

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu atau orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk dikembangkan. Sebagai manusia dalam mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial, harus bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah-ubah bentuk (rupa, macam, sifat, keadaan, dsb), untuk mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju kehidupan yang lebih baik dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Menurut Kasmir (2016:3), SDM merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. SDM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Oleh sebab itu, manusia harus selalu berinovasi untuk memenangkan persaingan ini. Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Bisa dikatakan, sebuah organisasi dapat berkembang dengan sangat pesat, apabila memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya. Sebaliknya pula, apabila SDM yang bekerja di sebuah organisasi itu tidak berkualitas, maka perkembangan organisasi tersebut juga akan terhambat.

SDM merupakan salah satu faktor yang sangat vital dari sebuah organisasi, bahkan SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi

sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggihpun, tanpa peran aktif SDM, tidak akan berarti apa-apa.

Peran SDM sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan SDM sebagai faktor yang penting dalam menentukan kinerja organisasi dalam persaingan global. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa SDM merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi dan karyawan. Pada era teknologi canggih saat ini, sangat dibutuhkan SDM yang mumpuni agar dapat bersaing dan berkompetisi karena SDM yang mempunyai daya saing dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan SDM yang mampu bersaing dan berkompetisi.

Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133), yakni kualitas, kemampuan pegawai dan sarana produksi pendukung. Kualitas dan kemampuan pegawai adalah hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. Sarana produksi pendukung yaitu hal yang berhubungan

dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Sarana produksi pendukung yang dimaksud ialah sarana produksi produksi dan teknologi yang merupakan sarana produksi yang menunjang kinerja organisasi. Selanjutnya Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133) mengungkapkan 11 (sebelas) faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya adalah: sikap dan mental (terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, sarana produksi prasarana produksi serta teknologi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan dan sarana produksi mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Djamarah dan Zain (2002:114), motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik, karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat dia lakukan untuk mencapainya. Seseorang dikatakan berhasil dalam bekerja apabila di dalam dirinya sendiri ada keinginan untuk bekerja, sebab tanpa mengerti apa yang akan dikerjakan dan tidak memahami mengapa hal tersebut perlu dikerjakan, maka pekerjaan sulit untuk mencapai keberhasilan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika seseorang telah bekerja dengan giat dan mencapai hasil yang baik, maka orang tersebut memiliki kinerja tinggi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan atau *training* merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan, seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi dan pelatihan yang spesifik atau pelatihan keahlian seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan (Rowley, 2012:436). Pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karena dengan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah sarana produksi. Menurut Lupyoadi (2008:148), sarana produksi merupakan penampilan, kemampuan sarana produksi prasarana produksi dan keadaan lingkungan sekitarnya untuk menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Hal itu meliputi sarana produksi fisik, perlengkapan dan peralatan. Sarana produksi dapat berupa alat, benda-benda, perlengkapan, uang dan ruang tempat kerja. Sarana produksi merupakan sarana produksi pendukung yang sangat dibutuhkan oleh karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Karyawan dengan sarana produksi yang memadai, akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, akan mencapai hasil atau kinerja yang tinggi.

Ketiga variabel independen di atas, berlaku pula terhadap kinerja para petani. Seperti diketahui, bahwa Indonesia merupakan negara agraris yang sebagian besar

wilayahnya terdiri dari lahan pertanian dan sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai petani. Pertanian merupakan sektor yang sangat vital, karena sektor ini sangat berperan dalam penyediaan lapangan kerja, perolehan devisa, penyediaan pangan dan bahan baku. Sektor pertanian menjadi “tembok penahan” bagi sektor-sektor lain dalam pembangunan nasional dan kesejahteraan sosial masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya masyarakat Indonesia yang bekerja pada sektor pertanian. Sektor pertanian juga memberi kontribusi penting bagi perekonomian yaitu kontribusi produk dan kontribusi pasar. Keberhasilan sektor industri tergantung pada sektor pertanian yang menjadi penyedia bahan baku bagi sektor industri. Menyadari akan pentingnya peran sektor pertanian, sebagian besar masyarakat masih tetap memelihara kegiatan pertanian walaupun negara telah menjadi negara industri. Pemerintah dalam kebijakannya mengatur tentang pengendalian lahan pertanian dan tetap memelihara industri pertanian primer untuk penyediaan pangan.

Sampai dengan saat ini sektor pertanian masih menjadi mata pencaharian utama masyarakat, walaupun saat ini Indonesia sedang memasuki era industri moderen. Untuk mewujudkan pertanian yang maju dan bersaing para pelaku di sektor pertanian perlu memiliki kemampuan dan teknologi yang bersaing untuk dapat memaksimalkan segala sumber daya dan mampu mengatasi segala hambatan dan tantangan. Karakteristik petani yang masih mengandalkan pengolahan lahan secara tradisional, minimnya informasi tentang teknologi pertanian dan keterbatasan sarana produksi pertanian yang moderen menyebabkan kecilnya produksi hasil pertanian dan rendahnya pendapatan petani. Beberapa

kendala di atas dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat produksi pertanian dan perlu segera dilakukan perubahan, agar para pelaku sektor pertanian dapat meningkatkan produksi pertanian mereka.

Gambaran tentang kondisi sektor pertanian di Indonesia, juga dapat dilihat pada kondisi petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat. Hasil pra penelitian di lokasi penelitian menunjukkan bahwa kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat belum maksimal pencapaiannya. Kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat dapat dilihat pada produksi tanaman dalam lima tahun terakhir sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Produksi Tanaman Hortikultura tahun 2017 – 2021

No	Jenis Hortikultura	Produksi per tahun dalam (kg)				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Bawang putih	13.000	14.000	11.000	4.000	6.000
2	Tomat	3.000	2.500	1.500	2.000	2.500
3	Lombok	2.000	3.500	3.000	2.500	2.000
4	Sayur-Sayuran	4.000	4.500	4.000	4.500	4.000

Sumber Data : Kecamatan Miomaffo Barat

Hasil produksi tanaman hortikultura untuk bawang putih dan sayur-sayuran dari tahun 2017-2021 selalu mengalami fluktuasi naik dan turun secara bervariasi. Hasil produksi tanaman tomat dua tahun berturut-turut mengalami penurunan, kemudian dua tahun berikutnya mengalami peningkatan. Hasil produksi lombok pada tiga tahun terakhir selalu mengalami penurunan.

Berdasarkan pengamatan awal, penurunan produksi tanaman hortikultura, dikarenakan:

1. Pemanfaatan lahan untuk kegiatan usaha pertanian belum optimal, di mana tidak tersedianya pendukung dalam mengolah lahan. Sarana produksi yang digunakan masih manual (masih menggunakan linggis atau besi gali dan pacul).
2. Kegiatan usaha pertanian belum dilaksanakan secara intensif, sehingga produksi tanaman masih relatif rendah (belum optimal sesuai potensi hasil).
3. Keterbatasan kemampuan SDM karena belum intensifnya pembinaan dan pendampingan.
4. Budi daya hortikultura masih konvensional dan dalam skala kecil, serta kurangnya motivasi, sehingga produksi hortikultura belum optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa peranan sumber daya manusia terhadap produksi petani hortikultura yang ada di Kecamatan Miomafo Barat masih belum cukup memadai atau belum terlalu nampak. Keadaan ini menunjukkan bahwa ada berbagai kendala, seperti kurangnya motivasi dalam merubah pola pikir dan pola kerja petani. Kurangnya pembinaan dan pendampingan untuk memahami teknologi pertanian atau inovasi pertanian. Kurangnya sarana produksi (traktor dan kultivator) yang diperlukan petani dalam mengolah lahan pertanian. Beberapa petani yang mempunyai pengalaman atau keterampilan tetapi belum cukup mengatasi kendala-kendala yang ada, sehingga mereka belum mampu memotivasi kemajuan bagi petani lainnya.

Fenomena motivasi yang ditemukan di lapangan ialah sebagian petani enggan mengolah lahan, karena kurangnya produksi tanaman hasil pertanian. Petani menganggap lahan ini sudah tidak mampu lagi memberikan hasil yang baik atau produksi yang rendah, sehingga tidak mampu menunjang kehidupan mereka.

Hal ini menyebabkan mereka lebih memilih pekerjaan lain seperti menjadi buruh atau tenaga upahan, tukang bangunan, ojek, pengemudi atau menjadi karyawan toko. Fenomena lain yang terjadi ialah rendahnya minat generasi muda terdidik dan terlatih untuk terjun ke sektor pertanian. Fenomena ini menyebabkan kelangkaan tenaga kerja di sektor pertanian.

Fenomena pelatihan yang ditemukan di lapangan ialah sebagian besar petani masih belum memahami cara mengolah lahan bagi tanaman hortikultura, cara memilih benih yang sesuai dengan iklim dan kurangnya pemahaman perawatan tanaman. Hal ini terjadi, karena kurangnya pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas terkait tentang cara-cara mengolah lahan bagi tanaman hortikultura.

Fenomena sarana produksi yang ditemukan di lapangan yaitu sebagian besar petani mengolah lahan masih menggunakan linggis (besi gali) dan pacul. Hal ini sangat mempengaruhi petani dalam mengolah lahan yang luas (tidak bisa mengolah lahan tepat waktu). Pengolahan lahan dengan cara seperti ini sangat memakan waktu dan tenaga dengan hasil pengolahan yang sangat kecil. Fenomena di atas belum secara maksimal meningkatkan produksi pertanian guna meningkatkan kesejahteraan hidup petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini dilakukan karena masih terdapat kesenjangan atau gap yang ditemukan di antara hasil penelitian terdahulu. Antara lain, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bashriy, dkk (2017) dengan judul Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petani Sayuran Organik Anggota Kelompok Tani Tranggulasi Di Desa Batur, Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang. Analisis hubungan motivasi petani dalam berkelompok dan

kinerja menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,184$ dengan signifikansi $0,312$. Hal itu berarti hubungan antara kedua variabel tidak searah dan tidak signifikan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nashruddin (2018) dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Petani Terhadap Produksi tanaman Semangka Di Lahan Kering Kecamatan Jerowaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produksi tanaman.

Penelitian lain dilakukan oleh Sugiantara dan Utama (2019), dengan judul Pengaruh Tenaga Kerja, Teknologi dan Pengalaman Bertani Terhadap Produksi tanaman Petani Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_4) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produksi tanaman petani asparagus di Kecamatan Petang Kabupaten Badung. Hasil penelitian inipun tidak sejalan dengan penelitian oleh Dika dan Widanta (2017), yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi tanaman petani.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dkk, (2017) dengan judul: Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Perilaku Kewirausahaan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Usaha Petani Anggrek, menunjukkan bahwa faktor eksternal (penyuluhan dan pelatihan, bantuan pengadaan modal dan sarana produksi) yang ada, belum dapat mendukung untuk meningkatkan perilaku kewirausahaan petani anggrek. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dkk (2019), dengan judul Pengaruh Pendidikan Non Formal dan Sarana & Prasarana produksi Terhadap Peningkatan Produksi Kakao Melalui Keterampilan Petani Di Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa sarana dan prasarana produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan petani kakao di Kabupaten Bulukumba. Selanjutnya keterampilan petani berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi kakao di Kabupaten Bulukumba.

Kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian terdahulu di atas, ialah adanya ketidaksesuaian hasil penelitian dari penelitian sebelumnya. Pada beberapa penelitian lain adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, namun pada penelitian lain hasilnya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan terdapat celah penelitian (*research gap*), di mana hal ini menjadi daya tarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* yang ditemukan dalam pelbagai penelitian terdahulu, maka perlu untuk mengadakan penelitian yang akan dituangkan dalam tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Sarana produksi Terhadap Kinerja Petani Hortikultura Di Kecamatan Miomaffo Barat Kabupaten Timor Tengah Utara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi, pelatihan, sarana produksi dan kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara?

2. Apakah motivasi, pelatihan dan sarana produksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara?
3. Apakah motivasi, pelatihan dan sarana produksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan perumusan masalah, dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi, pelatihan, sarana produksi dan kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara.

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, pelatihan dan sarana produksi secara parsial terhadap kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, pelatihan dan sarana produksi secara simultan terhadap kinerja petani hortikultura di Kecamatan Miomaffo Barat, Kabupaten Timor Tengah Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara umum, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau pemikiran kepada Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Utara sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan motivasi, pelatihan dan sarana produksi pertanian di Kecamatan Miomaffo Barat.