

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMELIHARAAN DAN PASCA-PANEN TANAMAN KELOR (*Moringa Oleifera, L.*) PADA KELOMPOK USAHA MAJU BERSAMA DESA NOELBAKI

(Empowerment Management for Human Resources in Maintaining and Post Harvest of Kelor Plant (*Moringa Oleifera, L.*) at Business Group “Maju Bersama” at Desa Noelbaki)

Oleh:

Yasper Anderias Benu, D. Roy Nendissa, Sondang S.P. Pudjiastuti
Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Nusa Cendana
Alamat E-mail Korespondensi: yasperbenu@gmail.com

Diterima: 03 Oktober 2023

Disetujui: 09 Oktober 2023

ABSTRACT

Moringa is a plant that has many benefits and is easy to develop because it can grow in a variety of land conditions, but in its development there are still many deficiencies where the development process is not accompanied by the application of management of human resources. The purpose of this study is to determine the implementation of management and empowerment strategies for human resources in the Maju Bersama Business Group in Noelbaki village. This study uses ordinal scale analysis, by analyzing the level of participation of members of the Maju Bersama Business Group through questionnaires and interviews and then assessed with scoring criteria. The results showed that in the joint-progress business group, the strategy of empowerment and management of human resources was not implemented properly, where the level of role of human resources in maintenance and post-harvest showed that 2 people were actively involved.

Keywords : management, empowerment, human resources.

ASBTRAK

Kelor merupakan salah satu tanaman yang memiliki manfaat yang sangat banyak dan mudah dikembangkan karena dapat berkembang pada kondisi lahan yang beragam namun dalam perkembangannya masih terdapat banyak kekurangan dimana proses pengembangannya yang tidak disertai dengan penerapan manajemen terhadap sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui penerapan manajemen serta strategi pemberdayaan terhadap sumber daya manusia yang ada pada Kelompok Usaha Maju Bersama di desa Noelbaki. Penelitian ini menggunakan analisis skala ordinal, dengan menganalisis tingkat partisipasi anggota Kelompok Usaha Maju Bersama melalui kuisioner serta wawancara dan kemudian dinilai dengan kriteria skoring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kelompok usaha maju bersama, strategi pemberdayaan serta manajemen terhadap Sumber daya manusia tidak diterapkan dengan baik, dimana tingkat peranan Sumber Daya Manusia dalam Pemeliharaan dan Pasca-Panen menunjukkan bahwa yang terlibat aktif berjumlah 2 orang.

Kata Kunci : manajemen, pemberdayaan, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang terdiri dari banyak gugus kepulauan, dimana masing-masing dari daerah kepulauan tersebut memiliki ciri khas yang khusus. Dalam perkembangan negara Indonesia itu sendiri, tidak terlepas juga dari berbagai sector yang mendukung. Salah satu yang berperan besar adalah sector pertanian. Sector pertanian merupakan salah satu sector basis yang mendukung Indonesia untuk berkembang melalui hasil-hasil pertanian, yang ada di seluruh daratan di Indonesia. Selain itu, saat ini sector pertanian menjadi ruang bagi masyarakat kecil untuk terus berkembang, mengingat bahwa hampir separuh dari jumlah rakyat Indonesia bekerja di sector pertanian (Kementerian Pertanian, 2018). Hal ini tentu menjadi suatu pegangan yang kuat, melihat bahwa Indonesia terdiri dari berbagai kepulauan, yang menjadikan hasil pertanian menjadi beragam.

NTT merupakan salah satu provinsi di Indonesia, yang dikenal karena system pertanian yang berbasis lahan kering, menjadikan hasil pertanian NTT mempunyai ciri khusus, dengan hasil pertanian yang khas lahan kering. Ini tentu menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi masyarakat NTT, agar terus mengembangkan sector pertanian yang lebih baik. Namun, dalam perkembangan tersebut masyarakat NTT dinilai masih kurang dalam pengembangan system pertanian yang baik sehingga perlu adanya suatu Manajemen pemberdayaan terhadap masyarakat itu sendiri. Secara harafiah manajemen berarti cara untuk mencapai tujuan secara bersama-sama dengan menerapkan fungsi manajemen, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan sedangkan Pemberdayaan berarti suatu kondisi yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pelatihan dan pembelajaran secara informal untuk merealisasikan tujuan yang sebelumnya ingin dicapai. Dalam pelaksanaannya, pemberdayaan dilakukan untuk mengembangkan potensi masyarakat yang ada.

Dari berbagai hasil pertanian di NTT, salah satu yang terbaik adalah Kelor NTT. Menurut penelitian para ahli dunia, Kelor NTT adalah Kelor dengan kualitas terbaik, yang menempati posisi kedua dalam urutan Kelor terbaik di

dunia, setelah Kelor dari Spanyol. Yang menjadikan Kelor NTT adalah kelor terbaik adalah kualitas yang dikandung dalam kelor itu sendiri. Sekali lagi, ini menjadi salah satu kebanggaan bagi masyarakat NTT. Menurut Ir. Ai Dudi Krisnadi (Redaksi Trubus, 2019), yang merupakan seorang pengeksport Kelor, masyarakat di Negara tujuan ekspor mengonsumsi daun kelor yang telah diubah menjadi tepung sebagai bahan pangan bernutrisi tinggi.

Kelor (*Moringa Oleifera*) adalah jenis tanaman yang berasal dari suku *Moringaceae* yang berkembang di daerah Tropis dan Subtropis di Asia Selatan, dengan ketinggian 7-11 meter. Perkembang-biaknya terbilang sangat mudah, tidak membutuhkan waktu serta biaya yang tinggi dan sebagainya. Tanaman Kelor, merupakan tanaman asli Indonesia, yang dapat tumbuh dimana saja. Selain itu, kelor sendiri juga memiliki kandungan gizi yang terbilang sangat lengkap. Menurut dokter sekaligus herbalis di Yogyakarta, dr. Sidi Aritjahja (Reski Amelia, Sejuta Manfaat Kelor2020), kelor mengandung antioksidan yang sangat tinggi dan sangat bagus untuk penyakit yang berhubungan dengan masalah pencernaan, seperti luka usus dan lambung.

Perkembangan kelor di NTT, terdapat hambatan yang masih belum dapat diatasi. Yaitu pemahaman masyarakat NTT itu sendiri, tentang arti penting dari kelor terhadap kesehatan masyarakat. Ini tentu menjadi hambatan yang tidak bisa diremehkan. Karena perkembangan dan budidaya Kelor itu sendiri, tidak terlepas dari bagaimana masyarakat mau dan mampu untuk mengolah serta mengelola dengan baik. Dalam penerapannya, SDM diharapkan agar memiliki keseluruhan aspek yang mencakup Kompetensi, Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja. Kelompok Usaha Maju Bersama merupakan kelompok tani yang ada di desa Noelbaki, yang mengembangkan tanaman kelor sebagai tanaman budidaya yang khusus. Kelompok Usaha Maju Bersama berdiri pada tahun 2018, oleh bapa Laurensius Lemba Liru, SE. dengan bermodalkan usaha dan ilmu yang beliau dapatkan, beliau kemudian mendirikan kelompok Usaha Maju Bersama, yang terfokus untuk mengembangkan tanaman Kelor saja. Dengan luas lahan 2 Ha, kelor yang dihasilkan

sangat mencukupi kebutuhan beliau di kebun. Pada awal tahun 2019 kebun Kelor mulai menghasilkan daun perdana, namun karena terkendala dengan mesin pengering yang belum dimiliki sehingga daun kelor yang masih basah kemudian dikirim ke Kupang Barat untuk dikeringkan. Kemudian dengan bantuan dari Undana dan WVI, pada bulan April 2020 kebun kelor memiliki satu unit mesin pengering.

Budidaya, dengan arti harafiah yaitu suatu usaha untuk mengembangkan sesuatu, dalam bentuk apa saja, menjadi hal yang bisa diberdayakan untuk membantu dalam kehidupan manusia sehari-hari. Menurut PP RI No. 18 Tahun 2010 tentang Usaha Budidaya Tanaman, budidaya adalah suatu kegiatan pengembangan dan juga pemanfaatan sumber daya nabati yang dikerjakan oleh manusia dengan memanfaatkan modal, teknologi, atau sumber daya lainnya agar bisa menghasilkan suatu produk barang yang mampu memenuhi keperluannya.

Masyarakat NTT masih menganggap bahwa hanyalah tanaman yang biasa saja, sebagai makanan sampingan, sehingga tidak perlu diperhatikan dalam perkembangannya. Ini merupakan salah satu kekurangan dari masyarakat NTT pada saat ini. Selain itu, peneliti juga menilai bahwa petani di kebun kelor Usahatani Maju Bersama masih memiliki kekurangan dalam upaya pemeliharaan dan pasca-panen tanaman kelor itu sendiri, dimana hal ini memberi pengaruh dalam produksi kelor mentah. Sehingga hal ini dinilai perlu dalam memberikan pemahaman kepada petani terkait dengan budidaya tanaman kelor sendiri, khususnya dalam pemeliharaan dan pasca-panen tanaman kelor, agar petani mampu untuk memahami langkah yang tepat.

Namun, dalam perkembangannya, terdapat permasalahan yang muncul di kebun kelor pada Kelompok Usaha Maju Bersama. Permasalahan yang muncul yaitu petani di Kelompok Usaha Maju Bersama yang kurang memiliki pengetahuan yang baik dalam budidaya tanaman kelor, khususnya dalam pemeliharaan dan pasca-panen. Kurangnya pengetahuan dalam aspek ini, menyebabkan tanaman kelor tidak dapat berkembang dengan baik, seperti yang terjadi pada awal tahun 2022. Pada waktu tersebut, kebun Kelor tidak memproduksi daun kelor

seperti seharusnya, karena terserang oleh hama dan sistem pemeliharaan yang tidak bisa dikatakan baik. Sehingga, kebun kelor yang seluas 2 Ha yang seharusnya bisa menghasilkan hingga 2 ton daun kelor malah tidak mencapai target, bahkan bisa dikatakan tidak dapat memproduksi sama sekali. Permasalahan ini terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dinilai belum efektif. Pada saat pembentukan dan berdirinya kebun kelor, proses seleksi terhadap pekerja yang ada tidak diikuti dengan manajemen yang baik, sehingga mempengaruhi pada saat usaha tersebut sudah berjalan. Selain itu, sistem manajemen dalam melakukan pemeliharaan tanaman kelor sepenuhnya dilimpahkan kepada ketua, dalam artian bahwa ketua kelompok usaha maju bersama yang melaksanakan aktivitas pemeliharaan dan pasca-panen tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, peneliti ingin mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia yang berlaku pada kelompok usaha maju bersama, terkait dengan pemeliharaan dan pasca-panen tanaman kelor dan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia pada kelompok tani usaha maju bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan di Kelompok Usaha Maju Bersama yang berlokasi di dusun Oehau Desa Noelbaki, penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember sampai selesai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia yang ada pada kelompok tani usaha maju bersama. Selain itu, dengan menggunakan metode statistika deskriptif yaitu mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel pada tahapan kegiatan usahatani dalam pemeliharaan dan pasca panen pada kelompok tani usaha maju bersama melalui kuisioner. Setiap skor jawaban semua variabel yang diukur

dijumlahkan untuk memperoleh nilai interval. Interval untuk mengklasifikasikan tingkatan

kategori merujuk pada teori kuartil.

Tabel 1. Partisipasi anggota Kelompok Usaha Maju Bersama

No	Kategori Partisipasi	Presentase Pencapaian Maksimum	Skor	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kurang	>25			
2	Cukup	26 – 50			
3	Baik	51 – 75			
4	Sangat Baik	75-100			
Jumlah				20	100

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Kelompok Usaha Maju Bersama

Adapun pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada Kelompok Usaha Maju Bersama, sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan : Pada fungsi Perencanaan dalam Kelompok Usaha Maju Bersama, anggota kelompok tani yang seharusnya berpartisipasi, cenderung untuk tidak terlibat secara langsung, sehingga penyusunan perencanaan hanya dilaksanakan oleh ketua Kelompok Usaha Maju Bersama, mulai dari perencanaan produksi, dimana target produksi dengan luas lahan sebesar 2ha yang berpotensi menghasilkan hingga 2 ton daun kering/tahun, hanya dapat menghasilkan 1,2 ton dan bahkan pada tahun 2022 tidak melakukan produksi sama sekali. Selain perencanaan produksi, anggota juga tidak ikut serta dalam pemilihan bibit serta persiapan lahan tanam hingga menyebabkan kebakaran pada tahun 2022 dan awal tahun 2023

Hal ini dipengaruhi oleh SDM, yaitu anggota-anggota yang terlibat dalam Kelompok Usaha Maju Bersama, yang pada awal berdirinya kelompok tersebut, anggota-anggota dipilih dari sekitar lokasi kebun dengan memperhatikan hubungan kekerabatan serta untuk memenuhi kuota minimal untuk membentuk suatu Kelompok Tani, tanpa mempertimbangkan kemampuan dalam berusaha, sehingga menyebabkan minimnya minat anggota untuk terlibat secara langsung dengan kegiatan yang ada pada kelompok Usaha Maju Bersama. Dalam Pemeliharaan, hal yang

sama juga berlaku, dimana perencanaan pemeliharaan dilakukan secara individu oleh ketua Kelompok Usaha Maju Bersama. Sehingga Pemeliharaan terhadap Tanaman Kelor yang seharusnya dilakukan secara rutin tidak terlaksana dengan baik, sebagai akibat dari kurangnya partisipasi anggota. Pada perencanaan pasca-panen, dilakukan oleh ketua ketika tanaman kelor sudah siap dipanen dengan melibatkan <5 anggota kelompok, dimana sebagian besar anggota kelompok memilih untuk tidak berpartisipasi. Bahkan seringkali proses pasca-panen direncanakan dan dilakukan ketika Kelompok Usaha Maju Bersama mendapat bantuan dari Mahasiswa yang melakukan kegiatan magang dan KKN.

2. Fungsi Pengorganisasian : Pada Fungsi Pengorganisasian, anggota kelompok tani sebagai SDM tidak diberi peran secara sistematis, dimana semua kegiatan usahatani dijalankan dengan pertimbangan bahwa semua anggota kelompok harus mengikuti seluruh rangkaian kegiatan secara keseluruhan, tanpa melakukan pembagian tugas kepada anggota-anggota kelompok, sehingga anggota kelompok tani tidak merasa bertanggung-jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, pengorganisasian dilakukan terhadap usaha sampingan yang ada pada kelompok Usaha Maju Bersama, seperti usaha peternakan dan hortikultura.

3. Fungsi pelaksanaan : Fungsi pelaksanaan, yaitu fungsi untuk menerapkan hal-hal yang sudah direncanakan dalam kelompok Usaha Maju Bersama. Namun, dalam pelaksanaan yang dilakukan, tidak terdapat kecocokan, dimana kegiatan usahatani yang sebelumnya sudah

direncanakan tidak dapat berjalan baik, sebagai akibat dari kurangnya SDM yang terlibat, dan menyebabkan pelaksanaan rencana menjadi tertunda. Penyebab dari SDM yang tidak terlibat adalah karena SDM, dalam hal ini anggota kelompok Usaha maju Bersama tidak merasa bertanggung-jawab, secara langsung terhadap kelangsungan Kelompok Usaha maju Bersama, dengan landasan pemikiran bahwa itu menjadi tugas dari Ketua kelompok Usaha Maju Bersama. Dalam pelaksanaan Pemeliharaan terhadap tanaman Kelor, secara keseluruhan dilakukan oleh ketua, mulai dari pemberian pupuk, penyemprotan hingga pemangkasan tanaman kelor. Sedangkan pelaksanaan pasca-panen dilakukan ketika Kelompok Usaha Maju Bersama bekerja sama dengan Mahasiswa yang melaksanakan kegiatan KKN. Seringkali pasca-panen dilakukan secara individu oleh ketua, tetapi membutuhkan waktu yang lebih lama sehingga tidak efektif. Selain itu, dalam pelaksanaannya, pemeliharaan yang dilakukan terlambat dari rencana kerja yang ditetapkan, sehingga berpengaruh terhadap kegiatan pasca-panen.

4. Fungsi Pengawasan : Fungsi pengawasan diterapkan untuk memperhatikan apakah fungsi-

fungsi yang sudah dilakukan sebelumnya mencapai target yang ditentukan atau tidak. Pada kelompok Usaha Maju Bersama, sebagai akibat dari kurangnya keterlibatan SDM terhadap fungsi-fungsi sebelumnya, menyebabkan fungsi pengawasan yang dilakukan pada Usaha Maju Bersama dalam produksi Kelor hanya dilaksanakan oleh ketua Kelompok Usaha Maju Bersama. Fungsi pengawasan pada pemeliharaan Tanaman Kelor meliputi sarana produksi pupuk serta pestisida. Dalam melakukan pemeliharaan, pupuk serta pestisida yang digunakan bersifat organik, untuk tetap menjaga hasil produksi yang baik. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Kelompok Usaha Maju Bersama, maka peneliti mengumpulkan hasil wawancara dengan anggota Kelompok Usaha Maju Bersama dengan ukuran tingkat pengetahuan anggota Kelompok dalam melakukan Kegiatan Pemeliharaan, mulai dari penyiangian, pemberian pupuk, penyemprotan dan pemangkasan serta kegiatan Pasca-Panen, yang dapat dihitung menggunakan analisis Skala Likert yang ditunjukkan pada tabel 4.1

Tabel 2. Skor maksimum Peranan Sumber Daya Manusia dalam Pemeliharaan dan Pasca-Panen Tanaman Kelor Kelompok Usaha Maju Bersama desa Noelbaki

No	Kategori	Jumlah Responden (orang) dalam kegiatan Pemeliharaan/ Pasca-Panen	Persentase (%)
1	Tidak terlibat	6	30
2	Sedikit terlibat	12	60
3	Terlibat	2	10
Jumlah		20	100

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa anggota Kelompok Usaha Maju Bersama sangat rendah dalam melakukan pemeliharaan dan pasca-panen, yaitu sebanyak 2 orang. Sedangkan yang

sedikit terlibat sebanyak 12 orang. Dan yang tidak terlibat dalam melakukan pemeliharaan dan pasca-panen sebanyak 6 orang.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan pada Kelompok Usaha Maju Bersama desa Noelbaki belum berjalan dengan baik, karena terdapat anggota-anggota kelompok

tani yang tidak terlibat secara efektif dalam sistem usahatani.

2. Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada Kelompok Usaha Maju Bersama tidak efektif, dimana kegiatan usahatani, khususnya dalam pemeliharaan dan pasca-panen sebagian besar dilakukan oleh ketua Kelompok Usaha Maju Bersama tanpa ada keterlibatan dari anggota.

Saran

1. Kelompok Usaha Maju Bersama perlu menerapkan sistem Manajemen yang baik dalam melakukan usahatani, khususnya terkait dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada.
2. Kelompok Usaha Maju Bersama perlu menerapkan strategi pemberdayaan terhadap sumber daya manusia serta manajemen untuk mendukung kinerja anggota kelompok usaha maju bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurmalasari, Yesi. (2021). *Penerapan Program Abikama (Ayo Budidaya Kelor Bersama) melalui Metode ASIK (Aktif, Sosialisasi, Inovatif dan Kreatif)*. Cerdika.
- Pade, S.W. (2019). *Nutrifikasi DAun Kelor (Moringa Oleifera) dengan varietas umur daun Berbeda Terhadap Karakteristik Mutu Nori Rumput Laut (Gracilaria spp)*. Journal of Agritech Science.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian.
- Simorangkir, D. (2021). *Penyuluhan Tentang Manfaat Daun Kelor (Moringa Oleifera L.) sebagai Obat Bisul di Desa Sidomulyo*.
- Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). Pengantar Statistika.
- Terry, G. R. (2008). Prinsip-prinsip manajemen.
- Trubus, R. (2019). *Kiat Sukses Budidaya Kelor*. Jakarta: PT. Trubus Swadaya.
- Utami, RT. (2021). *Moringa Oleifera L. sebagai Solusi Sosioekonomi dan Kesehatan Masyarakat dalam menghadapi Pandemi Covid-19 di Bengkulu*. Jurnal Ilmiah Pengabdian.
- Wardani, DK. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*.
- II, B. (2018). A. Manajemen 1. Pengertian Manajemen. *Group*, 5.