

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN AKTIVITAS KELOMPOK TANI DI DESA TEMBER

Oleh:

Mikael Eukarista Tewu
(e-mail: mikaeltewu@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini ingin melihat sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas dan produktivitas kelompok tani yang ada di desa Tember.

Penelitian yang menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif menemukan kenyataan bahwa ternyata sumber daya manusia yang ada di dalam kelompok tani desa Tember ternyata masih belum berperan sebagaimana mestinya disebabkan antara lain: Pertama, kurangnya informasi dan sosialisasi tentang fungsi dan perannya bagi petani, yang kedua, tingkat pendidikan dari para anggota di dalam kelompok tani relatif tergolong rendah, sehingga turut mempengaruhi pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengadopsi inovasi di bidang pertanian dan menerapkan inovasi tersebut dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup mereka.

Kata kunci: sumber daya manusia, aktivitas, kesejahteraan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan komunitas petani, posisi dan fungsi kelembagaan petani merupakan bagian pranata sosial yang memfasilitasi interaksi sosial dalam suatu komunitas. Upaya pemberdayaan kelembagaan petani guna meningkatkan perhatian dan motivasi berusahatani akan lebih memberikan hasil bila memanfaatkan makna dan potensi tiga kata kunci utama dalam konteks kelembagaan, yaitu norma, perilaku, serta kondisi dan hubungan sosial. Signifikansi ketiga kata kunci tersebut dicerminkan dalam perilaku dan tindakan petani, baik secara individu maupun kolektif.

Dalam kajian-kajian tentang pemberdayaan masyarakat, para pakar ilmu sosial lebih suka menggunakan istilah pengembangan masyarakat yang sifatnya *bottom up* dari pada pembangunan masyarakat yang cenderung bersifat *top down* untuk menerjemahkan kata *community development*.

Pengembangan masyarakat dengan demikian merupakan suatu aktivitas pembangunan yang berorientasi pada kerakyatan. Syarat pembangunan kerakyatan menurut Corten (1990) adalah tersentuhnya aspek-aspek keadilan, keseimbangan sumberdaya alam dan adanya partisipasi masyarakat. Dalam konteks seperti itu maka pembangunan merupakan gerakan masyarakat, seluruh masyarakat, bukan proyek pemerintah yang dipersembahkan kepada rakyat di bawah. Pembangunan adalah proses di mana anggota-anggota suatu masyarakat meningkatkan kapasitas perorangan dan institusional mereka dalam memobilisasi dan mengelola sumberdaya untuk menghasilkan perbaikan-perbaikan yang berkelanjutan dan merata dalam kualitas hidup sesuai aspirasi mereka sendiri.

Pada umumnya masyarakat desa Tember adalah petani, sehingga para anggota masyarakat yang ada di desa Tember membuat sebuah program yang bisa

menyejahterakan kehidupan para petani. Selain bisa menyejahterakan kehidupan para petani juga bisa membantu kelangsungan hidup para petani. Dan di saat itulah pemerintah desa Tember membuat suatu kelompok tani yang terdiri dari beberapa anggota di dalamnya.

Kelompok tani yang ada di desa Tember di bentuk pada tanggal 17 Maret 2010 dan di dalam kelompok terdiri dari 15 anggota. Sampai sekarang kelompok tani yang ada di Desa Tember masi tetap berjalan dan anggotanya semakin bertambah.

Salah satu faktor yang mendorong berdirinya kelompok tani di desa Tember adalah tingkat pendidikan yang masih rendah. Di karenakan rata-rata tingkat pendidikan para petani yang ada di desa tember adalah SD. Bahkan ada pula yang tidak mengikuti pendidikan atau tidak bersekolah. Namun dalam kelompok tersebut masih ada yang harus di perhatikan oleh pemerintah, terlebih kepada anggota-anggota-nya dimana setiap anggota memiliki tanggung jawab dalam keluarga mereka.

Dengan permasalahan tersebut maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **"Peranan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Aktivitas Kelompok Tani Di Desa Tember"**

Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah:

"Bagaimana peranan sumberdaya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di desa Tember?"

Sedangkan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

"Untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di Desa Tember.

TINJAUAN PUSTAKA

Peningkatan Sumber Daya Manusia

Pengembangan masyarakat (*community development*) merupakan konsep pembangunan masyarakat yang dikembangkan dan diterapkan sejak dasawarsa 1960-an, yaitu dalam rencana pembangunan lima tahun 1956-1960 atau dikenal dengan nama Rencana Juanda yang disusun oleh Biro Perancang Negara (Zamhariri, 2008). Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) bahkan sejak tahun 1954 telah menggunakan istilah *community development* sebagai suatu penggunaan berbagai pendekatan dan teknik dalam suatu program tertentu pada masyarakat setempat sebagai kesatuan tindakan dan mengutamakan perpaduan antara bantuan yang berasal dari luar dengan keputusan dan upaya masyarakat yang terorganisasi. Program-program tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong prakarsa dan kepemimpinan setempat sebagai sarana perubahan sesungguhnya. Di negara-negara berkembang, program ini memberikan perhatian utama pada kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan warga masyarakat, termasuk di dalamnya pemenuhan kebutuhan non-material (Mohd. Shukri Abdullah, 1994).

James Christenson dan Jerry Robinson tahun 1980 seperti dikutip oleh Lyon (1987) dalam Saharudin (2000) menyatakan bahwa dalam konsep pembangunan masyarakat, komunitas digambarkan sebagai elemen-elemen pokok masyarakat yang ada dalam batas geografis tertentu dimana mereka dapat mengembangkan interaksi sosial dengan ikatan-ikatan psikologi satu sama lain dan dengan tempat tinggal mereka. Selanjutnya James Christensen mengidentifikasi tiga pendekatan dalam pengembangan masyarakat, yaitu menolong diri sendiri (*self-help*), pendekatan konflik, dan pendampingan teknik (*technical*

assistance). Dalam konsep pembangunan masyarakat juga dikenal istilah pemberdayaan yang berasal dari kata *empowerment*. Konsep ini digunakan sebagai alternatif dari konsep-konsep pembangunan yang selama ini dianggap tidak berhasil memberikan jawaban yang memuaskan terhadap masalah-masalah besar, khususnya masalah kekuasaan (*power*) dan ketimpangan (*inequity*) (Kartasasmita, Ginandjar 1996).

Pemberdayaan adalah suatu proses menolong individu dan kelompok masyarakat yang kurang beruntung agar dapat berkompetisi secara efektif dengan kelompok kepentingan lainnya dengan cara menolong mereka untuk belajar menggunakan pendekatan lobi, menggunakan media, terlibat dalam aksi politik, memberikan pemahaman kepada mereka agar dapat bekerja secara sistematis, dan lain-lain (Ife, 1995). Sedangkan Friedman (1992) mengatakan bahwa pemberdayaan adalah sebuah politik pembangunan alternatif yang menekankan keutamaan politik sebagai sarana pengambilan keputusan untuk melindungi kepentingan masyarakat yang berlandaskan pada sumberdaya pribadi, langsung melalui partisipasi, demokrasi, dan pembelajaran sosial melalui pengamatan langsung.

Konsep pemberdayaan masyarakat mencerminkan paradigma baru pembangunan, yakni yang bersifat "*people centred, participatory, empowering, and sustainable*" (Chambers, 1995). Konsep ini lebih luas dari hanya sekedar memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs*) atau menyediakan mekanisme untuk mencegah proses pemiskinan lebih lanjut. Konsep ini berkembang dari upaya banyak ahli dan praktisi untuk mencari apa yang antara lain oleh Friedman (1992) disebut sebagai *alternative development*, yang menghendaki "*inclusive democracy, appropriate economic growth, gender equality and intergenerational equity*" (Kartasasmita, Ginandjar 1996).

Kaitan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat diuraikan dengan sangat baik oleh Adi Fahrudin yang mengatakan bahwa pengembangan masyarakat harus didasarkan pada asumsi, nilai, dan prinsip-prinsip agar dalam pelaksanaannya dapat memberdayakan masyarakat berdasarkan inisiatif, kemampuan, dan partisipasi mereka sendiri.

Pengertian Dan Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia yang dibangun atau dikembangkan melalui proses pembangunan dari SDM itu dapat dipertanyakan, apakah dari SDM itu yang harus dibangun sehingga terwujud manusia seutuhnya atau manusia yang berbobot atau yang berkualitas sesuai dengan hakikat dan sasaran pembangunan nasional Indonesia. Yang perlu dibangun adalah daya yang berasal atau bersumber dari manusia itu atukah manusia yang menghasilkan daya itu yang harus dibangun atau dikembangkan.

Menurut Hasibuan (2003, h 244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau man power di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Menurut Gouzali Syadam (2000,h.5) Sumber Daya Manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari *human resources*. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan *manpower* atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan *personnel* (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006, h 8) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Ermaya (1996 : 2) mengemukakan antara lain bahwa manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer. Manusia atau orang-orang yang mempengaruhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya. Sumber daya manusia menurut para ahli

Menurut Nawawi (2001) ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil,tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagaipenggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensifisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga).

Sumber daya manusia memiliki keinginan, harga diri, pikiran, hak asasi, ingin dihormati dan lain-lain. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperlakukan sama secara hati-hati dan penuh kearifan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan. Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat. Oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama.

C. Pemberdayaan Petugas Penyuluh

Petugas penyuluhan mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap keberhasilan suatu program. Menurut Mundy (2000), kecepatan adopsi suatu inovasi tergantung pada beberapa hal, yaitu sifat inovasi, sifat adopter, dan perilaku pengantar perubahan (peneliti

atau penyuluh). Menurut Bunch (2001), rancangan terbaik di dunia pun tidak akan menjadi program yang berhasil kalau petugasnya tidak berkemampuan dan kemauan untuk menjadikannya berhasil. Seringkali kompetensi dan motivasi petugas menjadi faktor pembatas efektifitas suatu program, dan yang paling sering menjadi masalah adalah kurangnya motivasi.

Motivasi merupakan ruh dari pemberdayaan, hal ini senada dengan yang disampaikan Wahyuni (2000) bahwa pemberdayaan (*empowerment*) berarti memberikan motivasi dan dorongan kepada masyarakat agar menggali potensi yang ada untuk ditingkatkan kualitasnya. Setelah inovasi tepat guna diperoleh, metode penyuluhan yang efektif diketahui, selanjutnya adalah memilih agen penyuluhan yang baik. Dengan kata lain, produk/inovasi yang akan disampaikan ke petani harus bermutu (*good innovations*), cara menyampaikan produk/inovasi ke petani harus bermutu (*good extension method*), dan orang yang menyampaikan harus bermutu (*good extension agent*). Akhirnya, dengan penerapan *total quality management* dalam penyuluhan, diharapkan percepatan adopsi dan difusi inovasi akan berhasil.

Agen penyuluhan merupakan individu atau institusi yang mempunyai tugas pokok memberikan pendidikan informal kepada petani dan keluarganya tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan usahatani dengan maksud agar mereka mampu, sanggup, dan berswadaya memperbaiki atau meningkatkan kesejahteraan keluarganya atau bila memungkinkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekelilingnya.

D. Penguatan Kelembagaan Petani

Menurut Kedi Suradisastra (2008), langkah-langkah pemberdayaan kelembagaan petani sebagai suatu upaya perubahan sosial diawali dengan tahap diagnostik. Dalam fase ini dilakukan *diagnosa* atau analisis situasi lintas-sektor, lintas disiplin, dan lintas aspek elemen-elemen perubahan sosial di suatu wilayah pembangunan. Dalam tahap ini kelompok perekayasa model pemberdayaan (ilmuwan dari berbagai disiplin keilmuan) merupakan aktor utama dalam proses identifikasi dan diagnosa masalah lapangan. Dalam fase ini, lembaga riset dan perguruan tinggi diposisikan sebagai *think-tank* dan lembaga pembinaan (penyuluhan) sedangkan lembaga perancangan pembangunan daerah berperan sebagai pemberi input.

Tahap diagnostik dilanjutkan dengan tahap rancang bangun dimana peran lembaga pembinaan dan penyuluhan meningkat secara proporsional. Lembaga perancangan pembangunan secara politis mulai berperan dalam kegiatan koordinasi dan administratif kewilayahan. Petugas dan penyuluh lapangan sebagai ujung tombak pemberdayaan memegang posisi kunci dalam menghimpun, merangkum menyaring dan menganalisis situasi sosio teknis petani setempat. Dalam saat yang sama, lembaga-lembaga sektor merancang model dan kegiatan pemberdayaan di lokasi-lokasi percontohan. Dalam tahap ini terjadi proses penyempurnaan rancangan model pemberdayaan dengan input dari seluruh *stakeholder*. Fase ini juga memberikan kesempatan untuk menggali lebih dalam peluang pemanfaatan *entry-point* dalam memperlancar proses pemberdayaan kelembagaan baru.

Dalam tahap uji coba dilakukan evaluasi dinamika komponen pemberdayaan kelembagaan yang disesuaikan dengan kondisi sosial petani sekaligus dilakukan pula pemantauan proses perubahan sosial sebagai resultan interaksi introduksi model pemberdayaan dengan kondisi sosial masyarakat setempat. Tahap uji coba juga merupakan fase dimana strategi pemberdayaan kelembagaan dipilih dan disepakati. *Entry-point*

strategi introduksi model pemberdayaan dikaji dan disepakati dalam fase ini setelah hasilnya dianalisis secara lintas keilmuan. Dalam fase ini dilakukan sosialisasi rancangan strategis penyebaran model pemberdayaan baru kepada lembaga dan aparat terkait program pembangunan setempat, termasuk pejabat struktural dan kelompok penyusun kebijakan daerah otonom. Hasil uji coba juga merupakan dasar untuk menyusun rekomendasi oleh lembaga teknis daerah dan rekomendasi politis oleh kepala daerah. Tahap berikutnya adalah mengidentifikasi dan mengembangkan strategi implementasi model pemberdayaan sesuai dengan karakteristik sosial kelembagaan masyarakat. Fase verifikasi dan implementasi merupakan tahap terakhir dimana lembaga pembinaan masyarakat beserta aparatnya memikul tanggung jawab terbesar dalam sosialisasi dan penerapan model pemberdayaan dan norma sosial yang baru.

Setiap upaya dan tahap perikejahteraan kelembagaan senantiasa dihadapkan pada pilihan paradigma penerapan yang bersifat evolutif atau revolutif. Paradigma evolusi dicerminkan dalam proses yang lambat dan teratur dengan sesedikit mungkin korbanan yang diberikan kelembagaan sebagai suatu sistem yang memiliki tatanan dan hierarki struktural. Pendekatan evolutif disesuaikan dengan proses evolusi sosial secara alami dimana perubahan dan penerapan model pemberdayaan dilakukan secara bertahap tanpa melakukan perubahan drastis terhadap pola kegiatan yang tengah berlangsung. Strategi ini memakan waktu relatif lama dan proses adopsi terjadi secara bertahap karena kelompok *stakeholder* memiliki cukup waktu untuk memahami, mengevaluasi, dan melakukan eksperimentasi penerapan teknik pemberdayaan secara gradual.

Paradigma revolusi dalam proses perubahan sosial kelembagaan dimanifestasikan dalam bentuk pendekatan dan proses secara cepat. Model dan strategi pemberdayaan yang tengah berjalan digantikan secara total dengan model dan struktur yang disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan. Pada umumnya paradigma ini dapat disejajarkan dengan pola pendekatan *top-down* dengan parameter pemberdayaan subyektif.

Kedua paradigma di atas selalu terdapat dalam setiap langkah pemberdayaan dalam proporsi yang sejalan dengan kondisi dan status pemberdayaan kelembagaan yang bersangkutan.

Evolusi kelembagaan dari tahap non formal dan non struktur ke tingkat formal terstruktur dilakukan setelah langkah-langkah di atas berjalan lancar dan pola komunikasi telah terbentuk. Namun pada era reformasi yang menggebu-gebu akhir-akhir ini suara perombakan pendekatan dari atas ke bawah (*top down*) ke pola pendekatan pembangunan dari bawah ke atas (*bottom-up*) semakin lantang. Kedua pola pendekatan ini pada hakekatnya memiliki penyimpangan dalam pemahaman dan penerapannya. Pola pendekatan *top-down* menganut paham bahwa perencana, teknokrat dan pakar memiliki seluruh pengetahuan dan informasi, kearifan dan moral yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pembangunan. Masyarakat hendaknya berterima kasih karena mereka merupakan kelompok yang akan menikmati hasil pembangunan tersebut. Penyimpangan pemahaman pendekatan *bottom-up* percaya bahwa masyarakat memiliki semua materi yang dibutuhkan untuk pembangunan yang mereka inginkan tanpa campur tangan para birokrat dan teknokrat.

Pengalaman menunjukkan bahwa masyarakat hendaknya diikutsertakan dalam upaya pengentasan kemiskinan dengan bantuan dan tuntunan pelaksana kebijaksanaan. Dalam kondisi ini harapan dan energi sosial berpadu dengan bimbingan untuk mencapai tujuan. Sikap ini menempatkan masyarakat sebagai mitra pembangunan dan bukan semata-mata sebagai "penikmat hasil pembangunan". Upaya pemberdayaan ekonomi

kerakyatan hendaknya menganut pola kombinasi pendekatan populis *bottom-up* dan pendekatan paternalistik *top-down* dalam konteks tertentu.

Sumberdaya yang tersedia di masyarakat petani, baik sumberdaya finansial maupun sumberdaya nonfinansial dapat dimanfaatkan secara lokal dan disesuaikan dengan kebutuhan setempat (*locally and finely tuned*). Hal ini dimungkinkan karena kebutuhan pembangunan dapat diprioritaskan sesuai dengan kebutuhan riil. Masyarakat yang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan implementasinya akan lebih responsif untuk turut memikul tanggung jawab pengelolaan pelaksanaan kegiatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yaitu sebuah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan sebuah fakta empiris secara metodologi dan teori sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni.

Lokasi penelitian yang digunakan adalah di Desa Tember Kecamatan Tompaso. Karena peneliti seringkali melihat bahwa ada beberapa anggota kelompok tani yang sedang melakukan pekerjaan mereka sendiri walaupun mereka sudah termasuk dalam organisasi kelompok tani tetapi mereka juga harus melakukan pekerjaan mereka sendiri demi untuk menghidupi keluarga mereka sendiri.

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif deskriptif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Adapun sumber data terdiri dari:

1. *Data primer* yaitu data yang berlangsung dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya (informan). Yaitu terdiri dari bapak-bapak, dan pemuda. Dalam kelompok tani Maesa-esaan terdapat 15 anggota, tetapi yang akan menjadi informan hanya 10 orang.
2. *Data sekunder* yaitu data yang biasanya disusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif deskriptif, sumber utama (informasi) dipilih, dan mengutamakan perspektif emik, artinya mementingkan pandangan informan, yakni bagaimana memandang dan menafsirkan dunia dari pendiriannya. Peneliti tidak bisa memaksakan kehendak untuk mendapatkan data yang di inginkan.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, kemudian di analisis secara deskriptif dan di analisis secara kualitatif. Selanjutnya untuk mendukung analisa hasil penelitian tersebut, penulis berpedoman pada Babbie (1979) bahwa:

- o Analisa data dalam penelitian lapangan dilakukan secara jalin menjalin dengan berdasar pada proses pengamatan.
- o Berusaha menentukan kesamaan dan perbedaan dengan gejala-gejala sosial yang diamati.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Nama Tember berasal dari kata TAMBER yang artinya subur, dahulu pada seseorang yang bernama Israel mewengkang (asal desa kamanga) datang berkebun dan membuat pondok atau "sabuah", di sekitar pondok terdapat serumpun bambu yang dinamakan winalean tember atau bamboo yang subur (tahun 1890-1900)

Israel mewengkang kenal dekat dengan seorang "konterlur" atau pemungut pajak yang mengusulkan untuk membuat suatu desa, dari sanalah tanah-tanah dibagikan kepada masyarakat secara Cuma-Cuma atau sebagai tanah persenan (sumber, Hein Pandeiroth, 2003)

1. Keadaan Topografi dan Geografi

Desa Tember adalah salah satu desa yang terletak di kecamatan Tompaso, luas wilayah desa tember adalah 675ha atau 6750km². Desa Tember berada pada ketinggian 180m di atas permukaan laut sebagian besar tanah desa Tember merupakan tanah persawahan.

Tabel 01
Batas desa/ kelurahan

BATAS	DESA / KELURAHAN	KECAMATAN
Utara	Desa Liba	Tompaso
Selatan	Touure	Tompaso
Timur	Desa Tempang	Langowan
Barat	Desa Kamanga	Tompaso

2. Keadaan Penduduk

Masalah kependudukan menyangkut kebutuhan sosiologis, ekonomi dan politik sangat mempengaruhi pelaksanaan pembangunan secara keseluruhan, maupun secara khusus, dapat mempengaruhi di bidang tata ruang dan kebersihan lingkungan yang akan berdampak kuang baik bagi pertumbuhan Sumber Daya Manusia yang berada didalamnya.

Sehubungan dengan masalah kependudukan ini, maka dapat kita lihat keadaan kependudukan di desa Tember Kecamatan Tompaso yang berdasarkan monografi desa Tember pada tahun 2014. Adapun jumlah penduduk Desa Tember ini berjumlah 519 jiwa yang terdiri atas 159 kepala keluarga(KK), yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 274 jiwa dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 245 jiwa.

Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin

Tabel 02

Laki-laki	274 orang
Perempuan	245 orang
Jumlah	519 orang

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa yang dominan dan paling banyak adalah kaum Laki-laki yang berjumlah 274 orang dibandingkan dengan kaum perempuan yang berjumlah 245 orang.

Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan
Tabel 03

Tingkat Pendidikan	Jumlah
Belum Sekolah	26
Tidak tamat SD	37
SD/Sederajat	134
SMP/Sederajat	112
SMA/Sederajat	178
Perguruan Tinggi	32
Total	519

Dari tabel 5, jelas dilihat bahwa tingkat pendidikan masyarakat di desa Tember menunjukkan sudah cukup baik dimana untuk pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 178 orang dan perguruan tinggi atau sarjana berjumlah 32 orang. Sedangkan yang paling rendah pada tingkat pendidikan SD berjumlah 134 orang dan yang tidak tamat SD berjumlah 37 orang.

Berikut dapat dilihat jumlah fasilitas pendidikan yang ada di desa Tember yaitu pada tabel berikut:

Tabel 04

Sarana Fasilitas Sekolah	Jumlah
TK	1 Gedung
SD	1 Gedung

Meskipun jumlah gedung sekolah yang ada di desa Tember hanya terdapat 2 gedung sekolah, tapi hal ini tidaklah menjadi hambatan bagi orang tua untuk menyekolahkan anaknya.

3. Administrasi Pemerintahan Desa

Administrasi Pemerintahan Desa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 08

NO.	NAMA – NAMA	JABATAN
1.	Ferdinan Manarisip	Hukum Tua
2.	Jack A.T. Tulangow	Sekretaris Desa
3.	Herny Woley	Kepala Urusan Pemerintahan
4.	Fredy Suoth	Kepala Urusan Pembangunan
5.	Alexander Tamunu	Kepala Urusan Umum

6.	Belly Manarisip	Kepala Urusan Kesejahteraan Rakyat
7.	Welliam Tulungen	Kepala Urusan Keuangan
8.	Ferry Suoth	Kepala Jaga 1
9.	Yan Pandeiroth	Meweteng Jaga 1
10.	Jonli kпойongan	Kepala Jaga 2
11.	Yano Momongan	Meweteng Jaga 2

B. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa peranan sumberdaya manusia terhadap kelompok tani yang ada di Desa Tember masih belum cukup memadai atau belum terlalu nampak bagi para anggota kelompok tani yang ada di Desa Tember. Ini menunjukkan bahwa ada berbagai kendala, seperti kurangnya fasilitas yang di perlukan bagi klompok tani contoh seperti lahan pertanian yang bisa digunakan kelompok tani untuk memajukan kesejahteraan keluarga dan fasilitas pendidikan bagi kelangsungan hidup keluarga mereka agar di kedepannya nanti akan ada pembaharuan yang lebih baik lagi.

Peranan sumber daya manusia dalam aktivitas kelompok tani yang ada di Desa Tember ini masih kurang baik terlebih dalam industri pengolahan lahan pertanian.

Adapun anggota kelompok tani yang ada di Desa Tember ini mereka mempunyai skill atau keahlian yang belum cukup mengimbangi bagaimana cara dan kinerjanya sumber daya manusia yang ada di era sekarang. Dimana para petani belum mampu untuk membuat suatu kemajuan dalam kehidupan mereka dan belum mampu untuk bersaing dalam bidang pertanian di zaman sekarang.

Petani yang ada di Desa Tember saat ini kebanyakan masih menggunakan sistim manual dalam pekerjaan mereka contohnya dalam menggarap lahan pertanian mereka, mereka masih menggunakan hewan sebagai alat bantu mereka untuk bekerja. Sedangkan di zaman sekarang sudah banyak petani yang menggunakan traktor atau mesin penggarap uuntuk menggarap lahan mereka, dan itu sudah bisa dilihat bahwa kemampuan dari petani yang ada di Desa Tember ini masih masih lemah dalam persaingan. Petani padi yang ada di Desa Tember ini merupakan petani padi yang hanya mengandalkan curah hujan.

Untuk mengetahui peran sumberdaya manusia dari kelompok tani di desa Tember ini perlu diperhatikan tingkat pendidikan para petani seperti terlihat pada table berikut:

Tabel 09
Tingkat pendidikan responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Rendah	4	40%
Sedang	5	50%
Tinggi	1	10%
Jumlah	10	100,0

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden, dalam hal ini petani masih rendah karena sebagian besar petani hanya mempunyai tingkat pendidikan

yang sedang saja yakni mereka yang hanya sampai pada pendidikan sekolah lanjutan saja, yang sebanyak 5 responden atau 50 % yang berpendidikan sedang dan mereka yang berpendidikan rendah sebanyak 4 responden atau 40 % dan sisanya sebanyak 1 responden atau 10 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai peranannya dalam usaha petani meningkatkan hasil produksinya.

Sumberdaya manusia memang sangat berpengaruh terhadap kelompok tani. Peran sumberdaya yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah bagaimana kemampuan dari kelompok tani untuk dapat mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas dari kelompok tani dalam usaha meningkatkan hasil produksi gabah yang lebih baik lagi. Kemampuan ini tentunya harus ditunjang oleh pengetahuan dari kelompok tani dan tentunya harus pula dengan latar belakang pendidikan yang memadai.

Yang menjadi masalah kelompok tani di Desa Tember ini, antara lain bahwa ternyata belum seluruhnya para petani di desa ini menjadi anggota kelompok tani. Ternyata ada beberapa petani yang tidak mau bergabung dengan kelompok tani, itu bukan berarti mereka tidak tahu bahwa di desa mereka ada kelompok tani, melainkan karena adanya kesalahpahaman antara petani yang satu dengan yang lain.

Umur juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja dan dalam proses pengambilan keputusan diberbagai alternatif pekerjaan yang akan dilakukan. Umur juga akan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja secara fisik serta menentukan cara berpikir. Umur responden dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 10
Menurut golongan umur

No	Golongan umur	Jiwa
1	20-30 Tahun	2
2	31-40 Tahun	6
3	41 Tahun keatas	2
	Jumlah	10

Dari tabel diatas nampak kelompok umur yang dominan di dalam kelompok tani adalah mereka yang berumur antara 31-40 tahun yakni 6 jiwa. Selanjutnya kelompok umur yang paling sedikit adalah 20-30 tahun dan 41 tahun keatas, sebanyak 2 jiwa.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini dapat dilihat berapa luas tanah garapan dari responden untuk tanaman padi ladang.

Tabel 11
Luas tanah garapan responden

Luas tanah	Frekuensi	Persentase
< ½ Ha	3	30 %
½ Ha-1Ha	5	50 %
>1 Ha	2	20 %
Jumlah	10	100,0

Dari tabel tersebut terlihat bahwa luas tanah garapan untuk tanah pertanian padi ladang adalah antara ½ Ha – 1 Ha yakni sebanyak 5 responden atau 50% yang mempunyai

tanah garapan tersebut, dan sebanyak 3 responden atau 30% yang hanya memiliki tanah garapan kurang dari ½ Ha dan sisanya sebanyak 2 responden atau 20% saja yang mempunyai luas tanah garapannya lebih dari 1 Ha.

Namun ada pula petani yang mempunyai tanah garapan luas, tetapi tidak seluruhnya dijadikan padi ladang, karena sebagian ditanami tumbuhan jagung dan ubi-ubian. Pada dasarnya petani ladang ini tanah garapannya difungsikan ganda dalam arti, apabila ladangnya sudah menghasilkan padi dan cuaca kurang mendukung untuk menanam padi ladang, maka tanah garapannya dialihfungsikan diganti dengan tanaman yang lain untuk memenuhi kebutuhan hidup petani itu sendiri.

Hasil wawancara, ternyata seluruh petani mempunyai tanah garapan sendiri. Dari hasil tanah garapan ini, dapat kita ketahui bagaimana tingkat pendapatan atau penghasilan dari responden sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12
Tingkat pendapatan responden

Tingkat pendapatan	Frekuensi	Persentase
Rendah	3	30 %
Sedang	5	50 %
Tinggi	2	20 %
Jumlah	10	100,0

Dari tabel di atas ternyata tingkat penghasilan responden masih rendah, yakni sebanyak 3 responden atau 30% tingkat penghasilannya masih rendah yakni perbulannya berada dibawah Rp.1.000.000,- sedangkan sebanyak 5 responden atau 50% berpenghasilan sedang atau perbulannya antara Rp.1.000.000,- sampai Rp.1.500.000,- sedangkan sisanya sebanyak 2 responden atau 20% mempunyai penghasilan sebulannya di atas Rp.1.500.000,-. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat penghasilan petani di Desa Tember ini masih berada pada tingkat rendah sampai sedang.

Selanjutnya pada tabel berikut ini dapat dilihat bagaimana pernyataan responden tentang manfaat yang diperoleh dengan adanya kelompok tani atau menjadi anggota kelompok tani.

Tabel 13
Manfaat menjadi anggota kelompok tani

Pernyataan	Frekuensi	Persentase
Sangat bermanfaat	5	50 %
Cukup bermanfaat	3	30 %
Kurang bermanfaat	2	20 %
Tidak bermanfaat	-	-
Jumlah	10	100,0

Dari tabel tersebut di atas jelas terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan kelompok tani, khususnya petani padi ladang sangat bermanfaat keberadaannya. Hal ini dinyatakan oleh responden sebanyak 5 atau 50 % yang menyatakan bahwa menjadi anggota kelompok tani sangat bermanfaat, dan sebanyak 3 responden atau

30 % menyatakan cukup bermanfaat, dan sebanak 2 responden atau 20 % mengatakan kurang bermanfaat dan tidak ada anggota kelompok tani yang mengatakan bahwa tidak

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa 30% responden merasakan bahwa penghasilan mereka bertambah setelah menjadi anggota kelompok tani, 60% menyatakan biasa saja, sedangkan 10% menyatakan tidak ada peningkatan.

Jadi dapat disimpulkan fungsi dari sumber daya manusia terhadap kelompok tani yang ada di desa Tember ini belum secara maksimal membawa dampak yang memuaskan bagi para anggota kelompok tani yang ada di Desa Tember.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa ternyata semua anggota di dalam kelompok tani sudah tergolong di dalam keluarga sejahteraan tidak ada lagi yang dikategorikan sebagai keluarga pra sejahtera hal ini dimungkinkan karena banyak warga masyarakat di desa Tember ini yang sebagai petani padi ladang, juga sekaligus sebagai petani di bidang perkebunan tanaman keras dan juga ada yang sebagian dari anggota kelompok tani sebagai pedagang.

C. Pembahasan

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada beberapa informan kunci untuk memperoleh gambaran dan informasi yang dianggap memenuhi syarat untuk mengetahui secara jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi dan dampak dari pada peran sumber daya manusia terhadap kelompok tani, khususnya kelompok tani MAESA ESAAN yang ada di desa Tember kecamatan Tomposo kabupaten Minahasa adalah sebagai berikut:

Menurut **Bapak B. M** yang profesinya sebagai petani, beliau juga sebagai ketua kelompok tani *maesa esaan* di desa Tember ini mengemukakan bahwa salah satu penyebab sumber daya manusia ini kurang perannya bagi kelompok tani ini karena karena kurangnya sosialisasi yang diterapkan pada kelompok tani serta kurangnya informasi dari pemerintah bagi kelompok tani sehingga menyebabkan kurang puasnya para anggota kelompok tani terhadap pemerintah dalam menyejahterakan kehidupan para masyarakat.

Dalam hal ini ketidak puasanya para anggota kelompok tani terhadap pemerintah dalam membangun dan menyejahterakan masyarakat khususnya dalam bidang pertanian, karena sumber daya manusianya tidak berjalan dengan baik dan penyaluran bahan-bahan yang diperlukan oleh kelompok tani belum bisa tercapaikan oleh pemerintah terhadap kelompok tani dan ini mengakibatkan kurangnya penghasilan dalam setiap anggota kelompok tani, sehingga para anggota kelompok tani merasa tidak ada gunanya bergabung dengan kelompok tani karena kehidupan mereka belum bisa merasakan perubahan.

Lain halnya lagi menurut **Bapak J. K** yang profesi sehari-hari sebagai petani dan beliau juga menjabat sebagai wakil ketua kelompok tani *maesa esaan* desa Tember. Menurut beliau sumber daya manusia terhadap kelompok tani itu sangat bagus terhadap kelompok tani, kenapa saya berkata demikian? Itu dikarenakan jika sosialisasi dan informasi yang di berikan oleh pemerintah bisa berjalan dengan baik tentu seluruh anggota kelompok tani akan merasa puas dengan kinerjanya pemerintah dalam menyejahterakan kehidupan masyarakat, terlebih khusus para anggota kelompok tani. Akan tetapi sampai sekarang, kita bisa melihat di sekitar kita bagaimana keadaan penduduk yang ada apakah mereka bisa merasakan keberhasilan dalam hidup mereka? Sebagian besar penduduk yang ada di desa Tember ini belum melihat adanya perubahan yang terjadi dalam kehidupan mereka terlebih dalam faktor pertanian, karena sebagian besar masyarakat yang ada di desa Tember ini adalah petani.

Selanjutnya menurut **bapak R. S** yang kesehariannya juga sebagai seorang petani. Beliau hanyalah sebagai anggota dari kelompok tani *maesa esaan* yang ada di desa tember beliau adalah salah satu warga yang cukup berhasil perekonomiannya yang memulai dengan bidang pertanian. Beliau menyatakan peran dari sumber daya manusia yang ada saat ini masih kurang perannya dilihat dari segi kemudahan dan fasilitas yang diberikan kepada kelompok tani. Atau dengan kata lain anggota tidak melihat adanya kemudahan-kemudahan yang bisa diperoleh oleh anggota kelompok tani tersebut, dan belum tersedianya fasilitas yang menunjang untuk kemudahan-kemudahan yang dimaksud, misalnya ketersediaan pupuk untuk pertaniannya serta obat pembasmi hama yang tidak tersedia saat ini. Sehingga tidak adanya hubungan saling menguntungkan antara sesama anggota yang pada akhirnya tidak terjadi kebersamaan antara pengurus dan anggota-anggota lainnya.

Lain halnya lagi menurut **Bapak Y. R** yang profesi sehari-hari sebagai seorang petani. Beliau juga termasuk dalam anggota kelompok tani, beliau mengatakan bahwa peran dari sumber daya manusia itu belum terlalu nampak dalam dalam kelompok tani itu dikarenakan karena sumber daya manusia yang disalurkan dalam kelompok tani masih kurang beliau juga mengatakan bahwa dia tidak tahu apa sebenarnya tujuan dari sumber daya manusia terhadap kelompok tani karena beliau sendiri tidak merasakan efek dari sumber daya manusia itu sendiri.

Bapak I. S yang profesinya sebagai petani dan beliau juga adalah seorang guru dan kedudukannya dalam kelompok tani adalah sebagai bendahara. Beliau mengatakan bahwa justru sumber daya manusia yang disalurkan dalam kelompok tani sudah mulai terlihat dampaknya namun para anggota lain yang tidak memperhatikan apa yang sebenarnya mereka alami sekarang dimana mereka hanya mementingkan keuntungan yang besar dibandingkan keuntungan yang kecil. Dan itu semua tergantung dari petani itu sendiri untuk mengetahui dan mengikuti perkembangan yang ada dalam kelompok tani. Hal ini dimungkinkan karena pengetahuan dan tingkat pendidikan dari petani itu yang masih rendah sehingga tidak mampu petani itu mengikuti kemajuan yang ada dihadapannya yang justru dapat membantu meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut **Bapak F. M** yang profesinya sebagai kepala Desa Tember ini mengemukakan bahwa salah satu sebab sumber daya manusia ini kurang perannya bagi kelompok tani ini, dikarenakan kurangnya informasi dan sosialisasi yang diterapkan pada kelompok tani. Peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di Desa Tember ini memang belum semuanya berdampak positif bagi para masyarakat karena sebagian masyarakat tidak tergabung dalam anggota kelompok tani. Akan tetapi menurut beliau bahwa peran dari sumber daya manusia memang sebenarnya tidak nampak dalam ruang lingkup kelompok tani itu sendiri karena para anggota sering kali merasa tidak puas dengan kinerja mereka selama menjadi anggota kelompok tani mereka sering kali kecewa dengan apa yang mereka capai.

Kurangnya informasi dari pemerintah tentang sumber daya manusia ini tentunya berdampak negatif bagi sebagian petani, dimana mereka beranggapan hal ini sengaja dilakukan untuk kepentingan para pengurus itu sendiri. Keadaan ini harus di tindak lanjuti oleh mereka-mereka yang berkompeten agar tidak ada kecurigaan dari petani terlebih yang tergabung dalam kelompok tani ini dan khususnya bagi para pengurusnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa peran sumber daya manusia terhadap kelompok tani ini belum berjalan dengan baik. Akan tetapi secara umum ini belum bisa dikatakan tidak bermanfaat, dikarenakan mungkin dengan sosialisasi dan informasi yang baik dari

pemerintah serta penyaluran bahan-bahan pokok yang dibutuhkan oleh kelompok tani itu tentu bisa sangat bermanfaat bagi kelompok tani dan mungkin dengan peralatan teknologi yang ada di zaman sekarang itu juga bisa membantu untuk mempermudah kinerjanya dari kelompok tani.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Desa Tember kecamatan Tompaso tentang peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Peranan sumberdaya manusia terhadap kelompok tani yang ada di desa Tember ini ternyata belum secara maksimal membantu, hal ini disebabkan antara lain kurangnya informasi dan sosialisasi akan fungsi dan peranannya bagi para anggota kelompok tani sehingga masyarakat yang ada di Desa Tember merasa kurang puas dengan sumber daya manusia yang ada di desa mereka.

Kurangnya manfaat yang dirasakan oleh sebagian anggota kelompok tani ini, mungkin disebabkan oleh tingkat pengetahuan dan tingkat pendidikan yang kurang baik dari para petani itu sendiri. Ternyata tingkat pendidikan responden dalam hal ini masih rendah, sehingga alat teknologi yang diterapkan melalui kelompok tani ini kurang dimengerti oleh sebagian anggotanya.

Kelembagaan petani memiliki titik strategis dalam menggerakkan sistim agribisnis di pedesaan. Untuk itu segala sumberdaya yang ada di pedesaan perlu diprioritaskan dalam rangka peningkatan profesionalisme dan posisi tawar petani. Saat ini potret petani dan kelembagaan petani di Indonesia diakui masih belum yang sebagaimana yang diharapkan.

1. Umur sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja dan dalam proses pengambilan keputusan diberbagai alternatif pekerjaan yang akan dilakukan. Umur juga akan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja secara fisik serta menentukan cara berpikir.
2. Peranan pendidikan formal sangat penting dalam usaha meningkatkan kualitas penduduk karena berguna dalam pengembangan pribadi serta peningkatan intelektual dan wawasan seseorang. Rata-rata yang menjadi pemimpin dalam kelompok tani adalah paling banyak lulusan SMA/ sederajat dan semuanya berprofesi sebagai petani.

B. Saran

Dengan melihat keberadaan sumber daya manusia yang ada saat ini maka perlu disampaikan beberapa saran sebagai rekomendasi bagi perbaikan kinerja dari peran SDM terhadap kelompok tani antara lain:

- Perlu segera adanya pembangunan fisik berupa sekolah bagi masyarakat sehingga bisa memajukan tingkat pendidikan yang ada di desa Tember dan itu juga berpengaruh pada masa depan dari kelompok tani.
- Perlunya alat-alat yang bisa membantu dan mempermudah kinerjanya kelompok tani dalam mereka menggarap lahan pertanian yang dikelola oleh anggota kelompok tani.
- Disamping itu pula seharusnya SDM dapat menyediakan kebutuhan untuk meningkatkan produksi petani dengan berbagai kemudahan, antara lain tersedianya pupuk dan obat pembasmi hama yang cukup untuk masa tanam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Zakaria, Wan. 2008. *Penguatan Kelembagaan Kelompok Tani Kunci Kesejahteraan Petani. Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*, Bogor: Kementerian Pertanian.
- Abdurahmat Fathoni, 2006, *SDM Merupakan Modal Dan Kekayaan Yang Terpenting Dari Setiap Kegiatan Manusia*. Bandung.
- Fahrudin, Adi. *Pengembangan Masyarakat Berteraskan Partisipasi Masyarakat*.
- Christenson, James A. and Jerry W. Robinson, Jr. 1989. *Community Development In Perspective*. Iowa State University Press/Ames. United State of America.
- Chorten, 1990, Syarat Pembangunan Kerakyatan.
- Fahrudin, Adi (Editor). *Pemberdayaan Partisipasi dan Penguatan Kapasitas Masyarakat. Humaniora*.
- Gouzali, Syadam, 2000, *Sumber daya Manusia* (Merupakan Terjemahan Dari Human Resources).
- Hasibuan 2003, *Sumber Daya Manusia Adalah Kemampuan Terpadu Dari daya Pikir Dan Daya Fisik*.
- Ife 1995, *Media Politik Memberikan Pemahaman Kepada Masyarakat Secara Sistemik*.
- Kartasmita, Ginandjar. 1996. *Power dan Empowerment: Sebuah Telaah Mengenai Konsep Pemberdayaan Masyarakat*. www.ginandjar.com.
- Maslow (Dalam Siagian, 1981) *Physiological Needs, Social Needs, Esteem Needs, Self Actualization*.
- Mundy, 2000, *Sifat Adopter, Dan Prilaku Pengantar Perubahan*.
- Moehar Daniel, Nieldalina dan Vivi Aryati. 2006. *Analisis Strategi Pemberdayaan Petani dalam Primatani Lahan Sawah Iriqasi Siparepare*. BPTP Sumatera Utara.
- Purbathin Hadi, Agus. *Konsep Pemberdayaan, Partisipasi, dan Kelembagaan dalam Pembangunan*. Yayasan Agribisnis/Pusat Pengembangan Masyarakat Agrikarya (PPMA).
- Rogers, 1983, *Inovator, Early Adopter, Early Majority, Late Majority, dan Laggard*.
- Sadono, Dwi. 2008. *Pemberdayaan Petani: Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian Di Indonesia*. Jurnal Sesbany. Penguatan Kelembagaan Petani untuk Meningkatkan Posisi Tawar Petani.
- Suradisastra, Kedi. 2008. *Strategi Pemberdayaan Kelembagaan Petani*. Forum Penelitian Agro Ekonomi.
- Wahyuni, 2000., *Pemberdayaan (Empowerment)*..