

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT



Penulis:

Dr. Mukmin Suryatni, M.M

Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Penulis:

Dr. Mukmin Suryatni, M.M

Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si



PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Penulis:

Mukmin Suryatni, Rd Tutty Sariwulan.

Desain Cover:

Usman Taufik

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

N. Rismawati

ISBN:

978-623-459-150-7

Cetakan Pertama:

Januari, 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2023

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telpon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Sumber daya manusia sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia harus mampu mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Untuk membangun masyarakat pembelajar, peran penting pendidikan formal di luar sekolah merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat.

Guna membantu para pihak melaksanakan tugasnya sebagai pendamping masyarakat secara tepat dan efisien diperlukan sebuah panduan ditengah keterbatasan bahan informasi, Kehadiran buku ini merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi pengembangan masyarakat bagi pengembangan wilayah pedesaan.

Buku ini ditulis untuk memberikan gambaran awal yang memadai bagi pihak-pihak yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan upaya untuk menciptakan dan memperbaiki Sumber Daya Manusia perdesaan yang berkualitas, yang diawali dengan Bagaimana mengidentifikasi permasalahan, serta merumuskan kebutuhan pendampingan, bentuk penyelesaian permasalahan masyarakat di pedesaan.

Kami menyadari, masih terdapat begitu banyak kekurangan dan kelemahan dalam buku ini yang memerlukan koreksi dan kritik konstruktif dari semua pihak agar dapat lebih melengkapi dan memperbaiki kualitas buku ini di masa depan.

Akhirnya kami berharap agar buku ini dapat dimanfaatkan oleh para pihak dalam melaksanakan tugas untuk membangun masyarakat pembelajar secara optimal demi mewujudkan masyarakat yang cerdas, sejahtera, dan bermartabat.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Mengapa Buku Ini Ada	3
C. Manfaat yang Diharapkan dari Buku Ini	4
D. Apa Saja Isi Buku Ini?	4
BAB 2 PEMBERDAYAAN SDM	5
A. Konsep Pemberdayaan SDM	5
1. Pengertian SDM	9
2. Tujuan SDM	16
3. Arti Penting SDM	19
4. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	23
5. Desa dan Masyarakat Desa	25
6. Aktivitas Masyarakat Desa dan Kontribusinya dalam Pembangunan	29
B. Tahap Pemberdayaan	31
C. Batasan Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>)	33
D. Manfaat Pemberdayaan SDM	36
E. Metode Pemberdayaan SDM	40
BAB 3 MELAKSANAKAN DAN MENGANALISIS KEGIATAN PEMBERDAYAAN SDM	49
A. Perencanaan Pemberdayaan SDM	49
B. Pemeran Pembangunan dan Pemberdayaan SDM Desa	54
BAB 4 MODEL DAN STRATEGI PEMBERDAYAAN SDM	63
A. Model dan Strategi Pemberdayaan SDM	63
B. Pusat Belajar Masyarakat (<i>Community Learning Centre</i>)	69
C. Proses Manajemen Pusat Belajar Masyarakat (CLC)	89
D. Tugas Pokok dan Fungsi CLC	91

BAB 5 MENDORONG MASYARAKAT BELAJAR.....	105
A. Mendorong Masyarakat Belajar	105
1. Perencanaan Kegiatan Belajar pada CLC.....	106
2. Pengorganisasian Kegiatan pada CLC.....	108
3. Pelaksanaan Pembelajaran	111
4. Pengendalian dan Pengevaluasian.....	112
5. Fungsi dan Kemampuan Manajerial Pengelola CLC.....	113
BAB 6 SUKSES <i>STORY</i> PROGRAM PEMBERDAYAAN SDM	117
A. Kisah Sukses Perempuan Buta Huruf Anggota Koperasi Annisa Mataram, Lombok	117
B. Berubah Memang Tidak Mudah	120
DAFTAR PUSTAKA	130
PROFIL PENULIS	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Pemberdayaan SDM	23
Gambar 2.2 Aktivitas Masyarakat Desa	26
Gambar 2.3 Desa Pakraman, Bali	29
Gambar 2.4 Langkah-Langkah Pemberdayaan SDM	41
Gambar 2.5 Proses Pemberdayaan SDM	45
Gambar 3.1 Pembangunan Masyarakat Desa dengan Keswadayaan	54
Gambar 4.1 Dimensi Pemberdayaan	64



PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses keberhasilan suatu pembangunan. Pembangunan merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu. Pembangunan nasional Indonesia misalnya, merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan berdasarkan rencana tertentu dengan sengaja dan memang dikehendaki, baik oleh pemerintah yang menjadi pelopor pembangunan maupun masyarakat. Untuk membangun suatu bangsa diperlukan sumber daya baik alam maupun manusia. Sumber daya manusia sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia harus mampu mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang aktif dan menentukan, bukan obyek yang pasif dan ditentukan sebagaimana kedua psikis yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia melakukan berbagai kegiatan, yang salah satu diantaranya disebut bekerja sebagai usaha mewujudkan eksistensi organisasi/perusahaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan minimnya kemajuan di daerah pedesaan dikarenakan kurangnya pemanfaatan potensi dalam pengembangan sumber daya manusianya. Pemerataan pendidikan antar



PEMBERDAYAAN SDM

A. KONSEP PEMBERDAYAAN SDM

Pemberdayaan (*Empowerment*) merupakan alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui dan meningkatkan kinerja organisasi baik organisasi yang bergerak dalam kegiatan pemerintahan maupun organisasi yang bergerak dalam kegiatan dunia usaha/swasta. Mengapa penting dan strategis ? karena pemberdayaan dalam suatu organisasi adalah memberikan “daya yang lebih” daripada daya sebelumnya terhadap berbagai hal seperti: unsur-unsur dalam organisasi/manajemen, aspek-aspek/komponen-komponen organisasi/manajemen, kompetensi, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi/manajemen tersebut. Pemberdayaan dimaksudkan dalam hal ini adalah memberikan “daya” (energi atau *power*) yang lebih daripada sebelumnya, artinya dapat ditunjukkan dalam hal: tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Hashemy dkk. Yousefi, Soodi & Omidi (2016) mengatakan dalam manajemen, penerapan istilah pemberdayaan dapat ditelusuri kembali keperiode pembentukan sistem yang berorientasi pada orang dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi di bawah berbagai istilah pembuatan tim, partisipasi, dan manajemen kualitas total. Pemberdayaan adalah proses menuju perbaikan terus-menerus kinerja organisasi diwujudkan melalui pengembangan dan perluasan otoritas individu dan tim yang kompeten disebagian besar aspek.



MELAKSANAKAN DAN MENGANALISIS KEGIATAN PEMBERDAYAAN SDM

A. PERENCANAAN PEMBERDAYAAN SDM

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak memacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya meraih tujuan organisasi tersebut Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha (1999) adalah “sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan



MODEL DAN STRATEGI PEMBERDAYAAN SDM

A. MODEL DAN STRATEGI PEMBERDAYAAN SDM

Permasalahan mendasar di pedesaan adalah SDM. Namun, apa permasalahan sumber daya manusia di pedesaan belumlah jelas. Perlu adanya identifikasi secara mendalam mengenai situasi sumber daya manusia di setiap desa. Akan ada perbedaan antara satu desa dengan desa lainnya. Hal terlihat secara kasatmata adalah adanya kemandegan pembangunan di pedesaan. Apakah ini berarti warga desa sendiri enggan untuk membangun desanya?

Strategi yang perlu dibangun untuk meningkatkan kualitas SDM di pedesaan adalah dengan pemberdayaan warga. Pemberdayaan dilakukan dengan memotivasi individu untuk meningkatkan kemampuannya dan menentukan jalan hidupnya. Pemberdayaan ditujukan kepada warga desa dengan cara membangun mental dan spiritualnya agar memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Hal ini bisa dilakukan dalam bentuk pelatihan bagi warga desa.

Sebelum melakukan pemberdayaan yang dimaksud harus ada tujuan yang jelas mengenai pembangunan yang diinginkan oleh warga desa. Akan ada perbedaan antara desa yang masih menjadikan pertanian sebagai sumber utama mata pencaharian warganya dengan desa industri sebagai sumber pendapatan utama warganya. Untuk itu, perlu adanya pendekatan



MENDORONG MASYARAKAT BELAJAR

A. MENDORONG MASYARAKAT BELAJAR

Melalui kegiatan pemberdayaan CLC ini masyarakat akan mendapatkan akses Pengetahuan baik formal maupun informal yang dapat membantu masyarakat dalam peningkatan kualitas sdm. Lukman, A. I. (2021). mengatakan bahwa Pendidikan nonformal lebih tepat diperoleh masyarakat karena Pendidikan nonformal menjadi pendidikan alternatif ketika masyarakat tidak mampu untuk mengenyam pendidikan formal yang sangat eksklusif untuk masyarakat yang serba terbatas. Pendidikan nonformal berkonsep kemasyarakatan karena semua lapisan, semua kultur, dan jenjang umur masyarakat dapat dilayani. Pendidikan Nonformal membantu masyarakat tertinggal baik secara absolut maupun relatif. Selain itu pendidikan nonformal dapat digunakan untuk memerangi kemiskinan dengan membekali keterampilan bagi pengangguran, membentuk perilaku produktif, meningkatkan keterampilan, dan membendung arus urbanisasi. Pendidikan nonformal terdiri atas beberapa wadah pendidikan untuk melayani masyarakat sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

Dalam rangka mengimplementasikan proses belajar mengajar di CLC maka proses itu harus dimulai dengan aktivitas sebagai berikut: 1. Bagaimana Mendorong Masyarakat Belajar, 2. Identifikasi kebutuhan Belajar, 3. Merencanakan proses Belajar, 4. Melaksanakan Proses Belajar,

BAB 6

SUKSES STORY PROGRAM PEMBERDAYAAN SDM

A. KISAH SUKSES PEREMPUAN BUTA HURUF ANGGOTA KOPERASI ANNISA MATARAM, LOMBOK

Nama saya Siti Halimah, saya lahir tahun 1965 di Lendang Lekong. Saudara saya 7 orang 1 orang laki-laki 6 perempuan. Nah, kalau saya ingat riwayat hidup, saya sangat sedih dan menderita. Di saat itu saya tidak bisa membaca dan menulis, apalagi yang nama hurup ABC. Tapi saya bersyukur kepada Tuhan yang telah memberikan kami kehidupan dan kesehatan seperti sekarang ini. Saya juga berterimakasih kepada kedua orang tua kami yang telah melahirkan dan membesarkan kami sampai kami dewasa.

Waktu saya berumur 15 tahun saya mulai bekerja di Cakra sebagai tukang bungkus manisan, itu juga saya lakukan dengan jalan kaki, pendapatan saya sehari Rp 500 sampai Rp 700. Pada saat itu saya mulai berpacaran, pacar saya waktu itu 2 sampai 3 orang, pada umur 20 tahun. Akhirnya saya memutuskan diri untuk menikah, pernikahan saya yang pertama saya tidak dapat kebahagiaan yang secukupnya. Jadi hidup saya waktu itu sangat menderita karena saya hidup dimadu, pekerjaan suami saya tidak menentu suka berjudi dan minum minuman keras. Di saat itu juga saya masih bergabung sama kedua orang tua saya, jadi saya memutuskan untuk berpisah. Saya sangat malu pada kedua orang tua saya- di saat dia pulang mabuk dan sering mengajak saya berkelahi. Akhirnya terjadilah perceraian saya yang pertama.

Nama saya Siti Halimah, saya lahir di Lendang Lekong. Saudara saya 7 orang 1 orang laki-laki 6 perempuan. Nah, kalau saya ingat riwayat hidup, saya sangat sedih dan menderita, mau itu saya tidak bisa membaca dan menulis yang nama hurup ABC. Tapi saya bersyukur kepada Tuhan yang telah memberikan kehidupan dan kesehatan seperti sekarang ini. Saya juga berterimakasih kepada kedua orang tua kami yang telah melahirkan dan membesarkan kami sampai kami dewasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, Payne. (1993). *The Essence of Services Marketing (Pemasaran Jasa)*. Andy: Yogyakarta
- Alfarabi, M. A., Syurya Hidayat, M., & Rahmadi, S. (2014). Perubahan Struktur Ekonomi dan Dampaknya Terhadap Kemiskinan di Provinsi Jambi. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 1(3).
- Aryanto, R., Fontana, A., & Afiff, A. Z. (2015). Strategic Human Resource Management, Innovation Capability and Performance: An Empirical Study in Indonesia Software Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 874–879. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.115>
- Atmosoeprpto, Kisdarto. (2000). *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: Gramedia.
- Atmosudirdjo, Prajudi, Prof. DR, Mr. (1996). *Teori Organisasi*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Barry Cushway, Derek Lodge. (1999). *Organizational Behaviour and Design*.
- Basuki, Johannes, Drs. M.Psi. (1997)., *Budaya Organisasi (Konsep dan Terapan)*. Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen.
- Cushway, Barry. (1999). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- F.X. Soedjadi J, Prof. DR.MPA. (1999). *Majemen Sumber Daya Manusia*,
- Hadiyanti, P. (2011). PENERAPAN STRATEGI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PROGRAM KETERAMPILAN PRODUKTIF DI CLC RAWASARI. In *Jurnal Ilmiah VISI P2TK PAUD NI* (Vol. 6, Issue 2).
- Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handbook adult learning materials development at community level UNESCO (ACCU) Unesco asia-pacific programme of education for all* (apeal) 2001.

- Handoko, T.H. 2012. *Mhanajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hashemy, S. H., Yousefi, M., Soodi, S., & Omid, B. (2016). Explaining Human Resource Empowerment Pattern and Organizational Excellence among Employees of Emergency of Guilan's University Hospitals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 6–13. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.002>
- Hasibuan, S, P, M. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat Turohman, S., & Cikusin, Y. (2018). *STRATEGI PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PEMBANGUNAN DESA UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA 1 DEVELOPMENT STRATEGY OF HUMAN RESOURCES BASED ON VILLAGE DEVELOPMENT TO IMPROVE THE WELFARE VILLAGE COMMUNITIES*.
<http://anisavitri.wordpress.com>, diakses 23 September 2011, pukul 16:50 WIB
https://rakeansundayana.wordpress.com/2010/02/13/menc_erdaskan-kehidupan-bangsa/
- ISMAKES Jabar, United Nations Children's Fund. 1998. *Prakter Kerja Nyata (Mahasiswa Berorientasi Pada Pemberdayaan Masyarakat Desa*. Bandung: BPKB Jayagiri.
- Jakarta: Gunung Agung.
- Jakarta: LAN-RI.
- Jakarta: PT. Elek Media Computindo.
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi. 2002. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Jannah, R, R,. (2015) *PENGEMBANGAN DAN PENGORGANISASIAN MASYARAKAT*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Kalida Muhsin, Mursyid, Wardatur Heny. 2014. *TBM di CLC Model dan Strategi Pengembangan*. Jakarta: Cakruk Pintar. Manual for the implementation of CLC-unesco undp2001
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Sarana Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat*. Jakarta.

- Khan Shahnewas, Takimoto Nozomi. 2001. *Adult Learning Materials Development at Community Level*. Tokyo: ACCU and UNESCO.
- Maliska.,(2016). *Perencanaan Program Pemberdayaan Masyarakat*. Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
- Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 15
- Mustangin, Andareka Murih Aditya Sari, dkk. (2018). *Pembuatan database desa berbasis Masyarakat bagi masyarakat desa jetislor Pacitan*. ABDIMAS Vol. 22 No. 1,
- Nawawi. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Noor, M. (2011). PEMBERDAYAAN MASYARAKAT. In *Jurnal Ilmiah CIVIS: Vol. I* (Issue 2).
- Obedgiu, V. (2017). Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development. In *Journal of Management Development* (Vol. 36, Issue 8, pp. 986–990). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0267>
- Prasetyo, R. A. (2016). Jurnal Dialektika Volume XI. In *Maret* (Issue 1).
- Rappaport, J. 1984. *Studies in Empowerment: Introduction to the issue, Prevention in Human Issue*. USA.
- Ripley, R. E., & Ripley, M. J. (1992). Empowerment, the Cornerstone of Quality: Empowering Management in Innovative Organizations in the 1990s. *Management Decision*, 30(4), 20–43. <https://doi.org/10.1108/00251749210014743>
- Sánchez, A. A., Marín, G. S., & Morales, A. M. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. *Revista Europea de Direccion y Economia de La Empresa*, 24(3), 138–148. <https://doi.org/10.1016/j.reddee.2015.03.003>
- Sarah Cook & Steve Macaulay. (1997). *Perfect Empowerment*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saydam Belt, Gonzali, Drs. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco

- Simons, I., & de Groot, E. (2015). Power and empowerment in communitybased tourism: Opening Pandora's box? *Tourism Review*, Soerjono, DR, MPA, SH. (2000). *Pemberdayaan Sumber Daya*. Jakarta: LAN-RI.
- Sondang P. Siagian, Prof. DR. (1995). *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Stephen. P Robbins (1996). *Organisational Behaviour*. 6th Edition, USA: Prentice-Hall International.
- Sutarto, (1998). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tilaar, H.A.R. (1997). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Umberto, Sihombing (1999). [Profil pusat kegiatan belajar masyarakat \(CLC\) di Indonesia pada masa perintisan](#). Jakarta: Mahkota
- Werther B William, Jr, dan Davis Keith (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Me Graw Hill. USA.
- Widodo Agung, Joko Widiyanto, dkk. *Membangun Masyarakat Pembelajar (Panduan Metodologi Pendidikan Non-Formal untuk Fasilitator Lapangan)*. Jakarta: INPOLA.
- Yudan Hermawan, Yoyon Suryono. (2016). Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Program-Program Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Ngudi Kapinteran. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat* Volume 3—Nomor 1, Maret 2016, (97 -108).
- Zainun, Buchari, Prof. DR. MPA. (1993). *Majemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung

PROFIL PENULIS

Dr. Mukmin Suryatni, M.M



Penulis lahir di Selong pada tahun 1963. Menyelesaikan Pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram pada tahun 1987, S2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram tahun 2003, S3 dengan konsentrasi Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta tahun 2018. Selain menjadi Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram aktif dalam bidang pemberdayaan perempuan sebagai pengurus pada Yayasan Anisa Karya dan Sentra Pembelajaran dan Pemberdayaan Masyarakat Indonesia. mempublikasikan tulisan di berbagai jurnal ilmiah berskala internasional, nasional maupun lokal. Selain itu aktif dalam simposium Internasional, Nasional maupun Lokal.

1. Pendidikan Formal

Dr, Ilmu Manajemen (MSDM), Universitas Negeri Jakarta, 2018MM, Ilmu Manajemen (MSDM), Universitas Mataram (2003). Dra, Ilmu Manajemen (MSDM), Universitas Mataram, (1987)

2. Pengalaman Kerja

Dosen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mataram, Sekretaris Yayasan Annisa Karya, *Board of Indonesia Learning Resourc Centre for Community Empowering*

3. Pengalaman Penulisan Jurnal

- 1) *The Influence of Transformational Leadership, Personality and Work Stress on Organizational Commitment at Syariah Banking in West Nusa Tenggara Province; European Journal of Business and Management; Vol.10, No.13, 2018; ISSN: 2222-1905; Penulis Pertama;*

URL :<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/42305/43572>

- 2) *The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on The Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital; Scientific Research Journal (SCIRJ); ISSN: 22201-2796; Vol. 7 No. 6, June 2019, pp. 32-40; Penulis Ketiga;*
 URL:<http://dx.doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i6.2019.P0619661>;
<http://www.scirj.org/jun-2019-paper.php?rp=P0619661>
- 3) *The Implementation of Organizational Culture and Ethical Leadership in Building Organizational Commitments on Islamic Boarding School of Nurul Hakim, Kediri, West Lombok; Review of International Geographical Education (RIGEO); ISSN: 2146-0353; Penulis Ketiga; © RIGEO 10(4), WINTER, 2020; p. 748-757; URL: <https://rigeo.org/wp-content/uploads/2021/08/Rigeo-322.pdf>*
- 4) *Analysis of the Leadership Influence on Organizational Climate, Organizational Commitment and Work Behavior of National Program for Urban Community Empowerment in Lombok; European Journal of Business and Management; International Knowledge Sharing Platform (IISTE); ISSN: 2222-2839; Vol. 12 No. 26 September 2020; pp. 64-78; Penulis Kedua; DOI; URL <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/54215>*
- 5) *Training Needs Assessment Of Functional Staff At Central Lombok Region; IJSET-International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology; Vol. 7 Issue 11, October 2020, Hal: 190-198; ISSN: 2348-7968; Penulis Pertama;*
http://ijset.com/vol7/v7s10/IJSET_V7_I10_20.pdf
- 6) *The Influence Of Competency And Work Ethics On The Performance Of Government's Internal Supervisors Through Organizational Commitments As Intervening Variables In The Inspectorate Of West Nusa Tenggara Province; IJSET-International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology; Vol. 7 Issue 10, October 2020, Hal: 163-176; ISSN: 2348-7968; Penulis Kedua http://ijset.com/vol7/v7s11/IJSET_V7_I11_19.pdf*
- 7) *The Effect Of Job Design and Career Development on Job Satisfaction and Organizational Commitments of Personel at Directorate of Samapta Regional Police of West Nusa Tenggara;*

Scientific Research Journal (SCIRJ); Volume IX, Issue VI, June 2021; p. 42-51; ISSN 2201-2796; Penulis Ketiga URL:

<http://www.scirj.org/jun-2021-paper.php?rp=P0621865>

- 8) *Improving Islamic Performance With Building Organizational Commitments Through Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture; Multicultural Education*; Volume 7, Issue 10, 2021, pp. 336-347; ISSN: 10683844; Penulis Kedua URL: <http://ijdri.com/me/wp-content/uploads/2021/10/37.pdf>
- 9) *Analysis of Attitude and Community Participation in The Development of Cemara Beach Area in West Lombok Nusa Tenggara; Academy of Strategic Management Journal*; Volume 20, Issue 5, 2021, pp.; ISSN: 1544-1458 eISSN: 1939-6104; Penulis Pertama
<https://www.abacademies.org/articles/Analysis-of-attitude-community-participation-in-the-development-of-cemara-beach-area-in-west-lombok-nusa-tenggara-indonesia-1939-6104-20-5-838.pdf>
- 10) *The Effect Of Job Demands, Job Resources, And Personal Resources On Work Engagement (Study At Personnel Of West Nusa Tenggara Regional Police Traffic Directorate); IJISSET- International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*; Vol. 8 Issue 5, May 2021; ISSN: 2348-7968; Penulis Kedua
http://ijiset.com/vol8/v8s5/IJISSET_V8_I05_17.pdf
- 11) *The Impact of Work From Home (WFH) during Covid-19 pandemic period on job expectations: The case of the state civil apparatus; Journal of Management Information and Decision Sciences*; Vol 25 Issue 2 S (2022), Hal: 1-14; **Penulis Ketiga**; pISSN: 1524-7252 eISSN: 1532-5806

Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si



Penulis dilahirkan pada tanggal 22 Juli 1958 di Sukabumi Provinsi Jawa Barat, merupakan putri ke 5 dari 8 bersaudara, ayah bernama Rd Hidayat Apandi (Alm) dan ibu bernama Ketut Tjandra (Alm). Menikah tahun 1989 dengan Parwito Wignyosumarto M.Si., putra dari bapak Wignyosumarto (Alm) dan ibu Suparti (Alm). Dikaruniai seorang putra bernama Sulung

Anugrah Kautsar.

1. Pendidikan Formal

Mengawali pendidikan formal di SD Negeri 5 Denpasar Bali lulus tahun 1971, melanjutkan ke SMP Negeri 1 Denpasar Bali lulus tahun 1974, kemudian SMA Negeri 1 Denpasar Bali dan lulus tahun 1977, melanjutkan kuliah di Universitas Udayana Denpasar Bali, Fakultas Ekonomi lulus tahun 1985. Perjalanan akademik berlanjut ke jenjang S2 Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, jurusan Ilmu Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan, lulus tahun 2000. Tahun 2013 lanjut jenjang S3 Program Pascasarjana Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta dan lulus tahun 2017. Sebagai puncak karier terakhir pencapaian gelar tertinggi Profesor diraih tahun 2021.

2. Pengalaman Kerja

Setelah tamat S1 bekerja sebagai dosen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar Bali dari tahun 1986-1991. Pada tahun 1992 pindah kerja, mengajar di Universitas Mataram, Lombok NTB di Fakultas Ekonomi sampai tahun 2005. Setelah itu tahun 2005 pindah bekerja di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi sebagai dosen sampai sekarang. Tahun 2020 pindah *home base* di prodi Ilmu Manajemen S3 pascasarjana UNJ.

3. Pengalaman dalam penulisan jurnal

a. bereputasi scopus dalam 4 tahun terakhir:

- 1) *The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk*
<https://www.abacademies.org/articles/the-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satisfaction-to-employee-performance-pt-bank-xyz-persero-tbk-7432.html>
- 2) *Contributions Indicators of Work Stress and Employee Organizational Commitments Case Study.*
<https://journals.vgtu.lt/index.php/BTP/article/view/10574>
- 3) *The Influence of Job Expectation, Job Satisfaction, and Government Policy Towards the Work Stress, Job Enthusiasm and Continuence Commitment of the Honorarium Teacher.*
<https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/24380>
- 4) *Exploring Performance Indonesia Soldiers: Leadership Style, Work Environment and Work Discipline.*
International Journal of Innovation, Creativity and Change.
www.ijicc.net Volume 9, issue 8, 2019 Nomor ISSN 2201-1323
- 5) *The Influence of Absorption Graduates Vocational Education: A Case Study.*
<http://www.richtmann.org/journal/index.php/ajis/article/view/10705/10326>
- 6) *Entrepreneurial Performance: The Role of Literacy and Skills*
<https://www.koreascience.kr/article/JAKO202032462596948.view>
- 7) *Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments*
<https://www.ejmanager.com/mnstemps/196/196-1598442001.pdf?t=1598535754>
- 8) *The Effect of Employee Involvement on Job Satisfaction*
<http://www.sysrevpharm.org/fulltext/196-1598603012.pdf?1598695152>
- 9) *The Effect of Locus of Control on Employees' Job Satisfaction*
<https://www.ejmanager.com/mnstemps/196/196-1598613702.pdf?t=1598667021>

- 10) *The Use of Information Technology in Correctional Services to Improve Service Quality and Service Satisfaction: A Theory Approach*
<https://www.ejmanager.com/mnstemps/196/196-1600204130.pdf?t=1600309221>
- 11) *Testing the Role of Competence and Supervision of Job Satisfaction and Its Impact on Teacher Performance*
<http://www.sysrevpharm.org/?mno=17159>
- 12) *The Influence of Transformational Leadership, Employee Engagement and Work Stress to Organizational Commitment House of representative of Indonesia Republic (DPR RI) Experts*
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/9590>
- 13) *View of The Effect of Managerial Effectiveness, Work Environment and Trust on The Quality of Work of Expert Members of The house of Representatives of The Republic of Indonesia (DPR RI)*
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/9803/9015>
- 14) *Impact of Employee Talent Management*
<https://www.richtmann.org/journal/index.php/ajis/issue/view/298>

b. Jurnal Internasional terindeks DOAJ

- 1) *The Effect of Personality, work Stress and Decision Making to Organizational Commitment at Limited Company of Bhumyamca Sekawan in South Jakarta*
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/7608>
- 2) *The Problem of Dormitory Schools as Human Resources Development for Native Papuan Children, Indonesia*
<https://doi.org/10.5539/ass.v15n7p28>
- 3) *Efforts and Barriers of Higher Education Production of Teacher towards Global Reputation: Indonesia Case*
<https://doi.org/10.15739/IJPRR.19.001>
www.journalissues.org/IJEPRR/
- 4) *Program Evaluation of Human Resource Management of Indonesian Navy Supply Officer: Context Phase*
www.journalijar.com

- 5) *Analysis of Factors Affecting Employee Performance in the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia: Competency as a Moderating Variable*
<https://gsrr.org/index.php/JournalOfBasicAndApplied/issue/view/216>
- 6) *The Impact of The Intensity of Social Media Use, Self Confidence, and Time Management on Procrastination of Thesis Preparation in S1 Students of Faculty of Economics, State University of Jakarta*
<https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/7942>
- 7) *Differences in Quality of Work Life for Cruise Ship Employees and for Hotel and Restaurant Employees: a Local Wisdom Approach*
https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_8/13830_Sudiarditha_20_20_E_R.pdf
- 8) *Program Evaluation of Human Resource Management of Indonesian Navy Supply Officer*
<https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/6646>
- 9) *The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting Company*
<https://journalissues.org/ibme/october-2020-volume-8-issue-4/>
- 10) *The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting company*
<https://journalissues.org/ibme/abstract/the-effect-of-job-satisfaction-and-organizational-commitment-to-employee-retention-in-a-lighting-company/>

c. Jurnal Nasional Terindek Sinta

- 1) *Factors Explaining the Performance of Entrepreneurs in the Industry 4.0: A Theoretical Approach*
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/15497>
- 2) *Analysis of Grade Point Average Based on New Students Registration Selection Fakultas of Economic UNJ*
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/econosains/>

- 3) *The Impact of Self Efficacy, Learning Motivation, and Procrastination on Academic Achievement of Student Faculty Economics Jakarta State University*

<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/econosains/issue/view/1009>

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Buku ini menjabarkan tentang konsep model dan pentingnya pemberdayaan masyarakat dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di perdesaan yaitu tentang:

1. Konsep Pemberdayaan SDM yang didalamnya mengandung aktivitas Masyarakat Desa dan Kontribusinya dalam Pembangunan,
2. Manfaat Pemberdayaan SDM yang menjelaskan tentang: meningkatkan derajat kesehatan, ekonomi dan pendidikan, terjalinnya kemitraan yang baik, Mendorong munculnya wirausaha baru serta penguatan kelembagaan kelompok.
3. Metode Pemberdayaan SDM.
4. Bagaimana melaksanakan dan menganalisis pemberdayaan SDM yang didalamnya mengandung: Perencanaan pemberdayaan SDM, Pemeran pembangunan dan pemberdayaan SDM di Desa, Model dan strategi pemberdayaan SDM,
5. Mendorong Masyarakat Belajar serta
6. Sukses Story Pemberdayaan SDM

Tujuan buku ini untuk mengetahui berbagai masalah mengenai sumber daya manusia serta upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu: Meminimalisir timbulnya risiko yang mengakibatkan rendahnya mutu SDM, Memenuhi kebutuhan spesifik untuk kelangsungan hidup, perkembangan, perlindungan, hak-hak kelompok sasaran rentan/rawan. Manfaat yang diharapkan dari buku ini, membantu para *stakeholder* baik itu pemerintah, individu, maupun kelompok masyarakat yang memiliki hubungan dan kepentingan agar bisa memahami pentingnya melakukan pemberdayaan dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia di daerah perdesaan.