

## POTENSI SUMBER DAYA ALAM DAN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA KARANGWANGI

**Endang Solihin**  
**Siti Zia Sahara**

Pascasarjana UNIK Cipasung Tasikmalaya  
[dediziasahara04@gmail.com](mailto:dediziasahara04@gmail.com)

### Abstrak

Desa Karangwangi merupakan daerah dengan potensi sumber daya yang cukup besar. Baik itu di daerah pesisir maupun daerah pegunungan dengan sumber daya yang begitu melimpah. Era otonomi daerah memberi peluang bagi pemerintah daerah untuk menyusun kebijakan dan program pembangunan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan potensi sumber daya alam (SDA) yang dimiliki dan kebutuhan masyarakat setempat. Pembangunan SDM mempunyai posisi strategis apabila diarahkan sesuai dengan potensi SDA, karena SDM yang berkualitas akan mampu menjaga pelestarian lingkungan. Tulisan ini bertujuan memberikan gambaran potensi SDA dan pembangunan SDM di desa Karangwangi. Aspek-aspek yang dibahas berkaitan dengan potensi sumber daya yang terkait dengan program pembangunan daerah termasuk pembangunan SDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa SDM masyarakat yang rendah memerlukan peningkatan pendidikan dan keterampilan. Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

**Kata Kunci:** otonomi daerah, sumberdaya manusia dan sumber daya alam.

### Abstract

The regional autonomy gives opportunities to the local government to make policy and program regarding human resources development based on its natural resources and the needed of its society. Human resources development has a strategic position if it is directed accordingly to the natural resources potentials. This is because human resource with good quality will able to save the environment preservation. Using quantitative and qualitative approach, this article aims to describe the potential natural resources and human resource development in Karangawang village. The discussed aspect would be related to the potential of the natural resources, which connected to the regional's development program, including human resource development. The results of this study show that the lack quality of human resources in research area needs the improvement of education and skill. Moreover, the empowerment of society in coastal area, through skill's improvement as an anticipation of post tin-mining production in Karangwangi village should be done.

**Kata Kunci:** regional autonomy, human resources and natural resources.

### PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (*human resources*) dari suatu negara merupakan salah satu faktor penting dan menentukan dalam usaha percepatan pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan agen-agen pembangunan yang secara aktif dapat meritberdayakan potensi sumber daya alam (SDA) menuju kearah yang

lebih produktif. Namun sebaliknya manusia juga dapat mengeksploitasi SDA tanpa melihat dampak negatif yang ditimbulkan. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyadari pentingnya usaha pembangunan SDM melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan bagi warganya (SDM) dan memanfaatkan potensinya secara efektif bagi pembangunan sosial-ekonomi dalam negara yang bersangkutan. (M. Todaro, 2000). Sementara itu modal

fisik (SDA) merupakan faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara arif untuk kepentingan masyarakat yang merupakan kelompok yang perlu ditingkatkan kehidupannya.

Pemerintah Indonesia telah menyadari bahwa perlu mengatur dan menata arah dan strategi pembangunan yang lebih baik, dengan melaksanakan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparansi dan mampu memotivasi partisipasi masyarakat terlibat dalam pembangunan ke segenap wilayah, sehingga perlu penyelenggaraan pemerintahan yang lebih bersifat desentralistik dan otonom. Artinya kabupaten/kota mempunyai kewenangan dan mengatur serta menentukan arah pembangunan yang akan dikembangkan. Selanjutnya daerah juga mempunyai hak dalam proses pengangkatan pemimpinnya maupun kebijakan di daerahnya. Otonomi juga memberikan harapan terhadap percepatan pembangunan. Ryaas Rasyid (2000) menyatakan bahwa tugas pemerintah daerah harus mampu menciptakan "*comparative advantage*" dan "*competitive advantage*" dengan cara *petama*, pemerintah harus dapat menjamin terciptanya suasana kondusif bagi penanaman modal dan kegiatan berusaha di kabupaten/kota. *Kedua*, pemerintah daerah dapat memfasilitasi dunia usaha dengan kemudahan kemudahan seperti peraturan dan perijinan.

Desa Karangwangi merupakan salah satu desa dari kecamatan mekarmukti kabupaten garut. Lebih tepatnya desa Karangwangi ini berada di daerah garut selatan yang berdampingan dengan laut selatan. Prioritas pembangunannya diarahkan pada sector pertanian, karna mayoritas penduduknya bekerja sebagai petani dengan total petani di desa karangwangi adalah 536 orang dan buruh tani 636 orang. Letak geografis desa karangwangi berada pada ketinggian 0-150 M (DPL) dengan luas dan batas wilayah 1.012 Ha.

Permasalahan yang dihadapi desa Karangwangi pada umumnya adalah ketenagakerjaan. Masalah tenaga kerja yang dihadapi saat ini selain kualitas tenaga kerja berkaitan erat dengan masalah kemiskinan. Rendahnya kualitas tenaga kerja (SDM), maka perlu peningkatan pendidikan individu (keterampilan, pengetahuan dan penguasaan teknologi), termasuk teknologi perkebunan yang merupakan salah satu potensia sektoral di desa Karangwangi. Hal ini merupakan kunci keberhasilan dalam melihat produktivitas ekonomi pada skala regional maupun nasional. Penguasaan iptek dan kualitas manusia sangat penting bagi individu maupun kelompok dalam kerangka menghadapi percepatan pembangunan daerah. Peningkatan pendidikan bagi pekerja mempunyai arti penting yang mempunyai peluang untuk meningkatkan status pekerjaan, mendapat pekerjaan sesuai dengan latar

belakang (kompetisi), meningkatkan produktivitas kerja dan pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan untuk menuju kesejahteraan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tulisan ini mengkaji potensi sumber daya ekonomi termasuk SDA serta permasalahan kerusakan lingkungan dan SDA yang dihadapi. Tulisan ini juga mendeskripsikan jenis pelatihan yang dibutuhkan masyarakat khususnya masyarakat desa untuk meningkatkan kualitas SDM di desa Karangwangi.

## **METODE**

### **Waktu dan lokasi**

Program KKNT berlangsung selama 2 bulan dari 23 April – 25 Juni 2019. Kegiatan dilaksanakan di Desa Karangwangi, Kecamatan Mekarmukti, Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat.

### **Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan karena didasarkan pada tempat kegiatan KKNT di desa Karangwangi. Adapun pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan data yang sangat terperinci dan beberapa filosofi. Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan selama kegiatan KKNT dengan pengamatan langsung dan wawancara kepada pihak desa.

### **Metode Pelaksanaan**

Metode pelaksanaan kegiatan KKNT dilaksanakan meliputi empat tahap, yaitu persiapan dan pembekalan; pemberangkatan mahasiswa KKNT; dan sosialisasi pemberdayaan masyarakat; dan proses pemberdayaan masyarakat.

#### **• Persiapan dan Pembekalan**

Kegiatan persiapan dilakukan meliputi 2 hal, yaitu ; diskusi dengan kelompok dan survey tempat yang akan dijadikan sebagai lokasi KKNT. Adapun tujuan dari survey tersebut adalah untuk melihat kondisi daerah dan izin kepada pihak desa, serta mencari rumah untuk dijadikan posko atau tempat tinggal saat KKNT berlangsung.

Pada kegiatan pembekalan, mahasiswa peserta KKNT dibekali dengan berbagai bidang ilmu. Kegiatan pembekalan bertujuan untuk memberikan pemahaman dan penambahan wawasan mahasiswa dalam pelaksanaan program, memberikan pemahaman mengenai cara berbau

dan menyesuaikan diri dengan masyarakat dalam membangun desa.

Kegiatan pembekalan melalui beberapa proses, meliputi; penyajian materi kepada mahasiswa dengan metode ceramah partisipatif, evaluasi proses kuliah pembekalan, dan evaluasi kuliah pembekalan. Adapun instruktur dan narasumber disampaikan oleh dosen Institut Agama Islam Cipasung, Camat lokasi KKNT dan pejabat dari instansi di lingkungan pemerintahan Garut.

- **Pemberangkatan Mahasiswa KKNT**

Setelah kegiatan persiapan dan pembekalan, dilakukan pemberangkatan mahasiswa ke lokasi KKNT (Desa Karangwangi) pada Sabtu 23 April 2019. Mahasiswa berjumlah 13 orang, terdiri dari 7 orang laki-laki dan 6 orang perempuan yang ditempatkan di satu posko yang sama. Mahasiswa peserta KKNT dalam pelaksanaan kegiatan seperti diskusi, pertemuan dengan masyarakat, dan pelaksanaan kegiatan lainnya, menggunakan ruang balai desa, masjid, rumah warga, maupun rumah singgah yang terletak di Karangwangi.

- **Sosialisasi masyarakat**

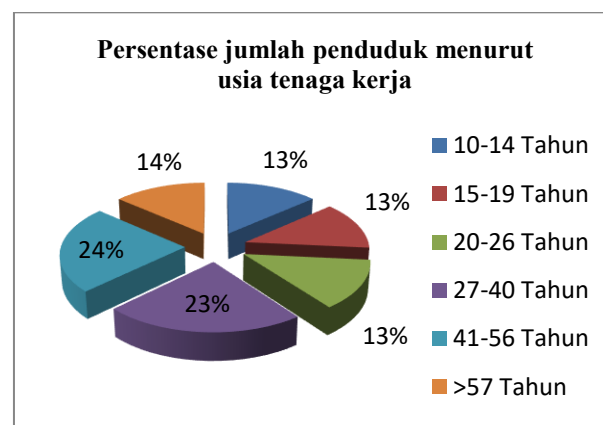
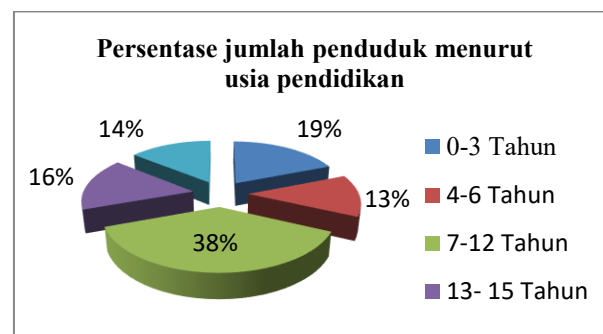
Sosialisasi pengabdian masyarakat dilakukan untuk menciptakan komunikasi serta dialog dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang program yang akan dilaksanakan oleh mahasiswa KKNT. Tahapan dan metode dalam proses sosialisasi meliputi: pertemuan formal dengan aparat desa dan tokoh-tokoh masyarakat, pertemuan formal dengan masyarakat, pertemuan informal dengan masyarakat melalui kunjungan rumah, diskusi kelompok, dan berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat (sosial, agama, dan lapangan).

- **Pemberdayaan masyarakat**

Pemberdayaan masyarakat dilakukan di sekolah SMPN 2 Mekarmukti dengan tujuan objek pada para pelajar, dengan sosialisasi abdimas melalui seminar peningkatan sumber daya manusia dibidang syari'ah dan dak'wah. Pelajar saat ini akan menjadi penerus di masa yang akan datang, maka dari itu dilaksanakan seminar yang bertujuan agar pelajar dapat memahami sumber daya manusia dan dapat mengaplikasikannya sehingga dapat mengembangkan potensi sumber daya alam yang ada di daerah desa Karangwangi.

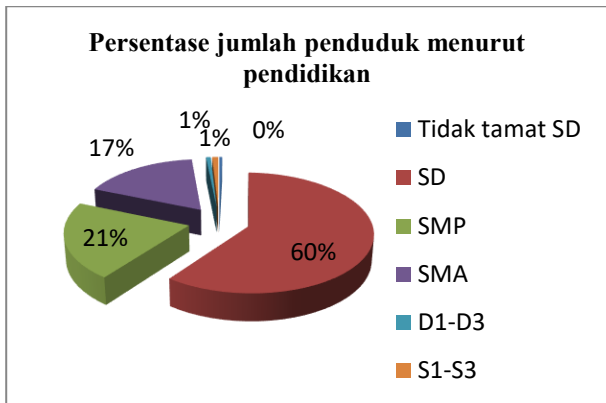
- **Profil Kelompok Sasaran**

Kegiatan pemberdayaan masyarakat yang bersamaan dengan kegiatan KKNT yang dilaksanakan di Desa Karangwangi, Kecamatan Mekarmukti, Kabupaten Garut. Desa Karangwangi dengan luas 1.012 Ha terdiri dari 3 dusun. Sebagai desa pantai dan pegunungan mempunyai letak geografis 0 – 150 M(DPL) ketinggian dari permukaan laut yaitu laut selatan. Desa ini berbatasan dengan desa Tegallega kecamatan Bungbulang (sebelah utara), berbatasan dengan samudera Indonesia (sebelah selatan), berbatasan dengan desa Sinarjaya kecamatan Bungbulang (sebelah Barat), berbatasan dengan desa Cijayana dan desa Mekarsari kecamatan Mekarmukti (sebelah timur). Desa Karangwangi memiliki jumlah total penduduk 4.849 jiwa dengan jumlah kepala keluarga (KK) 1.325 KK yang terdiri dari 2.426 orang laki-laki dan 2.423 orang perempuan (gambar 1). Penduduk dengan usia produktif (15-39) tahun dan berprofesi sebagai petani memiliki persentase yang besar. Kondisi penduduk tersebut merupakan kekuatan yang dimiliki desa Karangwangi dalam mengembangkan potensi sumber daya alam melalui kegiatan ini.

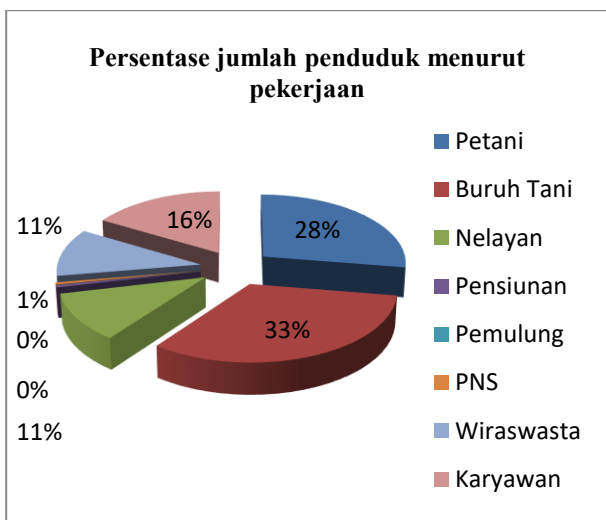


## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### TEMUAN



Gambar 2 sosialisasi dengan masyarakat di kantor desa Karangwangi.



Gambar 1 persentase menurut usia pendidikan, usia tenaga kerja, pendidikan dan pekerjaan.

• **Sosialisasi Masyarakat**

Sosialisasi program dilaksanakan pada 26 April 2019. Kegiatan sosialisasi dilakukan untuk menciptakan komunikasi serta dialog dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian tentang program yang dilaksanakan oleh mahasiswa KKNT. Kegiatan ini diikuti oleh peserta KKNT sebanyak 13 orang dengan tujuan untuk mendekatkan peserta KKNT dengan masyarakat serta mensosialisasikan kepada masyarakat mengenai tujuan dan tata cara pelaksanaan KKNT (gambar 2). Kegiatan sosialisasi ini memberikan hasil yang baik, masyarakat desa Karangwangi dan aparat desa Karangwangi memberikan dukungan penuh untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan oleh mahasiswa KKNT. Dukungan penuh dari pihak masyarakat, mitra dan perangkat desa Karangwangi terlihat dari peran mereka selama mengikuti kegiatan sosialisasi.

• **Pemberdayaan Masyarakat**

Kegiatan pemberdayaan masyarakat dilaksanakan melalui kegiatan seminar pengabdian masyarakat dengan mengangkat sebuah tema yaitu : “Optimalisasi Peningkatan Sumber Daya Manusia di bidang Dakwah dan Syariah” (gambar 3). Dengan tujuan untuk memberikan pemahaman sumber daya manusia dan dapat mengaplikasikannya oleh masyarakat desa Karangwangi. Sehingga dapat meningkatkan kualitas SDA dan SDM yang ada di desa Karangwangi.



Gambar 3 seminar pengabdian masyarakat di SMPN 2 Mekarmukti.

**PEMBAHASAN**

Potensi merupakan suatu daya yang dimiliki manusia. Akan tetapi, daya tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, yang menjadi tugas

berikutnya bagi manusia yang berpotensi adalah bagaimana mendayagunakan potensi tersebut untuk meraih prestasi. Secara umum, potensi dapat diklarifikasikan sebagai berikut.

1. Kemampuan dasar, seperti tingkatan intelegensi, kemampuan abstraksi, logika, dan daya tangkap.
2. Sikap kerja, seperti ketekunan, ketelitian, tempo kerja, dan daya terhadap tekanan.
3. Kepribadian, yaitu pola menyeluruh terhadap semua kemampuan, perbuatan, serta kebiasaan seseorang, baik yang jasmani, rohani, emosional, maupun social yang ditata dengan cara yang khas dibawah pengaruh dari luar. pola ini berbentuk tingkah laku dalam usahanya menajadi manusia sebagai mana dikehendaki.

Adapun sumber daya alam merupakan kekayaan alam yang digunakan untuk kesejahteraan manusia dengan berbagai bentuk dan jenisnya. Menurut Isard dalam Suroso, Asih, (1972) “Sumber daya alam merupakan keadaan lingkungan dan bahan-bahan mentah yang digunakan manusia untuk memenuhi kebutuhannya dan memperbaiki kesejahteraannya”. Selain itu, Soerianegara dalam Suroso, Asih, (1977) menyatakan bahwa “Sumber daya alam merupakan unsur-unsur lingkungan alam, baik fisik maupun hayati yang diperlukan manusia untuk memenuhi kebutuhan guna meningkatkan kesejahteraan hidup”. Dari kedua pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa sumber daya alam (natural resource) merupakan seluruh potensi yang dimiliki alam dan dapat dikembangkan dalam proses produksi sehingga dapat digunakan untuk kebutuhan hidup manusia.

Sumber daya alam terbentuk karena adanya kekuatan alamiah, misalnya tanah, air, udara, dan bahan tambang. Oleh karena itu, pada dasarnya sumber daya alam telah tersedia bersama terbentuknya bumi ini. Namun, potensi sumber daya alam tersebut tidak akan bermanfaat jika tidak diolah. Sebagai contoh, minyak bumi merupakan benda cair yang mungkin dianggap tidak bermanfaat, sampai manusia mempelajari cara menggunakannya, mengambil atau menyedot dari dalam tanah, dan memisahkannya hingga menjadi bermacam-macam bahan bakar. Manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya selalu berusaha memperoleh sumber daya alam tersebut. Oleh karena itu, manusia berusaha mengolah berbagai sumber daya alam sehingga dapat dimanfaatkan.

### **Macam-macam Sumber Daya Alam**

Ada beberapa macam sumber daya alam yang dapat dimanfaatkan dengan berbagai cara. Sumber daya alam tersebut dapat diklasifikasikan menurut beberapa hal, yaitu berdasarkan kemungkinan pemulihannya,

berdasarkan potensi penggunaannya, berdasarkan ketersediaannya dalam ruang, berdasarkan kepentingan bagi Negara, berdasarkan lokasi, berdasarkan kegunaan, berdasarkan wujud, dan berdasarkan nilai ekonomis.

### **Sumber Daya Alam Berdasarkan Kemungkinan Pemulihannya**

Sumber daya alam yang ada di bumi ini sangat banyak dan beraneka ragam. Penggolongan sumber daya alam berdasarkan pada kemungkinan pemulihannya dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu sumber daya alam yang dapat diperbaharui, tidak dapat diperbaharui, dan sumber daya alam yang tidak habis.

### **Peranan Sumber Daya Alam**

Peranan relative dari sumber alam dalam perkembangan ekonomi cenderung turun bila perekonomian makin berkembang. Sehingga dengan naiknya pendapatan maka hasrat untuk mengkonsumsi marginal pada sumber-sumber alam berkurang dan input alat-alat produksi per satuan output untuk sumber alam akan menurun atau setidaknya tidak tetap.

Secara relative peranan sumber daya memang semakin kecil tetapi secara absolute semakin banyak jumlah dan macam sumber daya alam yang diolah sehingga berubah dari sumber daya alam potensial menjadi sumber daya yang riil sifatnya.

Perbedaan antara Negara-negara yang sudah maju dan rendah pendapatannya tidaklah terletak pada tersedianya sumber daya alam tetapi terletak pada tingkat penggunaan sumber daya yang ada.

Peranan sumber daya alam masa sekarang adalah lain. Karena dengan melalui perdagangan atau membawa barang substitusi, akan dapat memperoleh bahan yang sebelumnya tidak dimilikinya. Misalnya: bahan serat dijepang, karena kurangnya sutera, kapas dan wool sehingga terpaksa dibuat dari bambu. Kekurangan sumber daya alam dapat mendorong kemajuan dengan penciptaan barang-barang substitusi dan barang dengan penemuan serta semangat untuk terus mengadakan penyelidikan.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk 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. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri serta organisasi.

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. pengembangan sumber daya manusia (human resources development) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikankesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat inidan yang akan datang.

Mengingat tujuan Pengembangan SDM berkaitan erat dengan tujuan organisasi, maka program-program yang dirancang harus selalu berkaitan erat dengan berbagai perubahan yang melingkupi organisasi, termasuk kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam hal pekerjaan serta yang lebih penting berkaitan erat dengan rencana strategis organisasi sehingga sumber-sumber daya organisasi yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan dengan organisasi lainnya. Anggapan ini sejalan dengan pernyataan Sergiovanni, et.al.

### **Langkah-Langkah yang Ditempuh dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia**

#### **1. Penentuan Kebutuhan**

Merupakan kenyataan bahwa anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut sungguh-sungguh dapat dibenarkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut sudah nyata-nyata diperlukan. Artinya pelatihan dan pengembangan tertentu hanya diselenggarakan apabila kebutuhan didasarkan pada analisis yang tepat.

Dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan terdapat tiga pihak yang turut terlibat. Pihak pertama adalah satuan organisasi yang mengelola sumber daya butuhan. Organisasi sebagai keseluruhan baik untuk kepentingan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan. Pihak kedua adalah para manajer

satuan kerja. Karena para manajer itulah yang sehari-hari memiimpin para karyawan dan arena mereka pulalah yang paling bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan satuan-satuan kerja yang dipimpinnya, merekalah yang dianggap paling mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan apa yang diperlukan. Pihak ketiga adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri. Banyak organisasi yang memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mencalonkan diri sendiri mengikuti program pelatihan dan pengembangan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini adalah para pegawai yang sudah dewasa secara intelektual mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam diri masing-masing. Informasi kebutuhan dan keinginan ketiga pihak itulah yang kemudian dibahas bersama bagian pelatihan dan pengembangan pegawai. Sumber-sumber informasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan karier pegawai yang telah disusun sebelumnya.
- b. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.
- c. Catatan tentang produksi.
- d. Berbagai laporan tentang keluhan, keselamatan kerja dan statistic kemangkiran.
- e. Data mutasi pegawai
- f. Hasil “exit interview”

Yang kesemuanya dapat memberikan petunjuk tentang adanya berbagai ragam permasalahan yang diperkirakan dapat dipecahkan melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan

#### **2. Penentuan Sasaran**

Berdasarkan analisis akan pelatihan dan pengembangan, berbagai sasaran ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Atau mungkin keduanya. Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan sejelas dan sekongkrit mungkin. Baik bagi para pelatih maupun para peserta.

Bagi penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan gunanya mengetahui sasaran tersebut ialah:

- a. Sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pelatihan dan pengembangan.
- b. Sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pelatihan yang akan digunakan.

Kejelasan sasaran juga akan sangat berguna dalam hal program pelatihan dan pengembangan ternyata kurang dianggap berhasil terutama sebagai umpan balik bagi bagian yang mengelola sumber daya manusia, baik mengenai programnya maupun mengenai pesartanya.

### 3. Penentuan Program

Dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dimaksud untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

Dalam hubungan ini penting untuk diperhatikan bahwa melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan dua kepentingan harus sama-sama terpenuhi. Kepentingan pertama adalah kepentingan organisasi yang tercermin pada peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Kepentingan kedua adalah kepentingan para pegawai peserta pelatihan dan pengembangan yang apabila tidak terpenuhi akan berakibat pada kurangnya motivasi, juga melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya

### 4. Prinsip-Prinsip Belajar

Pada akhirnya hasil yang dicapai lah yang dapat digunakan sebagai tolok ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain, yang diharapkan terjadi adalah berlangsungnya proses belajar mengajar dengan cepat karena peserta pelatihan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat.

Dikalangan para pakar pelatihan dan pengembangan telah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

### 5. Pelaksanaan Program

Perlu ditekankan bahwa sesungguhnya penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dalam kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar yang telah dibahas dimuka dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar-mengajar. Di samping itu, suatu teknik mengajar dapat berupa pelatihan bagi sekelompok peserta, tetapi berupa pengembangan bagi sekelompok peserta yang lain pada hal sama-sama mengikuti program yang sama.

## SIMPULAN

Kegiatan KKNT Pemberdayaan masyarakat dengan berbasis Sumber daya alam di desa Karangwangi melalui seminar pengabdian masyarakat cukup berhasil. Kondisi tersebut terlihat ketika seminar berlangsung, sesi Tanya jawab membuat peserta lebih memahami mengenai sumber daya sehingga menambah wawasan pada peserta. Dengan melihat sumber daya alam yang ada di desa Karangwangi yang cukup banyak, maka diperlukan pula SDM yang berkualitas dan berpotensi untuk bisa mengembangkannya. Selama kegiatan KKNT, sangat terlihat jelas kualitas-kualitas sumber daya yang dimiliki oleh masyarakat sangatlah baik. Tidak hanya kalangan orang tua yang memiliki potensi SDM yang baik, para pemuda/pemudinya memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengembangkan SDA maupun SDM yang ada di desa karangwangi. Adapun langkah-langkah untuk mengembangkan Sumber Daya Alam, yaitu; penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, prinsip belajar, dan pelaksanaan program. Dengan terciptanya masyarakat dengan memiliki potensial tinggi baik itu pada SDA maupun SDM, akan menciptakan desa yang berkualitas dan mampu bersaing di era modern tanpa menghiraukan keadaan.

## REFERENCES

- Sukirno, Sadono.2011.*Ekonomi Pembangunan* :Proses ,Masalah,dan dasar kebijakan. Jakarta : kencana.
- M. Suparmoko. 2008. *Ekonomi Sumber Daya Alam Edisi 4*. Yogyakarta. BFFE
- Suroso, Asih.\_\_\_\_.Geografi untuk SMA/MA. Surakarta : PT.Widya Duta Grafika
- S, Mulyadi.2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Subandi.2012. *Ekonomi Pembangunan*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman,Eman.2012. *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Apel, Asrul D'.2012. *Pengertian Potensi* : <https://id.scribd.com/doc/92844558/Pengertian-Potensi>
- Zazilatulumila.2015.Makalah Tugas Manajemen Lengkap (mp,mo,mk,msdm): <http://zazilatulumila.blogspot.com/2015/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>