

Analisa Kebutuhan Pengembangan SDM Volunteer Tourist dengan Program Pemberdayaan Masyarakat Daerah

Rizka Susanti Masulah, Tri Siwi Agustina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga,
Jalan Airlangga 4-6, Surabaya Indonesia 60285

Corresponding author:
rizka.susanti.masulah-2018@pasca.unair.ac.id

ABSTRAK

Sejak kemunculan *volunteer tourist*, fenomena ini banyak mendapatkan kritik dan keraguan akan efek atau dampak yang diberikan pada masyarakat lokal program yang menjadi objek pemberdayaan masyarakat. Kritik ini disebabkan dengan melihat pada kualifikasi relawan yang berpartisipasi lebih banyak tidak memiliki pengetahuan, pengalaman dan *skill* (keahlian) pemberdayaan masyarakat sama sekali. Dengan pendekatan *Training Need Analysis* (TNA) Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisa dan mengetahui kebutuhan pengembangan SDM yang dibutuhkan oleh relawan sebelum melakukan pekerjaan pemberdayaan masyarakat pada daerah 3T (Terdepan, Terluar Tertinggal). Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif untuk bisa mendapatkan eksplorasi yang mendalam terhadap kebutuhan pengembangan pengembangan SDM. Data dikumpulkan dengan wawancara mendalam terhadap sebelas relawan yang berpartisipasi pada salah satu NGO penyelenggara volunteer tourist pada salah satu daerah 3T di Indonesia. Data menunjukkan variasi kemampuan dan pengetahuan SDM dalam melakukan pekerjaan pemberdayaan masyarakat. Variasi berdampak pada adanya perbedaan kebutuhan pengembangan SDM berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Pada SDM relawan yang belum memiliki pengetahuan, pengalaman dan keahlian di bidang pemberdayaan perlu mendapatkan pengembangan mengenai dasar - dasar, prinsip dan teknis pekerjaan pemberdayaan masyarakat. Pengembangan Analisa yang mendalam dan terintegrasi dibutuhkan organisasi untuk dapat menemukan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh SDM relawan.

Kata kunci:

Volunteer Tourist, Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Training Need Analysis*, Pemberdayaan Masyarakat, Daerah 3T

ABSTRACT

Since the emergence of volunteer tourists, this phenomenon has received many criticisms and doubts about the effects or impacts on the local community of programs that are objects of community empowerment. This criticism is caused by looking at the qualifications of volunteers who participate more and do not have the knowledge, experience, and skills (expertise) of community empowerment at all. With a Training Need Analysis (TNA) approach, this study aims to be able to analyze and determine the human resource development that needed by volunteers before carrying out community empowerment work in 3T (Front, Outermost Disadvantaged) areas. The research was conducted using qualitative methods to be able to get an in-depth exploration of the development needs of human resources development for Volunteer Tourist. Data were collected by in-depth interviews with 11 volunteers who participated in one of the NGOs organizing volunteer tourist in one of the 3T areas in Indonesia. The data shows variations in the

ability and knowledge of human resources in carrying out community empowerment work. Variations have an impact on the differences in the need for human resource development based on the knowledge and expertise possessed. Volunteer who do not have the knowledge, experience, and expertise in the field of empowerment need to get development on the basics, principles, and technicalities of community empowerment work. The Development of in-depth and integrated analysis is needed by organizations to be able to find the training needs needed by volunteer.

Keywords:

Volunteer Tourist, Human Resource Development, Training Need Analysis, Community Empowerment, 3T Region

Copyright © 2021, Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia | PERWIRA

PENDAHULUAN

Kegiatan pariwisata yang bertanggung jawab menjadi gerakan yang massive saat ini. Dengan pengelolaan kegiatan wisata model ini diharapkan lokasi wisata tidak hanya dijadikan objek eksploitasi yang bersifat merusak, melainkan justru bisa mendapatkan manfaat dan pengembangan yang berkelanjutan setelahnya. Pengelolaan kegiatan seperti ini dalam studi terkini lebih dikenal dengan *volunteer tourist / voluntourist/ voluntourism*. Wearing (2001) memberikan definisi *voluntourist* sebagai turis yang dengan sukarela secara terorganisir melakukan kegiatan berlibur dengan melibatkan diri dalam program yang membantu atau mengentaskan kemiskinan pada beberapa kelompok di masyarakat, restorasi lingkungan tertentu atau penelitian pada aspek masyarakat dan lingkungan. Artinya dalam kegiatan *voluntourist*, turis bertindak sebagai tenaga sukarela (relawan) tidak hanya berlibur melainkan juga memiliki pekerjaan atau tanggungjawab untuk berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat lokal.

Di Indonesia sendiri sejak tahun 2016 beberapa *Non Government Organization*

(NGO) Indonesia telah dibentuk dengan pengelolaan kegiatan jenis ini. NGO seperti ini biasanya menawarkan kegiatan “ekspedisi sosial” dalam waktu singkat pada calon relawan untuk memberikan kontribusi pada daerah - daerah Indonesia dengan potensi wisata yang masih perlu dikembangkan. Dengan pengelolaan kegiatan ini tidak hanya diberikan waktu untuk berwisata pada lokasi, relawan juga diberikan kesempatan dan mengabdikan memberikan kontribusi pemberdayaan masyarakat pada penduduk lokal.

Meskipun begitu pengelolaan kegiatan pariwisata seperti ini dalam kajian ilmiah masih mendapatkan kritik dan keraguan soal dampak yang diberikan. Kritik tersebut salah satunya adalah berkaitan dengan kondisi keahlian atau kemampuan, pengetahuan dan pengalaman relawan dalam melakukan program pemberdayaan masyarakat yang diharapkan dapat memiliki dampak berkelanjutan. Studi yang dilakukan Guttentag (2009) menunjukkan bahwa relawan yang tidak memiliki keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) pada *voluntourism* dianggap justru dapat menjadi salah satu masalah yang potensial dalam terlaksananya

program pemberdayaan masyarakat lokal. Lebih jauh kritik yang diberikan adalah kemungkinan relawan tanpa keahlian, pengetahuan dan pengalaman justru menghambat kerja pemberdayaan masyarakat dengan melakukan pekerjaan yang tidak memuaskan atau bahkan membangun ketergantungan baru masyarakat terhadap keberadaan relawan. Menambahkan Wilson (2015) dalam studinya menunjukkan akibat kurangnya pelatihan, pengalaman, pengetahuan dan keahlian relawan, melihat *voluntourism* terbukti justru memiliki potensi ancaman terhadap anak - anak. Artinya kurangnya relawan yang terlatih, berpengalaman dan memiliki pengetahuan dan keahlian yang terstandarisasi justru dapat menjadi ancaman baru bagi masyarakat lokal.

Maskivker dan Lapointe (2018) dengan pendekatan manajemen juga melihat *voluntourism* dapat memberikan konsekuensi negatif terhadap masyarakat lokal akibat oleh kurangnya keahlian, pengetahuan dan pengalaman relawan untuk dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Karena dalam rekrutment program *voluntourism* juga dilakukan dengan cukup mudah dan tidak mensyaratkan pengalaman sebagai hal yang penting dalam mengikuti kegiatan ini.

Permasalahan kurangnya *skill*, pengetahuan dan pengalaman relawan seringkali menjadi masalah atau fokus kritik praktik *voluntourist*. Akan tetapi belum banyak studi yang mengkaji lebih dalam mengenai kebutuhan pengembangan SDM relawan yang tergabung dalam kegiatan *voluntourist*. Studi *volunteer tourist / voluntourism / voluntourist* selama ini lebih banyak didekati melalui perspektif ilmu sosiologi, antropologi, manajemen dan pariwisata. Padahal relawan

menjadi SDM utama NGO penyelenggara *voluntourist* dalam melaksanakan program pemberdayaan dan bersentuhan langsung dengan masyarakat lokal. Oleh karena itu pada penelitian ini perspektif yang akan digunakan adalah perspektif ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai kerangka analisa dalam penelitian dalam menjawab kebutuhan pengembangan SDM bagi relawan *voluntourist*.

Pada ilmu pengembangan sumber daya manusia sendiri salah satu pendekatan yang dapat menjadi kerangka berpikir analisa kebutuhan pengembangan SDM adalah dengan menggunakan *Training need Analysis* (TNA). Pendekatan ini memberikan kerangka berpikir yang spesifik untuk bagaimana melakukan analisa masalah kesenjangan pengetahuan (*knowledge*), Kemampuan (*skill*) atau sikap (*attitude*) serta pengembangan yang dibutuhkan oleh SDM.

TNA memberikan kerangka analisa kebutuhan pengembangan SDM dengan mempertimbangkan segala level yang berhubungan dengan Kinerja SDM. Menggunakan pendekatan ini tidak hanya medan dan level individu relawan akan tetapi level organisasi bahkan pekerjaan relawan juga turut menjadi aspek yang diperhitungkan. Dengan pertimbangan segala aspek ini maka diharapkan akan didapatkan analisa kebutuhan pengembangan SDM yang dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan kebutuhan relawan. Kelebihannya juga NGO atau organisasi bisa memberikan program PSDM yang lebih tepat sesuai dengan kesenjangan yang ditemui.

Mengetahui dan menganalisa Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia *volunteer tourist* dalam

Program Pemberdayaan Masyarakat 3T menggunakan Pendekatan TNA

REVIEW TINJAUAN PUSTAKA

Relawan Turis (*Voluntourist/ Voluntourism/ Volunteer Tourist*)

Wearing (2001) pertama kali mendefinisikan *volunteer tourism / voluntourist/ voluntourism* sebagai turis yang dengan sukarela secara terorganisir melakukan kegiatan berlibur dengan melibatkan diri dalam program yang membantu atau mengentaskan kemiskinan pada beberapa kelompok di masyarakat, restorasi lingkungan tertentu atau penelitian pada aspek kemasyarakatan dan lingkungan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kegiatan *volunteer tourism* merupakan wisatawan yang dalam praktiknya tidak hanya berlibur melainkan juga bersamaan dengan mengabdikan dirinya dalam membantu meningkatkan kualitas hidup masyarakat lokal dalam program - program tertentu.

The Association of British Travel Agent (ABTA) (2016) dalam guideline-nya dengan lebih spesifik menggambarkan karakteristik yang lebih jelas mengenai *volunteer tourism / voluntourist/ voluntourism* sebagai berikut 1. Pengalaman perjalanan yang dibeli sebagai bagian dari paket yang mencakup penerbangan, akomodasi, dana tau elemen perjalanan lainnya; 2. Kesempatan bagi wisatawan untuk 'bekerja' saat dalam perjalanan; 3. Harapan bahwa pekerjaan dilakukan turis dengan gratis pada titik pengirimannya; 4. Konsep bahwa yang dilakukan turis atau relawan akan menguntungkan penerimanya (masyarakat lokal) dan wisatawan pada saat pengirimannya. Berdasarkan karakteristik ini dapat diketahui bahwa dalam kegiatan *volunteer tourism / voluntourist/ voluntourism* penawaran yang diberikan

oleh pengelola kegiatan tidak hanya transportasi, akomodasi dan kebutuhan perjalanan wisata lainnya. Pada saat pelaksanaan turis yang menjadi relawan diberikan kesempatan atau mengambil peran untuk dapat memberikan bantuan yang menguntungkan bagi masyarakat di destinasi yang ditentukan. Tidak dieksploitasi, masyarakat lokal justru diharapkan mendapatkan keuntungan dengan kedatangan turis sekaligus relawan.

Pengembangan SDM: *Training Need Analysis* (TNA)

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Swanson dan Holton III (2009) adalah "*...a process of developing and unleashing expertise for the purpose of improving individual, team, work process, and organizational system performance*". Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memaksimalkan keahlian individu untuk kemajuan individu secara personal, sebagai bagian dari tim, proses kerja bahkan kinerja sistem organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat erat hubungannya dengan pengembangan pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*skill*) dan Sikap (*attitude*) individu sebagai sumber daya organisasi.

Training need analyze (TNA) hingga saat ini masih menjadi konsep yang digunakan dalam merencanakan pengembangan SDM oleh perusahaan atau organisasi. Reed dan Vokala (2006) mendefinisikan TNA sebagai proses pengumpulan, penilaian dan analisa data dengan tujuan untuk menentukan kebutuhan pengembangan atau pelatihan suatu organisasi. Pada tahapan ini data terkait yang dibutuhkan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan dikumpulkan, dilakukan

pengukuran dan di analisa. Swanson dan Holton III (2009) menambahkan TNA sebagai tahapan perencanaan pelatihan sebagai pengembangan SDM yang dilakukan penyelenggara pelatihan untuk melakukan diagnosa atau penilaian kinerja (pengetahuan (*knowledge*)/ keahlian (*skill*)/ sikap kerja (*attitude*)) yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Sehingga dalam TNA objek yang menjadi kefokus adalah spesifik pada keahlian, pengetahuan dan sikap kerja SDM yang diproyeksi akan mendapatkan program pengembangan atau pelatihan.

Berdasarkan kedua definisi di atas maka TNA dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan pelatihan dengan mengumpulkan, menilai dan menganalisa data terkait dengan skill, pengetahuan dan sikap kerja SDM yang bertujuan untuk dapat menentukan kebutuhan pelatihan suatu organisasi. Pada tahapan ini dalam melakukan analisa kebutuhan pelatihan atau pengembangan adalah dengan melakukan penilaian terhadap hal - hal atau permasalahan yang berhubungan dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Dan TNA yang dilakukan harus dapat menghasilkan analisa kebutuhan pelatihan yang dapat menjawab permasalahan.

TNA perlu dilakukan dengan mempertimbangkan aspek yang dapat menunjukkan kesenjangan yang diperlukan dan pelatihan atau pengembangan yang dibutuhkan. McGehe dan Thyer (1961) pertama kali memperkenalkan 3 level yang perlu dipertimbangkan dalam TNA. Hingga saat ini, konsep ini masih memiliki pengaruh yang besar dalam pengembangan TNA. Level yang perlu menjadi pertimbangan dalam TNA antara lain adalah : 1. Level Organisasi; 2. Level Operasional dan yang terakhir ; 3. Level Individu.

Analisa Organisasi

Pada level organisasi analisa perlu dilakukan untuk mendapatkan data dan mengidentifikasi keahlian (*skill*), pengetahuan atau kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini guna menjaga agar pelatihan yang diberikan tetap sejalan dengan kebutuhan organisasi. Lebih rinci Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2008) menjelaskan bahwa analisa organisasi perlu untuk melibatkan pertimbangan mengenai arah strategi organisasi seperti analisa visi, misi, dan nilai organisasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan untuk mendukung pernyataan tersebut. Hartoyo dan Efendy (2017) menambahkan dalam analisa ini juga perlu untuk melihat organisasi secara keseluruhan meliputi analisa sumber daya, analisa efisiensi serta analisa iklim organisasi. Analisa organisasi secara keseluruhan dibutuhkan dalam tahapan ini.

Analisa organisasi merupakan tahapan yang melibatkan proses untuk menentukan dimana bagian pelatihan organisasi bisa ditempatkan dan ditekankan. Analisa pada level ini adalah untuk mendeteksi potensi masalah yang ada pada organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kebutuhan pengembangan. Pada konteks NGO maka tahapan ini merupakan proses untuk mengidentifikasi keahlian (*skill*), pengetahuan dan kinerja yang diharapkan organisasi untuk dimiliki SDM relawan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya. Keahlian (*Skill*), pengetahuan dan kinerja yang dibutuhkan dapat diselaraskan dengan visi, misi, nilai dan strategi Organisasi dalam mencapai tujuannya. Analisa juga perlu untuk menyesuaikan dengan kapasitas dan sumber daya organisasi.

Analisa Pekerjaan

Analisa pekerjaan adalah kegiatan atau proses untuk mengumpulkan data dan identifikasi terkait *skill*, pengetahuan atau kinerja yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab SDM. McGehee dan Thyer (1961) menjelaskan analisa pekerjaan sebagai tahapan yang melibatkan proses menentukan konten pelatihan yang seharusnya untuk SDM dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Analisa Pekerjaan menentukan konten pelatihan yang dibutuhkan SDM untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Menambahkan Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2009) menjelaskan bahwa pada analisa tahapan ini adalah proses untuk mengidentifikasi pengetahuan pekerjaan, keahlian (*skill*) dan sikap kerja yang dibutuhkan dan yang seharusnya ditekankan dalam pelatihan. Artinya dalam tahapan analisa pekerjaan, data yang didapatkan juga perlu untuk ditajamkan dalam hal yang berhubungan pengetahuan, keahlian (*skill*) dan sikap kerja SDM. Selain itu pada tahapan ini juga sekaligus dapat mengidentifikasi potensi masalah yang berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu diagnose perlu dilakukan juga dengan memertimbangkan faktor yang dapat mengantarkan SDM kepada kinerja yang efektif dan mencegah permasalahan kinerja.

Analisa Individu

Pada level ini analisa dilakukan pada masing - masing individu yang akan dilatih. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2009) menjelaskan bahwa pada tahapan analisa ini adalah sebagai proses untuk dapat mengidentifikasi SDM

yang membutuhkan pelatihan dengan berdasarkan kesenjangan kinerja yang disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keahlian (*skill*) atau sikap kerja. Analisa dilakukan dengan pengumpulan data dan identifikasi terkait dengan kondisi aktual SDM untuk dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan organisasi dan kebutuhan kinerja pekerjaan yang dilakukan.

Di level ini analisis kebutuhan pengembangan SDM dilihat dari variable yang terkait dengan individu yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan program atau pekerjaan. Analisa pada level perseorangan akan membantu dalam mengidentifikasi SDM yang membutuhkan pengembangan berdasarkan pada kinerja dan ketidaksesuaian capaian karena kurangnya pengetahuan, skill dan sikap kerja. Tidak semua SDM perlu mendapatkan pelatihan, dengan langkah ini dapat membantu organisasi melakukan efisiensi sumber daya pelatihan.

Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Rappaport dan Zimmerman (1988) *empowerment* atau pemberdayaan memiliki definisi sebagai kemampuan individu untuk bisa mendapatkan kendali secara sosial, politik, ekonomi dan psikologi melalui 1. Akses informasi, pengetahuan dan keahlian; 2. Pembuatan keputusan; 3. Efikasi diri, partisipasi masyarakat dan kontrol yang dirasakan masing - masing individu. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa pemberdayaan proses untuk memberikan kuasa pada individu. Kuasa tersebut merupakan kendali individu pada aspek yang bersifat sosial, politik dan psikologi.

Memberikan definisi yang lebih komprehensif, Muslim (2012) mendefinisikan pemberdayaan masyarakat

sebagai usaha membangun masyarakat agar pembangunan dapat dilakukan dengan prakarsa sendiri dengan melalui identifikasi kebutuhannya, menggali dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kesejahteraannya sendiri. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan masyarakat adalah usaha atau proses untuk menggunakan atau memanfaatkan sumber daya atau hal - hal yang memang telah dimiliki masyarakat dan bukan sumber daya yang berasal dari luar lingkungan masyarakat untuk membangun kesejahteraan masyarakat sendiri.

Berdasarkan pada definisi - definisi di atas maka yang disebut dengan pemberdayaan masyarakat oleh relawan pemberdayaan masyarakat dan NGO sifatnya tidak hanya memberikan bantuan. Pekerjaan pemberdayaan masyarakat berbeda dengan layanan atau bantuan sosial dimana masyarakat lebih banyak bersifat pasif. Tugas pekerjaan pemberdayaan masyarakat adalah membuka jalan dan bersama masyarakat dapat menggali dan mengoptimalkan potensi yang telah dimiliki. Hal ini yang kemudian menjadi pentingnya dan keharusan pelibatan masyarakat dalam pekerjaan pemberdayaan masyarakat.

Upaya Pemberdayaan Masyarakat

Pada pekerjaan pemberdayaan masyarakat memiliki upaya atau usaha yang perlu dilakukan untuk menyukseskan pekerjaannya. Upaya pemberdayaan oleh Noor (2011) dapat dilakukan dalam 3 aspek yaitu:

1) *Enabling* adalah upaya pemberdayaan dengan menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang. Pada aspek ini yang perlu menjadi asumsi adalah bahwa setiap individu masyarakat memiliki potensi yang

dapat dikembangkan. Pada aspek ini upaya pemberdayaan yang dilakukan adalah dengan memberikan dorongan, motivasi dan menyadarkan masyarakat mengenai potensi yang dimiliki dan usaha yang dapat dilakukan untuk mengembangkannya.

2) *Empowering* adalah upaya pemberdayaan dengan meningkatkan kapasitas yang dimiliki oleh masyarakat. Peningkatan kapasitas ini dilakukan dengan memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat. Penguatan ini meliputi langkah - langkah nyata seperti penyediaan berbagai masukan (input) serta pembukaan akses kepada berbagai peluang yang dapat membuat masyarakat menjadi berdaya. Pada bidang ekonomi misalnya masukan yang dapat diberikan dapat berupa informasi, lapangan kerja dan pasar. Pada bidang pendidikan maka masukan yang dapat diberikan dapat berupa sekolah dan perpustakaan.

3) *Protecting* adalah upaya pemberdayaan dengan mengembangkan sistem perlindungan bagi masyarakat yang menjadi subyek pengembangan. Dalam proses pemberdayaan harus mencegah hal - hal yang melemahkan keadaan yang sudah ada. Pelindungan dilihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah. Upaya pada aspek ini dapat dilakukan dengan pembuata sistem atau regulasi - regulasi terkait dengan hal yang ingin dilindungi.

Asas Pemberdayaan Masyarakat

Pekerjaan pemberdayaan masyarakat juga memiliki asas - asas atau prinsip - prinsip yang menjadi pijakan pelaksanaannya. Terdapat beberapa asas yang perlu dijadikan sebagai landasan dalam subyek pemberdayaan untuk merencanakan

pengembangan masyarakat menurut Iffendi dan Tesoriero (2006) yaitu 1. Komunitas dilibatkan dalam setiap proses pengambilan keputusan; 2. Mensinergikan strategi komprehensif pemerintah, pihak - pihak terkait dan partisipasi warga; 3. Membuka akses warga atas bantuan profesional, teknis, fasilitas, dan insentif lainnya yang dapat meningkatkan partisipasi masyarakat; 4. Mengubah perilaku profesional untuk lebih peka pada kebutuhan, perhatian dan gagasan warga komunitas

Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat memiliki pendekatan metodologi atau cara - cara tersendiri untuk dapat membangun kemandirian pada masyarakat. Hal ini dikarenakan pemberdayaan masyarakat merupakan suatu proses transformasi pada sektor masyarakat. Paradigma yang perlu dimiliki oleh aktor pemberdayaan (fasilitator) adalah pada pemberdayaan masyarakat, masyarakat tidak menjadi objek dari proyek melainkan sebagai subyek untuk program pemberdayannya sendiri.

Dalam pemberdayaan masyarakat fasilitator atau aktor pemberdayaan berhubungan dengan kegiatan untuk memotivasi dan membangun masyarakat untuk berusaha dengan potensi yang dimiliki. Kegiatan ini sangat memerlukan pendekatan komunikasi dan saat ini dapat lebih dikenal dengan komunikasi pemberdayaan masyarakat.

Komunikasi pemberdayaan masyarakat sendiri merupakan kajian mengenai kegiatan komunikasi pembangunan yang menekankan pelibatan masyarakat dan bersifat transaksional serta interaktif (Indardi, 2010). Dalam komunikasi pemberdayaan masyarakat berbeda dengan komunikasi pada umumnya yang

lebih bersifat linear atau searah. Dalam pemberdayaan masyarakat aktor atau fasilitator perlu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan lebih banyak melibatkan masyarakat dalam proses. Pelibatan ini tidak hanya fasilitator yang aktif akan tetapi masyarakat juga tanggap dan terlibat aktif dalam proses komunikasi. Maka fasilitator atau aktor pemberdayaan perlu untuk memiliki kemampuan komunikasi yang spesifik untuk melakukan pekerjaan pemberdayaan masyarakat.

Usaha pemberdayaan masyarakat digunakan untuk menjawab kesenjangan potensi yang dimiliki dengan kondisi kesejahteraan masyarakat. Maka langkah awal yang dilakukan oleh fasilitator pemberdayaan masyarakat adalah melakukan diagnose atau analisa potensi yang dimiliki oleh desa atau masyarakat lokal. Terdapat 2 pendekatan yang dikenal dalam analisa kebutuhan pemberdayaan masyarakat yaitu *Rapid Rural Appraisal* (RRA) dan *Participatory Rural Appraisal* (PRA).

Rapid Rural Appraisal (RRA). RRA dikenal sebagai metode yang dapat dengan cepat mengenali keadaan desa lokasi pemberdayaan. Metode ini biadanya digunakan lebih banyak oleh pihak luar yang ingin memahami desa. Pendekatan ini digunakan untuk dapat mengumpulkan data desa secara akurat dalam waktu yang relative pendek. Tujuan dari metode ini adalah untuk bisa mendapatkan pemahaman yang mendalam dalam tingkat masyarakat lokal. Menurut Rifkin (1996) RRA merupakan pendekatan yang menggunakan 2 tehnik yaitu interview dan visualisasi.

Participatory Rural Appraisal (PRA). PRA merupakan metode pendekatan untuk

mengenalinya dengan dasar partisipasi atau keterlibatan masyarakat dalam keseluruhan kegiatan. Partisipasi menjadi prinsip yang mendasari pendekatan ini. Artinya pendekatan ini tidak dilakukan orang luar desa melainkan dilakukan secara interaktif bersama antara pihak yang ingin memberdayakan dengan masyarakat desa sendiri.

Pada pendekatan ini kunci sumber daya adalah kemampuan dari masyarakat lokal sendiri. Tugas dari pihak luar adalah sebagai yang menginisiasi atau fasilitator. Peran masyarakat dalam pendekatan ini tidak hanya sebagai responden melainkan sebagai penyaji dan analis. Dan dengan pendekatan ini diharapkan dapat memberdayakan masyarakat lokal dibandingkan dengan hanya pembelajaran bagi pihak luar.

Daerah 3T

Daerah 3T merupakan daerah di Indonesia yang masuk ke dalam daerah yang terdepan, terluar dan tertinggal. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2020 sendiri daerah tertinggal didefinisikan sebagai daerah kabupaten yang wilayah serta masyarakatnya kurang berkembang jika dibandingkan dengan daerah lain dalam skala nasional. Kriteria daerah tertinggal juga dapat dilihat melalui kriteria 1. Perekonomian Masyarakat; 2. Sumber Daya Manusia; 3. Sarana dan Prasarana; 4. Kemampuan Keuangan Daerah; 5. Aksesibilitas; 6. Karakteristik Daerah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada *Indonesia Sharing Program for Innovation and Enlightenment* (INSPIRE), NGO yang berbasis di Magelang, Jawa Tengah. Sedangkan fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi kebutuhan pengembangan SDM relawan

untuk dapat melakukan pekerjaan pemberdayaan masyarakat daerah 3T. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara mendalam terhadap relawan yang bergabung dalam kegiatan voluntourist di Desa Dender, Kecamatan Banda, Kepulauan Banda Naira, Maluku Tengah. Terdapat 11 relawan yang menjadi informan kunci pada penelitian ini. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Informan dipilih berdasarkan variasi pengalaman melakukan pemberdayaan masyarakat pada 3 divisi yaitu pendidikan, kesehatan dan juga lingkungan. Selain itu juga terdapat 2 informan mewakili NGO "X" dan 2 informan sebagai praktisi pemberdayaan masyarakat 3T. Analisa dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa kualitatif Miles dan Hubberman. Dengan teknik analisa ini, proses pengumpulan hingga penarikan kesimpulan dilakukan secara interaktif hingga jenuh dan mendapatkan kesimpulan akhir.

HASIL DAN DISKUSI

Keahlian (*Skill*) dan Pengetahuan yang Dibutuhkan

Analisa kebutuhan keahlian (*skill*) dan pengetahuan dalam sub bab ini didapatkan melalui analisis pada kebutuhan organisasi serta pendekatan pekerjaan dan agar SDM volunteer tourist bisa menjalankan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Analisis dalam sub bab ini meliputi data terkait visi, misi, strategi organisasi, nilai organisasi, gambaran pekerjaan, hambatan serta konteks pekerjaan yang akan dilakukan oleh SDM *volunteer tourist*.

Organisasi: *Indonesia Sharing Program and Innovation for Enlightenment (INSPIRE)*

INSPIRE merupakan organisasi non pemerintah yang berbasis di Magelang, Jawa Tengah. Dikutip dalam website disampaikan bahwa visi INSPIRE adalah menciptakan pemuda Indonesia yang berkarakter, berdaya saing, dan peduli terhadap kemajuan Indonesia serta memiliki semangat juang untuk meningkatkan SDM Pelosok negeri. Berdasarkan visi ini maka INSPIRE bertujuan untuk dapat melahirkan pemuda yang memiliki karakter kemajuan, dapat bersaing dan juga memiliki kepedulian pada pedalaman - pedalaman Indonesia.

Visi ini kemudian lebih jelas digambarkan dalam misinya yang berisi harapan untuk SDM *volunteer tourist* yang diterjunkan dapat membangun kemajuan desa - desa. Misi ini dilakukan dalam program yang bertemakan *empowerment* atau pemberdayaan. Artinya SDM *volunteer tourist* memiliki tanggung jawab dalam prosesnya untuk dapat mencapai visi INSPIRE, mampu memberikan kontribusi atau bantuan keterlibatan dalam program pemberdayaan desa yang terpilih sebagai lokasi program. SDM *volunteer tourist* perlu memiliki kemampuan (*skill*) yang dapat membuat mereka dapat melakukan pekerjaan pemberdayaan masyarakat desa.

Empowerment sendiri dalam pendekatan teori sosial merupakan bagian dari pemberdayaan masyarakat. Makna *empowerment* berhubungan dengan pemberian kekuatan atau kekuasaan. Sesuai dengan Rappaport dan Zimmerman (1988) bahwa yang disebut sebagai pemberdayaan adalah kemampuan individu untuk dapat memiliki kendali, kuasa atau kekuatan dalam hal sosial, politik, ekonomi dan psikologi.

Berdasarkan hal ini maka relawan perlu memiliki kemampuan dasar terkait

dengan pemberdayaan masyarakat. Hal ini dikarenakan pada praktiknya pekerjaan pemberdayaan masyarakat justru memanfaatkan sumber daya atau potensi lokal sebagai bahan dasar pembangunan masyarakat sendiri. Sehingga relawan disini tidak dalam rangka memberikan donasi - donasi atau bantuan eksternal, melainkan membangkitkan kemampuan lokal masyarakat setempat untuk membantu diri dan desanya sendiri. Relawan dalam pekerjaan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan definisi pemberdayaan masyarakat oleh Muslim (2012) bertugas untuk membantu masyarakat agar dapat peka, menggali, mengenali dan memanfaatkan sumber daya mereka sendiri untuk kebutuhan mereka sendiri. Sehingga dengan ini mereka dapat memegang kendali, berkuasa dalam menentukan pilihan - pilihan hidupnya terutama dalam hal ekonomi.

Target yang ingin dicapai oleh INSPIRE melalui program *Patriot in Village 2* adalah bagaimana program atau dampak yang diberikan tidak hanya berhenti ketika relawan berada di lokasi. Dengan relawan yang memiliki pengetahuan mendasar mengenai pemberdayaan masyarakat maka keberlanjutan program akan dapat dirasakan. Berbeda jika relawan hanya memberikan bantuan donasi atau program - program yang sudah jadi tanpa melibatkan masyarakat dalam dialektikan penyusunan program untuk desanya.

Pada program yang diselenggarakan di desa Dender, Kecamatan Banda, Kepulauan Banda Naira, Maluku Tengah target yang ingin diwujudkan oleh INSPIRE adalah SDM *volunteer tourist* dapat menyatu dan berbaaur dengan masyarakat lokal. Menyatu dan berbaurnya SDM *volunteer tourist* diharapkan dapat membuat INSPIRE

untuk bisa lebih memahami kebutuhan masyarakat dan masyarakat dapat mempercayai pemecahan masalah yang disarankan.

Kepercayaan masyarakat bukan sesuatu hal yang bisa didapatkan begitu saja atau sesuatu yang tiba - tiba muncul. Diperlukan langkah - langkah atau pendekatan - pendekatan untuk mendapatkannya. Salah satunya adalah dengan melakukan interaksi dan komunikasi dengan masyarakat setempat. Dengan berinteraksi dan berkomunikasi maka masyarakat dapat memahami bahwa kepentingan relawan dan masyarakat adalah sama untuk memajukan desa tidak sekedar untuk eksploitasi. Oleh karena itu berdasarkan hal ini maka kemampuan komunikasi dengan masyarakat yang dapat membangun kepercayaan menjadi sesuatu yang dibutuhkan oleh relawan untuk menjalankan pekerjaannya.

Hal ini tidak terlepas dari dasar atau prinsip yang juga menjadi penting dimiliki sebagai keberhasilan kerja SDM *volunteer tourist* bagi INSPIRE yaitu visi berdampak.

“mereka harus benar - benar 1 pemikiran dengan esensi tadi ketika kita terjun di lapangan ya yang kita pikirkan bukan main bukan wisata bukan apa tapi bagaimana kita benar - benar 1 visi kita ingin berdampak, kita ingin bermanfaat.” (Febri,2020)

Program - program yang diberikan pada akhirnya diharapkan dapat memiliki dampak pada masyarakat lokal dan tidak hanya sekedar memberikan bantuan. Pentingnya kesamaan visi berdampak bagi SDM *volunteer tourist* dikarenakan dengan model program *voluntourist* motivasi relawan bisa tidak hanya murni membantu sesama melainkan bisa lebih di dominasi dengan keinginan untuk berlibur dan bermain.

Tujuan yang lebih spesifik juga telah disusun oleh INSPIRE untuk program pemberdayaan yang akan dilakukan di desa Dender, Kecamatan Banda, Kepulauan Banda Naira, Maluku Tengah.

Analisa lain dalam level ini Brown (2002) juga menyatakan perlunya untuk melakukan analisa terkait dengan kumpulan tenaga kerja potensial atau biasa dikenal *labour pool* untuk mengetahui kebutuhan pengembangan SDM yang mungkin dibutuhkan. Pada analisa ini juga perlu memperhatikan atau memetakan keadaan relawan potensial yang menjadi sasaran dari INSPIRE. Persyaratan yang dijadikan sebagai pijakan pemilihan relawan terpilih sesuai dengan yang dipublikasikan melalui website dan media sosialnya anatra lain adalah berusia 15 - 30 tahun, berkomitmen mengikuti kegiatan hingga tuntas, siap akan perubahan, kemampuan pemecahan masalah serta berinovasi dan kreatif serta bertanggung jawab.

Penilaian pemenuhan calon relawan dengan SDM yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria tersebut adalah dengan menggunakan form yang disusun dengan pertanyaan - pertanyaan tertentu yang dapat menunjukkan kemampuan pemecahan masalah, inovasi dan kreatifitas yang dimiliki. Meskipun begitu jika dilihat pengalaman dalam pemberdayaan masyarakat atau terlibat dalam hal - hal yang berhubungan dengan kegiatan masyarakat tidaklan menjadi ukuran, sehingga secara karkarakteristik dapat dimungkinkan peluang relawan tidak memiliki skill atau bahkan pengetahuan dasar mengenai pekerjaan pemberdayaan masyarakat atau komunikasi dengan masyarakat. Dengan potensi ini maka menjadi penting untuk dapat diberikan pengembangan yang berhubungan dengan

dasar – dasar pengetahuan dan keahlian untuk dapat melakukan pemberdayaan masyarakat dan berkomunikasi dengan masyarakat.

Pekerjaan Pemberdayaan Masyarakat 3T

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai analisa data pekerjaan pemberdayaan masyarakat untuk daerah 3T. Data analisa pekerjaan pemberdayaan masyarakat 3T meliputi deskripsi pekerjaan, keahlian (*skill*) dan pengetahuan yang dibutuhkan, masalah atau kendala pekerjaan.

Volunteer tourist dalam hal ini relawan memiliki peranan dan tanggung jawab yang besar dalam keberhasilan program pemberdayaan masyarakat pada *patriot in village 2* INSPIRE. Hal ini dikarenakan hampir seluruh pekerjaan pemberdayaan dilakukan oleh relawan mulai dari perencanaan program, implementasi bahkan hingga monitoring pelaksanaan program.

Ketua INSPIRE memberikan gambaran pekerjaan yang dilakukan oleh SDM *volunteer tourist* sebagai berikut :

“Di tiap divisi mereka harus menyelesaikan proker mereka, program kerja mereka jadi *jobdesc*-nya ya dari mereka menyiapkan konsep, mereka eksekusi terus mereka juga monitoring habis itu ya dari dari pra eksekusi pra 3 hal itu sih sebenarnya *job desc* dari relawan kayak gitu” (Febri,2020)

Berdasarkan pernyataan tersebut maka pekerjaan SDM *volunteer tourist* dalam program pemberdayaan INSPIRE adalah berfungsi sebagai SDM lapangan yang memiliki pekerjaan manajemen program/projek. SDM *volunteer tourist* memiliki tanggung jawab untuk dapat melakukan pekerjaan manajemen program secara

efektif dan efisien. Pekerjaan ini meliputi kegiatan perencanaan, implementasi hingga evaluasi atau pengawasan program.

Analisa pada gambaran pekerjaan yang akan dilakukan, maka SDM *volunteer tourist* perlu memiliki beberapa kemampuan (*skill*). Kemampuan (*skill*) yang dibutuhkan yaitu untuk merencanakan program pemberdayaan masyarakat, kemampuan (*skill*) teknis pelaksanaan program hingga kemampuan (*skill*) pengawasan kegiatan.

Pada tahap perencanaan sebagai upaya berdampak dan menjawab permasalahan masyarakat, pekerjaan yang dilakukan pertama kali oleh relawan adalah melakukan *Social Mapping*. *Social Mapping* atau pemetaan sosial menurut Nuryati, Sulistyowati, Setiawan dan Noor (2020) didefinisikan sebagai proses visualisasi keadaan masyarakat yang sistematis berdasarkan pengumpulan data dan informasi mengenai masyarakat termasuk data terkait profil serta permasalahan sosial masyarakat setempat. Pekerjaan ini merupakan tahapan relawan untuk dapat merangkai atau membuat kerangka gambaran permasalahan sosial di masyarakat berdasarkan data – data yang didapatkan terkait dengan desa yang menjadi tujuan.

Hal ini sejalan dengan Muslim yang juga menambahkan perlunya penyelesaian masalah yang dibuat didasarkan pada realitas lapangan:

“Membangun gagasan atau ide aksi Bersama masyarakat itu Gerakan pemberdayaan ini masyarakat berdasarkan atas temuan yang ada dilapangan realitas di lapangan, realitas sosial yang terpenting. Oleh karena itu bangun gagasan itu berdasarkan temuan yang ada dilapangan, kebutuhan

dan kepentingan mereka saya kira itu” (Muslim,2021)

Pendekatan yang banyak digunakan dalam usaha pemberdayaan masyarakat antara lain adalah RRA (*Rapid Rural Appraisal*) dan PRA (*Participatory Rural Appraisal*). Pada RRA bertujuan untuk bisa mendapatkan data yang akurat dengan waktu yang singkat yang berdasarkan Rifkin (1996) dilakukan dengan menggunakan 2 tehnik yaitu interview dan visualisasi. Berbeda dengan RRA, PRA tidak melihat masyarakat sebagai objek pengumpulan data, melainkan melibatkan masyarakat untuk mengumpulkan, berdiskusi dan berdialog mengenai visualisasi dan permasalahan sosial yang ada di lingkungannya sendiri.

Berdasarkan data yang disajikan menunjukkan, bagi praktisi pemberdayaan masyarakat dengan tujuan membangun keberdayaan bagi masyarakat lokal lebih menyarankan penggunaan PRA sebagai pendekatan *social mapping* yang dilakukan relawan. PRA sendiri dapat dikatakan sebagai “himpunan pendekatan dan metode yang memungkinkan masyarakat desa untuk berbagi, mengembangkan dan menganalisa pengetahuan mereka mengenai hidup dan kondisi mereka sendiri untuk perencanaan dan aksi” (Chamber,1994). Artinya dengan pendekatan ini lebih membuka ruang untuk masyarakat dapat mandiri mengenali dan berdialog mengenai potensi dan masalah yang dimiliki desanya. Sehingga harapannya relawan juga tidak hanya mengumpulkan data dan menganalisa dengan sudut pandangnya sendiri, melainkan juga mengajak masyarakat untuk terlibat menganalisa permasalahan desanya karena Pemberdayaan Masyarakat adalah upaya atau proses untuk memberikan kemampuan agar masyarakat memiliki

kuasa atau kendali akan sumber daya yang dimiliki. Muslim menambahkan untuk dapat melakukan tugas *social mapping* terdapat pekerjaan yang fundamental bagi pihak yang memberikan intervensi adalah mengenali masyarakat secara kritis dengan mengutamakan mendengar dibandingkan berbicara.

Setelah melakukan *social mapping*, dalam topik kemampuan (*skill*) yang perlu dimiliki oleh SDM *volunteer tourist* adalah menganalisis permasalahan dengan baik. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keahlian (*skill*) yang paling mendasar dan perlu dimiliki oleh SDM *volunteer tourist* adalah keahlian dalam menganalisis permasalahan lokasi tujuan. Diperlukan kemampuan analisa yang baik untuk dapat melakukan pekerjaan SDM *volunteer tourist*. Analisa yang baik diindikasikan dengan bagaimana SDM *volunteer tourist* mampu untuk mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi di lokasi dan juga mewartakan kemauan masyarakat lokal terkait.

Untuk dapat semakin memperjelas kebutuhan keahlian (*skill*) bagi SDM *volunteer tourist* dalam menjalankan gambaran pekerjaan pemberdayaan masyarakat, data juga dikumpulkan dari sudut pandang praktisi pemberdayaan masyarakat. Salah satu informan, Muslim, memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai asumsi pekerjaan pemberdayaan sebagai berikut:

“Saya kira pemberdayaan itu kan sifatnya holistic jadi semuanya ada siklus daur ulang, jadi apa yang dipunya masyarakat yang disebut potensi lokal itu sumber daya yang bisa dimanfaatkan sampai dia mengakui bahwa sumber daya yang sudah dikelola dan dikembangkan dengan baik

itu adalah hasil karya mereka sendiri.” (Muslim, 2021)

Berangkat dari pernyataan diatas, asumsi yang perlu disadari dalam menjalankan pekerjaan pemberdayaan masyarakat adalah mengenai sifat pekerjaannya yang menyeluruh. Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau terus menerus. Hal yang perlu juga dijadikan sebagai fokus dalam pihak yang ingin melibatkan diri dalam pemberdayaan masyarakat adalah mengenai pemanfaatan potensi lokal. Dalam pemberdayaan masyarakat hal yang perlu diperhatikan identifikasi potensi lokal dan pemanfaatannya tidak dilakukan oleh pihak luar melainkan oleh masyarakat lokal sendiri.

Berdasarkan pernyataan tersebut, Muslim sebagai informan menambahkan pekerjaan yang penting dalam pemberdayaan masyarakat adalah menyadari secara kritis potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mensejahterakan diri mereka sendiri. Pada pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kesadaran dilihat sebagai pekerjaan yang paling penting dalam pemberdayaan masyarakat.

Penyadaran kepada masyarakat dapat dilakukan dengan pendekatan komunikasi Penyadaran (Mustopa, Sadono, & Hapsari, 2020). Dalam konteks yang lebih spesifik komunikasi bersifat penyadaran dalam pemberdayaan masyarakat dilakukan dengan komunikasi pemberdayaan masyarakat. Komunikasi pemberdayaan masyarakat dilakukan dengan penekanan pelibatan masyarakat yang bersifat transaksional serta interaktif (Indardi, 2010). Membuat masyarakat menjadi mengetahui mengenai potensi yang dimiliki. Potensi ini yang kemudian dapat dijadikan sebagai modal untuk mensejahterakan masyarakat sendiri.

Komunikasi menjadi kesatuan dengan kerangka pendidikan untuk pengembangan kemampuan atau kapasitas masyarakat. Meskipun begitu pendidikan ini tidak bisa dimaknai dengan pendidikan mendikte atau menuntun terus - menerus mengenai apa, kenapa dan bagaimana masyarakat melakukan sesuatu. Hal ini dikarenakan dalam pendekatan pemberdayaan masyarakat, masyarakat adalah orang dewasa yang diasumsikan sebenarnya sudah memiliki pengetahuannya tersendiri untuk memberdayakan dirinya. Pada pemberdayaan masyarakat relawan sebagai pihak eksternal lebih kepada menjadi partner masyarakat untuk dapat menggali dan memanfaatkan potensinya. Proses belajar dilakukan bersama antara relawan dengan masyarakat lokal untuk dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

Pendekatan pendidikan yang diberikan kepada orang dewasa lebih dikenal sebagai pendekatan andragogi. Andragogi merupakan pendekatan pendidikan yang dikhususkan untuk pendidikan orang dewasa. Sesuai dengan pernyataan Hiryanto (2017) Pendidikan Orang Dewasa atau andragogi lebih dikenal dengan pendekatan yang membimbing atau membantu orang dewasa untuk belajar. Pendekatan ini termasuk adalah metode - metode pembelajaran dan pengajaran yang dilakukan pada orang dewasa. Sehingga karena sifat objeknya adalah orang dewasa model dan metode yang diberikan tidak banyak mengarahkan, pada andragogi pengajar berperan sebagai partner belajar bagi pesertanya. Tidak hanya itu peserta lebih banyak diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat dan apa yang diketahuinya.

SDM *volunteer tourist* oleh informan sebagai pihak yang ingin mulai mempelajari

pemberdayaan masyarakat. Sejak awal SDM volunteer tourist diasumsikan belum memiliki pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai pekerjaan pemberdayaan masyarakat. Muslim dalam perpektif pemberdayaan jangka panjang melihat SDM *volunteer tourist* yang paling mendasar adalah perlu untuk mulai belajar memahami dan mengenali masyarakat. Pengenalan ini dilakukan tidak hanya formalitas untuk mengetahui identitas masing - masing, melainkan perlu pemahaman yang mendalam mengenai masalah dan potensi yang dapat di tingkatkan pemanfaatannya untuk kesejahteraan masyarakat sendiri.

Selain itu Muslim juga menambahkan perlunya untuk memberikan pengetahuan atau pengembangan yang bersifat ideologis. Pengembangan yang perlu diberikan adalah berkaitan dengan pembangunan kepedulian dan emansipasi untuk membela kelompok yang lemah. Digambarkan oleh Muslim pengetahuan yang perlu dimiliki oleh SDM *volunteer tourist* yang ingin belajar minimal adalah mengenai bagaimana mengenal masyarakat yang hidup dalam keterbatasan dengan sumber daya yang sebenarnya melimpah.

Selain berkaitan dengan keahlian (*skill*) dan pengetahuan yang perlu dimiliki dalam pekerjaan pemberdayaan masyarakat, Fahmi juga menambahkan perlunya untuk memperhatikan masalah yang akan dihadapi oleh SDM volunteer tourist. Sebagai SDM baru yang akan melakukan pekerjaan pemberdayaan masyarakat Fahmi menggambarkan masalah yang akan dihadapi sebagai berikut:

“Masalah yang kita hadapi mungkin seperti ini eee mereka disuruh wawancara di suruh ke lapangan pasti akan mau tapi

apa hambatannya adalah gini mereka kebingungan. Pasti bingung data apa yang mau kita ambil. dia akan bingung dia akan eeee mencoba kepo terhadap masyarakat semua ditanyakan bahkan kadang - kadang jika kita juga dia grogi dia akan tanya setelah itu masyarakat menjawab dia tidak dia tidak merespon jawabannya tapi dia mencoba berpikir tanya lagi untuk membangun komunikasi” (Fahmi,2021)

Masalah dan Kebutuhan Desa Dender, Kecamatan Banda, Kepulauan Banda Naira, Maluku Tengah

Desa Dender sebagai lokasi pemberdayaan memiliki daerah seluas 3,40 Km2 dengan presentase 2% luas Kecamatan Banda (BPS, 2018). Jenis tanah desa Dender sendiri merupakan tanah vulkanis. Dengan jenis dapat membuat tanaman yang tumbuh dapat berkembang dengan subur.

Tanah vulkanis menjadikan Dender sebagai desa yang subur. Hingga saat ini Dender dikenal sebagai salah satu desa dengan jumlah lahan dan pohon Pala terbanyak di Kecamatan Banda. Pala sendiri hingga saat ini masih menjadi sumber ekonomi utama di desa Dender. Pendataan data terakhir pada penelitian yang dilakukan tahun 2016 menunjukkan Desa Dender sebagai desa kecamatan Banda di urutan ke 3 dengan jumlah pohon terbanyak yaitu 4.675 pohon Pala (Lawalata, Thenu, & Tamaela, 2016).

Meskipun begitu fluktuasinya harga Pala masih menjadi permasalahan sendiri bagi masyarakat lokal. Hal ini dikarenakan masyarakat kurang begritu memperhatikan atau mengetahui mengenai naik dan turunnya harga Pala di pasar internasional mengingat Pala Banda Naira merupakan komoditas utama dalam ekspor bagi Indonesia.

Hal ini juga semakin diperparah dengan pengelolaan atau budidaya Pala yang dilakukan masih bersifat sederhana. Budidaya Pala yang dilakukan masyarakat saat ini masih menggunakan teknik yang didapatkan secara turun menurun dari keluarga. Sedangkan hama dan juga perubahan iklim menjadi tantangan utama petani Pala untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan usia tanaman dan jumlah panen yang didapatkan. Dan hingga saat ini belum ada bantuan secara langsung untuk dapat mengatasi tantangan tersebut. Bahkan jika iklim berubah petani Pala terpaksa perlu untuk memanen Pala sebelum waktunya yang memiliki konsekuensi harga yang rendah di pasar.

Kondisi hasil pala yang merasa tidak dapat dikendalikan baik harga, hama hingga perubahan cuaca, membuat masyarakat setempat memiliki pekerjaan ganda. Di luar waktu panen, dengan hasil yang lebih rendah dari panen komoditas Pala, masyarakat beralih menjadi nelayan untuk memenuhi kebutuhannya. Meskipun begitu masyarakat desa Dender masih memiliki tingkat perekonomian yang lebih cukup dibandingkan dengan desa lain di Kecamatan Banda.

Beberapa upaya juga dilakukan untuk meningkatkan potensi wisata desa Dender. Peningkatan ini bertujuan untuk dapat mengangkat perekonomian masyarakat desa. Akan tetapi tidak seperti desa Lonhoir, potensi wisata desa Dender termasuk sangat terbatas. Beberapa yang diketahui adalah benteng peninggalan Portugis dan juga pantai yang menghadap langsung ke pulau Hatta. Meskipun begitu desa Dender tidak termasuk dalam desa Kecamatan Banda yang dirancang untuk menjadi wisata unggulan Kabupaten Maluku Tengah.

Selain permasalahan ekonomi, lingkungan desa Dender juga perlu menjadi perhatian. Kondisi pantai desa Dender juga memiliki permasalahan lain. Sejak tahun 2019 pantai desa Dender baru saja mengalami eksplorasi pantai. Hal ini menyebabkan semakin dekatnya jarak tepi pantai dengan pemukiman warga. Upaya penolakan dan penghentian eksplorasi dilakukan oleh warga dan eksplorasi pantai desa Dender telah dihentikan pada akhir 2019.

Sampah juga menjadi permasalahan lingkungan desa Dender. Hingga saat ini belum ada tempat pembuangan sampah untuk menampung limbah rumah tangga. Hal ini menyebabkan sampah dibuang secara bebas sesuai dengan cara warga masing - masing. Pengelolaan sampah juga dilakukan dengan cara masing - masing, yang kebanyakan adalah dengan membakarnya. Meskipun begitu masyarakat memiliki kesadaran perlunya penanganan permasalahan sampah ini dan menginginkan adanya penyelesaian untuk permasalahan tersebut bersamaan dengan kesulitan air bersih yang dihadapi (Firdaus, Pelupessy, & Tampubolon, 2016)

Masalah lain yang juga dimiliki oleh desa Dender adalah dalam hal pendidikan. Di desa Dender sendiri masih memiliki permasalahan dalam keterbatasan sumber daya pendidikan. Hal ini termasuk fasilitas atau gedung pendidikan dan pendukungnya termasuk sarana baca. Masyarakat perlu untuk melintas keluar desa untuk dapat menyelesaikan pendidikan hingga minimal tingkat SMA. Meskipun begitu angka putus sekolah masih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya kebiasaan untuk segera menikahkan anak di usia dini dan juga memilih langsung bekerja sebagai nelayan atau petani Pala.

Tabel 1. Keahlian (*skill*) dan Pengetahuan yang dibutuhkan Pekerjaan Pemberdayaan Masyarakat 3T

Pekerjaan	Sub Pekerjaan	Keahlian (<i>skill</i>) dan pengetahuan yang dibutuhkan
Melaksanakan program pemberdayaan masyarakat 3T yang berdampak dan berkelanjutan	Merencanakan program pemberdayaan masyarakat untuk Desa Dender, kecamatan Banda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tujuan yang sama dengan NGO untuk berdampak dan berkelanjutan 2. Mempunyai pemikiran emansipatoris pada masyarakat 3. Memahami Pekerjaan pemberdayaan masyarakat 4. Mengetahui Asumsi potensi lokal dan masalah desa Dender, Kecamatan Banda 5. Memiliki keahlian untuk melakukan penelitian permasalahan dan kebutuhan masyarakat lokal 6. Memiliki pengetahuan dan keahlian untuk merencanakan program pemberdayaan masyarakat 7. Pengetahuan dasar teknis bidang program pemberdayaan masyarakat
	Melaksanakan rencana program pemberdayaan masyarakat untuk Desa Dender, kecamatan Banda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Komunikasi dengan masyarakat lokal 2. Kemampuan teknis bidang program pemberdayaan masyarakat 3. Kemampuan berbaur dan bekerja sama dengan masyarakat
	Melakukan pemantauan dan evaluasi program pemberdayaan masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk membuat standar keberhasilan program

SDM Volunteer Tourist

1. Pemuda - pemudi Indonesia yang berumur 15-30 Tahun, terbuka bagi semua jenjang pendidikan maupun alumni; 2. Bersedia mengikuti kegiatan dari awal samapai akhir yakni dari 21 Desember 2020 - 03 Januari 2021; 3. Berkomitmen penuh untuk mendedikasikan dirinya kepada masyarakat yang membutuhkan; 4. Siap akan tantangan dan perubahan yang terjadi di lapangan tempat pengabdian; 5. Memiliki Inovasi, Kreativitas, dan keterampilan pemecahan masalah dalam team; 6. Bertanggung jawab dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa tidak semua relawan memiliki pengalaman dalam menjalankan pekerjaan pemberdayaan masyarakat. Dengan tidak adanya pengalaman maka dapat dimungkinkan kurang pengetahuan dan kemampuan relawan dalam menjalankan pekerjaan pemberdayaan.

Hal ini juga didukung dengan data asumsi atau pengetahuan SDM *volunteer tourist* tentang pemahamannya mengenai pemberdayaan masyarakat. Terdapat perbedaan paradigma atau asumsi yang dimiliki oleh SDM *volunteer tourist* yang

Tabel 2. Pengalaman Kerelawan SDM Volunteer Tourist

Identitas	Pengalaman Pemberdayaan Masyarakat	Pengalaman Kerelawanan Organisasi Sosial Non Pemberdayaan	Divisi
1	Belum Pernah	BEM UNDIP	Lingkungan
2	Belum Pernah	Go Green	Lingkungan
3	Pernah	Kita Satu Kebumen	Lingkungan
4	Belum Pernah	CSR PT. Semen Indonesia Bersama Kita Bisa	Lingkungan
5	Pernah	Kegiatan Voluntourist National Initiatives for Community Empowerment (NICE), Lombok	Pendidikan
6	Belum Pernah	Ruang Berbagi (Rubi)	Pendidikan
7	Pernah	Mosintuwu	Pendidikan
8	Belum Pernah	Mubaligh Hijrah	Pendidikan
9	Belum Pernah	Rumah Pintar	Ekonomi kreatif dan pariwisata
10	Belum Pernah	Earth Hour	Ekonomi kreatif dan pariwisata
11	Belum Pernah	-	Ekonomi kreatif dan pariwisata

telah berpengalaman melakukan program pemberdayaan dengan yang belum pernah melakukan sama sekali.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, pada SDM *volunteer tourist* berpengalaman dalam pengetahuannya mengenai pemberdayaan masyarakat telah mampu menunjukkan pentingnya keterlibatan dan peran serta masyarakat lokal untuk bisa menentukan permasalahan dan kebutuhannya sendiri. Peran penting ini tidak hanya melibatkan masyarakat dalam program melainkan membantu masyarakat untuk menyusun programnya sendiri, melakukan identifikasi hingga pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara mandiri. Hal ini berbeda dengan SDM *volunteer tourist* yang belum memiliki pengalaman pemberdayaan yang menganggap program pemberdayaan masyarakat adalah sebagai rancangan yang dibawa dengan kemampuan relawan

dalam menganalisa untuk menjawab permasalahan masyarakat lokal. Meskipun begitu keinginan untuk berdampak dan emansipasi dengan kondisi masyarakat telah dimiliki oleh relawan.

Pemberdayaan sebagai upaya membangun kemandirian masyarakat menjadikan kesadaran sebagai hal yang fundamental. Untuk diperlukan pendekatan yang dapat membantu membangun kesadaran yang dalam hal ini adalah komunikasi pemberdayaan. Tidak hanya kesadaran akan tetapi selama proses, komunikasi ini akan dapat membangun keterlibatan aktif masyarakat dalam proses identifikasi hingga pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk kesejahteraan masyarakat desa setempat. Akan tetapi relawan tidak berpengalaman belum memiliki pengalaman sama sekali untuk melakukan komunikasi ini dan komunikasi yang dilakukan dapat dimungkinkan bersifat

searah dan mengarahkan. Sehingga relawan tidak berpengalaman memerlukan pengembangan pada komunikasi pemberdayaan ini.

Penyadaran yang maksimal dapat dilakukan dengan analisa permasalahan yang tepat. Analisa yang tepat bisa didapatkan dengan data yang akurat mengenai desa lokasi pemberdayaan. Pada kondisi aktualnya, relawan tidak berpengalaman belum pernah melakukan riset yang bertujuan untuk memetakan atau meriset kondisi masyarakat secara tepat. Kurangnya kemampuan ini dapat menyebabkan kekeliruan pengambilan kesimpulan permasalahan yang dialami desa. Oleh karena itu pada relawan belum berpengalaman perlu mendapatkan pengembangan dalam hal riset pemberdayaan masyarakat.

Ekonomi menjadi hal yang erat hubungannya dengan pemberdayaan masyarakat. Sehingga program pemberdayaan yang tidak memiliki dampak dalam peningkatan perekonomian perlu untuk menjadi kejian. Dan untuk dapat memecahkan permasalahan ekonomi, relawan perlu untuk memiliki asumsi dasar mengenai ekonomi untuk dapat memahami permasalahan di lapangan. Akan tetapi berdasarkan data menunjukkan relawan pada bidang ekonomi tidak memiliki latar belakang pendidikan atau bahkan ekonomi sama sekali, apalagi berkaitan dengan komoditas Pala. Ketidaktahuan ini dapat menyebabkan sederhana dan kekeliruan pemecahan permasalahan ekonomi. Sehingga relawan tidak berpengalaman dapat divisi ekonomi perlu untuk mendapatkan pengembangan pengetahuan asumsi bidang ekonomi.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah melakukan analisa mengenai kebutuhan pengembangan SDM yang perlu diberikan kepada relawan kegiatan *voluntourist* dengan program kerja pemberdayaan masyarakat 3T menggunakan pendekatan TNA. Relawan memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, motivasi, kemampuan, pengetahuan pemberdayaan masyarakat bahkan pengetahuan mengenai lokasi yang berbeda - beda. Relawan yang telah berpengalaman dalam bidang pemberdayaan masyarakat berdasarkan pendekatan kemampuan dan pengetahuan pada level organisasi dan pekerjaan jika dibandingkan dengan atribut yang dimiliki relawan tidak membutuhkan pengembangan SDM tertentu. Relawan lain yang telah memiliki latar belakang bidang sesuai dengan tanggungjawabnya akan tetapi belum pernah melakukan pekerjaan pemberdayaan sama sekali perlu mendapatkan pengembangan SDM terkait dengan penjelasan pekerjaan pemberdayaan masyarakat. Selain itu relawan juga membutuhkan pengembangan SDM yang dapat mempermudah relawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu dalam pengetahuan terkait dengan langkah - langkah atau prosedur riset pemberdayaan masyarakat dan komunikasi pemberdayaan masyarakat. Pada kategori lain Relawan yang tidak memiliki pengetahuan bidangnya dan lokasi sama sekali, maka pengembangan SDM yang juga perlu ditambahkan adalah berkaitan dengan wawasan bidang terkait dalam hal ini adalah ekonomi kreatif dan pariwisata serta wawasan mengenai lokasi tujuan program pemberdayaan masyarakat. ◀

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, J. (2002). Training Need Assessment : A Must for Developing an Effective Training Program. *Public Personal Management*, 31(4), 569–578. <https://doi.org/10.1177/009102600203100412>
- Chambers, R. (1994). *The Origins and Practice of Participatory Rural Appraisal*. *World Development*, 22(7), 953-969. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(94\)90141-4](https://doi.org/10.1016/0305-750X(94)90141-4)
- Fahmi. *Interview*. 2021
- Febri. *Interview*. 2021
- Guttentag, D. A. (2009). The Possible Negative Impacts of Volunteer Tourism. *International Journal of Tourism Research*, 11(0), 537–551.
- Hartoyo, R., & Efendy, H. (2017). Development of Training Needs Analysis in Organization. *Journal of Management Research*, 9(4), 140–159. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i4.11866>
- Ife, J., & Tesoriero, F. (2006). *Community Development: Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi edisi Ke - 3*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Indardi. (2010). *Komunikasi Pemberdayaan Masyarakat*. (W. Nadeak, T. P. Sendjaja, F. Djajasudarma, B. A. Kurnani, D. Hariyadi, Wahya, ... D. Indira, Eds.). UNPAD PRESS.
- Irianto, J. (2001). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan : dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya : Insan Cendekia.
- Lawalata, M., Thenu, S. F. W., & Tamaela, M. (2016). Kajian Pengembangan Potensi Perkebunan Pala Banda Di Kecamatan Banda Neira Kabupaten Maluku Tengah. *Agrilan : Jurnal Agribisnis Kepulauan*, 5(2), 132–150.
- Maskivker, G. H., & Lapointe, D. (2018). The impact of volunteer tourism on local communities : A managerial perspective. *Int J Tourism Res*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.1002/jtr.2213>
- Muslim, A. (2012). *Dasar - Dasar Pengembangan Masyarakat*. Yogyakarta : Penerbit Samudra Biru.
- Muslim. *Interview*. 2021
- Mustopa, A. J., Sadono, D., & Hapsari, D. R. (2020). KOMUNIKASI GERAKAN SOSIAL MELALUI PENYADARAN. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 18(01), 80–93.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2008). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (6th Ed). New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Noor, M. (2011). Pemberdayaan masyarakat. *CIVIS*, 1(2), 87–99.
- Rifkin, S. B. (1996). Rapid Rural Appraisal : Its Use And Value For Health Planners And Managers. *Public Administration*, 74, 509–526.
- Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2009). *Foundation of Human Resource Development (2nd ed)* (Second Edition). San Francisco: Brret-Koehler Publishers, Inc.
- Wearing, S. L. (2001). *Volunteer tourism: Experiences that make a difference*. Cambridge, MA: CABI.
- Zimmerman, M. & Rappaport, J. (1988). Citizen Participation, perceived control and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, vol. 16, 5, 725-750.