

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
KELOMPOK TANI “TANI MAJU” DI DUSUN BENER**

SKRIPSI



Oleh:

YUSUF AJI SAPUTRO
NIM 210717108

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yusuf Aji Saputro

NIM : 210717108

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Tani “Tani Maju”
Di Dusun Bener**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 31 Oktober 2021

Pembuat Pernyataan,

Yusuf Aji Saputro

NIM 210717108



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Tani
"Tani Maju" Di Dusun Bener

Nama : Yusuf Aji Saputro

NIM : 210717108

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang

Dr. Amin Wahyudi, M.E.I.

NIP 197502072009011007

Penguji I

Iza Hanifuddin, Ph.D.

NIP 196906241998031002

Penguji II

Mansur Azis, M.S.I.

NIDN 2024068601

Ponorogo, 22 November 2021

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang betandatangani di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

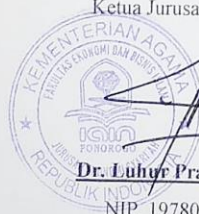
| NO | NAMA | NIM | JURUSAN | JUDUL |
|----|-------------------|-----------|-----------------|--|
| 1 | Yusuf Aji Saputro | 210717108 | Ekonomi Syariah | ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KELOMPOK TANI "TANI MAJU" DI DUSUN BENER |

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 31 Oktober 2021

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui

Mansur Azis, M.S.I
NIDN. 2024068601

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yusuf Aji Saputro

NIM : 210717108

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Tani
"Tani Maju" Di Dusun Bener

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah ini dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id adapun isi dari keseluruhan tulisan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis

Demikian pernyataan saya buat untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 23 November 2021



Yusuf Aji Saputro

NIM 210717108

ABSTRAK

Saputro, Yusuf Aji. 2021. “Analisa Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener” Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Dosen Pembimbing Mansur Azis, M.S.I.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia

Kelompok tani “Tani Maju” merupakan komoditas tani dalam satu tujuan dengan saling menguntungkan dalam mengembangkan sumber daya manusia pengelolaan pertanian secara produktif. Namun adanya disiplin kerja yang dilakukan oleh anggota kelompok tani tidak menjalankan secara sungguh-sungguh dan tidak mematuhi kesepakatan bersama.. dengan hal ini peneliti melakukan pengkajian manajemen sumber daya manusia dalam kinerja kelompok tani.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener ? Apa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener? Bagaimana analisis dampak pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener? Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian observasi dan wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan analisis induktif.

Hasil penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di kelompok tani “Tani Maju” terdapat metode pendidikan dengan melalui metode kuliah, diskusi dan studi kasus, untuk metode pelatihan dengan metode *On the job training* dan *vestibule*. Faktor yang memengaruhi kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas dan untuk faktor kepribadian belum bisa memengaruhi kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. Sedangkan, dampak pengembangan sumber daya manusia memberikan pemahaman lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mempermudah dalam bekerja, yang dirasakan pengurus kelompok dengan melihat anggota

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| COVER | |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iii |
| LEMBAR SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | x |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| E. Sistematika Pembahasan | 9 |
| BAB II : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA | |
| A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia | 12 |
| 2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 18 |
| B. Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 19 |
| 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia | 19 |

| | |
|---|----|
| 2. Tujuan Pengembangan | 20 |
| 3. Jenis Pengembangan | 20 |
| 4. Peserta Pengembangan..... | 21 |
| 5. Metode Pengembangan | 22 |
| 6. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan | 25 |
| C. Kinerja..... | 28 |
| 1. Pengertian kinerja | 28 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 29 |
| 3. Indikator Kinerja..... | 32 |
| D. Kajian Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 45 |
| B. Lokasi penelitian..... | 46 |
| C. Data dan Sumber Data | 46 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| E. Teknik Pengolahan Data | 49 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 51 |
| G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data..... | 52 |
| BAB IV : DATA DAN ANALISIS DATA | |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian..... | 54 |
| B. Paparan Data..... | 57 |
| 1. Pengembangan sumber daya manusia pada anggota kelompok tani “Tani Maju” | 57 |

| | |
|--|----|
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kelompok tani “Tani Maju” | 61 |
| 3. Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja kelompok tani “Tani Maju” | 69 |
| C. Analisis Data | 72 |
| 1. Analisis manajemen sumber daya manusia terhadap pengembangan sumber daya manusia kelompok tani “Tani Maju” | 72 |
| 2. Analisis kinerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok tani “Tani Maju” | 78 |
| 3. Analisis sumber daya manusia terhadap dampak pengembangan sumber daya manusia dalam kinerja kelompok tani “Tani Maju” | 83 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Saran | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA | 89 |
| LAMPIRAN | 92 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Data susunan pengurus kelompok tani “Tani Maju” | 56 |
| Tabel 4.2 Data anggota kelompok tani “Tani Maju” | 56 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Instrumen Penelitian dan Draf Wawancara..... | 92 |
| Lampiran 2 Transkrip Wawancara..... | 95 |
| Lampiran 3 Surat Keterangan Organisasi Kelompok Tani “Tani Maju” | 100 |
| Lampiran 4 Dokumentasi | 103 |
| Lampiran 5 Riwayat Hidup | 106 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk yang diciptakan Tuhan. Hidup di dunia manusia tidak selamanya akan bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan orang lain. Lingkungan sosial dan alam yang ada sangat berguna untuk memberikan keseimbangan kehidupan manusia itu berlangsung. Manusia merupakan makhluk Tuhan yang diberikan akal untuk berfikir mana yang baik dan juga mana yang buruk. Dengan hal itu manusia dapat melakukan hubungan yang baik dengan sesama manusia atas kepentingannya sosial bermasyarakat, bekerjasama dalam berbisnis.

Manusia pastinya akan mengalami masa perkembangan yang mulai dari masa kecil sampai dewasa hingga masa lanjut usia atau masa di hari tua. Manusia akan tergolong menjadi dua kelompok usia yaitu usia produktif dan usia non produktif. Usia produktif yaitu usia penduduk yang masuk dalam rentang usia antara 15-64 tahun. Penduduk usia ini merupakan usia masa yang mampu melakukan suatu pekerjaan atau berfikir yang baik dan berkebutuhan untuk mencukupi dalam berlangsungnya hidup seperti kebutuhan untuk bekerja ataupun mencari ilmu untuk persiapan di masa tuanya.¹

¹Astrid Savitri, *Bonus Demografi 2030: Menjawab Tantangan serta Peluang Edukasi 4.0 dan Revolusi Bisnis 4.0* (Depok: Penerbit Genesis, 2019), 8.

Sedangkan usia non produktif merupakan usia dimana seseorang tidak lagi mampu dalam bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Usia non produktif ini bisa dikatakan golongan orang yang lanjut usia karena yang masuk pada usia ini yaitu usianya 64-65 tahun ke atas. Saat ini Indonesia mengalami keuntungan yang sangat besar yaitu Indonesia mendapat bonus demografi. Keuntungan bagi Indonesia adalah memiliki demografi muda dan ini bisa menjadi sumber pertumbuhan kemajuan Indonesia. Demikian perlunya dikelola dengan baik dan profesional oleh pemerintah, maka Indonesia bisa mendapatkan manfaat besar.

Perkumpulan seseorang selalu memiliki tujuan guna membentuk kepentingan bersama. Organisasi atau lembaga merupakan sebagai contoh kumpulan dari beberapa orang. Lembaga atau organisasi waktu didirikannya pastinya sudah memiliki visi dan misi guna mewujudkan tujuan yang hendak dicapai bersama, namun untuk mencapai tujuan tersebut perlu membutuhkan manajemen yang dapat dikelola dengan baik dan benar. Dalam suatu lembaga atau organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting. Keberhasilan dan kesuksesan suatu lembaga akan diwujudkan pada kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).¹ Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

¹Surajiyo dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 2.

Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan kualitas sumber daya manusia merupakan manusia atau orang yang bekerja sebagai pegawai, personalia atau karyawan yang memiliki aspek keterampilan, kekuatan tenaga fisik serta pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangnya dan sikapnya untuk mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang ditetapkan sebelumnya. Kualitas sumber daya manusia yang unggul maka memberikan keberhasilan dalam kinerja yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Artinya di dalam pengembangan karyawan adanya proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan bekerja. Kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan karyawan juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan atau organisasi.²

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.³ kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 144.

³ Ibid., 182.

seseorang yang dikerjakannya selama periode seseorang tersebut bekerja. Kinerja dapat diukur dengan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai diategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kelompok tani merupakan organisasi dari sekumpulan petani yang biasanya dipersatukan oleh jenis komoditas yang sama ataupun satu wilayah yang sama atau berdekatan dengan beberapa jenis komoditas demi mencapai tujuan bersama yang saling menguntungkan. Sementara itu, pengertian kelompok tani berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No.273/Kpts/OT.160/4/2007 adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi, lingkungan (sosial, ekonomi, sumber daya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota.⁴

Dusun Bener yang akan dijadikan lokasi penelitian yang memiliki beberapa organisasi desa yang meliputi, Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Karang Taruna, Kelompok Tani. Dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian di Kelompok Tani “Tani Maju” Dusun Bener. Kelompok tani tersebut merupakan salah satu organisasi yang berada di wilayah di Dusun Bener Desa Betek Kecamatan Madiun Kabupaten

⁴Adi Pramudya, *Budi Daya dan Bisnis Jahe ala Adi si Anak Rempah* (Jakarta: AgroMedia, 2016), 39.

Madiun sebagai wadah operasional sekumpulan petani yang memiliki tujuan antara beberapa pelaku petani yang akan disatukan menjadi tujuan bersama guna mewujudkan petani yang unggul dan kesejahteraan bagi para petani dan masyarakat desa.

Proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di kelompok tani “Tani Maju” melalui pelatihan atau pendidikan yang dilaksanakan oleh pengurus kelompok tani masih belum berjalan dengan baik dan kurang optimal, pelatihan yang dibuat oleh mereka fokus terhadap pengelolaan pertanian. Tujuan adanya pelatihan tersebut agar pertanian yang dilakukan anggota dapat mengikuti kegiatan pertanian yang lebih maju dengan menggunakan metode pertanian yang beragam saat ini dan menggunakan alat teknologi yang canggih terutama di bidang pertanian. Mungkin karena kurangnya intensitas dalam penggalian mutu serta pendampingan kurang tepat membuat anggota juga masih kurang baik dalam mengelola kinerjanya. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengembangkan kemampuan setiap individu atau membangun motivasi kerja para anggota untuk penyegaran atau refresh ketika pekerjaan semakin banyak.

Alasan yang mendasar Kelompok Tani “Tani Maju” Dusun Bener Desa Betek Kecamatan Madiun Kabupaten Madiun untuk dijadikan objek penelitian karena menurut informasi dari anggota kelompok tani Bapak Joko Setiyono karena adanya suatu permasalahan dalam kinerja anggota kelompok, masih kurangnya motivasi kerja atau dorongan yang lemah dari pimpinan pada anggota kelompok tani, pelatihan yang dilakukan pada anggota belum

maksimal sehingga dapat mengakibatkan kinerja anggota tidak melemah. Selain itu, kegiatan pertemuan anggota kelompok tani pada setiap bulannya tidak berjalan dengan baik, sehingga menjadikan kurangnya komunikasi antar anggota kelompok.⁵

Permasalahan lainnya yang ada di Kelompok Tani “Tani Maju” Dusun Bener, Bapak Subeki selaku perangkat desa memberikan sedikit informasi bahwasannya perlakuan disiplin kerja yang dilakukan oleh anggota kelompok tani tidak menjalankan aktivitasnya secara sungguh-sungguh seperti pada bagian pengelolaan pompa air dusun yang digunakan sebagai perairan sawah petani tidak berjalan dengan baik dikarenakan anggota kelompok tani yang kurang bertanggung jawab dalam pengerjakannya.⁶

Menurut Bapak Sutrisno selaku ketua kelompok tani menjelaskan masih terdapat beberapa anggota kelompok tani tidak mematuhi kesepakatan yang telah dibuat bersama, seperti tidak disiplinnya anggota kelompok tani dalam hal pembayaran dana untuk pendistribusian pupuk. Akibatnya, kas keuangan kelompok tani menjadi terhambat.⁷

Dengan teori kinerja mengatakan bahwa seseorang perlu memberikan hasil kerja dan perilaku kerja yang harus dicapainya dengan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tetapi kenyataan pada lapangan mengatakan kurangnya tanggung jawab yang dilakukan beberapa anggota Kelompok Tani “Tani Maju” Dusun Bener dengan itu perlu adanya

⁵Joko Setiyono, Wawancara, 01 Februari 2021

⁶Subeki, Wawancara, 02 Februari 2021

⁷Sutrisno, Wawancara 02 Februari 2021

koordinasi antara anggota kelompok tani agar organisasi tersebut bisa tetap berjalan dengan baik. Sangat diperlukan bidang bagian pengawasan yang dimana seperti pihak perangkat desa atau lembaga pertanian dari pemerintah. Tentunya faktor utama yaitu butuhnya penyadaran bagi para anggota kelompok tani terhadap tanggung jawabnya sebagai anggota dari organisasi kelompok tani itu sendiri.

Oleh karena itu, agar dapat mewujudkan organisasi yang lebih baik diperlukan sumber daya manusia yang unggul yaitu dengan melihat kinerja dari anggota kelompok tani. Dengan hal itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia pada kinerja Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener. Ada beberapa sebab yang menjadikan tempat ini layak dilakukan penelitian yaitu *pertama* kesadaran keterbatasan pengetahuan, pemahaman, kemampuan pada pelaku organisasi kelompok tani ini sehingga dapat menimbulkan masalah. *Kedua*, pengelolaan sumber daya manusia yang lemah sehingga tidak berjalan dengan baik pada organisasi itu. *Ketiga*, memecahkan suatu masalah yang terjadi pada kelompok tani tersebut sehingga dapat memberikan solusi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut untuk dapat mendiskripsikan dan menganalisis lebih jauh masalah manajemen sumber daya manusia pada kinerja kelompok tani. Maka hal ini akan dituliskan dalam sebuah judul skripsi **Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Tani “Tani Maju” Di Dusun Bener.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis pengembangan sumber daya manusia Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener?
3. Bagaimana analisis dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian serta fokus penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener.
3. Untuk mengetahui dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktisnya. Adapun kegunaan penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam mengelola permasalahan terkait sumber daya manusia pada Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener.
- b. Hasil penelitian ini bisa di jadikan sebuah sumber informasi dan referensi apabila mahasiswa melakukan penelitian yang sejenis khususnya mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kepustakaan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan baik masukan bagi masyarakat dan juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya pada program studi Ekonomi Islam yang ingin mengembangkan penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan solusi dalam mengelola permasalahan terkait sumber daya manusia pada Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Kelompok Tani “Tani Maju” Di Dusun Bener.”. Maka pembahasannya akan disusun secara sistematis berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian sistematika pembahasan. Data umum dalam penelitian kualitatif ditulis secara singkat dilatar belakang masalah.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang memuat pengertian-pengertian yang akan diperlukan untuk pembahasan di bab-bab selanjutnya sehingga dapat digunakan sebagai dasar penelitian. Penelitian terdahulu yang memuat penelitian-penelitian terdahulu dapat dijadikan bahan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV : DATA DAN ANALISA

Pada bab ini berisi tentang data dan analisis data. Data diantaranya adalah gambaran umum kelompok tani “Tani Maju” yang terdiri dari sejarah berdirinya, susunan pengurus serta data anggota kelompok tani, kemudian data mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju”.

Sedangkan untuk analisis data yaitu analisis sumber sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju.”

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran. Bab ini memaparkan hasil kesimpulan atas rumusan masalah dan saran yang bermanfaat bagi pihak yang terkait.



BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang menjadi peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, karena manusia berperan dalam mengendalikan faktor lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.¹

Menurut Gauzali, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilaksanakan didalam organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), serta mengembangkan keterampilan (*skill*) yang mereka sesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.²

¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 6.

²M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 5.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.¹

Didalam bukunya Saihudin terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Gary Dessler. Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.
- b. Ivancevich. Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

¹Nuridin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), 1.

- c. Flippo. Manajemen personalia (*personnel management*) sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.²

Dengan penjelasan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi serta pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia guna untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan, organisasi dan masyarakat.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu:

a. Fungsi Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Fungsi Perencanaan

Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia

²Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019),

2) Fungsi Pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja dipersiapkan.

3) Fungsi Pengarahan

Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4) Fungsi Pengendalian.

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan antara kegiatan yang dilakukan dengan standart-standart yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

b. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan sumber daya manusia

Dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Di dalamnya meliputi:

a) Analisis pekerjaan

Penentuan kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

b) Penarikan/perekrutan calon tenaga kerja (*recruitment*)

Menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

c) Seleksi tenaga kerja (*selection*)

Proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dikumpulkan melalui proses *recruitment*.

d) Penempatan (*placement*)

Penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditentukan.

e) Pembekalan (*orientation*)

Dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang deskripsi jabatan, kondisi kerja dan pertauran organisasi.

2) Pengembangan (*Development*)

Bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

a) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

b) Pengembangan Karier (*Career Development*)

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung

jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.

3) Pemeliharaan (*maintenance*)

Bertujuan untuk memelihara keutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujudnya berupa masalah betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada organisasi.

a) Promosi dan Pemindahan

Sebuah proses dimana seseorang dapat memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan di atasnya model perekrutan internal.

b) Penilaian prestasi kerja

Sebuah penilaian kinerja sebuah karyawan atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

c) Kompensasi jabatan (*job compensation*)

Usaha pemberian balas jasa atas prestasi yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

d) Kepuasan kerja/Integrasi (*Integration*)

Menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antar tenaga kerja dengan organisasi yang menyangkut masalah motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik dan konseling.

e) Hubungan perburuhan/berserikat (*Labour Relation*)

Pembahasan masalah perjanjian kerja perjanjian perburuhan, kesempatan kerja bersama, sampai penyelesaian perselisihan perburuhan.

f) Pemisahan/Pemutusan Hubungan kerja (*Separation*)

Menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja atau masa berhentinya masa kontrak pada pekerja di perusahaan atau organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda.

Dalam bukunya Ajabar menurut Cushway tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa hal:³

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang sumber daya manusia.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia.
- c. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi.
- d. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antara pekerja dan organisasi.

³Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 5.

- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan organisasi.
- g. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan.

Artinya di dalam pengembangan karyawan adanya proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan bekerja. Kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan karyawan juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan atau organisasi.⁴

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam prakteknya organisasi-organisasi khususnya di kalangan industri banyak digunakan istilah “*training*”. Hal ini dapat dilihat dalam bagian atau nama departemen yang ada dalam struktur organisasi.

⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 140.

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada pihak tidaknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri, baik di swasta/negeri.⁵

2. Tujuan Pengembangan

Pengembangan karyawan yang dilakukan secara benar akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai atau sejalan dengan tujuan yang dicapai dari pengembangan itu sendiri. Secara umum tujuan pengembangan sebagian memiliki kesamaan dengan pelatihan, namun dalam beberapa aspek terdapat perbedaan. Berikut ini tujuan pengembangan sebagai berikut:⁶

- a. Menggali bakat yang terpendam
- b. Penyebaran kembali
- c. Memperbaiki kinerja
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Meningkatkan kegairahan dalam bekerja
- f. Meningkatkan semangat kerja
- g. Meningkatkan rasa kebersamaan⁷

3. Jenis Pengembangan

Jenis pengembangan dikelompokkan atas: pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

⁵Hairul Anwar dan Padli, *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM* (Banjarmasin: Poliban Press, 2020), 168.

⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 141.

⁷Ibid.

a. Pengembangan Secara formal

Karyawan ditugaskan oleh perusahaan mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun oleh lembaga pendidikan/latihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan atau lembaga karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang.

b. Pengembangan Secara Informal

Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan maupun anggota tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.⁸

4. Peserta Pengembangan

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan, biasanya merupakan karyawan baru dan karyawan yang lama, baik itu tenaga operasional maupun manager atau pimpinan perusahaan. Berikut adalah:⁹

- a. Karyawan baru merupakan karyawan yang diterima pada suatu perusahaan, dan sebelumnya belum pernah bekerja. Mereka ini belum paham akan apa yang akan mereka kerjakan atau belum mengerti akan

⁸Anwar dan Padli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 24–25.

⁹Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Binis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 110.

seluk beluk yang ada diperusahaan tersebut. karyawan baru biasanya mengerti akan teori saja tapi masih dangkal dalam pengalaman kerja karena kurang mengerti akan seluk beluk dalam dunia kerja.

- b. Karyawan lama, pengalaman karyawan bukan saja diperlukan bagi karyawan baru, tetapi karyawan lama juga perlu mendapatkan pengembangan, biarpun mereka telah bekerja sudah begitu lama tapi pengembangan itu jelas sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka. Pengembangan karyawan lama ini dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, metode kerja yang diperbaharui dan juga untuk persiapan promosi.¹⁰

5. Metode Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, maupun oleh konsultan. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM di antaranya ialah metode-pendidikan dan pelatihan. Berikut penjelasannya:¹¹

- a. Metode pendidikan

Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang

¹⁰Ibid., 111.

¹¹Ahmad Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1* (Surabaya: Pustaka Aksara, 2020), 237.

digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Metode pendidikan antara lain:

1) Metode kuliah

Metode ini sering juga di sebut metode ceramah.hal ini dikarenakan cara penyampaian ilmu yang diberikan seperti mengikuti perkuliahan di kelas. Peserta hanya sebatas menyimak dan memperhatikan materi yang diberikan. metode ini kurang memperlihatkan respon aktif peserta. Dikarenakan sifatnya yang satu arah, maka hanya mentorlah yang terlihat aktif. Sehingga pada metode kuliah ini, dituntut seorang mentor dalam berinteraksi dan mengajak peserta untuk berpartisipasi aktif terhadap isi materi.

2) Metode diskusi

Metode ini dilakukannya untuk memberikan kesempatan kepada para peserta untuk saling berinteraksi dan mngeluarkan ide, gagasan dan pendapat dalam menyikapi suatu permasalahan. Pada metode ini, *brainstorming* antar peserta menjadi ajang bertukar pikiran mengenai baik buruknya apabila suatu tindakan dilakukan, bagaimana implikasinya dan pa alternatif solusi yang diberikan. Dengan diskusi, maka diharapkan dapat meningkatkan daya analisis dan kemampuan peserta untuk menyelesaikan masalah yang ditemuinya pada pekerjaan. Metode ini dinilai

mampu membuat peserta untuk berani menyampaikan usulan komunikasi dan teknik untuk menyakinkan orang lain.¹²

3) Metode diskusi

Dalam metode ini, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam mengambil setiap keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi.¹³

b. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Beberapa metode pelatihan Andrew F. Sikula yaitu:¹⁴

1) *On The Job Training*

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. System ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, untuk melatih mereka. Metode latihan ini dibedakan dalam dua cara, yaitu: pertama cara

¹² Ibid.

¹³ Ibid., 238.

¹⁴ Ibid.

informal, yaitu cara pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya, dan kedua cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut dan selanjutnya para peserta pelatihan melakukan pekerjaan tersebut dan selanjutnya para peserta melakukan seperti yang dilakukan karyawan senior.

2) *Vestibule*

Vestibule adalah suatu bentuk latihan dimana para pelatihnya bukanlah berasal dari atasan langsung para karyawan yang dilatih melainkan pelatih khusus. Melalui percobaan dibuat suatu duplikasi atau kondisi yang mereka temui di dalam kerja mereka. Bentuk *vestibule* ini ialah simulasi. Simulasi merupakan suatu peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata. Dengan demikian apabila peserta kembali ke tempat kerjanya maka akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.¹⁵

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan

Setiap perusahaan berharap pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik atau memuaskan. Namun dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan dan perilakunya tidak banyak berubah. Bahkan dalam

¹⁵Ibid., 239.

berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan perilaku karyawan menjadi kurang baik. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dalam pengembangan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan adalah:¹⁶

a. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan atau lembaga harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan atau anggota yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

b. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditranfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

¹⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 144.

c. Materi

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik. Materi juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

d. Lokasi

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Dengan itu proses pelatihan dilakukan diluar menjadikan peserta menjadi fokus.

e. Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal.

f. Waktu

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.¹⁷

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.¹⁸

Kinerja merupakan seberapa jauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan

¹⁷Ibid., 144-146.

¹⁸Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 182.

dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi.¹⁹

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Karyawan atau anggota tidak selamanya akan melakukan kinerja apa yang telah diinginkan pada manajer atau atasannya pada perusahaan atau organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:²⁰

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang kurang baik maka hasil kerjanya juga kurang baik.

¹⁹Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Universitas Brawijaya Press, 2016), 167.

²⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 189.

b. Pengetahuan

Seseorang perlu dengan pengetahuan tentang pekerjaannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, dan jika seseorang tidak dibekali dengan pengetahuan yang kurang menjadikan seseorang lambat dalam melakukan suatu pekerjaan dan hasil dari pekerjaannya kurang baik.²¹

c. Kepribadian

Kepribadian adalah gambaran sosial yang umum yang diambil individu untuk memainkan peran-peran kehidupannya. Pandangan di atas sesuai dengan pandangan umum yang biasanya menghubungkan kepribadian dengan sifat-sifat menarik seperti: murah hati, pandai bergaul. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

d. Motivasi kerja

Motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan dari pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam

²¹ Ibid., 190.

mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang dilayani yang terindikasi dalam produktivitas kerja yang tinggi.

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.²²

f. Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.²³

g. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.²⁴

²²Ibid., 192.

²³Ibid., 193.

²⁴Ibid.

3. Indikator kinerja

Indikator dalam kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Hubungan antar karyawan

Kinerja dalam ini dapat dilihat dengan cara dikaitkannya dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan bekerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lain.²⁵

²⁵ Ibid., 210.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti, berikut ada beberapa penelitian terkait permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Silvi Lita Khoirunnisa yang dalam penulisannya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta.” Dilihat dari penelitian terdahulu ada persamaan penelitian yang saya ambil yaitu membahas pada sumber daya manusia guna untuk pengembangannya dan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan metode penelitian menggunakan metode deskriptif. Sedangkan perbedaannya yaitu pada subjek penelitiannya yaitu di PKPU Cabang Yogyakarta. Hasil Penelitian bahwa PKPU Cabang Yogyakarta tidak memiliki bidang khusus dalam menangani SDM dalam struktur organisasinya, sehingga program-programnya kurang baik atau kurang terencana. Sedangkan pengembangan SDM yang dilakukan PKPU berdasarkan pengamatan situasional. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh lembaga PKPU adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas yang memiliki ketrampilan dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dampaknya baik terhadap PKPU sendiri, karena lembaga

tidak akan berkembang tanpa karyawan yang berkualitas dan memiliki ketrampilan, minat kerja yang tinggi.²⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Sulia Meragani dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta.” Persamaan penelitian ini dengan yang saya ambil yaitu menganalisis atau membahas pada strategi peningkatan kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Dan analisis deskriptif atau narasi. Untuk perbedaannya yaitu subjek penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu ini yaitu pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta. Hasil penelitian ialah bahwa strategi yang digunakan perusahaan Sogan Batik Rejodani dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan menggunakan dan memaksimalkan sistem manajemen SDM perusahaan melalui tiga proses yaitu proses pengadaan SDM berupa rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM. Proses penggunaan SDM berupa spesifikasi latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki dan kesempatan memperoleh pelatihan-pelatihan khusus, serta proses pemeliharaan SDM yang ada di perusahaan berupa upaya pengembangan SDM melalui pemberdayaan dan motivasi kerja.²⁷

²⁶Silvi Lita Khoirunnisa, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta,” *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016).

²⁷Sulia Meragani, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta,” *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016).

Penelitian oleh Nihayatul Chusna dengan judul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal).” Persamaan penelitian terdahulu dengan yang saya ambil yaitu membahas penerapan manajemen sumber daya manusia melainkan pada penelitian terdahulu ini lebih mendetail secara islami dan metode penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan dan pendekatan kualitatif, analisis deskriptif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu ini mengambil subjek tenaga kerja di Sentra Industri Tas Kendal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, untuk perempuan diwajibkan menggunakan hijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten menjadi lebih sulit. Proses seleksi dilakukan dengan melihat akhlak dan kompetensinya, dan dilakukan dengan metode wawancara dan pengalaman kerjanya. Proses seleksi dilakukan secara adil kepada semua calon tenaga kerja. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan metode on the job training dan of the job training, para pemilik usaha sangat menyadari akan pentingnya pelatihan dan pengembangan. Selain itu juga diadakan pengajian dan santunan anak yatim. Penilaian kinerja dilakukan secara adil dengan

melihat akhlak, kemampuan menjahit, ketelitian, dan produktivitasnya. Kemudian untuk proses kompensasi, diberikan berdasarkan unit barang yang dihasilkan, namun terkadang kompensasi tidak diberikan secara tepat waktu.²⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Nina Ristia Barus dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada Pt Bank BNI Syariah Kc Medan.” Persamaan penelitian terdahulu dengan yang saya ambil yaitu membahas pengembangan sumber daya manusia dan metode penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan dan pendekatan kualitatif, analisis deskriptif, untuk perbedaannya pada penelitian terdahulu ini mengambil subjek pada karyawan Pt Bank BNI Syariah Kc Medan. Hasil penelitian PT.Bank BNI Syariah Kc Medan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sudah sesuai dengan Prinsip Syariah. Hal ini dikarenakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang mereka lakukan seperti pemilihan karyawan dengan seleksi yang berhubungan langsung dengan keislaman calon karyawan, pembinaan keislaman untuk membentuk kepribadian yang muslim, selain itu ada juga hasanah titik yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah. Dalam mutu pelayanan yang diberikan pihak

²⁸Nihayatul Chusna, “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal).” *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo, 2017).

PT. Bank BNI Syariah juga sudah sesuai dengan harapan para nasabah yang mana nantinya akan meningkatkan citra perusahaan.²⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan).” Persamaan penelitian terdahulu dengan yang saya ambil yaitu membahas strategi manajemen sumber daya manusia guna untuk peningkatan kinerja karyawan dan metode penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan dan pendekatan kualitatif, analisis deskriptif. Untuk perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu proses analisis juga menggunakan analisis swot dan untuk subjeknya pada PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan. Hasil Penelitian yaitu PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel Matriks yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada Growth Stability Strategy yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana

²⁹Nina Ristia Barus, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada Pt Bank Bni Syariah Kc Medan,” *Skripsi* (Medan: UIN Sumatera Utara, 2017).

pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.³⁰



³⁰Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan),” *Skripsi* (Medan: UIN Sumatera Utara, 2019).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dilakukan di masyarakat. Penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti. Tujuannya adalah melakukan penyelidikan secara mendalam mengenai subjek tertentu untuk memberikan gambaran yang lengkap mengenai subjek yang diteliti.¹

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan karena untuk memahami manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di kelompok tani “Tani Maju” melihat secara langsung dalam pola pengembangan sumber daya manusia dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggotanya dan dapat mengetahui dampak dilakukannya pengembangan sumber daya manusia pada anggota dalam meningkatkan kinerja anggota.

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Bahwa penelitian dilakukan dengan menjelaskan tentang permasalahan yang terjadi. Metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan informan.²

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif adalah untuk mengetahui kondisi, karakteristik, maupun definisi tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti

¹Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 52.

²Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 54.

menggunakan pendekatan kualitatif, karena ingin mengetahui fenomena dilapangan yaitu meneliti bagaimana sumber daya manusia terhadap pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja kelompok tani, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok tani dan menganalisis dampak pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju.”

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan.¹ Adapun Penelitian dilakukan di Kelompok Tani “Tani Maju” Dusun Bener. Alasan memilih tempat disini yaitu sangat mudah dijangkau oleh peneliti dan terdapat fenomena yang menarik yaitu masih kurang maksimal pada pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada anggota kelompok tani, kinerja dalam kelompok tani yang belum maksimal sehingga muncul beberapa permasalahan sumber daya manusia maka perlu mengetahui pola kinerja yang diterapkan pada kelompok tani tersebut yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.

C. Data dan Sumber Data

Data adalah fakta, informasi atau keterangan yang merupakan bahan baku dalam penelitian yang digunakan sebagai bahan pemecahan masalah atau

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 292.

mengungkapkan suatu gejala.² Dalam penelitian ini adalah data dari hasil wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Data dalam penelitian ini adalah:

1. Upaya pengembangan sumber daya manusia Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kelompok Tani “Tani Maju” di Dusun Bener.
3. Dampak pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah mewawancarai pengurus dan anggota kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener. Data pendukung penelitian ini didapatkan dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.³

Teknik pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Sebab, dalam penelitian kualitatif berupaya mengungkapkan kondisi yang diteliti, menjelaskan momen dan nilai-nilai rutinitas serta problematika individu yang

²Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: A-Ruzz Media, 2016), 204.

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 224.

terlibat didalam penelitian.⁴ Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data menggunakan jenis Wawancara mendalam yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara terlibat langsung secara mendalam dengan tujuan memperoleh informasi secara lisan melalui tanya jawab dan berhadapan secara langsung atau bertatap muka dengan beberapa informan yang memberi penjelasan terkait permasalahan penelitian.⁵

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara terstruktur untuk mendapatkan informasi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dan pengelolaan kinerja di kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener. Wawancara dilakukan dengan pengurus dan anggota kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener.

2. Observasi

Menurut Nasution (1998) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan

⁴Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 141.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2017), 231.

elektron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas. Observasi ada tiga macam yaitu observasi partisipatif, observasi secara terang tersamar dan observasi tidak berstruktur.⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis observasi terus terang dan tersamar. Peneliti dalam melakukan pengumpulan data melakukan secara terus terang kepada sumber data, bahwa sedang melakukan penelitian. Peneliti secara terus terang melakukan pengumpulan data mengenai pengembangan sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia kelompok tani “Tani Maju.”

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting serta rekaman wawancara yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga mendapatkan data yang nyata.⁷

Pada penelitian ini dokumentasi yang dilakukan peneliti melalui mencari data pendukung dari kelompok tani “Tani Maju.” Data tersebut yaitu data anggota kelompok, surat keterangan resmi organisasi kelompok tani dan kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti.

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data berasal dari data yang diperoleh baik lapangan maupun dari kepustakaan. Pengolahan data ini tujuannya untuk menolong proses

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 226.

⁷Ibid., 228

penelitian agar mencapai tujuan yang diinginkan yaitu menganalisis menarik kesimpulan dan menjawab rumusan masalah.⁸ Teknik pengolahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik reduksi data, display data, menarik kesimpulan. Sehingga data yang diperoleh dari lapangan mengenai sumber daya manusia pada kelompok tani “Tani Maju” akan diolah peneliti dan kemudian dianalisis serta disimpulkannya. Berikut teknik yang akan dilakukan melalui langkah-langkahnya:

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses mengolah data dari lapangan dengan memilah, memilih dan menyederhanakan data dengan merangkum yang penting-penting sesuai dengan fokus masalah penelitian.⁹ Dengan ini hasil reduksi data dapat memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah untuk pengumpulan data selanjutnya dan data tambahan lainnya. Oleh karena itu dapat memberikan data yang relevan terhadap masalah yang diteliti tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju.”

2. Penyajian data

Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman terhadap kasus yang terjadi di lapangan dan dapat dijadikan dalam tindakan dalam pengambilan analisis data dengan penyajian tabel dan gambar. Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat

⁸Muh. Fitrah & Luthfiah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Sukabumi:CV. Jejak, 2017), 31.

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 247.

dalam bentuk matrik sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data yang lain.¹⁰

3. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif akan menjawab dari rancangan rumusan masalah yang masih bersifat sementara ataupun tidak, karena dalam kesimpulan dapat diketahui setelah melakukan penelitian di lapangan dengan harapan dapat menghasilkan teori baru atau temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Dengan ini berharap dapat memberikan solusi dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju.”

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹¹

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 165.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 245.

yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.¹²

Analisa data yang akan dilakukan dalam penelitian, yaitu:

1. Upaya pengembangan sumber daya manusia di kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener.
3. Dampak pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kelompok tani “Tani Maju” Dusun Bener.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) menurut versi positivisme dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria paradigmanya sendiri.¹³

Dalam keabsahan data diadakan pengecekan dengan teknik:

1. Ketekunan atau keajegan pengamatan

Keajegan pengamatan berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif. Mencari suatu usaha membatasi berbagai pengaruh. Mencari apa yang dapat diperhitungkan dan apa yang tidak dapat. Pengujian kredibilitas dengan meningkatkan ketekunan ini dilakukan dengan cara peneliti

¹²Ibid., 245.

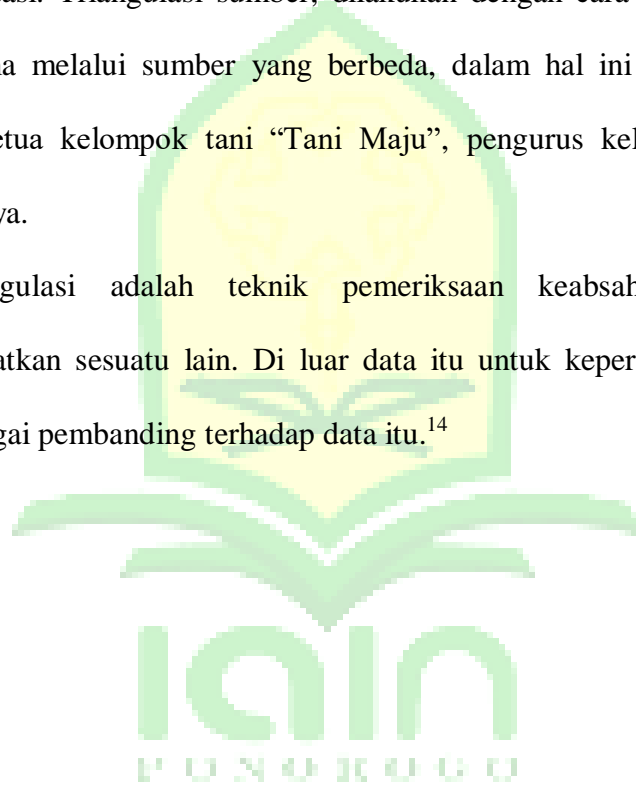
¹³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 321.

membaca seluruh catatan hasil penelitian secara cermat, sehingga dapat diketahui kesalahan dan kekurangannya.

2. Triangulasi

Triangulasi dilakukan dengan cara triangulasi teknik, sumber data dan waktu. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber yang berbeda, dalam hal ini sumber datanya adalah ketua kelompok tani “Tani Maju”, pengurus kelompok tani dan anggotanya.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.¹⁴



¹⁴Ibid.

BAB IV

DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kelompok Tani “Tani Maju”

Kelompok Tani “Tani Maju” merupakan kelompok tani yang berada di RT/RW 08/02 Dusun Bener, Desa Betek, Kecamatan Madiun, Kabupaten Madiun. Berdasarkan salah satu narasumber yaitu bapak Sutrisno yang selaku sebagai ketua kelompok tani pada tahun 2015 sampai dengan saat ini, sejarah berdirinya adalah sebagai berikut:

Kelompok tani “Tani Maju” merupakan sebuah kelompok tani yang berdiri pada tahun sejak tahun 2006 dilatarbelakangi karena adanya aspirasi dari para petani yang merasa kebingungannya yang berkaitan dengan kebutuhan petani seperti dalam pengelolaan lahan ,pembibitan maupun sampai proses panen. Pada hal tersebut menjadikan alasan juga karena susahnya mencari pupuk bagi para petani, sedangkan proses pendistribusian pupuk diharuskan para petani harus bergabung dalam anggota kelompok tani. Dengan hal itu, para petani memutuskan untuk berkumpul dan bermusyawarah membuat kelompok tani dengan nama yaitu kelompok tani “Tani Maju”.

Pada awal berdiri, kelompok tani diketuai oleh bapak Habib Ma’ruf, sekertaris adalah bapak Djoko Setiyono, bendahara adalah Budiono dan anggota kelompok tani pada saat itu berjumlah sekitar 70 anggota.

Kepengurusan tersebut berjalan sampai pada tahun 2015. Karena dirasa kelompok yang dibentuk terdapat ketidakefektifan pada anggota kelompok tani dan pengurus yang tidak amanah dalam menjalankan tugasnya, maka banyak anggota yang mulai tidak aktif dalam pertemuan anggota dan menjadikan kegiatan yang ada di kelompok tani tidak berjalan dengan baik. Dari kondisi itu, pada tahun 2015 dilakukan pembaruan kepengurusan dan dilakukan pencatatan kembali anggota yang benar-benar siap ikut gabung dalam kelompok tani. Dari tahun 2015 sampai dengan 2021 ini anggota kelompok tani berjumlah 48.¹

Kegiatan kelompok tani “Tani Maju” diantaranya yaitu mengadakan pertemuan anggota setiap 1 bulan sekali, melakukan arisan, mendatangkan narasumber dan para ahli guna sebagai pengembangan sumber daya petani, dan diadakan studi banding dengan kelompok tani lainnya.

2. Visi Misi Kelompok Tani “Tani Maju”

a. Visi

Terwujudnya masyarakat petani yang makmur dan mandiri tanpa meninggalkan kelestarian lingkungan.

b. Misi

- 1) Memajukan kelompok tani didalam bidang pertanian, peternakan, maupun perikanan.
- 2) Mengelola dan pengembangan sumber daya petani yang berkualitas.

¹ Sutrisno, *Wawancara*, 7 September 2021.

3. Susunan Pengurus Kelompok Tani “Tani Maju”

Dalam suatu organisasi tentunya memiliki susunan kepengurusan agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, seperti pada kelompok tani “Tani Maju memiliki susunan kepengurusan organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Susunan Pengurus Kelompok Tani “Tani Maju”

| No | Jabatan dalam pengurus | Nama | Alamat/RT |
|----|--------------------------|---------------------|-----------|
| 1. | PEMBINA | Kicuk Ardianto A.Md | Betek/02 |
| 2. | KETUA | Sutrisno | Bener/08 |
| 3. | SEKERTARIS | Djoko Setiyono | Bener/07 |
| 4. | BENDAHARA | Budiono | Bener/09 |
| 5. | SEKSI-SEKSI | | |
| | Pengolahan Lahan | Trihartono | Bener/08 |
| | Pupuk | Habib Ma'ruf | Bener/09 |
| | Pengelolaan Hasil | Jaikun | Bener/07 |

Sumber: Surat Keputusan Kelompok Tani “Tani Maju”

4. Data Anggota Kelompok Tani “Tani Maju”

Berikut adalah data anggota kelompok tani “Tani Maju” Dusun Bener, Desa Betek, Kecamatan, Madiun Kabupaten Madiun.

Tabel 4.2

Data Anggota Kelompok Tani “Tani Maju”

| Nama | RT | Nama | RT |
|----------------|-----|---------|-----|
| Kemis | 007 | Wakidjo | 009 |
| Djoko Setiyono | 007 | Rochim | 009 |
| Tumijan | 007 | Sumidi | 009 |
| Gunarti | 007 | Marjuki | 007 |
| Sardju | 007 | Paijo | 007 |
| Marno | 007 | Sutomo | 007 |

| | | | |
|---------------|-----|--------------|-----|
| Siti Mahmudah | 007 | Rusni | 008 |
| Subiyanto | 007 | Suminem | 007 |
| Solikin | 007 | Nyoto | 009 |
| Sutrisno | 008 | Dwi Endro S. | 009 |
| Eko Agus S. | 008 | Jumadi | 009 |
| Tri Hartono | 008 | Edy Purwanto | 009 |
| Hartono | 008 | Slamet | 008 |
| Salamin | 008 | Lanjar | 008 |
| Sujinah | 008 | Sukiran | 008 |
| Muhammad K. | 008 | Komarudin | 007 |
| Harmining | 008 | Supi | 007 |
| Srimini | 008 | Sukimin | 008 |
| Khomsatun | 008 | Sugeng | 008 |
| Samidi | 008 | Suhariato | 009 |
| Radi | 009 | Purwanto | 007 |
| Subeki S. Ag. | 009 | Ali Maksum | 008 |
| Yadi | 009 | Moch Kusaini | 007 |
| Budiono | 009 | Darminto | 008 |

Sumber: Surat Keputusan Kelompok Tani “Tani Maju”

B. Paparan Data

1. Pengembangan sumber daya manusia kelompok tani “Tani Maju”

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan.²

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan. Pada metode pengembangan diantaranya ialah metode pendidikan dan pelatihan. Metode pengembangan sumber daya manusia kelompok tani “Tani Maju” sebagai berikut:

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 140.

a. Metode pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia dikelompok tani “Tani Maju” dengan metode pendidikan di sampaikan oleh bapak Sutrisno selaku ketua kelompok , beliau mengatakan:

“Pengembangan yang kita lakukan dengan metode pendidikan kita sudah lakukan mas yaitu dengan mengikut sertakan pada agenda-agenda pembelajaran kepada anggota yang di adakan oleh pengurus kelompok dengan mendatangkan pemateri untuk memberikan teori-teori yang akan disampaikan karena hal tersebut menjadi penting pada anggota yang tidak semua sudah mampu dalam pengelolaan pertanian yang baik.”³

Hal tersebut ditambahkan oleh bapak Budiono selaku bendahara mengatakan :

“Pengembangan sumber daya manusia disini selalu kita agendakan mas, kami menginginkan para petani pada dusun ini memiliki potensi yang baik dan mampu mengelola pertanian masing-masing dengan hasil yang maksimal. Dengan hal itu kita selalu agendakan kegiatan pelatihan pada setiap tiga bulan atau setelah musim panen mas. Tidak hanya itu kami juga survei progress para anggota dengan melihat secara langsung di sawahnya.”⁴

Berdasarkan hasil wawancara narasumber diatas disimpulkan bahwa pengembangan dengan menggunakan metode pendidikan sudah dilakukan oleh kelompok tani “Tani Maju” yaitu Pengembangan yang di lakukan dengan mendatangkan pemateri guna untuk memberikan teori-teori dalam pertanian. Pengembangan tersebut yang didiinginkan agar dapat memiliki potensi yang baik dan mampu mengelola pertanian masing-masing dengan hasil yang maksimal.

³ Sutrisno, *Wawancara*, 4 September 2021.

⁴ Budiono, *Wawancara*, 4 September 2021.

Pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan metode pendidikan ada beberapa metode didalamnya seperti metode kuliah atau ceramah, metode diskusi, dan metode studi kasus seperti berikut:

1) Metode kuliah

Metode kuliah yang dilakukan oleh kelompok tani “Tani Maju” disampaikan oleh bapak Habib Ma’ruf mengatakan “metode kuliah sudah dilakukan mas kita dikumpulkan saat ada jadwal kegiatan tersebut kita semua anggota berkumpul dan mendengarkan penjelasan apa yang disampaikan oleh pemateri. Pematerinya ya terkadang dari pengurus sendiri kadang juga didatangkan dari penyuluh pertanian kayak gitu mas.”⁵

Begitu juga diungkapkan oleh bapak Hartono “saya ikut hadir mas kalau kegiatan seperti ini saya selalu mencatat materi-materi penting yang disampaikan oleh pemateri. Kegiatannya kalau ini ya penyampaian materi mas dan nanti dilanjutkan sesi tanya jawab dengan pemateri gitu mas.”⁶

Begitu juga bapak Salamin mengatakan “ ya kalau caranya kita kumpul semua anggota mas, dirumahnya salah satu anggota, kita belum punya gedung kelompok tani mas masalahnya, setelah itu

⁵ Habib Ma’ruf, *Wawancara*, 6 September 2021.

⁶ Hartono, *Wawancara*, 7 September 2021

yaudah langsung penyampaian materi mas biasanya dari pengurus kelompok sendiri, penyuluh pertanian maupun dinas mas.”⁷

Dari hasil wawancara dapat di tarik kesimpulan bahwa metode kuliah atau ceramah sudah dilakukan pada anggota kelompok yaitu diadakan yang sudah dijadwalkan oleh pengurus kelompok tani “Tani Maju.” Proses pelaksanaan pengembangan secara metode kuliah ini dengan cara mengumpulkan anggota kelompok tani pada rumah salah satu anggota di dikarenakan belum mempunyai gedung menetap kelompok tani, sehingga menggunakan salah satu anggota, dengan dikumpulkan tersebut panitia sudah menyiapkan materi-materi yang akan disampaikan kepada anggota, kemudian tugas anggota mendengarkan dan memahami apa yang disampaikan oleh pemateri dan untuk pemateri terkadang dari pengurus sendiri ataupun penyuluh pertanian dan dinas pertanian.

2) Metode diskusi

Diskusi dilakukan agar anggota menjadi lebih aktif dalam organisasi dalam berpendapat dan kompak bekerja sama dalam kelompok seperti yang dikatakan bapak Djoko Setiyono “diskusi ini seperti evaluasi mas, setiap sebulan sekali kita adakan evaluasi bersama anggota, kegiatannya kita yaitu bebas berpendapat

⁷ Salamin, *Wawancara*, 7 September 2021

mengarahkan anggota untuk berbicara secara terbuka kepada pengurus mas.”⁸

Hal ini juga diungkapkan oleh bapak Hartono “pas pertemuan mas kegiatan diskusi itu ada saya sebagai anggota ya terkadang langsung saja mas saya langsung memberikan pendapat saya waktu evaluasi kayak gitu mas.”⁹

Hal yang sama bapak Salamin mengatakan “kalau diskusi saya waktu kegiatan lapangan mas ketika ada permasalahan dilapangan gitu, waktu langsung di sawah kita juga selalu diskusi seperti bagaimana mengurangi hama di sawah.”¹⁰

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa metode diskusi ini seperti evaluasi yang dilakukan kelompok tani tersebut, setiap sebulan sekali diadakannya evaluasi bersama anggota, kegiatannya yaitu bebas berpendapat mengarahkan anggota untuk berbicara secara terbuka kepada pengurus. Dijelaskan di atas bahwa anggota juga begitu aktif dalam diskusi dan berani memberikan pendapat secara langsung, ada juga proses metode diskusi dilakukan disaat dilapangan ketika sesama anggota yang menemukan suatu permasalahan seperti saat di sawah berdiskusi masalah hama.

⁸ Djoko Setiyono, *Wawancara*, 8 September 2021

⁹ Hartono, *Wawancara*, 8 September 2021

¹⁰ Salamin, *Wawancara*, 7 September 2021

3) Metode studi kasus

Pengembangan yang dilakukan kelompok tani menggunakan metode studi kasus disampaikan oleh bapak Trihartono selaku seksi pengolahan lahan mengatakan “belum mas, metode ini di kelompok tani sini belum dilakukan karena melihat dari anggota kayaknya belum siap dilakukan metode ini.”¹¹

Begitu juga bapak Siswanto mengatakan “studi kasus kalau dilakukan sebagai pengembangan sumber daya manusia belum dilaksanakan mas, tapi kalau permasalahan dilapangan ya tentu tetap ada mas, seperti padi terkena hama potong leher kayak gitu kayak gitu mas kita inisiatif sendiri menangani masalah tersebut.”¹²

Bapak agung juga menambahkan beliau mengatakan “saya belum pernah ikut dalam pengembangan ini mas, dari pengurus juga belum pernah mengadakan pengembangan metode yang ini mas”¹³

Metode yang belum dilakukan tersebut akan berdampak juga pada anggota ketika ada masalah lain yang akan terjadi seperti diungkapkan oleh bapak Agung “ya dampaknya kita merasa kebingungan juga mas kalau ada permasalahan baru mas, ya seperti saya yang pernah lakukan mas, sawah saya saat ini banyak

¹¹ Trihartono, *Wawancara*, 12 September 2021

¹² Siswanto, *Wawancara*, 9 September 2021

¹³ Agung, *Wawancara*, 10 September 2021

diserang oleh hama tikus mas, saya merasa kebingungan juga gimana cara menyelesaikan masalah hama itu.”¹⁴

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan metode studi kasus yang ada di kelompok tani “Tani Maju” belum dilaksanakan oleh pengurus kelompok, akan tetapi para anggota disaat dilapangan melakukan pekerjaanya dapat menemukan kasus atau permasalahan dengan sendirinya seperti hama tikus yang menyerang tumbuhan padi di sawahnya, hal itu menurut anggota adalah sebagai kasus juga karena ada permasalahan yang perlu di selesaikan, akan tetapi karena belum pernah dilakukan oleh pengurus metode tersebut menjadikan dampak bagi anggota juga terhadap pekerjaanya menjadi terhambat karena kebingungan mencari solusi dalam permasalahan tersebut.

b. Metode pelatihan

Selain dalam metode pendidikan pada pengembangan sumber daya manusia ada juga pengembangan menggunakan metode pelatihan. Tentunya dalam menggunakan metode pelatihan ada beberapa jenis didalamnya yaitu *on the job training*, *Vestibule*, *Apprenticeship*, *Spesialist Course*, seperti dijelaskan sebagai berikut:

¹⁴ Ibid.

1) *On the job training*

Metode ini adalah kegiatan dimana peserta secara langsung diberikan pekerjaan agar supaya terlatih seperti yang dijelaskan bapak Sutrisno selaku ketua kelompok tani mengatakan bahwa:

“Sudah dilakukan mas, adapun anggota lama atau yang baru sudah menerima pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing kalau seperti bagian dari pengurus, ketika waktu perubahan pengurus baru kita langsung menempatkan tugasnya seperti sekretaris bagian pencatatan, bendahara bagian mengurus keuangan dan kita juga buatlah setiap seksi yaitu seksi pengolahan lahan, distributor pupuk, dan pengelolaan hasil panen, untuk awal pelaksanaan kita juga lakukan pemantau secara terus menerus agar setiap anggota dapat bekerja sesuai bagiannya mas.”¹⁵

Dijelaskan juga oleh anggota terkait metode *training* ini dilakukan di kelompok tani “Tani Maju” seperti yang dijelaskan oleh bapak Siswanto mengatakan “saya awal gabung pada kelompok tani ini saya langsung diberikan pekerjaan bagian pengolahan lahan mas, jadi saya diberikan cara pelatihan dalam pengolahan lahan seperti cara menggunakan alatnya, urutan-urutan proses mengolah lahan kayak gitu mas.”¹⁶

Bapak Hartono menambahkan bahwa “saya langsung diberikan praktek untuk proses menanam tumbuhan sayur-sayuran mas, disini saya langsung mempraktekkan di sawah langsung yang sudah siap untuk ditanami, ya diberikam cara menanamnya jarak antara

¹⁵ Sutrisno, *Wawancara*, 10 September 2021

¹⁶ Siswanto, *Wawancara*, 9 September 2021

tumbuhannya kayak gitu harus sesuai mas dan cara untuk memberikan pupuk pada tanaman.”¹⁷

Hal serupa bapak Salamin menambahkan “saya sebagai anggota lama disini ikut juga dalam membimbing anggota yang baru gabung mas, seperti memberikan praktek langsung cara mengolah lahan kayak gitu mas.”¹⁸

Dari hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kelompok tani “Tani Maju” sudah menerapkan metode *on the job training*, peserta yang dilakukan dalam metode ini terfokus pada anggota baru yang bergabung pada kelompok tani. Anggota baru pada metode secara langsung diberikan tugas atau pekerjaan dengan begitu anggota baru dapat mempraktekkan pekerjaan tersebut. Dalam metode ini anggota lama juga ikut dalam berpartisipasi dalam proses pelatihan tersebut. Yang dirasakan anggota baru pada metode ini masih ada kebingungan dalam pekerjaannya jadi masih banyak bertanya kepada pengurus dalam pekerjaannya.

2) *Vestibule*

Metode ini adalah kegiatan yang dilaksanakan atas pelatihnya yaitu dari luar organisasi atau mendatangkan mentor dari luar. Kelompok tani “Tani Maju” dalam menerapkan metode ini akan dijelaskan seperti yang diungkapkan oleh bapak Hartono

¹⁷ Hartono, *Wawancara*, 9 September 2021

¹⁸ Salamin, *Wawancara*, 9 September 2021

mangatakan “saya pernah ikut pelatihan metode ini mas, saya waktu itu pelatihan dalam pengelolaan panen, saya dilatih untuk menggunakan alat untuk memanen padi menggunakan mesin besar kayak gitu, jadi langsung ada pelatihnya menjelaskan cara mengoperasikannya.”¹⁹

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Siswanto mengatakan “saya ikut pelatihan cara menggunakan mesin penanam padi mas saat itu, ya kalau waktu pelatihan saya di bimbing langsung pelatihnya cara mengoperasikan alat tersebut, ya kelebihanya menjadi mudah untuk proses menanam padi mas.”²⁰

Bapak salamin menambahkan bahwa “iya mas saya juga pernah ikut pelatihan seperti itu, saya ikut pelatihan pengoperasian mesin traktor besar mas, mesin ini untuk membajak sawah mas tapi bukan traktor biasanya itu mas melainkan lebih besar mesinnya jadi untuk pengerjaan membajak sawah lebih cepat.”²¹

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pelatihan dengan metode *vestibule* sudah dilakukan pada kelompok tani “Tani Maju” anggota diberikan metode pelatihan ini dengan sesuai pada bidangnya masing-masing yaitu bagian pengolahan lahan, proses penanaman, dan cara pengoperasian alat untuk memanen padi. Yang dirasakan anggota setelah dilakukan pelatihan metode

¹⁹ Hartono, *Wawancara*, 8 Spetember 2021

²⁰ Siswanto, *Wawancara*, 9 September 2021

²¹ Salamin, *Wawancara*, 9 September 2021

ini dapat memberikan pemahaman lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat mempermudah dalam bekerja. Begitu juga pengurus kelompok merasakan dengan dilakukan metode tersebut anggota semakin matang dalam pekerjaannya yang sesuai bidangnya akan tetapi yang menjadi masalah dari kelompok tani sendiri tidak sepenuhnya mempunyai alat atau mesin yang sesuai dengan yang dibawakan oleh pelatih yaitu alat atau mesin pengelolaan pertanian. Dengan hal itu untuk mengembangkan keahlian dalam bekerja oleh anggota, mereka berinisiatif gabung dengan para petani yang sudah memiliki alat atau mesin.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kelompok tani “Tani Maju.”

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.²² Tingkat kinerja baik maupun tidak dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktornya. Dalam organisasi tentunya membutuhkan kinerja dari anggotanya yang baik guna mewujudkan tujuan bersama. Seperti dalam hasil wawancara dan survei lapangan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kinerja anggota sebagai berikut:

²² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 181.

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Pada anggota kelompok “Tani Maju” kemampuan yang dimiliki para anggota dalam pengelolaan pertanian sudah baik akan tetapi ada juga beberapa dari anggota masih tahap belajar, seperti yang disampaikan bapak Hartono beliau mengatakan bahwa:

“Saya dalam kemampuan pertanian saya sudah sangat paham mas, saya memahami pertanian sejak dari masa muda mas, saya selalu ikut bapak saya ke sawah untuk belajar cara mengelola pertanian, akan tetapi metode yang saya pelajari masih dengan cara manual, kalau melihat kondisi sekarang banyak terjadi perubahan mas dalam pengelolaan pertanian saat ini mas, lihat saja seperti penggunaan alat untuk pengolahan lahan sekarang pakai mesin semua mas tidak seperti jaman dulu yang masih menggunakan alat seadanya seperti cangkul dan alat sawahnya lainnya.”²³

Hal tersebut juga ditambahkan oleh bapak Salamin mengatakan “Saya di kelompok tani ini saya mulai belajar mas karena sebelumnya saya hanya paham dalam menanam padi sedangkan dalam pertanian kan banyak dilakukan budidaya tanaman tidak hanya padi dengan begitu saya berinisiatif ikut gabung pada kelompok tani disini untuk menambah wawasan pertanian saya.”²⁴

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan dan keahlian dalam memahami pengolahan lahan pertanian sudah didapatkan pembekalan secara sendiri atau otodidak

²³ Hartono, *Wawancara*, 6 September 2021.

²⁴ Salamin, *Wawancara*, 7 September 2021.

pada saat masih usia muda, metode yang diterapkan masih manual tetapi sekarang berkembang dalam pengolahan lahan dan dalam pertanian banyak bentuk pengolahan lahan menjadi budidaya tanaman selain padi.

b. Pengetahuan

Maksud dari pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan pada seseorang tersebut. Dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukannya, pengurus kelompok tani “Tani Maju” sudah membuat devisa pengelompokkan. Hal ini disampaikan oleh bapak Sutrisno selaku ketua kelompok tani, bahwa:

“Pada kelompok tani disini kestrukturannya dibentuk atas tiga seksi mas diantaranya seksi pengolahan lahan, seksi pupuk, dan seksi pengelolaan hasil pertanian. Dari setiap seksi ada koordinatornya guna untuk memantau dari pengurus yang berkaitan dengan berjalannya program setiap seksi-seksi tersebut. tujuan utama dibentuknya seksi ini agar pola pertanian sudah fokus pada bidangnya dan menjadikan hasil panen sesuai apa yang diinginkan setiap anggota.”²⁵

Ditambahkan oleh bapak Agung, bahwa:

“Saya masuk bagian seksi pengolahan lahan mas, kegiatan pada bidang ini terfokus proses-proses cara mengolah lahan mas, kita diberikan pembelajaran tentang cara membuat lahan pertanian, memahami struktur tanah, dan cara penggunaan alat untuk mengolah lahan seperti traktor sawah begitu mas, kalau masalah pengetahuan tentang bagian kerja saya sudah saya pahami mas karena kita selalu terbuka dengan ketua bagian kita tentunya bagian pengolahan lahan, jadi kalau masalah seberapa pengetahuan kita tentang pengolahan lahan sudah cukup menguasai mas.”²⁶

²⁵ Sutrisno, *Wawancara*, 6 September 2021.

²⁶ Agung, *Wawancara*, 6 September 2021.

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan sudah ditentukan pada seksinya masing-masing, yaitu seksi pengolahan lahan, seksi pupuk, dan seksi pengelolaan hasil pertanian. Dari setiap seksi ada koordinatornya guna untuk memantau dari pengurus yang berkaitan dengan berjalannya program setiap seksi-seksi tersebut. pemahaman tentang pekerjaan pada anggota menjadi tugas setiap koordinator seksinya untuk membimbingnya. Dengan hal itu, anggota mampu memahami tugasnya masing masing setiap seksinya.

c. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaanya juga baik. Anggota pada kelompok tani “Tani Maju” ini memiliki kepribadian yang berbeda-beda. seperti yang diucapkan salah satu anggota yaitu bapak Siswanto, “ya kalau kegiatan pertemuan setiap bulannya saya jarang ikut kumpul mas, ya kalau saya ingin kumpul ya kumpul ya kalau tidak ya nggak kumpul mas, ya ikut teman aja mas.”²⁷

Begitu juga ditambahkan bapak Salamin mengatakan “kalau untuk metode penanaman saya hanya menanam padi saja mas kalau untuk mencoba metode penanaman lain terlalu ribet mas dan perlu dana lagi walaupun sudah diberi pelatihan juga sih mas, tapi ya

²⁷ Siswanto, *Wawancara*, 8 September 2021.

gimana lagi mas tidak mau ribet saja cukup tanam padi saja sudah banyak kebingungan juga kalau masalah hama.”²⁸

Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa kepribadian seseorang anggota kelompok masih bersifat individual yakni dilihat keaktifan dalam perkumpulan anggota masih bergantung dengan anggota lain saat mau perkumpulan. Dan pada anggota lain dijelaskan masih melakukan pekerjaan yang terbatas pada menanam padi saja belum melakukan budidaya tanaman lain yang di instruksikan sesuai oleh pengurus kelompok tani dengan itu menunjukkan kurangnya sungguh-sungguh dari anggota kelompok.

d. Motivasi kerja

Motivasi kerja yaitu sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya anggota atau karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Berikut penjelasan terkait motivasi kerja yang diberikan anggota seperti yang diungkapkan bapak Agung, bahwa:

“Kita selalu ada pendekatan dengan sesama anggota mas kayak bertanya progress bagaimana pertaniannya gitu, saling bercerita keluh kesah permasalahan pertanian, hasil panennya bagaimana gitu mas, dan saat pertemuan setiap bulannya itu kita selalu evaluasi dengan pengurus mas, kita menjelaskan permasalahan apa yang kita kerjakan di lapangan, dengan begitu pengurus memberikan saran kepada kita.”²⁹

²⁸Salamin, *Wawancara*, 8 September 2021.

²⁹Agung, *Wawancara*, 8 September 2021.

Dapat disimpulkan dari wawancara bahwa motivasi kerja sudah dilakukan dengan pendekatan sesama anggota dengan saling keterbukaan dalam suatu masalah pekerjaan. Begitu juga motivasi kerja dilakukan anggota dengan pengurus pada pertemuan setiap bulannya dengan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh anggota, pengurus memberikan cara dalam penyelesaian masalah tersebut.

e. Kepemimpinan

Seorang ketua atau pemimpin harus memiliki perilaku yang dapat mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kepemimpinan di dalam kelompok tani “Tani Maju” ini masih ada kekurangan dalam mengelola di dalam organisasi seperti yang dijelaskan oleh bapak Salamin “Ketua kelompok disini sudah mengayomi mas, tapi masih banyak kurangnya mas, kalau pembagian tugas kami sebagai anggota sudah sesuai mengerjakan apa yang diperintahkan oleh ketua mas, cara membimbing dari ketua sini masih kurang mas, orangnya kurang tlaten mas tapi kalau kegiatan evaluasi bapak ketua memberikan keterbukaan ke semua peran yang ada di organisasi.”³⁰

Pola kepemimpinan ketua kelompok tani disini masih kurang berbeda dengan koordinator seksi yang sudah baik seperti yang

³⁰ Salamin, *Wawancara*, 7 September 2021

dijelaskan oleh bapak Hartono “kepemimpinan yang dilakukan oleh koordinator seksi sangat bagus sekali mas, bapak koordinator berani terjun langsung ke lapangan untuk cara memberikan pembelajaran mas, dalam membimbing dan mendidiknya sangat baik mas seperti waktu kita proses penanaman begitu bapak koordinator selalu mendampingi kita mas.”³¹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua kelompok kurang memberikan pengayoman dan bimbingan yang penuh berbeda dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh koordinator seksi, pada kelompok tani ini koordinator seksi sangat aktif dalam mendidik, membimbing serta mengayomi anggotanya, secara langsung melakukan pendekatan di lapangan saat dilakukan prakeknya.

f. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan di organisasi kelompok tani “Tani Maju” yaitu bersifat kekeluargaan. Seperti yang dijelaskan bapak Sutrisno, bahwa:

“Organisasi ini kita anggap sebagai keluarga besar mas, jadi tidak terlalu tegas dalam wewenangnya karena kita tahu organisasi ini dilakukan atas kebersamaan semua petani mas, seperti kayak pembayaran pupuk kayak gitu ya mas kita selalu mengingatkan untuk membayar, disini oleh untuk berhutang akan tetapi kita tetap mengingatkan untuk harus membayarnya mas, ya tetap ada yang molor bayarnya tetapi kita selalu bersifat keluarga mas kita berikan keringanan saat panen saja untuk membayarnya. Kita juga selalu berfikir bersama agar organisasi ini tetap berjalan terus mas, ada

³¹ Hartono, *Wawancara*, 8 September 2021

anggota yang kurang aktif kita lakukan pendekatan dengan cara ngopi bersama, kayak gitu mas.”³²

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dibangun yaitu kekeluargaan. Peraturan yang dibentuk atas kesepakatan bersama pengurus maupun semua anggota kelompok. Pendekatan selalu dilakukan agar anggota tetap menjadi aktif dalam organisasi. Sifat kekeluargaan ini dilakukan dengan keterbukaan semua anggota dengan pengurus. Saling mengingatkan bersama ketika ada suatu anggota yang kurang aktif di organisasi.

g. Loyalitas

Loyalitas dan komitmen diwujudkan dengan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya begitu pula dijelaskan oleh pengurus kelompok tani yaitu bapak Trihartono, bahwa:

“Loyalitas saya pada kelompok tani ini benar-benar saya lakukan mas, saya di sini sebagai koordinator pengolahan mas, jadi saya di sini tanggung jawab penuh dalam memantau kegiatan pengolahan lahan yang dilakukan oleh anggota kelompok mas, tidak hanya itu, saya juga membimbing penuh pada anggota yang masih tahap belajar dalam pengolahan lahan mas, dengan cara memberikan contoh secara langsung dengan praktek di lapangan.”³³

Ditambahkan oleh bapak Salamin mengatakan “loyalitas dari saya untuk kelompok tani ini yaitu dengan aktif saya selalu mengikuti kegiatan yang dilaksanakan, selalu hadir dalam pertemuan setiap bulannya atau yang dijadwalkannya.”³⁴

³² Sutrisno, *Wawancara*, 7 September 2021.

³³ Trihartono, *Wawancara*, 8 September 2021.

³⁴ Salamin, *Wawancara*, 8 September 2021

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa loyalitas dilakukan secara penuh dengan tanggung jawab dalam pekerjaan sesuai tugasnya yaitu memantau kegiatan di lapangan, memberikan bimbingan penuh, pengarahan, dan melakukan usaha pekerjaan tersebut sampai benar-benar selesai dilakukannya. Wujudnya loyalitas yang dilakukan anggota yaitu aktif mengikuti kegiatan yang dilaksanakan, selalu hadir dalam pertemuannya.

3. Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja kelompok tani “Tani Maju.”

Pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilakukan di kelompok tani “Tani Maju” memberikan dampak bagi anggotanya seperti yang dijelaskan oleh bapak Budiono menjelaskan:

“ya kalau dampaknya para anggota lebih tau tentang wawasan pertanian mas, terutama pada pertanian padi mas, ya kita lakukan pemberian materi ini sementara kaitan dengan padi mas ya mayoritas petani disini menanam padi, kalau dampak dilapangannya sebagian juga sudah baik dari anggota ada yang menerapkan apa yang disampaikan materi itu setelah dilakukan kegiatan ini.”³⁵

Dengan metode berdiskusi dalam pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak bagi anggota kelompok tani seperti yang diungkapkan bapak Sutrisno selaku ketua kelompok beliau menjelaskan:

“Kalau dampaknya mas anggota bisa terbuka dengan kita sebagai pengurus tahu permasalahan-permasalahan yang di paparkan oleh anggota waktu evaluasi tersebut mas. Kegiatan dalam kelompok tani dapat berjalan dengan baik karena waktu permasalahan ada kita langsung mencari solusinya mas, kalau dilihat dari kinerja anggota

³⁵ Budiono, *Wawancara*, 11 September 2021

dengan berdiskusi kayak gini bisa juga memberikan pemahaman secara langsung ke anggota mas.”³⁶

Tidak hanya dengan metode pendidikan saja dalam pengembangan sumber daya manusia juga menggunakan metode pelatihan yang memberikan dampak yang dirasakan oleh anggota seperti berikut:

Dengan dilakukannya metode pelatihan secara *training* memberikan dampak bagi anggota yang awal bergabung pada kelompok tani karena dalam metode ini difokuskan pada anggota baru yang bergabung dengan kelompok tani, begitu dijelaskan oleh bapak Siswanto mengatakan “ya saya sebagai anggota baru merasa senang mas karena saya langsung praktek penuh dalam pekerjaan itu akan tetapi awal melakukannya juga banyak kebingungan mas, kalau saya sendiri masih banyak bertanya apakah sudah benar untuk pekerjaan yang saya lakukan.”³⁷

Sebagaimana disampaikan oleh bapak Sutrisno selaku ketua mengatakan:

“Yang saya rasakan terhadap anggota dengan saya lakukan metode ini ya belum terlihat sepenuhnya dalam kinerjanya mas karena ya masih awal, ya terkadang kita sebagai pengurus harus memahami sifat-sifat anggota ka banyak ya mas jadi ada yang diberikan bimbingan cara mempraktekkan secara langsung ada yang langsung paham dan ada yang masih belum paham. Dengan begitu kita sebagai pengurus juga menyadari mas pengelolaan pertanian emang tidak semudah itu mas.”³⁸

Dalam pelatihan secara *vestibule* yang sudah dilakukan memberikan dampak bagi anggota terhadap pekerjaannya berikut dijelaskan oleh bapak

³⁶ Sutrisno, *Wawancara*, 9 September 2021

³⁷ Siswanto, *Wawancara*, 9 September 2021

³⁸ Sutrisno, *Wawancara*, 9 September 2021.

Hartono mengatakan “kalau saya rasakan lebih enak menggunakan alat yang modern kayak gini mas, karena lebih cepat saya dalam bekerja dan menyingkat waktu saya.”³⁹

Begitu juga dikatakan oleh bapak Siswanto mengatakan “ini sangat mempermudah pekerjaan mas karena juga dengan pelatihan kayak gini memberikan kemajuan kita sebagai petani mas karena ya di desa kebanyakan masih menggunakan metode secara sederhana.”⁴⁰

Hal serupa dikatakan oleh bapak Salamin “ini menjadi hal baru menurut saya mas karena bisa langsung menggunakan alat yang canggih untuk pertanian kayak gini mas.”⁴¹

Begitu juga yang dirasakan oleh ketua kelompok tani bapak Sutrisno mengatakan

“Dengan mendatangkan pelatih, anggota disini tertarik mengikuti pelatihan ini mas sesuai bidang dalam pelatihannya, kalau dilihat kinerja seperti menggunakan alat atau mesin untuk memanen padi, anggota dari kami sudah cukup menguasai dalam mengoperasikannya, akan tetapi yang menjadi permasalahan tidak semua alat pertanian dari kelompok kami punya, jadi untuk proses pelatihan tersebut alatnya langsung dari pelatih. Untuk anggota dari kami berinisiatif untuk mengembangkan keahliannya setelah pelatihan tersebut dengan gabung pada salah satu petani yang sudah mempunyai mesin tersebut.”⁴²

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pengembangan sumber daya manusia dampak yang dirasakan tidak hanya pada anggota kelompok tani saja melainkan juga dirasakan oleh pengurus

³⁹ Hartono, *Wawancara*, 10 September 2021

⁴⁰ Siswanto, *Wawancara*, 7 September 2021

⁴¹ Salamin, *Wawancara*, 9 September 2021

⁴² Sutrisno, *Wawancara*, 6 September 2021

kelompok tani bahwa kinerja dari anggota setelah dilakukan pengembangan, anggota mampu melakukan pekerjaannya sesuai bidangnya masing-masing.

C. Analisa Data

1. Analisis manajemen sumber daya manusia terhadap pengembangan sumber daya kelompok tani “Tani Maju.”

Upaya pengembangan sumber daya manusia pada kelompok tani “Tani Maju” yaitu dengan menggunakan metode pendidikan dan pelatihan. Metode pendidikan yang dilakukan pada kelompok tani “Tani Maju” sebagai berikut:

a. Metode kuliah

Berdasarkan paparan data, kelompok tani “Tani Maju” menerapkan metode kuliah yaitu dengan mengumpulkan anggotanya pada pelaksanaan yang telah dijadwalkan oleh pengurus. Pelaksanaan dalam kegiatan metode kuliah yaitu dimulai dari dikumpulkan di salah satu rumah anggota, dari pengurus pada kegiatan pengembangan ini menyiapkan presentator atau pemateri yang akan disampaikan kepada anggota. Pemateri sendiri biasanya dari pengurus sendiri, penyuluh, dan dari dinas pertanian. Para anggota sangat memperhatikan dalam proses kegiatan tersebut dengan mencatatnya materi-materi yang disampaikan dan dilanjutkan kegiatan tanya jawab dengan pemateri.

Menurut Ahmad Bairizki metode kuliah atau ceramah yaitu penyampaian ilmu yang diberikan seperti mengikuti di kelas. Peserta

hanya sebatas menyimak dan memperhatikan materi yang disampaikan. Pada metode ini mentor atau pemateri dituntut dapat mengajak berinteraksi dan aktif dengan peserta.⁴³

Berdasarkan data diatas menurut analisis peneliti, bahwa metode kuliah atau ceramah yang dilakukan pada kelompok tani “Tani Maju” sesuai dengan teori Ahmad Bairizki yaitu dipersiapkannya pemateri untuk menyampaikan ilmu atau materi, dilakukan dalam ruangan yaitu dirumah salah satu anggota, pemateri sudah menerapkan interaksi dan mengajak aktif peserta melalui sesi tanya jawab.

b. Metode diskusi

Berdasarkan paparan data, dalam metode diskusi pada kelompok tani “Tani Maju” adalah dilakukannya kegiatan evaluasi dalam pertemuannya setiap bulan sekali, pada kegiatan tersebut dilakukan keterbukaan antara anggota dengan pengurus. Anggota begitu aktif dalam berdiskusi, yaitu anggota secara langsung menjelaskan keluhan atau permasalahan yang ada terkait pekerjaannya sehingga pengurus dapat mengetahui permasalahan dari anggota. Tidak hanya itu pada anggota juga berdiskusi secara langsung pada saat melakukannya pekerjaan di lapangan seperti membahas bagaimana dalam menangani hama yang menyerang.

Di dalam teorinya Ahmad Bairizki menjelaskan bahwa metode diskusi dilakukannya untuk memberikan kesempatan para peserta untuk

⁴³ Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1*, 237.

saling berinteraksi dan mengeluarkan ide, gagasan, dan pendapat dalam menyikapi suatu permasalahan.⁴⁴

Berdasarkan paparan data wawancara observasi menurut analisis peneliti bahwa metode diskusi yang diterapkan kelompok tani “Tani Maju” sudah sesuai pada teori tersebut. Penerapan diskusi dilakukannya evaluasi pertemuannya setiap sebulan sekali. pada kelompok tani ini para anggota saling berinteraksi sesama anggota dan pengurus, saling memberikan ide gagasan ketika para anggota menjelaskan permasalahan yang ada saat bekerja seperti membahas dalam menangani hama.

c. Metode studi kasus

Berdasarkan paparan data, pengurus kelompok tani “Tani Maju” belum melaksanakan pengembangan dengan menggunakan metode ini. akan tetapi pada pekerjaan yang dilakukan dilapangan anggota juga mendapati suatu masalah yaitu serangan hama tikus, dan menurut para anggota dengan permasalahan itu menjadikan sebuah kasus yang perlu diselesaikan.

Teori Bairizki menjelaskan metode studi kasus yaitu pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta latihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar

⁴⁴ Ibid.

peserta terbiasa mencari data dan dapat menyelesaikan kasus yang dihadapi.⁴⁵

Dari paparan data menurut analisis peneliti bahwa metode studi kasus belum dilaksanakan, sehingga memberikan dampak bagi anggota ketika mendapati suatu kasus anggota tidak dapat menyelesaikan permasalahan itu. Seperti dijelaskan pada paparan data anggota mendapati masalah hama tikus, anggota merasa kebingungan mengatasi masalah tersebut. Seharusnya pada kelompok tani “Tani Maju” sudah memberikan metode ini karena ketika terjadi masalah dapat mempengaruhi kinerja anggota menjadi menurun dalam proses melakukan pekerjaannya.

Selain metode pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat juga metode pelatihan, yaitu:

a. *On The Job Training*

Berdasarkan paparan data, kelompok tani “Tani Maju” memberikan metode *on the job training* pada anggota kelompok yang baru bergabung. Anggota baru secara langsung diberikan tugas atau pekerjaan dari pengurus kelompok agar dapat langsung mempraktekkan pekerjaannya seperti anggota lama. Pekerjaan yang diberikan disesuaikan pada bidangnya seperti pengolahan lahan, cara penanaman. Anggota lama ikut berpartisipasi dalam proses pelatihan

⁴⁵ Ibid.

ini guna untuk memberikan contoh pekerjaan yang akan dilakukan oleh anggota baru.

Menurut Ahmad Bairizki, metode pelatihan *on the job training* dengan cara informal dan formal. Secara informal yaitu pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan. Secara formal yaitu atasan menunjuk karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut selanjutnya peserta pelatihan melakukan seperti yang dilakukan oleh karyawan senior.⁴⁶

Dari paparan data diatas, dapat disimpulkan bahwa kelompok tani “Tani Maju” dalam menerapkan pelatihan metode *on the job training* sudah sesuai dengan teori. Secara informal diterapkan oleh anggota lama dengan memberikan contoh secara langsung dalam pekerjaan yang akan dilakukan oleh anggota baru, dengan hal itu anggota baru memperhatikan pekerjaan yang akan dilakukan. Secara formal bahwa pengurus secara langsung memberikan tugas kepada anggota baru untuk mengerjakan seperti anggota yang dilakukan sesuai bidangnya masing masing.

b. *Vestibule*

Berdasarkan paparan data, kelompok tani “Tani Maju” memberikan pelatihan kepada anggota sesuai pada bidangnya masing-masing. Dari paparan hasil wawancara dengan anggota menjelaskan,

⁴⁶ Ibid., 240.

pernah mengikuti latihan cara mengoperasikan alat mesin panen padi, mesin untuk penanaman, dan cara mengoperasikan mesin traktor besar.

Menurut Ahmad Bairizki metode *vestibule* merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari atasan langsung para karyawan yang dilatih melainkan pelatih khusus. Melalui percobaan dibuat duplikasi atau kondisi yang mereka temui di dalam kerja mereka. Bentuk metode ini seperti simulasi.⁴⁷

Dari hasil paparan diatas, menurut analisis peneliti bahwa kelompok tani “Tani Maju” melaksanakan metode pelatihan ini belum sepenuhnya sesuai dengan teori. Kelompok tani “Tani Maju” dalam pelatihan ini sudah mendatangkan pelatihnya dari luar kelompok akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan tidak menerapkan sesuai teori yaitu tidak dilakukan simulasi melainkan pelatihan yang dilakukan kelompok tani “Tani Maju” yaitu secara langsung dilakukannya menggunakan alat atau mesin yang nyata. Hal itu anggota dapat paham secara langsung karena berkaitan dengan cara mengoperasikan alat atau mesinnya, akan tetapi pada saat kembali ke tempat kerjanya terutama di lingkungan pertanian Dusun Bener belum bisa menerapkan sesuai pelatihan yang anggota ikuti karena alat dan mesin dari kelompok tani dan para petani di Dusun Bener sendiri belum mempunyainya.

⁴⁷ Ibid.

2. Analisis kinerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok tani “Tani Maju”

Terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok tani “Tani Maju” diantaranya:

a. Kemampuan dan keahlian

Dari paparan data diatas, anggota kelompok tani dalam kemampuan bertani sudah memahaminya secara mandiri pada saat masih muda sudah belajar dalam pertanian.

Menurut dari teori kasmir kemampuan atau skiil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.⁴⁸

Berdasarkan paparan hasil wawancara menurut analisis peneliti bahwa anggota kelompok tani sudah mempunyai kemampuan dalam pertanian. Dengan hal itu sesuai dengan teori maka dapat mempengaruhi kinerjanya dalam kelompok tani tersebut baik. Hal ini tidak sepenuhnya anggota dapat mempunyai kemampuan penuh karena dari anggota ada yang baru bergabung pada kelompok tani.

b. Pengetahuan

Dari paparan diatas, pada kelompok tani “Tani Maju” pengetahuan tentang pekerjaan ditentukan dengan pada seksi-seksi. Seksi pada kelompok tani “Tani Maju” yaitu seksi pengolahan lahan,

⁴⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 189.

seksi pupuk, dan seksi pengelolaan hasil pertanian. Setiap koordinator memantau setiap anggotanya guna untuk mengerjakan sesuai bagiannya.

Menurut Kasmir menjelaskan seseorang perlu dengan pengetahuan tentang pekerjaannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.⁴⁹

Dari hasil wawancara menurut analisis peneliti menghasilkan dengan membaginya setiap seksi-seksi tersebut anggota dapat paham sesuai pekerjaannya, dengan hal ini pengetahuan pada menjadi baik, maka hal tersebut bisa dikatakan sesuai dengan teorinya Kasmir.

c. Kepribadian

Dari paparan di atas, anggota kelompok tani “Tani Maju” pada kegiatan pertemuan anggota yang diagendakan oleh pengurus, ada beberapa anggota yang ikut dalam perkumpulan masih bergantung pada sesama anggota lain artinya ketika ada anggota yang tidak masuk maka menirukan anggotanya.

Menurut Kasmir menjelaskan setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh.⁵⁰

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid., 192.

Dengan paparan hasil wawancara menurut analisis peneliti terdapatnya anggota yang tidak melakukan sungguh-sungguh pada kelompok tani hal tersebut tidak sesuai pada teori dengan begitu memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja anggota itu sendiri.

d. Motivasi kerja

Dari paparan diatas, bahwa motivasi kerja yang dilakukannya dengan pendekatan sesama anggota yang saling keterbukaan dalam suatu masalah pekerjaan.

Menurut Kasmir dijelaskan motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.⁵¹

Dari paparan hasil wawancara menurut analisis peneliti motivasi yang dilakukan di kelompok tani sesuai dengan teori yaitu dengan secara pendekatan melalui kegiatan pertemuan setiap bulannya. Hal itu pengurus sangat terbuka dengan anggota dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, dengan demikian maka menjadi dorongan untuk anggota agar melakukan pekerjaannya dengan baik.

e. Kepemimpinan

Dari paparan data diatas, penjelasan anggota bahwa perilaku kepemimpinan dari ketua kelompok masih kurang. Akan tetapi berbeda koordinator seksi yang sudah baik pada kepemimpinannya.

⁵¹ Ibid.

Menurut Kasmir menjelaskan kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.⁵²

Dari paparan hasil wawancara menurut analisis peneliti bahwa perilaku kepemimpinan dari ketua kelompok masih kurang mengayomi berbeda dengan yang dilakukan oleh koordinator seksi yang sudah menerapkan seperti pada teorinya kasmir yaitu mengelola kegiatan secara langsung ikut mendampingi pada anggota yang diberikan tugasnya agar anggota secara penuh tanggung jawab melakukan pekerjaannya. Dengan hal begitu dapat mempengaruhi kinerja anggota kelompok menjadi baik.

f. Budaya organisasi

Berdasarkan paparan data diatas, bahwa kelompok tani “Tani Maju” menerapkan sifat kekeluargaan kepada semua anggota dan pengurus kelompok tani. Penerapan kekeluargaan yaitu melalui pendekatan dengan anggota agar lebih aktif dalam organisasi.

Menurut Kasmir dalam teorinya menjelaskan budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku, dan diikuti oleh para anggota dalam suatu organisasi sebagai pedoman.⁵³

⁵² Ibid., 193.

⁵³ Ibid.

Dari hasil wawancara menurut analisis peneliti bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada kelompok tani “Tani Maju” yaitu membuat kesepakatan bersama sebagai pedoman dalam perilaku organisasinya. Dari anggota menjadikan keterbukaan kepada pengurus terkait pada perilaku di dalam kelompok tani tersebut. Dengan hal itu bahwa penerapan budaya organisasi sesuai pada teori kasmir yang memberikan pengaruh baik kepada semua yang ada di dalam kelompok tani “Tani Maju”.

g. Loyalitas

Menurut paparan data diatas, loyalitas pada kelompok tani “Tani Maju” diwujudkan dengan keaktifan anggota dan mengikuti kegiatan yang dilaksanakannya.

Menurut Kasmir menjelaskan loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.⁵⁴

Dari hasil wawancara diatas menurut analisis peneliti loyalitas dari anggota kelompok tani sudah sesuai dengan teori yaitu kesungguhan para anggota dalam kelompok tani dengan aktif dalam pertemuan, tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan pengurus seperti memantau kegiatan lapangan, memberikan bimbingan penuh,

⁵⁴ Ibid.

pengarahan pada anggota kelompok tani. Dengan demikian dapat mempengaruhi kinerja yang ada di kelompok tani.

3. Analisis sumber daya manusia terhadap dampak pengembangan sumber daya manusia dalam kinerja kelompok tani “Tani Maju”

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan anggota kelompok tani “Tani Maju” dari paparan data dijelaskan bahwasannya pengembangan yang menggunakan dua metode yaitu metode pendidikan dan pelatihan sudah dilaksanakan pada kelompok tani tersebut.

Dijelaskan dari pengembangan melalui metode pendidikan pada kelompok tani “Tani Maju” bahwa metode yang sudah dilaksanakan yaitu metode kuliah dan metode diskusi, sedangkan metode studi kasus belum diterapkan pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Dampak yang dirasakan setelah dilaksanakan kegiatan pengembangan dengan dua metode tersebut dapat disimpulkan secara umum dari hasil paparan wawancara diatas bahwa anggota merasakan lebih tahu tentang wawasan pertanian terutama tentang wawasan tanaman padi, dari sebagian anggota sudah berani menerapkan pengelolaan pertanian seperti yang disampaikan pada kegiatan pengembangan. Dengan metode diskusi memberikan dampak yaitu anggota bisa lebih terbuka dengan pengurus terkait penyampaian masalahnya, kegiatan pada kelompok tani dapat berjalan dengan baik, dan dapat memberikan pemahaman secara langsung. Metode studi kasus walaupun belum diterapkan akan tetapi juga memberikan

dampak yaitu anggota merasakan kebingungan jika ada kasus baru yang dimana belum tahu tentang cara menyelesaikan masalah itu.

Pada pengembangan sumber daya manusia dengan metode pelatihan dijelaskan dua metode pelatihan yaitu *on the job training* dan *vestibule* sudah diterapkan pada kelompok tani “Tani Maju.” Hal tersebut memberikan dampak setelah dilaksanakan pengembangan melalui metode ini, pada pengembangan metode *on the job training* dijelaskan dampak setelah dilaksanakan metode ini yaitu masih ada kebingungan dalam pekerjaan yang dilakukan anggota baru, anggota dapat mempraktekkan pekerjaannya langsung akan tetapi masih membutuhkan bimbingan yang penuh. Pada pengembangan metode *vestibule* dijelaskan dampak setelah dilaksanakan metode ini yaitu anggota merasakan dapat memberikan pemahaman lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mempermudah dalam bekerja, yang dirasakan pengurus kelompok dengan melihat anggota setelah dilakukan metode ini yaitu anggota semakin matang dalam pekerjaannya yang sesuai bidangnya akan tetapi yang menjadi masalah dari kelompok tani sendiri tidak sepenuhnya mempunyai prasarana seperti alat atau mesin pengelolaan pertanian yang sesuai dibawakan oleh pelatih.

Dari paparan dampak pengembangan sumber daya manusia jika dianalisis dengan teori indikator kinerja menurut Kasmir maka:⁵⁵

- a. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

⁵⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 208.

sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

Maka dapat dianalisis kualitas dalam indikator kinerja melihat dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di kelompok tani “Tani Maju” bahwa pengembangan sumber daya dengan menggunakan beberapa metode yaitu pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kinerja yang baik, hal tersebut dapat dilihat pada dampaknya setelah dilaksanakan metode kuliah dan metode *vestibule*.

- b. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

Maka dapat dianalisis kuantitas dalam indikator kinerja dapat memberikan kinerja baik hal tersebut dapat dilihat dari dampak pengembangan metode kuliah, metode *on the job training*, dan metode *vestibule*.

- c. Hubungan antar karyawan

Kinerja dalam ini dapat dilihat dengan cara dikaitkannya dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang mampu

untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan bekerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lain.

Maka dapat dianalisis hubungan karyawan dalam indikator kinerja dapat memberikan kinerja baik hal tersebut dapat dilihat dari dampak pengembangan metode diskusi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengembangan sumber daya manusia dalam kelompok tani “Tani Maju” adalah metode pendidikan antara lain, metode kuliah atau ceramah dengan memberikan untuk menyampaikan ilmu atau materi dengan menerapkan interaksi dan mengajak aktif peserta melalui sesi tanya jawab. Metode diskusi yang dilakukan dengan evaluasi pertemuannya setiap sebulan sekali pada kelompok tani ini para anggota saling berinteraksi sesama anggota dan pengurus, saling memberikan ide gagasan ketika para anggota menjelaskan permasalahan yang ada saat bekerja seperti membahas dalam menangani hama. Metode studi kasus belum dilaksanakan, sehingga memberikan dampak bagi anggota ketika mendapati suatu kasus anggota tidak dapat menyelesaikan permasalahan itu. Metode pelatihan antara lain metode *on the job training* dengan memberikan contoh pola pengembangan kepada anggota baru dan pola memberikan tugas secara langsung kepada anggota sesuai bidang masing-masing. Metode *Vestibule* pelatihan yang dilakukan kelompok tani “Tani Maju” yaitu secara langsung dilakukannya menggunakan alat atau mesin yang nyata.
2. Faktor yang memengaruhi dalam kinerja kelompok tani “Tani Maju” yang dilakukan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, dan sedangkan dalam faktor kepribadian belum dilakukan dengan sesuai pada pola kinerja

3. Dampak pengembangan sumber daya manusia dengan 2 metode pelatihan dan pengembangan dapat memberikan pemahaman lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mempermudah dalam bekerja, yang dirasakan pengurus kelompok dengan melihat anggota setelah dilakukan metode ini yaitu anggota semakin matang dalam pekerjaannya yang sesuai bidangnya akan tetapi yang menjadi masalah dari kelompok tani sendiri tidak sepenuhnya mempunyai prasarana seperti alat atau mesin pengelolaan pertanian yang sesuai dibawakan oleh pelatih

B. Saran

1. Untuk kelompok tani “Tani Maju” lebih meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada anggota dan perlu optimalisasi tugas dan fungsi sesuai dengan bidangnya.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meningkatkan dalam ketekunan, mengolah serta menganalisis data yang sudah ada agar penelitian ini lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- AI Nunung, *Administrasi Organisasi Manajemen*. Cirebon: CV. Syntax Corporation Indonesia, 2020.
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1*. Surabaya: Pustaka Aksara, 2020.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Fitrah, Muh dan Luthfiah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi:CV. Jejak, 2017.
- Gunawan, Imam *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Hairul Anwar dan Padli, *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM* Banjarmasin: Poliban Press, 2020.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- M. Fuad dkk., *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 54.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014.
- Novalien C. dkk., *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.
- Pramudya, Adi Budi *Daya dan Bisnis Jahe ala Adi si Anak Rempah* Jakarta: AgroMedia, 2016.
- Prastowo, Andi *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: A-Ruzz Media, 2016), 204.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press, 2016.
- Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).

- Savitri, Astrid Bonus *Demografi 2030: Menjawab Tantangan serta Peluang Edukasi 4.0 dan Revolusi Bisnis 4.0*. Depok: Penerbit Genesis, 2019.
- Shinta, Agustina. *Ilmu Usaha Tani* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2001)
- Simanjuntak, Bungaran Antonius. *Konsepku Mensukseskan Otonomi Daerah: Membangun Indonesia Berkeadilan Sosial-Ekonomi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 292.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Surajiyo dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Binis*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suwandi, dan Basrowi *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Khoirunnisa, Silvi Lita “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta,” *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016
- Nihayatul Chusna, “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal).” *Skripsi*. Semarang: UIN Walisongo, 2017.
- Nina Ristia Barus, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada Pt Bank Bni Syariah Kc Medan,” *Skripsi*. Medan: UIN Sumatera Utara, 2017.
- Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan),” *Skripsi* Medan: UIN Sumatera Utara, 2019.
- Sulia Meragani, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta,” *Skripsi* Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Joko Setiyono. Wawancara. 1 Februari 2021.
- Subeki. Wawancara. 2 Februari 2021.

Sutrisno. Wawancara. 2 Februari 2021.

Budiono. Wawancara. 4 September 2021.

Sutrisno. Wawancara. 4 September 2021.

Agung. Wawancara. 6 September 2021.

Habib Ma'ruf. Wawancara. 6 September 2021.

Hartono. Wawancara. 6 September 2021.

Sutrisno. Wawancara. 6 September 2021.

Hartono. Wawancara. 7 September 2021.

Salamin. Wawancara. 7 September 2021.

Siswanto. Wawancara. 7 September 2021.

Sutrisno. Wawancara. 7 September 2021.

Agung. Wawancara. 8 September 2021.

Djoko Setiyono. Wawancara. 8 September 2021

Hartono. Wawancara. 8 September 2021

Salamin, Wawancara. 8 September 2021.

Siswanto. Wawancara. 8 September 2021.

Trihartono. Wawancara. 8 September 2021.

Hartono. Wawancara. 9 September 2021

Salamin. Wawancara. 9 September 2021

Siswanto. Wawancara. 9 September 2021

Sutrisno. Wawancara. 9 September 2021.

Agung. Wawancara. 10 September 2021

Sutrisno. Wawancara. 10 September 2021

Hartono. Wawancara. 10 September 2021

Budiono. Wawancara. 11 September 2021

Trihartono. Wawancara. 12 September 2021

