

PENGARUH SOSIAL BUDAYA TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI KELURAHAN BHAYANGKARA DISTRIK JAYAPURA UTARA

Daniel Try Stovel Sihite
STISIPOL Silas Papare Jayapura
752016002@student.uksw.edu

Received: 24 April 2023 / Accepted: 05 Juni 2023 / Published: 30 Juni 2023

Abstrak

Provinsi Papua yang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan dihadapkan pada pelbagai masalah, terutama menyangkut Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga pemerintah dalam era pembangunan sekarang ini sangat memberikan perhatian terhadap masalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga tujuan dari penulisan ini ingin mengkaji tentang bagaimana pengaruh lingkungan sosial budaya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara. kedua ingin mengkaji tentang bagaimana mengatasi kendala yang menghambat lingkungan sosial budaya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena terkait pengaruh sosial budaya terhadap SDM yang ada. Hasil yang ditemukan adalah yang *pertama*, pengaruh lingkungan sosial budaya dalam hal ini ditinjau dari tradisi, kebiasaan, pekerjaan dan pendapatan tidak mempengaruhi dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). *Kedua*, peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan sangat rendah. Artinya bahwa tingkat pendidikan, keterampilan maupun etos kerja yang dimiliki responden sangat dipengaruhi oleh faktor tradisi (adat istiadat) dan kebiasaan yang berlaku dalam kehidupan masyarakat yang mendiami lingkungan di Kelurahan.

Abstract

The Province of Papua, which is actively carrying out development, is faced with various problems, especially regarding Human Resources (HR). So that the purpose of this writing is to examine how the influence of the socio-cultural environment has on increasing Human Resources (HR) in Bhayangkara Village, North Jayapura District. the second wants to examine how to overcome obstacles that hinder the socio-cultural environment to increase Human Resources (HR) in Bhayangkara Village, North Jayapura District. The method used in this study is a descriptive method that describes and explains phenomena related to socio-cultural influences on existing HR. The results found are the first, the influence of the socio-cultural environment in this case in terms of tradition, habits, work and income does not affect the increase in Human Resources (HR). Second, the increase in Human Resources (HR) can be said to be very low. This means that the level of education, skills and work ethic of the respondents is strongly influenced by traditional factors (customs) and habits that apply in the life of the people who live in the Bhayangkara Village environment.

Keyword : HR Builder, Bayangkara Village, Jayapura City.

PENDAHULUAN

Provinsi Papua yang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan dihadapkan pada pelbagai masalah, terutama menyangkut Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga pemerintah dalam era pembangunan sekarang ini sangat memberikan perhatian terhadap masalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagaimana diketahui bahwa pembangunan tidak saja diarahkan pada tercapainya hasil-hasil pembangunan, namun perlu ditingkatkan Sumber Daya Manusia termasuk aspek pemikiran masyarakat di dalamnya tentang pola berpikir yang rasional, mencakup : pandangan hidup, sistem nilai sosial budaya, mata pencaharian, Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan berharap serta latar belakang lingkungan.

Berkaitan dengan uraian tersebut, maka masalah Sumber Daya Manusia (SDM) pada dewasa ini bukan terbatas pada konsepsi kajian biologis, melainkan menyangkut aspek sosial budaya yang merupakan manifestasi dari interaksi manusia dengan lingkungan, baik lingkungan sosial maupun lingkungan alam dalam mencapai keseimbangan yang optimal. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus ditingkatkan mutu dan pengetahuan dengan upaya terpadu, menyeluruh dan berkesinambungan yang terus menerus.

Di samping itu, pembangunan merupakan proses perubahan yang dilakukan secara terus menerus dan berencana, maka diharapkan dapat memberikan kemungkinan kontribusi bagi masyarakat dalam meningkatkan kehidupannya. Namun pada kenyataannya, perubahan yang diharapkan oleh masyarakat dengan adanya aktivitas pembangunan di berbagai sektor tidak menunjukkan suatu perubahan, malahan mengalami suatu kemunduran bahkan status di dalam masyarakat itu sendiri.

Dikatakan perubahan yang terjadi di dalam masyarakat tidak menunjukkan suatu perubahan yang berarti, bahkan memberikan kemungkinan dampak terhadap perilaku masyarakat yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena pembangunan belum menyentuh harkat dan martabat masyarakat. Dengan timbulnya kesenjangan sosial dalam kehidupan masyarakat dan disisi lain semakin meningkatnya tindakan kriminalitas dengan berbagai bentuk dan merosotnya kualitas dan mutu pendidikan.

Demikian pula, pelaksanaan pembangunan di Provinsi Papua terutama di Distrik Jayapura Utara pada umumnya dan di Kelurahan Bhayangkara pada khususnya yang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang, baik dari pemerintah maupun swasta yang mana dengan adanya pemberian hak untuk mengatur daerah sendiri atau otonomi khusus harus memperhatikan lingkungan sosial budaya masyarakat yang mendiami daerah tersebut. Seperti halnya pada uraian sebelumnya dikatakan bahwa tercapainya hasil-hasil pembangunan perlu mengikut sertakan para masyarakat di dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga saya mengemukakan permasalahan Bagaimana pengaruh lingkungan sosial budaya terhadap peningkatan

Sumber Daya Manusia (SDM) di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara Kota Jayapura. Dan permasalahan kedua Kendala-kendala apa saja yang menghambat lingkungan sosial budaya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara Kota Jayapura ? tujuan dari penulisan ini terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu : Ingin mengkaji tentang bagaimana pengaruh lingkungan sosial budaya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara. Dan kedua Ingin mengkaji tentang bagaimana mengatasi kendala yang menghambat lingkungan sosial budaya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Karena metode tersebut menggambarkan peristiwa atau gejala-gejala yang sedang berlangsung dan aktual. Sebagaimana diungkapkan oleh Hadari Nawawi, (2001 : 63) bahwa : “Metode deskriptif adalah sebagaimana prosedur pemecahan yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang tampak atau sebagaimana adanya”.

Lokasi penelitian terletak di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara Kota Jayapura Provinsi Papua

Keadaan Populasi Penelitian

No.	Subyek Penelitian	Populasi
1.	RW I	90 KK
2.	RW II	70 KK
3.	RW III	94 KK
4.	RW IV	80 KK
5.	RW V	100 KK
6.	RW VI	66 KK
7.	RW VII	40 KK
8.	RW VIII	50 KK

9.	RW IX	30 KK
Jumlah		620 KK

Sumber Data : Kantor Kelurahan Bhayangkara, Tahun 2019.

a. Sampel Penelitian

Sampel menurut Suharsimi Arikunto, (1991 : 107) adalah : “Sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti”.

Selanjutnya jumlah sampel yang mewakili populasi ditentukan sebanyak 10 % dari populasi. Karena berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikunto, (1991 : 107) bahwa : “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih”.

Dengan demikian, penentuan jumlah sampel sebanyak 10 %, yaitu : $10/100 \times 620 \text{ KK} = 62 \text{ KK}$. Adapun pengambilan sampel ditetapkan sebanyak 10 %, dengan alasan bahwa kemampuan penulis dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana yang sangat terbatas. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Kedaaan Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Subyek Penelitian	Populasi	Sampel
1.	RW I	90 KK	9 KK
2.	RW II	70 KK	7 KK
3.	RW III	94 KK	9 KK
4.	RW IV	80 KK	8 KK
5.	RW V	100 KK	10 KK
6.	RW VI	66 KK	7 KK
7.	RW VII	40 KK	4 KK
8.	RW VIII	50 KK	5 KK
9.	RW IX	30 KK	3 KK

Jumlah	620 KK	62 KK
---------------	---------------	--------------

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer, Tahun 2019.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi”.
- b. Angket
- c. Wawancara

3. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

a. Teknik Pengolahan Data

Adapun teknik pengolahan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini, adalah :

- 1) Editing, yaitu meneliti kembali data yang telah terkumpul untuk diketahui, apakah data tersebut lengkap pengisian, kejelasan tulisan, kejelasan jawaban maupun keselarasan informasi.
- 2) Coding, yaitu dibuat klasifikasi jawaban dengan menetapkan jawaban-jawaban responden dalam kategori jawaban menurut jenis data.
- 3) Tabulasi, yaitu proses selanjutnya adalah memasukkan data yang telah terklapikasi tersebut dalam tabel dengan cara pengelompokkan menurut kategorinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan yang dapat peneliti dalam menganalisis data hasil penelitian, dapat dititik beratkan pada beberapa komponen, antara lain: (1) Pengaruh Lingkungan Sosial Budaya Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), (2) Kendala-Kendala Yang Dihadapi, dan (3) Alternatif Pemecahan Masalah. Ketiga komponen tersebut, dapat diuraikan satu-persatu, adalah sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Sosial Budaya

Pembahasan pengaruh lingkungan sosial budaya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), terhadap tradisi dapat dikatakan tidak baik. Artinya bahwa responden di dalam bergaul di masyarakat lebih mengutamakan kepentingan keluarga dan golongan mereka saja tanpa memikirkan kepentingan golongan lain. Hal ini disebabkan karena faktor keluarga dan kesukuan masih sangat kuat dipegang oleh masyarakat yang umumnya bersal dari Papua itu sendiri.

Demikian pula dengan kebiasaan dari pribadi masing-masing responden dapat dikatakan tidak baik. Artinya bahwa kebiasaan responden di dalam lingkungan sosial budaya tidak luput dari pengaruh tradisi yang di bawah dari asal kampung mereka. Jadi kebiasaan-kebiasaan yang terbawa tersebut diterapkan pula pada lingkungan yang sekarang mereka diami. Hal ini sering terjadi gesekan-gesekan yang dapat menimbulkan konflik diantara para masyarakat itu sendiri. Selanjutnya pengaruh lingkungan sosial budaya terhadap pekerjaan responden dapat dikatakan baik. Artinya para responden yang mendiami lingkungan Imbi mayoritas mempunyai pekerjaan tetap yang dapat menghidupi diri dan keluarganya. Dan tentang pendapatan responden dapat dikatakan sangat baik di dalam penghasilan mereka sebulannya. Artinya para responden di dalam pemenuhan kebutuhan hidup tidak begitu kekurangan. Hal ini dapat dikatakan, dimana responden yang berpenghasilan perbulannya rata-rata antara Rp. 1.000.000 – Rp. 1.250.000 dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan keluarganya dapat dikatakan terpenuhi.

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembahasan terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap tingkat pendidikan responden dapat dikatakan sangat baik Artinya tingkat pendidikan responden dalam pola berpikir kadang membantu di dalam pemecahan-pemecahan masalah yang dihadapi di lingkungan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan responden pada umumnya mempunyai tingkat pendidikan tamat SLTA yang pola berpikir mereka lebih condong dalam penyelesaian masalah dengan musyawarah dari pada bertikai dengan kekerasan.

Di lain pihak pembahasan terhadap keterampilan yang dimiliki responden dapat dikatakan tidak baik. Artinya bahwa responden kurang mempunyai kreativitas untuk membuat gagasan-gagasan yang dapat menghasilkan tambahan untuk menghidupi keluarganya. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya pembinaan dari instansi atau pihak swasta yang dapat membina para responden di dalam keterampilan untuk prakarsa atau membuat sesuatu yang dapat menghasilkan uang tambahan. Selanjutnya mengenai hasil penelitian terhadap etos kerja responden dapat dikatakan tidak baik. Artinya di dalam bekerja responden masih dipengaruhi oleh tradisi dan kebiasaan yang mengutamakan faktor keluarga, sehingga kepentingan orang banyak kurang diperhatikan terutama yang menyangkut kebersihan dan keamanan lingkungan. Dengan demikian, dari data tersebut dapat dianalisis bahwa faktor pendidikan dan pekerjaan yang dimiliki oleh responden sangat dipengaruhi oleh tradisi (adat istiadat) dan kebiasaan masyarakat di Kelurahan Bhayangkara lebih mengutamakan keluarga luas daripada daripada kepentingan orang banyak.

Kendala Yang Dihadapi

Kendala yang dihadapi masyarakat di Kelurahan Bhayangkara dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), antara lain :

Faktor Tradisi (Adat Istiadat) Pembahasan terhadap faktor tradisi atau adat istiadat pada masyarakat di Kelurahan Bhayangkara sangat mempengaruhi dalam kehidupan keluarga, terutama mementingkan kepentingan etnis masing-masing dibandingkan dalam pembauran dengan etnis lainnya.

Faktor Kebiasaan, Faktor kebiasaan yang dibawa dari daerah asal sering mempengaruhi kehidupan pada daerah tujuan, terutama kebiasaan yang mengutamakan kepentingan suku, agama dan golongan dibandingkan dengan kepentingan masyarakat umumnya.

Alternatif Pemecahan Masalah

Adapun alternatif pemecahan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, antara lain *pertama*, Faktor tradisi (adat istiadat) yang berlaku dalam masyarakat perlu secara bertahap untuk menghilangkan tradisi-tradisi yang dapat merugikan kehidupan keluarga di daerah tujuan (perkotaan). *Kedua*, Faktor kebiasaan yang menghambat dalam kehidupan keluarga di daerah asal tidak perlu di bawa pada daerah tujuan (perkotaan), terutama yang menyangkut kebiasaan mengutamakan kepentingan keluarga luas, sehingga kepentingan keluarga sendiri dalam meningkatkan gizi ibu dan anak balita dapat diperhatikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, adalah sebagai pertama, pengaruh lingkungan sosial budaya dalam hal ini ditinjau dari tradisi, kebiasaan, pekerjaan dan pendapatan tidak mempengaruhi dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). *Kedua*, peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan sangat rendah. Artinya bahwa tingkat pendidikan, keterampilan maupun etos kerja yang dimiliki responden sangat dipengaruhi oleh faktor tradisi (adat istiadat) dan kebiasaan yang berlaku dalam kehidupan masyarakat yang mendiami lingkungan di Kelurahan Bhayangkara.

KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi, 1991, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Doyle Paul Johnson, 1998, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, Gramedia, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2001, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Hendropuspito, 1998, *Sosiologi Sistematis*, Kanisius, Yogyakarta.
- Husein, Umar, 2001, *Metode Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pusat Utama, Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1998, Balai Pustaka, Jakarta.
- Kartini Kartono, 1998, *Patologi Sosial, (Jilid I, Edisi Baru)*, Rajawali Indonesia. Jakarta.
- _____, 1997, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni Bandung.
- Koentjaraningat, 1998, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
- Mubyarto, Dkk. (1998), *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, P3PK UGM, Yogyakarta.
- Ridwan, Mudjahiddin, 1992, *Penyusunan Usulan Penelitian dan Alat Pengumpulan Data*, UNCEN, Jayapura.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1993, *Metode Analisis Data Pada Dimensi Metodologis Dalam Penelitian Sosial*, Usaha Nasional, Surabaya.
- Soedarto, 2000, *Metode Penelitian Sosial*, UNCEN, Jayapura.
- Soekanto, Soerjono, 1998, *Teori Sosiologi Tentang Pribadi Dalam Masyarakat*, Rajawali Press, Yogyakarta
- _____, 1998, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Press, Jakarta.
- _____, 1997, *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Surakhmad, Winarno, 1998, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan*, Tarsito, Bandung.
- Wursanto, I. G. 1998, *Administrasi Kepegawaian Negara*, CV. Mandar Maju, Bandung