

**PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
PEMBANGUNAN MASYARAKAT DI DESA KLUMPANG KEBUN  
KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG**

**Noviyanti**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia  
[nopipermata01@gmail.com](mailto:nopipermata01@gmail.com)

**Bachtiar Ahmad fani rangkuti**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia  
[bachtiarahmadfanirangkuti@uinsu.ac.id](mailto:bachtiarahmadfanirangkuti@uinsu.ac.id)

**ABSTRAK**

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan sumber daya manusia bisa dicermati menurut 2 aspek yaitu pendidikan formal dan nonformal Sumber daya manusia yang berkembang atau maju bahkan dikatakan bisa menaruh donasi bagi pembangunan warga. Pemerintah Kecamatan hamparan perak khususnya Desa dusun XVI sidomulyo mendorong warga untuk menaikkan pendidikan baik formal juga nonformal buat meningkatkan kecepatan perkembangan setiap individu dan keluarga. Dari kenyataannya manusialah yang akan memilih kemampuan warga di suatu desa untuk berbagi dirinya, walaupun pada desa masih ada sumber daya alamnya Hal-hal seperti inilah yang salah satunya terdapat pada Desa dusun XVI sidomulyo, dimana asal daya alam yg melimpah, tetapi belum pada penuh oleh warga Desa dusun XVI sidomulyo sendiri sebagai akibatnya kelompok lain yang seharusnya menikmati hasil kekayaan alam yang terdapat pada tanah Desa dusun XVI sidomulyo. Partisipasi warga desa Desa dusun XVI sidomulyo masih dalam taraf rendah sampai sedang. Sumber daya manusia mempengaruhi partisipasi warga pada Desa dusun XVI sidomulyo merupakan meningkatkan pendidikan seorang maka meningkat juga tingkat partisipasinya.

**Kata kunci:** *pembangunan, sumber daya manusia, partisipasi*

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa wajib dikembangkan dan diarahkan supaya mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara tentang SDM sebenarnya bisa dicermati berdasarkan 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi jumlah SDM yg tersedia, sedangkan aspek kualitas meliputi kemampuan SDM baik secara fisik juga non fisik, kecerdasan dan mental pada melaksanakan pembangunan, sebagai akibatnya pada proses pembangunan, pengembangan SDM sangat diperlukan, karena kuantitas SDM yang sangat besar tanpa didukung kualitas yang baik akan sebagai bahan pembangunan suatu bangsa, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting pada suatu organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan yang wajib sanggup memberikan kejelasan status pada seorang pada

organisasi tersebut, baik pada hal ikatan, kedudukan dan peranan. Salah satu upaya menaikkan efektivitas kerja merupakan memperhatikan komitmen, perubahan dan iklim organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah forum Pemerintah Non-Kementerian yang mempunyai peran untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data dan berita statistik yang didapatkan BPS dipakai sebagai pembinaan K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.

## **B. METODE PENELITIAN**

Data yang diperoleh pada penelitian ini akan pada analisis menggunakan metode deskriptif analisis. Dilakukan menggunakan, melakukan review berdasarkan sejumlah riset 50 jurnal sumber daya manusia tahun 2010-2015. Data yang dipakai pada penelitian ini merupakan data kualitatif. Kualitatif, yaitu data yang pada nyatakan pada bentuk kata, kalimat dan gambar. Sebagai bahan pertimbangan pada pemilihan metode deskriptif analisis merupakan penelitian ini ingin memperoleh gambaran tentang pemetaan riset sumber daya manusia 2010-2015, dengan menggunakan data kualitatif.

## **C. HASIL PENELITIAN**

Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia Indonesia yang sehat fisik dan mental dan mempunyai keterampilan Serta keahlian kerja, sebagai akibatnya bisa menciptakan keluarga yang bersangkutan untuk memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan dan pendidikan keluarganya. Sumber daya manusia adalah keutamaan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada era globalisasi waktu ini, masih ada adanya perubahan yang begitu tinggi, suatu organisasi dituntut untuk menyesuaikan pada seluruh yang terdapat dalam organisasi tersebut. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, perusahaan atau organisasi dibutuhkan mampu mengoptimalkan sebagai akibatnya tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah bagian menurut pada suatu kemajuan pembangunan, ilmu dan teknologi. Dalam era ini dimana peradaban dan teknologi telah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang mempunyai kedisiplinan dan semangat yang tinggi pada menjalankan fungsi dan perannya baik buat individual ataupun tujuan organisasional. OSumber daya manusia adalah keutamaan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada era globalisasi waktu ini, masih ada adanya perubahan yang begitu tinggi, suatu organisasi dituntut untuk menyesuaikan pada seluruh yang terdapat dalam organisasi tersebut. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, perusahaan atau organisasi dibutuhkan mampu mengoptimalkan sebagai akibatnya tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah bagian menurut pada suatu kemajuan pembangunan, ilmu dan teknologi. Dalam era ini dimana peradaban dan teknologi telah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang mempunyai kedisiplinan dan

semangat yang tinggi pada menjalankan fungsi dan perannya baik buat individual ataupun tujuan organisasional. Oleh karena itu, maju atau tidaknya negara tergantung berdasarkan kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, maju atau tidaknya negara tergantung berdasarkan kemampuan sumber daya manusianya.

Upaya Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia Dalam Suatu Organisasi Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2010: 9) meliputi:

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentak bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian yaitu merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan yang kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasinya.

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia adalah suatu kebutuhan buat mendukung pembangunan ekonomi. Indonesia yang merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dan jumlah penduduk terbanyak ke-4 setelah Cina, India, dan Amerika Serikat. Dengan sumber daya manusia yang melimpah maka diharapkan suatu implementasi buat mempertinggi kualitas asal daya manusianya. Sudah sebagai kewajiban bagi suatu negara buat mempertinggi kualitas asal daya manusianya. Pendidikan dan sumber daya manusia merupakan dua faktor yang bisa bekerjasama pada donasi pembangunan ekonomi pada Indonesia (Islam, Ghani, Kusuma & Theseira, 2016).

Menurut laporan Kementerian Keuangan, Rancangan APBN Indonesia 2020, difokuskan dalam lima hal utama yaitu: Pertama, peningkatan kualitas SDM dan perlindungan sosial pada rangka memperkuat modal dasar manusia untuk menghadapi revolusi industri 4.0 dan teknologi digital. Kedua, pengembangan infrastruktur buat memacu pertumbuhan ekonomi nasional pada jangka menengah panjang, dan penyerapan energi kerja dan pengurangan pengangguran. Ketiga, pemberian insentif perpajakan pada jangka mendukung peningkatan SDM dan daya saing buat aktivitas vokasi dan Ikitbang, dan industri padat karya. Keempat, penguatan transfer ke daerah dan dana desa buat pemerataan pembangunan, termasuk penyerapan energi kerja. Kelima, penguatan dana abadi di bidang pendidikan untuk mempertinggi SDM, pemajuan kebudayaan nasional dan pengembangan riset nasional. Dari kelima fokus utama APBN 2020, dapat dinyatakan secara tersirat bahwa kelima penekanan tadi bertujuan buat mempertinggi sumber daya manusia di Indonesia.

#### **Upaya Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia Dalam Suatu Organisasi**

Manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif pada berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan pada masa depan, mempunyai perilaku positif dan berwawasan, dan mempunyai kemampuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai menggunakan kebutuhan diberbagai bidang dan sektor pembangunan.

Kegiatan asal daya insan adalah bagian proses manajemen asal daya manusia yang paling sentral, dan adalah suatu rangkaian pada mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan Edy Sutrisno (2010: 9) meliputi:

1. Perencanaan merupakan aktivitas memperkirakan tentang keadaan energi kerja, supaya sesuai menggunakan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, pada membantu terwujudnya tujuan
2. Pengorganisasian merupakan aktivitas buat mengatur pegawai menggunakan tetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi pada bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan merupakan aktivitas memberi petunjuk pada pegawai supaya mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien pada membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk menerima pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian yaitu adalah aktivitas mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengembangan yaitu adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pembinaan Pendidikan dan pembinaan yang diberikan, hendaknya sesuai menggunakan yang kebutuhan pekerjaan masa kini juga masa yang akan datang
6. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang pada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pada organisasi.

**Cara atau strategi yang mampu dilakukan untuk mengembangkan SDM pada suatu perusahaan juga pemerintahan tertentu:**

a. Dengan melakukan pembinaan

Dalam membuat SDM seseorang pekerja atau karyawan pada suatu perusahaan juga pemerintahan maka sanggup dilakukan pembinaan bagi orang tersebut. Tujuannya merupakan untuk membuat individu, pada hal menaikkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, dan perilaku individu tersebut. Sebuah perusahaan juga pemerintahan nir akan berkembang menggunakan baik bila karyawan /aparatnya tidak mempunyai minat dalam pekerjaannya, dan tidak memiliki keterampilan secara khusus. Melalui pembinaan itu juga, perusahaan juga pemerintahan sanggup menggali potensi para karyawan /aparatnya menggunakan cara membuat karyawan /aparat tersebut. Setiap perusahaan juga pemerintahan umumnya akan menerapkan suatu pembinaan khusus, supaya kualitas karyawan /aparatnya meningkat.

b. Pendidikan

Cara membuat SDM yang sanggup dilakukan oleh perusahaan juga pemerintahan adalah menggunakan pendidikan. Tujuannya merupakan untuk menaikkan kerja, yang artinya suatu pengembangan yang sifatnya formal dan bekerjasama langsung menggunakan karir mereka sendiri.

Para karyawan /aparat pada suatu perusahaan juga pemerintahan juga membutuhkan pendidikan, yang nantinya akan membantu mereka pada mengatasi segala masalah yang terjadi pada pekerjaan mereka. Karena pada pada pendidikan itu sendiri, ada banyak cara yang bisa dipakai untuk mengatasi masalah tersebut.

c. Pembinaan

Cara melakukan pembinaan para karyawan /aparat pada suatu perusahaan juga pemerintahan bisa menggunakan mengatur serta membina mereka yang sebagai subsistem organisasi, menggunakan melalui beberapa program penilaian dan juga perencanaan. Hal-hal seperti itu juga mampu menjadi salah satu strategi yang sempurna pada membuat sumber daya manusia pada sebuah perusahaan juga pemerintahan tertentu, sehingga SDM yang didapatkan berdasarkan pelatihan ini akan lebih berkualitas.

Pembinaan terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga pemerintahan selain bertujuan buat mengembangkan kemampuan karyawan /aparat, juga agar para karyawan /aparat tadi mengerti tentang mengapa-mengapa pada sebuah perusahaan juga pemerintahan terdapat anggaran yang berlaku, termasuk bagaimana cara karyawan /aparat mematuhi SOP Perusahaan maupun SOP Aparat pemerintahan.

d. Recruitment

Melakukan rekrutmen dalam suatu perusahaan juga pemerintahan buat mendapatkan sumber daya manusia, sanggup dilakukan menggunakan menyesuaikan pembagian terstruktur mengenai kebutuhan perusahaan juga pemerintahan tadi yg nantinya akan sebagai alat organisasi pada hal pengembangan dan juga pembaharuan. Biasanya strategi recruitment ini dilakukan sang perusahaan juga pemerintahan dalam saat mereka menilai calon pekerja atau aparatur yang melamar di perusahaan juga pemerintahan mereka.

e. Mengadakan perubahan system

Dalam menyesuaikan sistem serta prosedur organisasi di pada suatu perusahaan maupun pemerintahan, bisa dilakukan menggunakan cara merubah sistem yang sudah terdapat dengan tujuan yang lebih baik. Tujuan utamanya merupakan menjadi antisipasi bila timbul suatu ancaman sekaligus peluang yang berasal dari faktor eksternal.

Sistem pada pada suatu perusahaan maupun pemerintahan biasanya akan mendukung kegiatan dan operasional perusahaan maupun pemerintahan, agar berjalan dengan lebih baik lagi. Untuk membuat suatu sistem yang bagus di dalam perusahaan maupun pemerintahan, terkadang para pebisnis atau apabila didalam pemerintahan merupakan ketua perlu donasi konsultan usaha atau pemerintah yang diatasnya supaya sistem yang akan dibentuk dapat berjalan secara maksimal.

f. Kesempatan

Beri kesempatan dalam setiap karyawan /aparat buat menyalurkan ide atau gagasan mereka, yang akan memajukan perusahaan maupun pemerintahan tersebut. Sehingga karyawan /aparat pada dalam perusahaan maupun pemerintahan itu akan memiliki kontribusinya masing-masing bagi perusahaan maupun pemerintahan. Hal itu pula akan menciptakan karyawan /aparat sebagai merasa lebih dihargai sekaligus menciptakan mereka sebagai lebih berkembang lagi.

g. Penghargaan

Beri juga penghargaan dalam karyawan /aparat yang mempunyai prestasi secara spesifik pada pada perusahaan maupun pemerintahan. Hal itu juga bisa menjadi salah satu cara pada pengembangan sumber daya manusia, yang menciptakan mereka sebagai lebih termotivasi dan dampaknya cukup besar bagi perusahaan juga pemerintahan.

Sumber daya manusia sebagai hal yang tidak sanggup diabaikan pentingnya dalam sebuah perusahaan juga pemerintahan. Dengan memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka perusahaan juga pemerintahan bisa berjalan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, jangan pernah luput untuk melakukan usaha pengembangan SDM.

**Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi : tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialistik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang , interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat : dimana dalam hal ini melibatkann para pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja.

5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif : dimana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional : dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya.

#### **D. KESIMPULAN**

Kasus di Indonesia Pengamatan dilakukan dengan mengidentifikasi 50 jurnal, untuk mengetahui persoalan tentang sumber daya manusia yang semakin kompleks di Indonesia. Dalam jurnal penelitian dilakukan pada daerah-daerah desa maupun kota dan masih sangat banyak persoalan yang terjadi pada SDM yang perlu diperbaiki dan diperhatikan. Keragaman pengamatan mampu untuk mereduksi kelemahan dari penelitian sebelumnya. untuk membangun model pengamatan yang unik dengan mengacu pada pemetaan riset. Konsep Pembangunan Masyarakat Desa. Moeljarto Tjokrowinoto (dalam buku Taliziduhu Ndraha) yang mengatakan bahwa Pembangunan Masyarakat Desa merupakan suatu bentuk tindakan kolektif suatu masyarakat desa yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat tersebut dalam arti material dan spiritual.

Pembangunan masyarakat desa, bagian dari pembangunan nasional, tentu saja mempunyai tujuan-tujuan yang tidak terlepas dari pembangunan secara keseluruhan. Karena kondisi pedesaan mempunyai spesifikasi tertentu, baik dalam bidang sosial, maupun ekonomi, maka tujuan pembangunan di pedesaan lebih sering di tekankan pada bidang ekonomi sebab kondisi ekonomi yang pada umumnya sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, tujuan jangka pendek lebih di arahkan pada peningkatan taraf hidup masyarakatnya. Untuk tingkat pendidikan lanjutan ini, warga masyarakat harus bersekolah di kecamatan yang jaraknya cukup jauh dari desa dusun XVI sidomulyo. Untuk itu warga yang ingin menyekolahkan anak mereka ke tingkat yang lebih tinggi harus memikirkan biaya yang cukup besar untuk ukuran warga masyarakat Desa dusun XVI sidomulyo Sedangkan untuk keadaan ekonomi keluarga dari warga masyarakat Desa dusun XVI sidomulyo saat ini dapat dikatakan masih rendah, yakni pendapatan masyarakat yang rata-rata bekerja di bidang pertanian saja hanya mampu memperoleh penghasilan sebulannya kurang dari 1 juta rupiah. Hanya sebagian kecil masyarakat yang mempunyai penghasilan di atas 1 juta rupiah, yakni mereka yang pekerjaannya sebagai peternak dan Pegawai Negeri Sipil dan sopir saja. Tingkat pendidikan formal responden menunjukkan pada kategori yang masih rendah dimana sebanyak 46% masih berpendidikan rendah dan 38% berpendidikan sedang dan hanya 6% saja yang dapat dikategorikan berpendidikan tinggi. Dengan demikian masyarakat di desa dusun XVI sidomulyo ini masih berpendidikan rendah.

Tingkat pendapatan responden dapat dikatakan masih rendah sampai sedang, yakni sebanyak 40% responden berpenghasilan rendah dan 46% berpenghasilan sedang dan sisanya 14% saja yang berpenghasilan tinggi. Dengan

demikian tingkat partisipasi masyarakat Desa dusun XVI sidomulyo masih pada tingkat yang rendah sampai sedang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arman peramansah & Adeirve nurlHusna, *manajemen sumber daya manusia*, bekasih: pustakaal-muqsith, 2021, hal. 11-14.
- Hatta, Mohammad (1928), *Indonesia Merdeka*, diterbitkan kembali tahun 1976, Bulan bintang Jakarta
- H. Sofyan Tsauri *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember:STAIN Jember Press, 2013), hlm.42-45
- Martoyo. S. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta, BPFE.
- Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: ALFABETA 2003), hlm.3-5