

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Posdaya

Posdaya (Pos Pemberdayaan Keluarga) merupakan suatu forum silaturahmi, advokasi, komunikasi, informasi, edukasi dan sekaligus bisa dikembangkan menjadi wadah koordinasi kegiatan penguatan fungsi-fungsi kekeluargaan secara terpadu. Penguatan fungsi-fungsi utama tersebut diharapkan memungkinkan setiap keluarga semakin mampu mengembangkan dirinya menjadi keluarga sejahtera, keluarga yang mandiri dan keluarga yang sanggup menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik. Dapat dikatakan bahwa Posdaya merupakan wahana pemberdayaan fungsi keluarga secara terpadu, utamanya fungsi agama atau ke-Tuhanan Yang Maha Esa, fungsi budaya, fungsi cinta kasih, fungsi perlindungan, fungsi reproduksi dan kesehatan, fungsi pendidikan, fungsi ekonomi atau wirausaha dan fungsi lingkungan (Muljono, 2010).

Posdaya adalah sebuah gerakan dengan ciri khas “*bottom up program*” yang mengusung kemandirian dan pemanfaatan sumberdaya serta potensi lokal sebagai sumber segala solusi. Posdaya dikembangkan sebagai salah satu sarana meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang hanya bisa diharapkan melalui penguatan fungsi keluarga secara terpadu (Suyono, 2010).

Tujuan pembentukan Posdaya adalah untuk mengembangkan modal sosial, seperti hidup bergotong-royong dalam masyarakat guna membantu pemberdayaan keluarga secara terpadu dan membangun keluarga bahagia dan

sejahtera. Selain itu, posdaya juga ikut memelihara lembaga sosial kemasyarakatan yang terkecil, yaitu keluarga, agar dapat memiliki perekat sehingga tercipta kehidupan yang rukun, damai dan memiliki dinamika yang tinggi. Bahkan program posdaya itu diharapkan dapat eksis dan memainkan fungsi sentral dalam dinamika perekonomian daerah (Muljono, 2010).

Bentuk kegiatan posdaya antara lain adalah dengan meningkatkan keaktifan kegiatan posyandu. Pada awalnya, posyandu merupakan wadah partisipasi masyarakat dalam pembangunan khususnya dalam bidang keluarga berencana dan kesehatan. Dalam perkembangannya, sesuai dengan dinamika yang ada dalam masyarakat maka posyandu tidak hanya berfokus dalam pelayanan bidang KB dan kesehatan, akan tetapi memiliki cakupan yang lebih luas lagi yaitu dengan melaksanakan kegiatan bidang pendidikan, ekonomi, produktif dan budidaya lingkungan, serta berbagai kegiatan lainnya.

Program dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Posyandu di Kabupaten Purbalingga dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: 1). Program pokok Posyandu: berupa pelayanan kesehatan ibu dan anak / KIA, keluarga Berencana / KB, imunisasi bayi dan balita, pelayanan dan penyuluhan gizi, penanggulangan diare dan ISPA, 2). Program pengembangan: berupa upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit endemik, deteksi dini penyakit, penyediaan obat-obatan P3K, pemberantasan sarang nyamuk, pengembangan Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat/JPKM dan Pengembangan Desa Sehat Mandiri/DSM-1 dan 3), Program integrasi berupa kegiatan pelayanan pendidikan khususnya

Pendidikan Anak Usia Dini/PAUD, Kelompok Belajar Masyarakat/KBM, Taman Bacaan Masyarakat/ perpustakaan, kegiatan simpan pinjam dan lembaga keuangan, pembinaan lingkungan yang kondusif, serta pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja khususnya bagi ibu rumah tangga. Posyandu yang telah mampu melaksanakan berbagai bidang kegiatan tersebut yang kemudian disebut sebagai Posyandu Plus atau Posdaya.

B. Keberlanjutan Posdaya

Korten dalam Tjokrowinoto (1996), menyatakan bahwa suatu program akan berlanjut dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program. Pertama, kesesuaian antara program dengan pemanfaatan, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat). Kedua, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana. Ketiga, kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

Dalam konteks organisasi, keberlanjutan organisasi sering disebut juga dengan istilah efektivitas organisasi. Hal ini senada dengan pendapat Lubis (1987) yang menyatakan bahwa konsep efektifitas organisasi kadang juga disebut dengan keberlanjutan organisasi yaitu keberlanjutan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Efektifitas berasal dari bahasa Yunani

yaitu “Effect” yang diartikan sebagai hasil yang dikehendaki dari suatu tindakan dapat dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sedangkan konsep efektivitas menurut Gibson (1989) adalah sebagai berikut “ Efektifitas adalah pencapaian sasaran yang disepakati atas usaha bersama. Konsep tersebut didasarkan pada pendekatan tujuan yang bertujuan untuk menentukan dan mengevaluasi. Efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan”.

Dalam hal ini bahwa efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian tujuan merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan yang melukiskan gambaran yang jelas serta memberikan arah kepada usaha yang telah dilakukan. Sehingga efektifitas akan berhasil atau tercapai apabila tujuan dan sasaran organisasi yang dikehendaki selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut Campbell (1985) menjelaskan bahwa untuk mengukur keberlanjutan organisasi ada Sembilan belas variabel yang digunakan yaitu:

1. Prestasi

Sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya.

2. Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

3. Produktivitas

Kualitas atau volume dari jasa atau produk pokok yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

4. Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus dengan baik jika diminta.

5. Efisien

Perbandingan antara hasil dengan biaya yang dibutuhkan.

6. Laba

Penghasilan atas penanaman modal yang dipakai untuk menjalankan organisasi dilihat dari sudut pandang si pemilik. Merupakan jumlah sumber daya yang tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi biasanya ditampilkan dalam bentuk prosentase.

7. Pertumbuhan

Penambahan dalam hal tenaga kerja, fasilitas, harga, penjualan, laba, dan penemuan-penemuan baru. Atau suatu perbandingan antara keadaan organisasi sekarang dengan keadaan masa lalunya.

8. Pemanfaatan lingkungan

Batas keberhasilan organisasi berinteraksi dengan lingkungan, memperoleh sumberdaya yang langka dan berharga yang diperlukan untuk operasi yang efektif. Hal ini dipandang dari rencana jangka panjang.

9. Stabilitas

Pemeliharaan struktur, fungsi, dan sumberdaya sepanjang waktu khususnya dalam periode-periode sulit.

10. Perputaran atau keluar masuknya pekerja.

Frekuensi atau jumlah pekerja yang keluar atas permintaan sendiri.

11. Kemangkiran

Frekuensi para pekerja bolos dari pekerjaannya.

12. Kecelakaan

Frekuensi dalam pekerjaan yang berakibat kerugian dalam berbagai hal.

13. Semangat kerja

Kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki.

14. Motivasi

Kekuatan kecenderungan individu melibatkan diri dalam kegiatan yang diarahkan kepada sasaran dalam pekerjaan yang merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

15. Kepuasan

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

16. Penerimaan tujuan organisasi

Diterimanya tujuan-tujuan organisasi oleh setiap pribadi dan unit-unit organisasi.

17. Kepaduan

Yang dimaksud kepaduan adalah fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, bekerjasama dengan baik, berkomunikasi sepenuhnya secara terbuka dan mengkoordinasikan usaha kerja mereka. Sedangkan disisi lain terdapat organisasi yang penuh pertengkaran baik dalam bentuk kata-kata maupun secara fisik, koordinasi yang buruk dan komunikasi yang tidak efektif.

18. Adaptasi

Kemampuan sebuah organisasi untuk merubah proses standar operasinya jika lingkungan berubah untuk mencegah kebekuan terhadap rangsangan lingkungan.

19. Penilaian oleh pihak luar

Penilaian organisasi oleh mereka yang berada dalam lingkungan organisasi yaitu pihak-pihak yang berhubungan dengan organisasi tersebut, kesetiaan, kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada organisasi oleh kelompok seperti pelanggan, petugas, pemegang saham dan masyarakat umum.

Selanjutnya Mott (1985) mengemukakan kriteria untuk mengukur efektifitas organisasi terdiri dari Produktivitas, Fleksibilitas, dan Kemampuan

beradaptasi. Siagian (1984) mengemukakan ada delapan variabel untuk mengukur efektifitas organisasi antara lain:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

Tidak ditekankan lagi bahwa pembenaran eksistensi suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses pencapaian tujuan organisasi akan lebih lancar, tertib dan efektif apabila para anggota organisasi telah memiliki kesadaran dan keyakinan yang mendalam bahwa tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya berarti tercapainya pula tujuan-tujuan mereka pribadi.

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

Strategi adalah peta jalan yang diikuti serta dalam melakukan berbagai upaya untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Kejelasan ini penting agar dalam bertindak para anggota organisasi tidak tersesat. Tersesat di jalan berarti hilangnya waktu, biaya dan tenaga disamping itu kemungkinan timbulnya frustrasi.

3. Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap

Analisa yang matang memerlukan system informasi bagi pimpinan. Hal ini hanya bisa berkembang apabila kemampuan mengolah data, sebagai bahan baku informasi ditumbuhkan dan dimiliki. Artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan dengan usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4. Perencanaan yang matang

Merumuskan rencana pada hakekatnya berarti memutuskan apa yang akan dikerjakan oleh organisasi dimasa depan. Jelasnya bahwa kriteria efektifitas organisasi adalah sejauhmana organisasi itu dapat menghadapinya dengan rencana yang matang.

5. Penyusunan progam yang tepat

Suatu rencana yang baik masih perlu di jabarkan dalam pelaksanaan progam-progam yang tepat, sebab apabila tidak para pelaksana akan kurang memiliki pedoman dalam bertindak dan bekerja.

6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja

Organisasi pada umumnya dihadapkan pada situasi kelangkaan sepanjang menyangkut sarana dan prasarana kerja, akan tetapi situasi kelangkaan itu tidak boleh mengurangi tekad dan kemauan untuk bekerja keras, malahan salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.

7. Pelaksana yang efektif dan efisien

Jelasnya tujuan, tepatnya strategi, efektifnya perumusan kebijakan, matangnya rencana, tepatnya penjabaran rencana dalam progam dan kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana yang terbatas masih harus dicerminkan oleh kegiatan operasional yang efektif dan efisien, alasan mengatakan demikian, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan kepada tujuannya.

8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Mengingat sifat manusia yang tidak sempurna dan karenanya mempunyai kekurangan-kekurangan, efektifitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Berdasarkan kriteria-kriteria efektifitas organisasi tersebut diatas, ternyata mempunyai kesamaan antara satu sama lainnya. Namun demikian dalam penelitian ini tidak semua kriteria tersebut digunakan, peneliti hanya menggunakan beberapa kriteria yang berkaitan dengan objek penelitian seperti yang dikatakan oleh Steers (1985), bahwa: yang terpenting ialah usaha untuk menilai tingkat efektivitas organisasi yang berlaku saat itu harus didahului oleh analisa yang diteliti mengenai pembatasan atas kesalahan yang tidak dapat dipisahkan dari setiap usaha evaluasi, jika dalam penilaian didapatkan kriteria-kriteria yang tidak tepat maka penilaian yang dihasilkan mungkin tidak ada gunanya bagi para manajer, dibutuhkan usaha yang cukup besar untuk memilih lalu memakainya, hanya kriteria yang tepat yang dapat mencerminkan sasaran organisasi.

Keberlanjutan Posdaya menyangkut keberlanjutan implementasi program. Ditegaskan oleh Edward III dalam Juliarta (2009) ada Empat faktor yang merupakan syarat utama keberlanjutan proses implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana dan struktur organisasi, termasuk tata aliran kerja birokrasi. Empat faktor tersebut menjadi kriteria penting dalam implementasi suatu kebijakan (Juliarta, 2009). Komunikasi berkenan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan kepada

organisasi dan /atau publik, ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, sikap dan tanggapan dari para pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksanaan kebijakan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi menunjukkan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group). Tujuan dan sasaran dari program. kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program. Ini menjadi penting karena semakin tinggi tingkat pengetahuan kelompok sasaran program, maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan program dan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya.

2. Sumber daya

Sumberdaya menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumberdaya financial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas implementator yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran, sumberdaya financial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan pemerintah. Sebab tanpa kehandalan implementator, kebijakan menjadi kurang energi dan berjalan lambat seadanya. Sedangkan, sumberdaya *financial* menjamin keberlangsungan program.

Tanpa ada dukungan finansial yang memadai, program tak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan serta sasaran.

3. Disposisi

Disposisi menunjuk pada karakteristik yang menempel erat kepada implementator program/kebijakan. Karakter yang penting dimiliki oleh implementator adalah kejujuran, komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program/kebijakan. Kejujuran mengarahkan implementator untuk tetap berada dalam arah program yang telah digariskan dalam guideline program. Komitmen dan kejujuran membawanya semakin antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementator dan kebijakan dihadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menurunkan restensi dari masyarakat dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementator dan program/kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi menunjukkan bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting yaitu mekanisme dan struktur organisasi pelaksana mandiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating prosedur (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program/kebijakan. SOP yang baik mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami

oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerja. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat. Dan hal ini hanya dapat lahir jika struktur disain secara ringkas dan fleksibel menghindari “*virus weberian*” yang kaku, terlalu hirarkis dan birokratis.

C. Partisipasi Masyarakat dalam Posdaya

Istilah partisipasi sekarang ini menjadi kata kunci dalam setiap program pengembangan masyarakat dimana-mana, seolah-olah menjadi yang harus melekat pada setiap rumusan kebijakan dan proposal proyek. Dalam perkembangan seringkali diucapkan dan ditulis berulang-ulang tetapi kurang dipraktikkan, sehingga cenderung kehilangan makna. Partisipasi sepadan dengan arti peranserta, ikut serta, keterlibatan, atau proses belajar bersama saling memahami, menganalisis, merencanakan dan melakukan tindakan oleh sejumlah anggota masyarakat (Slamet, 1994).

Slamet (1994) menyatakan bahwa partisipasi masyarakat dalam pembangunan, ikut dalam kegiatan-kegiatan pembangunan dan ikut serta memanfaatkan dan menikmati hasil-hasil pembangunan. Menurut Adisasmita (2006) terdapat enam alasan pentingnya anggota masyarakat untuk berpartisipasi, yaitu:

1. Masyarakat mengetahui sepenuhnya tentang permasalahan dan kepentingannya (kebutuhannya).

2. Mereka memahami sesungguhnya tentang keadaan lingkungan sosial ekonomi masyarakat.
3. Mereka mampu menganalisis sebab dan akibat dari berbagai kejadian di masyarakat.
4. Mereka mampu merumuskan solusi untuk mengatasi permasalahan dan kendala yang dihadapi.
5. Mereka mampu untuk memanfaatkan sumberdaya pembangunan yang dimiliki untuk meningkatkan produksi dan produktivitas dalam rangka mencapai sasaran pembangunan.
6. Mereka mampu mengurangi bahkan menghilangkan sebagian besar ketergantungan terhadap pihak luar dengan berlandaskan pada kemampuan dan kemauan SDM.

Sedangkan menurut Hurairah (2008) mengungkapkan ada tiga alasan penting adanya partisipasi masyarakat, yaitu:

1. Partisipasi masyarakat merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan sikap masyarakat setempat, yang tanpa kehadirannya program pembangunan serta proyek-proyek akan gagal.
2. Masyarakat akan lebih mempercayai program atau proyek atau program pembangunan jika mereka merasa dilibatkan dalam proses persiapan dan perencanaannya, karena mereka akan merasa lebih mengetahui seluk-beluk proyek tersebut dan akan mempunyai rasa memiliki terhadap proyek tersebut.

3. Timbulnya anggapan bahwa partisipasi merupakan hak demokrasi jika masyarakat dilibatkan dalam pembangunan masyarakat mereka sendiri.

D. Sosialisasi Posdaya

Melalui proses sosialisasi seseorang memperoleh dan mempelajari nilai, norma, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan guna melaksanakan yang hendak dilaksanakan. Terkait dengan masalah posdaya, maka sosialisasi merupakan bentuk pembelajaran kepada individu tentang posdaya, dimana individu atau kelompok diharapkan dapat mengetahui dan memahami tentang posdaya.

Dalam sosialisasi, terjadi interaksi sosial yang dijelaskan oleh Soekanto (2001) yaitu hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia. Lebih lanjut Soekanto menjelaskan bahwa suatu interaksi sosial tidak mungkin terjadi apabila tidak memenuhi dua syarat adanya kontak sosial dan adanya komunikasi. Kontak sosial dapat berlangsung dalam tiga bentuk yaitu antar individu dengan satu kelompok atau sebaliknya, dan antara satu kelompok dengan kelompok-kelompok lainnya. Dalam komunikasi berarti seseorang member arti pada perilaku orang lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa sosialisasi posdaya adalah suatu proses untuk memasyarakatkan posdaya agar seseorang atau masyarakat mau menerima dan melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang di harapkan dari kebijakan tersebut untuk mengatasi masalah yang ada.

Sosialisasi posdaya diperlukan dengan tujuan untuk menumbuhkan dan menggerakkan partisipasi masyarakat dalam mendukung posdaya. Sosialisasi posdaya sebagai salah satu fungsi komunikasi sangat berperan dalam pelaksanaan pembangunan, sebagaimana pentingnya komunikasi itu sendiri. Mengenai pentingnya komunikasi dijelaskan oleh Schramm (dalam Nasution, 1988).

Menurut Davis (1988) menyatakan bahwa penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain disebut komunikasi, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan pengertian dari pengirim informasi kepada penerima informasi dan menimbulkan tingkah laku yang diinginkan dari penerima informasi. Tujuan utama sosialisasi dalam pelaksanaan posdaya ini adalah tercapainya perubahan sikap dari masyarakat desa yang pasif menjadi partisipatif dalam mendukung posdaya. Dengan mendasarkan pada pendapat Ahmadi, maka dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan sosialisasi posdaya adalah proses pembelajaran kepada masyarakat tentang posdaya dengan tujuan masyarakat dapat mengetahui dan memahami posdaya dan pada akhirnya mereka memiliki kesadaran untuk mendukung keberhasilan posdaya. Indikator yang digunakan untuk mengungkapkan sosialisasi posdaya meliputi :

1. Materi sosialisasi
2. Frekuensi sosialisasi
3. Komunikasi

E. Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Posdaya

Konsep kualitas mengandung banyak definisi dan makna, beberapa pakar mengartikan kualitas secara berlainan. Kualitas diartikan sebagai keadaan suatu produk baik berupa barang ataupun jasa yang sesuai dengan tuntutan konsumen, tidak cacat, cocok dipakai, serta selalu mendapatkan perbaikan dan penyempurnaan yang berkelanjutan.

Menurut Siagian (1999) sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berpikir secara rasional dan kemampuan itu dapat menampakan dirinya dalam bentuk positif dan negative. Dalam bentuk positif kemampuan berfikir secara rasional memungkinkan seseorang mampu mendahulukan kewajiban dari pada haknya. Berbicara tentang sumberdaya manusia, sebenarnya kita dapat melihat dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas.

Sumber daya manusia secara makro adalah angkatan kerja dari suatu Negara atau wilaya yang dapat menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) atau human resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals) (Taliziduhu Ndraha, 1999). Sondang P. Siagian (1999) mendefinisikan sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berfikir secara rasional dan kemampuan itu dapat menampakan dirinya dalam bentuk positif dan negatif.

Efek dan tidaknya sumber daya manusia yang digunakan tergantung pada sifat manusia nya untuk selalu berfikir kedepan, artinya dengan akal pikiran yang ada maka seseorang dituntut untuk mengembangkan wawasannya yaitu dengan jalan mempelajari atau belajar untuk terus menggali potensi apa yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan kemampuan kearah yang diinginkan organisasi. Apabila hal itu tercapai maka kualitas sumberdaya manusia akan terwujud.

Sesuai pendapat dan berbagai uraian tentang kualitas sumberdaya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berfikir secara rasional dan sadar atas kemampuannya bagi dirinya dan lingkungannya dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dalam bidang masing-masing.

Menurut Sedarmawati (2000) untuk mengukur kualitas sumber daya manusia antara lain ada tiga dimensi yaitu :“ pengetahuan, ketrampilan, dan sikap”. Apabila pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diupayakan untuk ditingkatkan maka hal tersebut akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya.

F. Teori Perilaku

Menurut Green (1980) ada 3 faktor yang berhubungan dengan perilaku keberlanjutan yaitu :

1. Faktor Predisposisi (Predisposing Factor)
 - a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1997). Pengetahuan merupakan dominan yang sangat penting dalam membentuk

tindakan seseorang (*overt behavior*). Pengetahuan dalam kognitif mempunyai 6 tindakan sebagai berikut: tahu (*know*) yaitu mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, termasuk mengingat kembali suatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari/rangsangan yang telah diterima. Memahami (*comprehensif*) yaitu suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Aplikasi (*application*) yaitu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya. Analisis (*analysis*) yaitu suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek kedalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain. Sintesis (*synthesis*) yaitu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada. Dan evaluasi (*evaluation*) yaitu berkaitan dengan kemampuan untuk melanjutkan *justifikasi* atau penilaian terhadap suatu materi atau obyek.

b. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau obyek. Menurut (Notoatmodjo, 2003), sikap merupakan suatu kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Sikap yang hanya timbul jika individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki timbulnya reaksi individu.

Sebagai reaksi maka sikap berhubungan dengan dua hal yaitu suka dan tidak suka. Suka yaitu setuju yang membawa sikap positif (favourabel) dan tidak suka yaitu tidak setuju atau negatif (unfavorable). Sikap merupakan penentu penting dalam tingkah laku. Dengan mengetahui sikap seseorang, orang akan menduga bagaimana respon atau tindakan yang akan diambil oleh orang tersebut terhadap suatu masalah atau keadaan yang dihadapinya (Hariyadi, 2003).

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sebagai pembelajaran bagi Indonesia untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai obyek-obyek tertentu dan spesifik. Pengetahuan tersebut diperoleh secara formal yang berakibat Indonesia mempunyai pola pikir dan prilaku sesuai dengan yang telah diperolehnya (Kamus Besar Indonesia, 1997).

Pendidikan dibagi dalam ruang lingkup yang meliputi pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk organisasi tertentu, seperti terdapat disekolah atau universitas. Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam bentuk lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa pendidikan, atau suatu program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu

tertentu, tanpa suatu evaluasi yang formal berbentuk ujian (kusumo, 1996).

2. Faktor Pendukung (*Enabling Faktor*)

Faktor ini mencakup ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas posdaya bagi masyarakat.

Upaya pemeliharaan dan peningkatan kesuksesan posdaya diwujudkan dalam suatu wadah keberlanjutan yang disebut sarana penunjang Posdaya. Upaya penyelenggaraan keberlanjutan pada umumnya dibedakan menjadi tiga yaitu: sarana pemeliharaan pengorganisasian primer merupakan sarana yang paling pertama menyentuh masalah Posdaya secara langsung. Sarana pemeliharaan Posdaya tingkat dua merupakan sarana pelayanan Posdaya yang menangani kasus yang tidak atau belum ditangani oleh sarana Posdaya primer karena peralatan atau keahlian belum ada dan sarana pemeliharaan Posdaya tingkat tiga merupakan sarana pelayanan Posdaya bagi kasus-kasus yang tidak ditangani oleh sarana pelayanan Posdaya primer dan pelayanan Posdaya sekunder (Suyono, 2010).

3. Faktor Pendorong (*Reinforcing Faktor*)

Faktor ini meliputi faktor keaktifan pengurus dalam memotivasi.

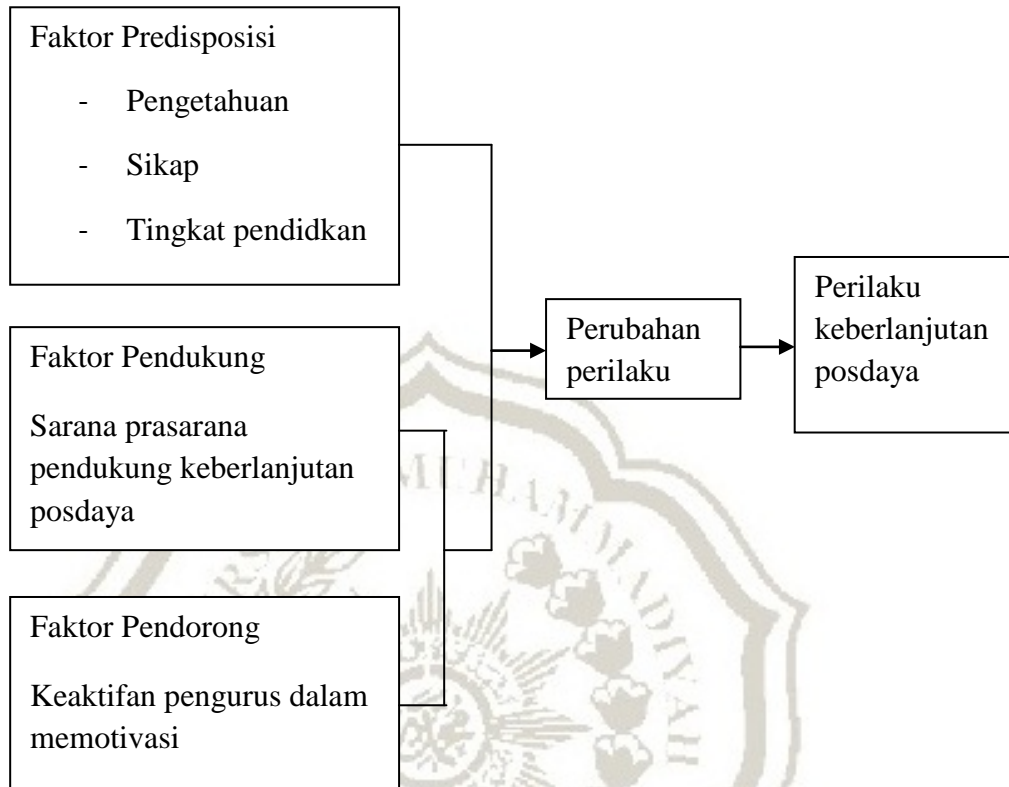
Untuk mewujudkan keberhasilan program yang optimal, diselenggarakan upaya program melalui kegiatan penyuluhan program untuk meningkatkan pengetahuan, kesadaran, kemauan dan kemampuan masyarakat untuk berperan aktif dalam program posdaya. Istilah

“penyuluhan” sering disejajarkan atau sering disetarakan dengan istilah “memotivasi” (Budioro, 2002).

Yang dimaksud motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Azwar, 1996).



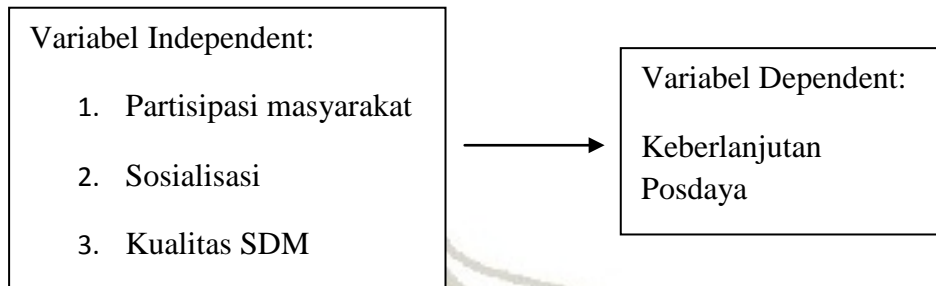
G. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori Perilaku

Modifikasi Teori Lawrence Green (1980) dalam Notoadmodjo (2007),
Suyono (2010).

H. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

I. Hipotesis

- a. Ada pengaruh positif antara faktor-faktor yang berhubungan dengan keberlanjutan program Posdaya.
- b. Tidak ada pengaruh positif antara faktor-faktor yang berhubungan dengan keberlanjutan program Posdaya.