



**STRATEGI SUMBERDAYA MANUSIA DENGAN FAKTOR DETERMINAN
KECEMASAN KELOMPOK TANI AKIBAT DAMPAK COVID 19/NEW NORMAL**

(Studi Pada Kelompok Tani desa di Urek-Urek Kec.Gondanglegi Kab.Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

MUCHAMMAD ARIF FATONI

21701081317



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

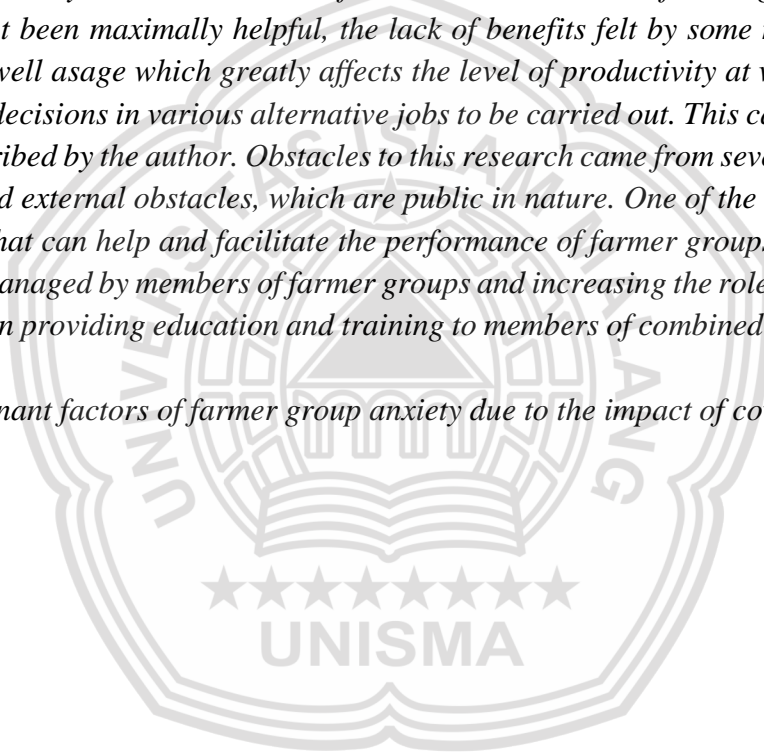
2023

ABSTRACT

This study aims to identify and describe human resource strategies with the determinant factors of farmer group anxiety due to the impact of covid 19/new normal. This study uses a qualitative method. This type of research is namely, case study (case studies), natural observation (natural observation), centralized interview (focused interviews). The population of this study was the Farmer Group in the Urek-Urek Gondanglegi Village, Malang Regency, using purposive sampling. Sources of data obtained from the results of interviews with the Farmers Group. Secondary data is in the form of data to support the primary information that has been obtained, namely from library materials, literature, previous research, books, and so on.

The results of this study show that the role of human resources in the farmer groups in Urek-urek village has not been maximally helpful, the lack of benefits felt by some members of the farmer groups, as well as age which greatly affects the level of productivity at work and in the process of making decisions in various alternative jobs to be carried out. This can be seen from the indicators described by the author. Obstacles to this research came from several cases, such as from internal and external obstacles, which are public in nature. One of the efforts made by the need for tools that can help and facilitate the performance of farmer groups in working on agricultural land managed by members of farmer groups and increasing the role of agricultural extension workers in providing education and training to members of combined farmer groups.

Keywords: *determinant factors of farmer group anxiety due to the impact of covid 19*

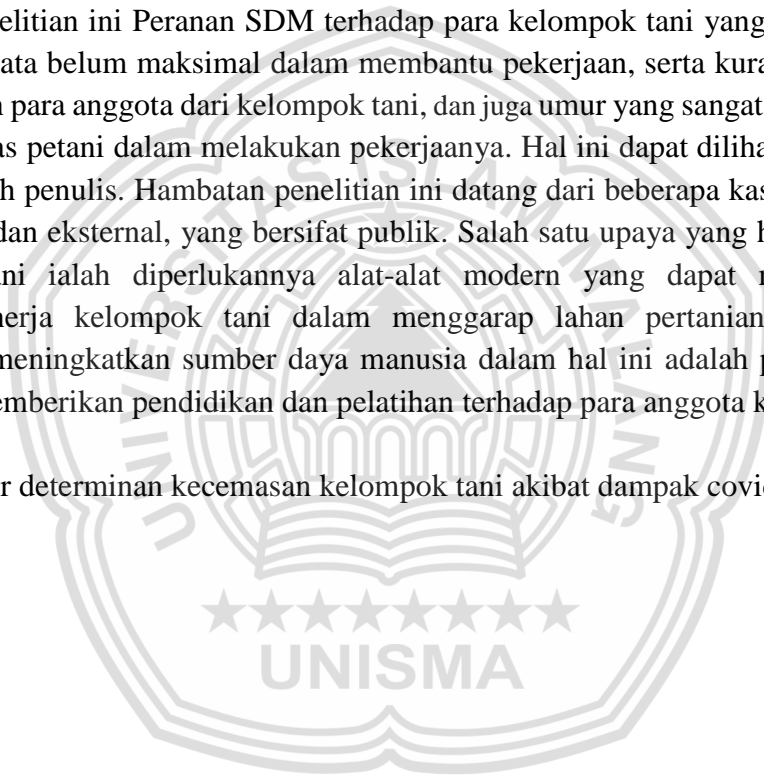


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi sumberdaya manusia dengan faktor determinan kecemasan kelompok tani akibat dampak covid 19/new normal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Jenis penelitian ini adalah yakni, studi kasus (*case studies*), observasi alami (*natural observation*), wawancara terpusat (*focused interviews*). Populasi penelitian ini adalah Kelompok Tani di Desa Urek-Urek Gondanglegi Kabupaten Malang dengan menggunakan *purposive sampling*. Sumber data diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Kelompok Tani. Data sekunder berupa data untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Hasil dari penelitian ini Peranan SDM terhadap para kelompok tani yang berada di desa Urek-urek ini ternyata belum maksimal dalam membantu pekerjaan, serta kurangnya manfaat yang dirasakan oleh para anggota dari kelompok tani, dan juga umur yang sangat mempengaruhi tingkat produktivitas petani dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang dijelaskan oleh penulis. Hambatan penelitian ini datang dari beberapa kasus, seperti dari hambatan internal dan eksternal, yang bersifat publik. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh kelompok tani ialah diperlukannya alat-alat modern yang dapat membantu dan mempermudah kinerja kelompok tani dalam menggarap lahan pertanian mereka serta diharapkan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal ini adalah peran penyuluh pertanian dalam memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap para anggota kelompok tani.

Kata Kunci : faktor determinan kecemasan kelompok tani akibat dampak covid 19



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi sebuah perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasana serta sumber daya alam yang memadai tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia mendesak sesuai dengan dimana lingkungan yang selalu berubah. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas mendapatkan, membangun, memelihara, dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Setiap organisasi akan menyusun strategi baru dalam manajemennya tidak terkecuali yaitu manajemen SDM (Sumber Daya Manusia).

Sebagian besar masyarakat di perdesaan masih mengandalkan perekonomian di bidang pertanian. Sector pertanian dinilai tangguh ketika dihadapkan dengan krisis moneter dibandingkan dengan sector lainnya. Demikian halnya dengan kondisi saat terjadi pandemic Covid-19, dalam hal ini sector pertanian juga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni. Sumber daya manusia (SDM) pertanian merupakan factor dalam pembangunan pertanian. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan di bidang pertanian. Menurut Marwansyah (2014:34) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dalam sebuah organisasi bisnis maupun non bisnis tidak terlepas dari adanya sebuah peran pekerja. Untuk memperkembangkan pekerja secara efisien diperlukan dalam sebuah perencanaan sumber daya manusia (SDM). “Sebuah organisasi tanpa ada dukungan dari pegawai/karyawan yang sesuai dengan segi kualitatif, kuantitatif, opsional dan strateginya, maka tidak akan mampu organisasi/perusahaan untuk bisa mempertahankan keberadaannya, mengembangkannya dimasa yang akan datang” Menurut Riva`I (2004:35).

Peran perencanaan tersebut tidak hanya mencakup keefektifan para pekerja tetapi juga sebagai sarana bagi sebuah organisasi untuk dapat menampilkan performa terbaik. Salah satu tujuan perencanaan (SDM) adalah memfasilitasi keefektifan organisasi, yang harus diintegrasikan dengan perencanaan tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi (Jackson & Schuler, 1990). Dengan demikian, perencanaan sumberdaya manusia merupakan suatu proses menterjemahkan strategi menjadi kebutuhan sumber daya manusia baik kualitatif maupun kuantitatif melalui tahapan tertentu.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumberdaya manusia (SDM) organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan. Sedangkan Sumber Daya Manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktifitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumberdaya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Pentingnya peran seorang human resource department menjadi salah satu kunci keberhasilan terhadap perlakuan terhadap karyawan dengan latar belakang yang berbeda. Ketika seorang HRD dihadapkan kepada suatu masalah dari skala kecil hingga permasalahannya, perlu dirumuskan suatu strategi sistem yang dapat menangani suatu hal tersebut.

Suatu hal yang penting untuk menjadi aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan, untuk mengetahui Sumber Daya Manusia dalam melakukan kinerjanya. Dengan melakukan evaluasi kinerja perusahaan untuk mengetahui keefektifan kinerja karyawan apakah karyawan mengerjakan kinerjanya dengan baik atau tidak. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas yang di

capainya dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2012).

Sejak awal berjangkitnya pandemi virus corona pada tahun 2019 Desember di kota wuhan china, pandemi covid-19 sangat cepat penularannya hampir semua negara di dunia. Menurut Kementerian Kesehatan RI, jumlah kasus konfirmasi covid-19 keseluruhan per tanggal 20 juli 2020 mencapai 14.348.858 dengan kasus 603.691 kematian (CFR 4,2%) di 215 Negara Terjangkit dan 171 Negara penularan lokal. Sementara itu di Indonesia tersendiri sebanyak 88.214 orang yang positif terjangkit virus ini dengan kematian mencapai 4.239 orang. Menurut Amani (2020) indonesia berada di peringkat ke 25 dari 215 negara yang telah terpapar covid-19. Untuk mencegah virus yang telah menyebar ini, sebagian negara menerapkan kebijakan berjaga jarak (*social distancing*). Kepemerinthan Indonesia juga menerapkan *physical distancing*, Masyarakat dianjurkan berada di rumah (*stay at home*) dan tidak dianjurkan untuk keluar rumah dengan keperluan yang sangat mendesak, dan kemudian pemerintah meningkatkan menjadi PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala Besar) dengan menurunnya angka masyarakat yang terjangkit covid-19 indonesia mengalami peningkatan terpaparnya kasus covid berbagai varian delta, omicron pemerintah Indonesia telah menerapkan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dengan secara level yang telah di terapkan mulai tanggal 11 Januari 2021 sampai saat ini.

Bencana Pandemic Covid-19 tidak hanya berdampak kesehatan masyarakat, tetapi juga menurunkan stabilitas perekonomian dengan skala cukupan lokal, nasional bahkan global. Sebagian dari sektor industri mengalami

krisis seperti pasokan bahan baku, permintaan produk, berkurangnya tenagakerja, dan jelas jelas kejaminan kelanjutan usaha. Menurut sihaloho (2020) dampak negative yang begitu besar dapat diliat dari sisi sektor perindustrian di Indonesia. Tanggal 7 April 2020 kemenker telah mencatat ada 1,4 juta lebih para pekerja di seluruh Indonesia yang terdampak langsung wabah covid-19. Terdapat 41.876 perusahaan sektor formal telah mem-PHK karyawan kerjanya sebanyak 1.052.216 orang dan terdapat 36.298 peruahaan dari sektor informal yang telah mem-PHK karyawan kerja sebanyak 374.851orang.

Pandemic Covid-19 telah memberi dampak pada petani meliputi aspek iklim (*climate*), harga (*prices*), dan juga kesehatan (*health*); utamanya padapetani kecil (FAO 2020a). Pandemi Covid-19 berdampak luas, termasuk terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian. Seluruh bentuk aktivitas pertanian menjadi tidak optimal. Demikian pula dengan menurunnya serta anjloknya permintaan di beberapa komoditas. Sector pertanian dihadapkan pada berbagai risiko yang dapat mengganggu kegiatan usaha tani dan akan berdampak pada penurunan produksi serta pendapatan petani.

Salah Satu Risiko yang mengganggu usaha tani yaitu mahalnya harga pupuk akibat kelangkaan pupuk di era Pandemi covid-19 serta menurunnya harga komoditas gula. Umumnya pekerjaan Masyarakat gondanglegi ialah petani tebu, sehingga sebagian besar penduduk yang ada di desa gondanglegi perekonomiannya sangat bergantung dengan harga jual dari komoditas gula. Namun, karena pandemic Covid-19 dan langkanya pupuk membuat pendapatan petani menurun. Hal ini menimbulkan kecemasan tersendiri pada masyarakat di desa gondanglegi.

Dari uraian latar belakang yang dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang pengaruh dan strategi sumberdaya manusia pada sector pertanian di wilayah desa gondanglegi, maka penulis mengambil penulisan skripsi dengan judul **“STRATEGI SUMBERDAYA MANUSIA DENGAN FAKTOR DETERMINAN KECEMASAN KELOMPOK TANI AKIBAT DAMPAK COVID 19/NEW NORMAL”** (Studi Pada Kelompok Tani desa di Urek-Urek Kec.Gondanglegi Kab.Malang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi sumberdaya manusia (SDM) pada Kelompok Tani dalam mengatasi dampak covid 19?
2. Berapa Besar Presentase Penerimaan Musiman Petani Tebu di Era Pandemi covid-19?
3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan menerapkan strategi SDM (sumber daya manusia) pada kelompok tani?
4. Upaya apakah yang dilakukan dalam menghadapi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan strategi SDM pada kelompok tani?

1.3 Tujuan dan manfaat

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan dijelaskan diatas maka tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui strategi sumberdaya manusia (SDM) pada Kelompok Tani dalam mengatasi dampak covid 19
2. Untuk mengetahui Besarnya Presentase Penerimaan Musiman Petani Tebu di Era Pandemi covid-19
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan menerapkan strategi SDM (sumber daya manusia) pada kelompok Tani
4. Untuk mengetahui apa sajakah yang dilakukan dalam menghadapi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan strategi SDM pada kelompok tani

1.3.2 Manfaat

Masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan beberapa nilai dan manfaat, baik secara akademis dan praktis terkait penelitian ini yaitu :

1. Bagi Akademis

Dengan adanya skripsi ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dapat memberikan pandangan baru tentang bahasan diskusi strategi SDM (sumber daya manusia) di bidang pertanian.

2. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi pihak lain sehingga dapat dijadikan literatur untuk penelitian lebih lanjut dan memberikan sebuah sistem informasi terkait dengan strategi SDM (sumber daya manusia) di bidang pertanian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Desa Urek-urek, Gondanglegi, Kabupaten Malang tentang Strategi Sumberdaya Manusia dengan Faktor Determinan Kecemasan Kelompok Tani akibat Dampak covid 19/new normal, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Peranan SDM pada anggota kelompok tani yang ada di Desa Urek-urek masih kurang memadai atau tidak terlalu nampak bagi para anggota kelompok tani yang ada di Desa Urek-urek. Ini menunjukkan bahwa ada berbagai macam kendala, seperti kurangnya fasilitas ataupun alat-alat yang memadai dalam menggarap lahan.
- 2) Dalam aktivitasnya kelompok tani yang ada di Desa Urek-urek ini masih kurang produktif terlebih lagi dalam pengolahan lahan pertanian.
- 3) Anggota kelompok tani yang berada di Desa Urek-urek ini mereka mempunyai skill atau keahlian yang kurang maksimal untuk memahami bagaimana cara dan kinerjanya sumber daya manusia yang ada di era sekarang. Akibatnya, para petani belum mampu untuk membuat suatu kreativitas baru serta kemajuan dalam kehidupan pertanian mereka untuk bersaing di era pertanian zaman sekarang.

SDM (Sumber Daya Manusia) sungguh sangat mempengaruhi pada kelompok tani terutama pada kelompok tani di Desa Urek-Urek. Peranan sumber daya manusia dalam penelitian ini ialah menganalisis serta memperhitungkan kemampuan kelompok tani dalam usahanya meningkatkan hasil produksi tebu yang lebih baik dan kemampuan menggarap lahannya agar lebih produktifitas. Kemampuan ini tentunya harus ditunjang oleh Pendidikan yang memadai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah kami diskripsikan di atas bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan pengaruh dan manfaat bagi Kelompok Tani khususnya kelompok Tani di Desa Urek-Urek berkaitan dengan hal tersebut kiranya yang perlu penulis sarankan sebagai berikut :

- a. Diperlukannya berbagai alat-alat pertanian modern yang dapat membantu dan mempermudah kinerjanya kelompok tani dalam menggarap lahan pertanian mereka.
- b. Mendapatkan SDM yang memadai untuk menyediakan kebutuhan dalam meningkatkan produktivitas tani.
- c. Tersedianya berbagai bahan-bahan seperti pupuk dan obat pembasmi hama yang cukup untuk masa tanam.
- d. Dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi perlu ditingkatkan, yaitu dengan meningkatkan peran penyuluh pertanian dalam memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap anggota gabungan kelompok tani.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Artika, I Nyoman. 2017. *Analisis Produksi dan Pendapatan Usahatani Padi Sawah*. Universitas Tadulako. Palu.
- Bachtar, Alfian. 2013. *Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) Petani Terhadap Pendapatan Petani Padi Sawah*. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Damayanti, Lien. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi, Pendapatan, dan Kesempatan Kerja Pada Usahatani Padi Sawah Di Daerah Irigasi Parigi Moutong*. Universitas Tadulako. Sulawesi Tenga
- Ginting, Albina. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Keluarga Petani*. Juridikti. Sumatera Utara
- Gustiyan, H. 2004. *Analisis Pendapatan Usahatani untuk Produk Pertanian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Istianah, 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Petani Kopi (Coffea sp)*. Universitas Wahid Hasyim. Semarang.
- Koampa, Mario. 2015. *Partisipasi Kelompok Tani Dalam Kegiatan Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Kawangkoan Barat*. ASE. Minahasa.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Liberty
- Gultom, E., Situmorang, M., dan Silaban, R., (2015), *Pengembangan Bahan Ajar Inovatif dan Interaktif Melalui Pendekatan Sumber Daya Manusia, Laporan Hasil Penelitian*, FMIPA Universitas Negeri Medan
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Pusparisa Yosepha, *Dampak Corona terhadap Ekonomi Indonesia*, Dalam.

Katadata.co.id, 12 Februari 2020 , Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Subino Hadi Subroto, (2013) *Pokok-Pokok Pengumpulan Data, Analisis Data, Penafsiran Data dan Rekomendasi Dalam Penelitian Kualitatif* (Bandung).

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Harsono. (2008). *Model-Model Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mantja. (2008). *Etnografi, desain Penelitian Kualitatif Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Elang Mas