

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa mengatakan bahwa yang dimaksud dengan desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹

Pemerintahan desa sebagai pemerintahan yang terendah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan Republik Indonesia berhubungan langsung dengan kehidupan sehari-hari masyarakat, maka kedudukan desa dalam pelaksanaan pembangunan mempunyai arti yang sangat penting. Desa sebagai unit pemerintahan terendah merupakan sasaran program-program dari hampir semua instansi pemerintah. Kegagalan program ditingkat desa akan membawa dampak bagi kegagalan program pemerintahan di atasnya juga.

Pembangunan pedesaan seharusnya mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat pedesaan melalui pemberdayaan masyarakat desa. pemberdayaan masyarakat berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) terutama dalam membentuk dan merubah perilaku masyarakat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan taraf hidup yang lebih berkualitas.

Pemberdayaan masyarakat (empowerment) sebagai strategi alternative dalam pembangunan telah berkembang dalam berbagai literatur dan pemikiran walaupun dalam kenyataannya belum secara maksimal dalam implementasinya. Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat merupakan hal banyak dibicarakan masyarakat karena terkait dengan kemajuan dan perubahan bangsa ini kedepan apalagi apabila dikaitkan dengan skill masyarakat yang masih kurang akan sangat menghambat pertumbuhan ekonomi itu sendiri.²

¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Desa Pasal 1 ayat (1).

² Jurnal Ilmiah, Civis, volume 1, No 2, juli, 2011.h 88.

Pemberdayaan masyarakat sangat penting dan merupakan hal yang wajib untuk dilakukan mengingat perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang demikian pesatnya pada saat ini akan sangat mempengaruhi kemampuan tiap individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu masyarakat luas diharapkan mampu mengikuti perkembangan zaman dengan dibantu oleh Pemerintah Desa melalui program-program pemberdayaan.

Salah satu dari tujuan dibentuknya undang-undang desa adalah memperkuat ekonomi desa serta mengatasi kesenjangan pembangunan sosial. Dengan adanya pemberdayaan masyarakat di setiap desa akan menciptakan tujuan dari undang-undang desa tersebut karena masyarakat akan diajak untuk menjalankan program-program pemberdayaan masyarakat yang dirancang oleh pemerintah desa dengan mengikuti peraturan pemerintah dan undang-undang desa.

Desa Hulu merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Pancur Batu, yang berjarak 1 kilometer dari ibu kota Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Desa Hulu memiliki penduduk sebanyak 3853 jiwa.

Peraturan Pemerintah No 43 tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa pada pasal 127 ayat 1 mengatakan bahwa pemerintah desa harus mengupayakan pemberdayaan masyarakatnya. Dalam melaksanakan pasal 127 ayat 1 tersebut pemerintah Desa Hulu memberikan beberapa program pemberdayaan masyarakat.

Bidang Pemberdayaan Masyarakat mendapatkan dana dari Anggaran Dana Desa tercantum dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Desa Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2018 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2019 Pasal 4 yang berbunyi: ***"penggunaan dana desa diprioritaskan untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat"***.

Dalam peran pemerintah desa juga dalam memberdayakan masyarakat meliputi tiga hal yaitu, pembinaan masyarakat, pelayanan terhadap masyarakat dan pengembangan terhadap masyarakat. Ketiga variable tersebut harus

dijalankan secara maksimal agar upaya apa yang di rencanakan dapat berjalan dengan baik dan yang diharapkan.

Pertama, peran kepala desa sebagai fasilitator yang dimaksudkan agar kepala desa dapat memberikan fasilitas seperti dalam bentuk pelatihan khusus dengan kurun waktu yang telah ditentukan kepada pegawai demi menunjang peningkatan pelayanan masyarakat.

Kedua, peran kepala desa sebagai regulator dimaknai bahwa kepala desa sebagai pengatur atau dengan kata lain kepala desa sebagai penentu kebijakan dalam roda pemerintahan di desa khususnya kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan pelayanan masyarakat.

Ketiga, peran kepala desa sebagai motivator mengandung arti bahwa kepala desa harus menjalin komunikasi yang aktif terhadap bawahannya agar tidak terjadi kesenjangan antara atasan dalam hal ini kepala desa dengan bawahannya maupun masyarakat secara langsung dalam rangka peningkatan pelayanan.

Karena menurut Sulistiyani (2004:80) tujuan dari pemberdayaan masyarakat adalah untuk membentuk individu dan masyarakat yang mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak, dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Untuk mencapai kemandirian masyarakat diperlukan sebuah proses.³

Pemberdayaan masyarakat secara lugas dapat diartikan sebagai suatu proses yang membangun manusia atau masyarakat melalui pengembangan kemampuan masyarakat, perubahan perilaku masyarakat, dan pengorganisasian masyarakat. Desa Hulu merupakan salah satu Desa yang memperoleh perhatian dari pemerintah kabupaten Deli Serdang dalam hal pemberdayaan masyarakat. Beberapa tahun terakhir ini banyak program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh pemerintah kabupaten.

Adapun menurut Anwas bahwa pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial, untuk memperbaiki situasi dan kondisi masyarakat. Pemberdayaan masyarakat pada dasarnya merupakan suatu proses untuk membuat masyarakat menjadi

³ Sulistiyani, Ambar Teguh.2004.Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan.Gava Medika;Yogyakarta.

berdaya.⁴ Kompleksitas masalah yang dihadapi berkaitan dengan banyaknya penduduk yang masih belum memiliki pekerjaan serta minimnya pengetahuan tentang teknologi di zaman sekarang.

Terkait dengan kondisi ini, maka dibutuhkan peran kepemimpinan dalam mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat agar berpartisipasi masyarakat dan tepatnya sasaran dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat dan dapat terjaminnya kehidupan masyarakat. Maka dibutuhkan pelaksanaan program kegiatan untuk membangun keberdayaan masyarakat melalui interaksi masyarakat yang terlibat secara aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan penilaian suatu kegiatan pemberdayaan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Desa Hulu dengan judul “*Strategi Pemerintahan Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Hulun Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang*”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan tertentu. Dengan kata lain rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya dapat berupa fakta atau kebenaran dengan cara penelitian dan pengumpulan data.

Sugiyono mengatakan bahwa setiap penelitian yang akan dilakukan hanya berangkat dari masalah walaupun diakuin bahwa memilih masalah penelitian sering menjadi hal yang paling penting sulit dalam proses penelitian.⁵

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dikemukakan bahwa rumusan masalahnya adalah “Bagaimana Strategi Pemerintah Desa dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Hulu ?”

⁴ Anwar, Oos M. (2013). *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Bandung; Alfabeta.

⁵ sugiyono (2017) *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung; alfabata CV. h.32

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang Strategi Pemerintah Desa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memberikan dasar bagi kebijakan yang lebih efektif dalam mengatasi masalah tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disimpulkan tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah Untuk mengetahui strategi pemerintah desa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada bidang pemberdayaan masyarakat.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis : diharapkan sebagai bahan masukan yang mendalam bagi Pemerintah Desa Hulu, untuk bahan pertimbangan dalam hal pemecahan masalah atau kendala yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Desa Hulu.
2. Kegunaan Teoritis: di harapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan sumber informasi dalam peneliti selanjutnya atau pihak yang berminat untuk mengadakan studi lebih luas dan mendalam mengenai Peran Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa Hulu.
3. Untuk digunakan sebagai upaya memberikan dan mengembangkan pemikiran bagi pembangunan desa dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan tugas pemerintah desa sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang desa

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Teori Penelitian

2.1.1 Konsep Strategi

a) Definisi Strategi

Kata strategi memiliki beberapa macam makna dan arti. Kata strategi berasal dari kata “strategos” dalam bahasa Yunani, merupakan gabungan dari kata “stratos” yang berarti militer dan “ag” yang berarti memimpin.

Menurut Bussines Dictionary, pengertian strategi adalah metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan atau solusi untuk masalah, strategi juga adalah seni dan ilmu perencanaan dan memanfaatkan sumber daya untuk penggunaan yang paling efisien dan efektif.⁶

Strategi adalah pembentukan misi perusahaan, penentuan tujuan organisasi searah dengan tuntutan lingkungan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi yang spesifik untuk mencapai tujuan, serta memastikan implementasi yang tepat sehingga maksud dan tujuan dasar organisasi akan bisa dicapai.⁷

Strategi merupakan landasan awal bagi sebuah organisasi dan elemenelemen di dalamnya untuk menyusun langkah-langkah atau tindakan-tindakan dengan memperhitungkan faktor-faktor internal dan eksternal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penyusunan strategi harus memperhatikan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Selain itu, suatu organisasi harus mampu berinteraksi dengan lingkungan dimana strategi tersebut akan dilaksanakan, sehingga strategi tersebut tidak bertentangan dengan keadaan lingkungan yang ada. Strategi merupakan perluasan misi guna menjembatani organisasi dengan lingkungannya.

“Pada mulanya konteks awal strategi dapat diasumsikan sebagai sesuatu yang sering kali dilakukan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk menaklukkan dan mengalahkan musuh untuk mendapatkan kemenangan

⁶ Jurnal Ekonomak Vol. 3 No. 2 Agustus 2017 | 20

⁷ George A. Steiner dan John Miner, Manajemen strategic. Jakarta : Erlangga, h.20

dalam peperangan.⁸ Oleh karena itu, istilah strategi sangat lekat dengan dunia militer dan politik”.

Strategi harus mampu berkembang untuk mengatasi isu-isu strategis yang ada di lingkungannya, di mana strategi harus mampu meresponi organisasi terhadap pilihan kebijakan yang akan diambil. Itu sebabnya suatu strategi mempunyai skema untuk mencapai sasaran apa yang akan dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Strategi memiliki ciri atau karakteristik, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kuncoro ciri-ciri strategi antara lain :

- 1) Good Directed Action, yaitu aktivitas yang menunjukkan apa yang diinginkan organisasi dan bagaimana mengimplementasikannya.
- 2) Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan kapabilitas) yang harus memperhatikan rintangan dan tantangan.

b) Tingkat Strategi

Dan Schendel dan Charles Hofer menjelaskan adanya 4 tingkatan strategi yaitu :⁹

1. Enterprise strategi, strategi ini berkaitan dengan masyarakat. Dalam strategi enterprise terlihat relasi antara organisasi dan masyarakat luar sejauh interaksi itu akan dilakukan sehingga dapat menguntungkan organisasi. Strategi ini juga terlihat sungguh-sungguh berkerja dan berusaha untuk memberi pelayanan yang baik terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat.
2. Corporate Strategi, strategi ini berkaitan dengan misi organisasi, sehingga sering di sebut grand strategi yang meliputi bidang yang digeluti oleh suatu organisasi.
3. Business Strategi, strategi ini menjabarkan bagaimana merebut perasaan di tengah masyarakat. Semua itu di maksudkan untuk memperoleh keuntungan-keuntungan stratejik yang sekaligus mampu menunjang berkembangannya organisasi ketingkat yang lebih baik.

⁸ Fandy Tjiptono, strategi pemasaran; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012

⁹ <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/politico/article/download/42655/37621>

4. Functional Strategi, strategi ini merupakan strategi pendukung dan untuk menunjukkan suksesnya strategi lain. Ada tiga jenis strategi fungsional yaitu, strategi fungsional ekonomi, strategi fungsional manajemen, strategi isu strategis.

c) Tipe-Tipe Strategi

Pada dasarnya setiap sebuah organisasi yang mempunyai strategi dimanfaatkan untuk dapat mencapai suatu tujuan di organisasi yang sudah ada atau yang sudah direncanakan. Jenis-jenis strategi yang digunakan dalam sebuah organisasi tidak semua sama karena ada beberapa strategi yang digunakan sesuai dengan tujuan yang telah resmi. Terdapat sebagian jenis strategi yang digunakan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah diresmikan. Salusu, mengatakan dalam strategi ada beberapa tipe-tipe strategi yang digunakan dalam sebuah organisasi, antara lain :¹⁰

1. Corporate Strategy (Strategi Organisasi)
Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategi.
2. Program Strategy (Strategi Program)
Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi strategi dari program tertentu.
3. Recourse Support Strategy (Strategi Pendukung Sumber Daya)
Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya ini dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi dan sebagainya.
4. Institutional strategy (Strategi Kelembagaan)
Fokus dari strategi institusional ini ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi yang telah direncanakan.¹¹

¹⁰ Saputra, Aldi dan Novianta, Rulandari. "analisis Strategi Peningkatan Penerimaan Pajak Hiburan Pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta Tahun 2019". Jurnal Pajak Vokasi (JUPASI). 1(2020): 14-15

¹¹ Koten, J. 1991. Strategic Management in Public and Nonprofit Organizations. Now York: Praeger

Keempat tipe-tipe strategi diatas dapat dipergunakan sesuai dengan keadaan dan situasi tertentu. Kotten menyebutkan salah satu tipe strategi yaitu tipe strategi pendukung sumber daya yang mencakup salah satunya tenaga sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini harus diperhatikan dan ditingkatkan guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi atau perusahaan.

d) Manfaat Strategi

Dalam mempelajari strategi, kita perlu mengetahui arti penting dan manfaat strategi. Banyak sekali arti penting dan manfaat strategi, antara lain:

1. Strategi merupakan cara untuk mengantisipasi tantangan-tantangan dan kesempatan-kesempatan masa depan pada kondisi lingkungan perusahaan yang sangat cepat berkembang.
2. Strategi dapat memberikan tujuan dan arah perusahaan dimasa depan yang jelas bermanfaat pada semua karyawan untuk:
 - a) Mengetahui dari apa yang diharapkan karyawan dan kemana arah tujuan perusahaan.
 - b) Dapat digunakan untuk mempertimbang sebagai alternative.
 - c) Mengurangi hambatan-hambatan untuk berubah.
- 3 Pada saat ini, strategi banyak dipraktekkan di dalam industri karena membuat tugas para eksekutif puncak menjadi lebih mudah dan kurang berisiko.
- 4 Strategi adalah kacamata yang bermanfaat untuk memonitor apa yang dikerjakan dan terjadi di dalam perusahaan, dapat memberikan sumbangan terhadap kesuksesan perusahaan atau sebaliknya.

e) Manajemen Strategi

Menurut Yunus (2016:4) manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu

organisasi, untuk mencapai tujuan. proses manajemen strategi secara umum dapat dicapai melalui tiga langkah yang terdiri dari:¹²

1. Perumusan Strategi (Formulating Strategy) Formulasi strategi meliputi mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang-peluang dan ancaman-ancaman dari luar organisasi, menetapkan tujuan-tujuan (sasaran-sasaran) jangka panjang, menghasilkan strategi-strategi tertentu untuk dijalankan.
2. Implementasi Strategi (Implementing Strategy) Implementasi strategi menghendaki supaya menetapkan sasaransasaran per tahun, menetapkan kebijakan-kebijakan, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber daya agar strategi yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan. Pengimplementasian strategi mencakup membangun suatu budaya yang mendukung strategi, menciptakan sebuah struktur organisasi yang efektif dan mengarahkan kembali usaha-usaha pemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan menggunakan sistem informasi dan menghubungkan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi.
3. Evaluasi Strategi (Evaluating Strategy) Evaluasi strategi merupakan tahap akhir dalam manajemen strategi. Evaluasi strategi adalah alat untuk mendapatkan informasi kapan strategi tidak dapat berjalan

Manajemen Strategi didefinisikan sebagai suatu seni dan ilmu memformulasikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan-keputusan antar fungsi (crossfunctional) yang membuat organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Adapun tujuan Manajemen Strategi adalah:

- a. Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang dipilih secara efektif dan efisien.
- b. Mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi sertamelakukan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat penyimpangan di dalam pelaksanaan strategi.

¹² Yunu,e,(2016).manajemen strategis.Yogyakarta:Andi Offset,h.14

- c. Senantiasa meninjau kembali kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bisnis yang ada.
- d. Senantiasa memperbarui strategi yang dirumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal.
- e. Senantiasa melakukan inovasi atas produk agar selalu sesuai dengan selera konsumen.

Manfaat Manajemen Strategi adalah dengan menggunakan Manajemen Strategik sebagai suatu kerangka (frame work) untuk menyelesaikan setiap masalah strategis di dalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan persaingan, maka para manajer diajak untuk berfikir lebih kreatif atau berfikir secara strategi.

Ada beberapa manfaat yang diperoleh organisasi jika mereka menerapkan Manajemen Strategi, yaitu:

- a. Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju
- b. Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan- perubahan yang terjadi
- c. Membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif
- d. Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu organisasi dalam lingkungan yang semakin berisiko
- e. Aktivitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan perusahaan untuk mencegah munculnya masalah dimasa datang
- f. Keterlibatan karyawan dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya
- g. Aktivitas yang tumpang tindih akan dikurangi
- h. Keengganan untuk berubah dari karyawan lama dapat dikurangi

f) Perumusan Strategi

Hal yang perlu dilakukan oerorganisasi atau perusahaan dalam merumuskan strategi yaitu :

1. Mengidentifikasi lingkungan yang akan di masuki oleh organisasi atau perusahaan di masa depan dan membutuhkan misi organisasi atau

perusahaan untuk mencapai visi yang didcita-citakan dalam lingkungan tersebut.

2. Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan misinya.
3. Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan dari strategi-strategi yang di rancang berdasarkan analisis sebelumnya.
4. Menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang dihadapi.
5. Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Hatten dalam salus memberi beberapa petunjuk bagaimana suatu strategi sehingga ia bisa sukses:

1. Strategi harus konsisten dengan lingkungannya.
2. Setiap organisasi tidak hanya membuat suatu strategi. Apabila ada banyak strategi yang dibuat maka strategi yang satu haruslah konsisten dengan strategi yang lain.
3. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraiberaikan satu dengan yang lain.
4. Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik yang justru adalah kelemahan.
5. Sumberdaya adalah suatu yang kritis. Mengingat strategi adalah sesuatu yang mungkin membuat suatu yang memang layak dan dapat dilaksanakan.
6. Strategi hendaknya memperhentikan resiko yang tidak terlalu besar.
7. Strategi hendaknya disusun di atas landasan keberhasilan yang telah dicapai. Dan jangan menyusun strategi di atas kegagalan.

Menurut Hunger dan Thomas Wheelen (2003), di dalam manajemen strategi, terdapat suatu proses. Proses menunjukkan input yang dimasukkan demi pencapaian tujuan organisasi yang harus di proses dan di kendalikan atas dasar output yang disesuaikan dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Teori manajemen strategi terdiri dari empat variabel yang diantaranya adalah pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi yang secara detail sebagai berikut.¹³

1. Pengamatan lingkungan adalah suatu tahap dimana pimpinan perlu menyadari bahwa organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Perjalanan organisasi dipengaruhi oleh suatu peristiwa, perkembangan, serta perubahan yang terjadi pada lingkungannya. Perubahan tersebut bisa berasal dari luar lingkungan maupun dalam lingkungan yang disebut dengan faktor eksternal dan faktor internal.
2. Implementasi strategi, yaitu pelaksanaan strategi yang telah dirumuskan atau direncanakan. Proses implementasi strategi adalah program anggaran dan prosedur.
3. Evaluasi dan Pengendalian, yaitu proses membandingkan kinerja dan hasil yang diinginkan dan memberikan umpan balik yang diperlukan bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil yang diperoleh dan pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Proses evaluasi terdiri dari pengukuran kinerja dan standar kinerja.

Berdasarkan teori di atas mengenai strategi disini penulis menggunakan teori Hunger dan Thomas Wheelen (2003) yang menyebutkan manajemen dan strategi, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi merupakan suatu usaha pengelolaan rencana mulai dari penyusunan rencana sampai evaluasi hasil dari rencana suatu organisasi demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah diterapkan.

¹³ Wheelen, J.D. (2003). Manajemen Strategi. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta, j.9-12.

2.1.2 Pemerintah Desa

a. Pengertian Pemerintah

Menurut Syafie Inu Kencana Pemerintahan adalah sebuah ilmu yang mempelajari mengenai bagaimana teknik melaksanakan pengurusan badan eksekutif, penataan badan llegalitatif, kepemimpinan dan pun koordinasi pemerintahan baik pusat dengan daerahnya ataupun rakyat dengan pemerintahnya dalam segala peristiwa dan fenomena pemerintahan.¹⁴

Pemerintah memiliki rasa otoritas dan sistem tenaga menjalankan mengatur kehidupan sosial,ekonomi, dan politik suatu negara atau bagian daripadanya. Ini menyimpulkan bahwa pemerintah adalah sebuah organisasi yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengelola sistem kebijakan pemerintah dan ditetapkan untuk negara.

Pemerintahan dalam arti luas juga diartikan adalah segala urusan yang dilakukan oleh Negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan rakyatnya dan kepentingan Negara sendiri; jadi tidak diartikan sebagai Pemerintah yang hanya menjalankan tugas eksekutif saja, melainkan juga meliputi tugas- tugas lainnya termasuk legislative.Pemerintah dalam arti luas adalah semua organ negara termasuk DPR (eksekutif dan legislatif).¹⁵

Kata pemerintahan dan kata pemerintah memiliki pengertian yang berbeda. Pemerintah mengandung pengertian sebagai “organ” atau alat Negara yang menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan, sedangkan pemerintahan mengandung pengertian sebagai “fungsi” dari pemerintah. Istilah pemerintah dalam arti “organ” atau alat negara, dapat dibedakan menjadi dua yakni Pemerintah dalam arti sempit, khusus hanya menyangkut kekuasaan eksekutif.

b. Pengertian Desa

Desa adalah suatu wilayah yang merupakan perwujudan atau kesatuan sosial, ekonomi, geografis, politik, dan kultural, dihuni oleh penduduk dengan interaksi sosial bersifat homogen dan sebagian besar bermata pencaharian di bidang agraris serta berkuasa mengadakan pemerintahan sendiri.

¹⁴ Syafie Inu Kencana.2001.Pengantar Ilmu Pemerintahan.Refika Aditama:Bandung.

¹⁵ CST Kansil et.al., Hukum Administrasi Daerah, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), hlm. 87.

Menurut R. Bintarto, desa adalah perwujudan atau kesatuan sosial, ekonomi, geografi, politik, serta kultural yang ada di suatu daerah dalam hubungan dan pengaruhnya secara timbal balik dengan daerah lain.

Desa menurut H.A.W. Widjaja dalam bukunya yang berjudul “Otonomi Desa” menyatakan bahwa,¹⁶ desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran mengenai pemerintahan desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁷

Menurut Unang Sunarjo, desa merupakan kesatuan masyarakat yang menetap dan berdasar pada Adat dan Hukum Adat. Kesatuan ini hidup dalam batas wilayah yang pasti, memiliki ikatan yang kuat karena memiliki kepentingan finansial dan politik yang sebanding, memiliki bentuk kontrol karena musyawarah bersama dan memiliki hak untuk mengurus rumah tangganya sendiri.¹⁸

c. Pengertian Pemerintah Desa

Menurut Hanif Nurcholis dalam buku Administrasi Pemerintahan Daerah di Indonesia, Desa adalah suatu wilayah yang didalami oleh sejumlah penduduk yang saling mengenal atas dasar hubungan kekerabatan dan/atau kepentingan politik, sosial, ekonomi, dan keamanan yang dalam pertumbuhannya menjadi kesatuan masyarakat hukum berdasarkan adat sehingga tercipta ikatan lahir dan batin antara masing-masing warganya, umumnya warganya hidup dari pertanian, mempunyai hak mengatur rumah tangga sendiri dan secara administrative berada dibawah pemerintahan kabupaten/kota.

¹⁶ HAW Widjaja, Pemerintahan Desa/Marga(Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2003),hlm. 3.

¹⁷ Ibid.,h1

¹⁸ Unang Sunarjo, Tinjauan Sepintas tentang Pemerintahan Desa dan Kelurahan. (Bandung:Tarsito).

Pemerintah desa sebagai penyelenggara pemerintahan dilaksanakan kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Dalam kehidupan bernegara, pemerintahan sangat dibutuhkan untuk mengatur rakyat, mengayomi rakyat, serta memenuhi kebutuhan rakyat karena sifat hakikat negara memiliki sifat memaksa, monopoli, dan mencakup keduanya. Pemerintahan desa merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan masyarakat secara aktual. Pemerintah desa kini tidak lagi menangani urusan kewenangan formal tetapi juga urusan kewenangan informal yang terdiri dari adat, agama, adat dan berbagai hak asal usul dan/atau hak konvensional masyarakat.¹⁹

2.1.3 Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson SDM merupakan suatu rencana dari berbagai system formal pada sebuah organisasi, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini adalah sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, khususnya dunia kerja.²⁰

Homogenya tingkat pendidikan, usia, sosial dan budaya masing-masing karyawan pada suatu perusahaan ternyata tidak menjamin jika mereka dapat diperlakukan dengan cara yang sama. Masing-masing individu membutuhkan penanganan yang khusus untuk menjamin kontribusi karyawan pada perusahaan berjalan dengan maksimal. Seperti yang telah dijelaskan di atas, awalnya faktor gaji seringkali menjadi faktor penentu apakah seseorang mau atau tidak mau bekerja di sebuah perusahaan.

Seiring berjalannya waktu, faktor gaji dapat digeser oleh factor faktor lain, salah satunya adalah penghargaan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempatnya bernaung. Hal inilah yang membuat manajemen sumber daya manusia

¹⁹ Mansyur, Achmad., Manajemen dan Tata Kelola Pemerintahan Desa Perspektif Regulatif dan Aplikatif. (Jakarta: PT.Balai Pustaka,2018). h.1

²⁰ <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/download/330/242>

menjadi penting. Untuk bisa memahami pengertian manajemen sumber daya manusia, maka kita harus mengetahui pengertian manajemen terlebih dahulu.

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Sementara itu, pengertian sumber daya manusia menurut para ahli memiliki arti yang lebih beragam. Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.²²

Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor, kemampuan pikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus duduk selama lebih kurang 8 jam menghadap computer.

Mendefinisikan sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan. Meskipun kemampuan sumber daya manusia bersifat fleksibel, namun kata-kata „siap“ dan „mau“ dari definisi Rivai di atas harus menjadi poin yang digarisbawahi.²³

Sebaik apapun kemampuan sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan output maksimal jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain „tidak siap pakai“. Selain itu, kemampuan juga tidak akan berarti apa-apa jika individu sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak mau memberikan sumbangan usahanya di tempat tersebut.

²² Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

²³ Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Masih menurut Rivai Veithzal (2004),²⁴ sumber daya manusia ia sebut sebagai salah satu unsur masukan (input) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai input, sumber daya manusia tidak dapat menjadi unsur tunggal, melainkan harus dikombinasikan pula bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, metode dan juga teknologi. Selain menurut para ahli, terminologi sumber daya manusia juga telah didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

b. Prinsip Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Suatu desa memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan sehingga tidak hanya menjadi suatu potensi saja. Untuk itu, diperlukan upaya untuk mengembangkan potensi lokal untuk mencapai tingkat kesejahteraan masyarakat desa. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Menurut Nurhayati (2017)²⁶ potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan. Dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di suatu desa, kita harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pendidikan, sehingga nantinya diperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam mengolah suatu SDA dengan baik dan benar.

c. Klasifikasi Sumber Daya Manusia

Karendra (2014) ada tiga macam klasifikasi Sumber Daya Manusia yaitu:

²⁴ Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

²⁶ Nurhayati www.pengertianmenurutparah ahli.net/pengertian-potensi/diakses tgl 20 marwt 2017.

- Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
- Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer.
- Manusia atau orang-orang yang mempengaruhi syarat tertentu, diangkat secara langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegang.

d. Jenis Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja dapat dibedakan menurut jenis dan sifatnya terbagi dalam 3 jenis dan sifat, yaitu :

a) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu. Misalnya, guru, dokter, insinyur, dan hakim.

b) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan tertentu. Keterampilan ini diperoleh melalui pelatihan atau kursus. Misalnya, tukang las, montir, dan penjahit.

c) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja jenis ini adalah tenaga kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan tertentu. Misalnya, tukang becak, kuli bangunan, dan tukang sapu.

Faktor Pendukung Sumber daya Manusia

Ada 3 faktor yang mendukung sumberdaya manusia antara lain yaitu

- a) Faktor Individual dimana yang dimaksud dengan faktor individual adalah umur, kesehatan, watak dan harapan
- b) Faktor Sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

- c) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

e. Ciri-Ciri Sumber Daya Manusia

Adapun ciri-ciri sumber daya manusia, sebagai berikut:

1) Akhlak yang baik

Attitude atau akhlak yang baik dapat mendasari segala tingkah laku manusia untuk senantiasa melakukan yang terbaik, sumber daya manusia seperti ini punya daya kerja yang baik karena ia jujur, adil dan selalu berusaha untuk tidak merugikan orang lain.

2) Keahlian

Manusia yang memiliki keahlian yang baik, akan dapat bermamfaat dengan baik di bidangnya.

3) Kekuatan fisik

Kekuatan fisik jika diarahkan ke hal hal yang positif kekuatan fisik akan sangat banyak berguna, kekuatan fisik ini bukan hanya tentang melakukan pekerjaan yang berat. Sumber daya manusia seperti ini dapat mendominasi pekerjaan lebih banyak.

f. Kualitas Sumber daya Manusia

Beberapa ahli memberikan pengertian kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sesuatu yang harus utuh dan berkualitas, dapat dilihat dari aspek yang relative mudah untuk dibangun sampai ke aspek yang relative rumit. Dikemukakan oleh Sedarmayanti mengemukakan bahwa Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

Sedangkan menurut Ndraha (2002) dalam bukunya “Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia”²⁷ mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

g. Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

a. Aspek Fisik (Kemampuan Fisik)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan.

Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (Quality of Working Life), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

b. Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitikberatkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Di dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia di dalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

²⁷ Ndraha, T. 2002. Pengantar Teori Pembangunan sumber daya Manusia. Jakarta: Rinck Cipta.

h. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Hal ini mengisyaratkan kepada manajemen sumber daya manusia agar menjalankan fungsinya secara tepat dan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM menurut Mangkunegara, (2013) ²⁸ adalah sebagai berikut:

- Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.
- Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan

²⁸ Mangkunegara, P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.

- Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Efisien adalah kata kunci yang perlu ditekankan dalam fungsi pengembangan Sumber daya Manusia. Jika pekerjaan dapat dilangsungkan secara efisien, tidak akan ada kesalahan kerja dan segala pekerjaan menjadi tepat waktu. Ini yang diharapkan dari perusahaan ketika melakukan pengembangan skill dan lainnya.

2.1.4 Pemberdayaan Masyarakat

a. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Suharto (2006)²⁹ pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, terutama individu-individu yang mengalami kemiskinan. Sebagai tujuan, maka pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti memiliki kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi

²⁹ Suharto, Edi (2006), *Membangun Masyarakat Membangun Rakyat. Kajian strategis Pembangunan Sosial dan Perkerjaan Sosial*. Rafika Aditama. Bandung.

dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Pengertian pemberdayaan sebagai tujuan seringkali digunakan sebagai indikator sebuah keberhasilan pemberdayaan. Proses pemberdayaan dapat dilakukan secara individual maupun kolektif (kelompok).

Pemberdayaan menurut H.A.W Widjaja adalah pemberian wewenang, pendelegasian wewenang atau pemberian otonomi ke jajaran bawah. Inti dari pemberdayaan adalah upaya membangkitkan segala kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan melalui pertumbuhan motivasi, inisiatif, kreatif, serta penghargaan dan pengakuan bagi mereka yang berprestasi. Berbeda dengan Rahardjo Adisasmita (2011:131) pemberdayaan diartikan sebagai upaya peningkatan profesionalisme dan kinerja pelaku pembangunan di daerah, termasuk aparatur, organisasi sosial kemasyarakatan, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dunia usaha, dan anggota masyarakat untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi serta merealisasikan aspirasi dan harapan masyarakat untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

b. Prinsip Pemberdayaan Masyarakat

Berikut penjelasan mengenai prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat:

1. Prinsip Kesetaraan

Kesetaraan atau kesejajaran adalah prinsip utama yang harus dipegang dalam proses pemberdayaan masyarakat. Kesetaraan yang dimaksud adalah adanya kesetaraan atau kesejajaran kedudukan antara masyarakat dengan lembaga yang melakukan program-program pemberdayaan masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan. Dinamika yang dibangun adalah hubungan kesetaraan dengan mengembangkan mekanisme berbagai pengetahuan, pengalaman, serta keahlian satu sama lain.

2. Partisipasi

Program pemberdayaan yang dapat menstimulasi kemandirian masyarakat adalah program yang bersifat partisipatif, direncanakan, dilaksanakan, diawasi, dan dievaluasi oleh masyarakat. Namun, untuk sampai pada tingkat tersebut perlu

waktu dan proses pendampingan yang melibatkan pendamping yang berkomitmen tinggi terhadap pemberdayaan masyarakat.

3. Keswadayaan atau Kemandirian

Prinsip ini adalah menghargai dan mengedepankan kemampuan masyarakat daripada bantuan pihak lain. Konsep ini tidak memandang orang miskin sebagai objek yang tidak berkemampuan, melainkan sebagai subjek yang memiliki kemampuan sedikit.

4. Berkelanjutan

Program pemberdayaan perlu dirancang untuk dapat berkelanjutan, sekalipun pada mulanya peran pendamping lebih dominan dibanding masyarakat itu sendiri. Namun, perlahan peran pendamping akan semakin berkurang. Bahkan bisa saja pendamping dihapuskan karena masyarakat sudah mampu mengelola kegiatannya sendiri.

c. Konsep Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan sebagai proses pembangunan, kemandirian, swasembada, penguatan posisi tawar masyarakat kelas bawah terhadap kekuatan tekanan di segala bidang dan lingkup kehidupan (Sutoro Eko, 2002).

Konsep pemberdayaan (masyarakat desa) juga dapat dipahami dari dua sudut. Pertama, pemberdayaan dimaknai dalam konteks menempatkan masyarakat dalam perspektif. Posisi masyarakat tidak tunduk pada penerima manfaat (beneficiaries) yang bergantung pada kontribusi eksternal seperti pemerintah, melainkan posisi aktor (agen atau partisipan) negara) yang bertindak secara independen.

Bertindak mandiri bukan berarti lepas dari tanggung jawab negara. Memberikan pelayanan publik (kesehatan, pendidikan, perumahan, transportasi, dan lain-lain) kepada masyarakat tentunya merupakan tugas (kewajiban) tertentu dari negara.

Masyarakat yang mandiri sebagai peserta berarti ruang terbuka dan kemampuan untuk mengembangkan potensi kreatif, menguasai lingkungan dan sumber dayanya sendiri, memecahkan masalah secara mandiri dan berpartisipasi

menentukan proses politik di wilayah negara. Masyarakat berpartisipasi dalam proses pembangunan dan pemerintahan (Sutoro Eko, 2002).³⁰

Permendagri RI No.7 Tahun 2007 tentang Kerangka Pemberdayaan Masyarakat, menyebutkan bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan strategi yang digunakan dalam pembangunan masyarakat sebagai upaya mencapai kompetensi dan kemandirian dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Pasal 1 ayat (8)).³¹

Inti dari konsep pemberdayaan masyarakat adalah strategi untuk mewujudkan kemampuan dan kemandirian masyarakat.

d. Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Semua konsep pemberdayaan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan mandiri. Karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai keinginan untuk membangun kehidupan dan meningkatkan kesejahteraannya.

Tujuan pemberdayaan menurut pendapat dalam buku Edi Suharto (2010) Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat mengatakan: “Tujuan pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti memiliki kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya.”³²

Menurut Mardikanto (2013) pemberdayaan masyarakat memiliki 6 (enam) tujuan, yaitu :

³⁰ Sutoro Eko, 2002 <https://ojs.pnb.ac.id/index.php/SOSHUM/article/download/211/180/> 11,april,2025

³¹ Permendagri RI No.7 Tahun 2007 pasal 1 ayat 8 <https://kec-tungkalilir.banyuasinkab.go.id/wp-content/uploads/sites/23/2019/08/6a6b3-Permendagri-Nomor-7-Tahun-2007-Tentang-Kader-Pemberdayaan-Masyarakat.doc> 11,april,2025

³² ⁸ Edi Suharto (2010) Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat <https://aksiologi.org/index.php/abdimassa/article/download/336/229> 11,april,2025

- 1) Perbaikan kelembagaan (better institution). Dengan perbaikan kegiatan/tindakan yang dilakukan, diharapkan akan memperbaiki kelembagaan, termasuk pengembangan jejaring kemitraan usaha.
- 2) Perbaikan usaha (better business). Termasuk di dalamnya perbaikan pendidikan, perbaikan aksesbisnilitas, kegiatan dan perbaikan kelembagaan, akan memperbaiki bisnis yang dilakukan.
- 3) Perbaikan pendapatan (better income). Dengan terjadi perbaikan bisnis, diharapkan akan memperbaiki pendapatan yang diperolehnya, termasuk pendapatan keluarga dan masyarakatnya.
- 4) Perbaikan lingkungan (better environment). Perbaikan pendapatan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan baik fisik maupun sosial, karena kerusakan lingkungan seringkali disebabkan oleh kemiskinan dan pendapatan yang terbatas.
- 5) Perbaikan kehidupan (better living). Tingkat pendapatan dan keadaan lingkungan yang membaik, diharapkan mampu memperbaiki keadaan kehidupan setiap keluarga dan masyarakat.
- 6) Perbaikan masyarakat (better community). Kehidupan yang lebih baik. Dengan didukung oleh lingkungan yang lebih baik diharapkan akan mewujudkan kehidupan masyarakat yang lebih baik pula.³³

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, tahun penelitian dan judul penelitian	Metedologi penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan

³³ Mardikanto (2013). Pemberdayaan masyarakat dalam prefektif krbijakan public.Bandung.Penerbit Alfabeta.

1	<p>Sony Kristianto (2013) “Peran Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Perdayaan Masyarakat di Desa Lindung Kemenci Kecamatan Mantarang Kabupaten Malinau”³⁴</p>	<p>Kepustakaan dan lapangan seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi,</p>	<p>Gambaran keseluruhan dari peran kepala desa cukup baik. Peran tersebut terlihat dalam hal yang menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat, penyusunan kegiatan pembangunan secara partisipatif, berwadaya yang gotong royong, serta menggali dan memanfaatkan sumber daya potensi yang ada untuk kepentingan pembangunan desa.</p>	<p>Perbedaan: Dari segi lokasi, Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala desa cukup baik dalam menggerakkan potensi desa</p> <p>Persamaan : Penelitian ini focus pada peran pemerintah desa dalam meningkatkan kesejahteraan atau pemberdayaan masyarakat desa.</p>
---	--	--	--	--

³⁴[https://www.academia.edu/113710806/Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat DI Desa Lidung Kemenci Kecamatan Mantarang Kabupaten Malinau](https://www.academia.edu/113710806/Peran_Kepala_Desa_Dalam_Meningkatkan_Pemberdayaan_Masyarakat_DI_Desa_Lidung_Kemenci_Kecamatan_Mantarang_Kabupaten_Malinau)
 05,oktober2024

2	Bagaskara Dwi Gaung Shub'hi, Afifuddin, Roni P. Widodo (2019) "Peranan Alokasi Dana Desa (ADD) Dalam Meningkatkan Pembangunan dan Pengembangan Desa" ³⁵	Penelitian kualitatif	Untuk mengetahui Peranan Alokasi Dana Desa (ADD). serta, Sejauh mana kebijakan Alokasi Dana Desa (ADD) dalam Peningkatan pembangunan dan pembangunan desa Sumbersekar, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang.	Perbedaan : Lokasi penelitian, penelian ini mungkin memiliki batasan atau focus yang berbeda dalam ukuran dampak ADD, yang bergantung pada kondisi dan kebutuhan kusus desa Persamaan : Meneliti peranan alokasi dana desa (ADD) memahamin dampak ADD dalam pembangunan desa
3	Muhammad Farid Ma'ruf, Badrudin Kurniawan, Rizky Purna Aji Galih Pangestu (2017) ³⁶	Metode wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan subjek penelitian	Pemerintah desa telah bekerjasama dengan masyarakat sekitar untuk menata ulang dan menggali obyek-obyek	Perbedaan: Focus pada objek wisata yang sudah diperbaiki , sedangkan yang lain mengangkat objek wisata yang benar-benar baru atau sebelumnya teridentifikasi. Persamaa: Kerjasama pemerintah dan

³⁵ <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/17879/1/Efektivitas%20Alokasi%20Dana%20Desa%20dalam%20Meningkatkan.pdf>
05,oktober,2024.

³⁶ <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/icodev/article/download/8182/3319/25394>
05,oktober,2024

			wisata yang sebelumnya belum ada sehingga dapat dikunjungi wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara	masyarakat, focus utamanya adalah uantuk mengembangkan objek wisata yang menarik untk mendorong kunjungan wisatawan yang dapat meningkatkan perekonomian desa.
4	Sri Susanti (2015) ³⁷	Metode wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan subjek penelitian	Bahwa peranan pemerintah desa dalam pemberdayaan masyarakat di Desa Sukamaju yang dilihat dari aspek animasi sosial yaitu motivasi dalam bentuk penghargaan tidak pernah diberikan kepada petani yang hasil pertaniannya meningkat.	Perbedaan: Penelitian ini menyototin ketidak insentif atau penghargaan yang tidak berpotensi mempengaruhi semangat para petani dalam meningkatkan asil pertanian mereka yang mungkinn tidak ditemukan didesa Persamaa: Bagaimana pemerintah desa dala upaya pemberdayan masyarakat. Focus dalam pemberdatan petani dalam meningkatkan hasil pertanian

³⁷ <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1510>

5	Lukas Duwing, Burhanudin, Budiman (2018) ³⁸	Kepustakaan dan lapangan seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi,	Bahwa peran Kepala Desa sebagai fasilitator, regulator dan motivator belum mampu dijalankan secara berkesinambungan dalam meningkatkan pelayanan publik di Desa Deabeq.	Perbedaan : Peran kepala desa belum mampu dijalankan secara berkeseseimbangan menyorotin ketidak kesetabilan dalam pelaksanaan peran tersebut. Tangan uatamanya adalah konsistensi dalam meningkatkan pelayanan publik. Persamaan : Membahas peran kepala desa sebagai fasiliator, pengaturan, dan motivator Focus pada peran kepala desa dalam uapaya meningkatkan pelayanan public bagi masyarakat desa.
---	--	---	---	---

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Berpikir

Adapun teori yang menjadi kerangka konsep dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa.
- 2) Pemberdayaan masyarakat desa (PMD) adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan,

³⁸ https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/9072-Full_Text.pdf

kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa.

- 3) Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. BPD dapat dianggap sebagai "parlemen"-nya desa. BPD merupakan lembaga baru di desa pada era otonomi daerah di Indonesia.



Gambar 1 Kerangka Berpikir