

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DALAM PROGRAM ELETRONIK RENCANA DEFENITIF KEBUTUHAN KELOMPOK TANI DI DESA BONTOMANGNGAPE KABUPATEN TAKALAR

Nur Fitrah Ramadhani^{1*}, Mappamiring², Nasrulhaq³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to find out how human resources management in the Electronic Program Defenitif Plan Needs of Farmer in Bontomangngape Village, Takalar Regency. This study used descriptive qualitative. The informants were 6 people. Data collection techniques were interview, observation, and documentation. Data analysis were data reduction , data presentation and verification. Teh result of this study showed that Human Resources Management in the Electronic Program Defenitive Plan for Farmer Group Needs in Bontomangngaoe Village, Takalar Regency was not optimal in this case from the aspect of the target, the estimated needs and the implementation was not quite enough because there were still varios factors such as not achieving the desired target, the needs had not been fulfilled, then ini the implementation of this program farmers still did not understand about the program, but the Planning stage it was quite good because it could be seen from the existence trainer who conducted training by farmers, then at the aggaran stage it was also quite good.

Keywords: *human resources management, electronic program, farmer group needs*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *Human Resources Management* dalam program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani di Desa Bontomangngape Kabupaten Takalar. Jenis penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kualitatif. Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan verivikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Resources Management* dalam program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani di Desa Bontomangngape Kabupaten Takalar belum optimal dalam hal ini dilihat dari aspek sasaran, perkiraan kebutuhan dan pelaksanaan belum cukup baik karena masih terdapat berbagai faktor seperti belum tercapainya target yang diinginkan, kebutuhan belum tercukupi, kemudian dalam pelaksanaan program ini petani masih belum paham mengenai program tersebut, namun dalam tahap Perencanaan sudah cukup baik karena dapat dilihat dari adanya penyulu yang mengadakan pelatihan oleh para petani, kemudian pada tahap Aggaran juga sudah cukup baik.

Kata Kunci: *human resources management, program elektronik, kelompok tani*

* nur@gmail.com

PENDAHULUAN

Sektor pertanian merupakan sektor yang memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, karena sebagian masyarakat Indonesia mengonsumsi nasi sebagai bahan pokok, sehingga kebutuhan terhadap pasokan beras untuk memenuhi kebutuhan pangan masyarakat Indonesia yang tinggi. Untuk itu keberadaan petani menjadi penting untuk menyediakan pasokan kebutuhan bahan pokok bagi masyarakat Indonesia.

Peningkatan kinerja sektor pertanian tidak lepas dari kondisi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pupuk ialah komoditas strategis karena berkaitan dengan produksi penghasilan para petani sehingga kontribusinya dalam membangun suatu ketahanan pangan nasional. Bersamaan pada faktor produksi lain, disini pupuk memiliki peranan yang penting pada saat meningkatkan produksi pada tanaman, meskipun kontribusi pupuk terhadap usaha tani hanya berkisar 10% tetapi pupuk merupakan komoditas strategi dan termasuk dan masuk kedalam kelompok barang yang diawasi peredarannya, Abdullah (2011). Peran pemerintah sangat berkepentingan sekali didalam

pengadaan serta peraturan dan distribusinya sehingga pupuk petani dapat menerima pupuk sesuai dengan asas enam tepat, yaitu waktu, tempat, jumlah, tepat jenis, mutu dan harga.

Munculnya subsidi harga pupuk, maka rasio harga pupuk terhadap harga hasil pertanian akan menjadi sangat rendah bila dibandingkan tanpa adanya subsidi. Indonesia telah menerapkan kebijakan pupuk bersubsidi sejak tahun 1970an. Kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi beban para petani pada saat para petani membutuhkan pupuk untuk tanaman pangannya, pupuk tersediadengan harga yang sangat terjangkau. Banyaknya kebijakan dalam mengembangkan industri pupuk nasional telah diterapkan oleh pemerintah. Terkait pada kebijakan strategis pengembangan industri pupuk nasional, pemerintah telah menerbitkan intruksi presiden RI (Inpres) Nomor 2 Tahun 2010 tentang Revitalisasi Industri Pupuk Nasional. Suryana, Agustiani, Yofa (2006:1) Dalam Inpres tersebut langkah-langkah revitalisasi industri pupuk serta peningkatan daya saing industri pupuk diarahkan melalui usaha (a) meningkatkan produksi pupuk, organik dan hayati; (b) memperluas akses pasar untuk memenuhi kebutuhan utama dalam negeri pada perikanan, industri, sektor pertanian dan

kehutanan; (c) melakukan penghematan bahan baku serta energi; (d) memperluas sebaran pupuk; (e) menggunakan teknologi ramah lingkungan; (f) mengembangkan keragaman jenis pupuk.

Kemudian dalam mengawasi pengadaan serta penyaluran pupuk yang mendapat subsidi sebagai barang dalam pengawasan, jauh, melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2005 Mengenai ditetapkannya Pupuk Bersubsidi sebagai barang dalam pengawasan. Dalam Perpres ini dimaksudkan pupuk bersubsidi ialah pupuk yang penyaluran dan pengadaanya mendapatkan subsidi dari pemerintah untuk kebutuhan para petani yang pada saat dilaksanakannya atas dasar dari program pemerintah di sektor pertanian. Dalam konteks tersebut, kegiatan pengawasan mencakup pengadaan dan penyaluran termasuk jenis, jumlah, mutu, wilayah pemasaran dan HET serta ketepatan waktu dan pengadaan penyaluran. Handoko (2008) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

Manajemen sebagai tugas ialah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sementara itu salah satu manajemen sebagai peranan disebutkan peranan administrasi eksekutif. Peranan eksekutif ialah mengerjakan atau melaksanakan keputusan pada tingkat tinggi. Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Adanya kebijakan pemerintah melalui pengadaan pupuk melalui pupuk bersubsidi dapat memberi harapan petani untuk memperoleh beras berkualitas, namun dalam proses pengadaan dan perindustrian pupuk bersubsidi tersebut, berdasarkan hasil penelitian tahap 1 Analisis kebijakan pengadaan dan perindustrian pupuk bersubsidi di kabupaten karawang, menemukan masalah dalam pengimplementasiannya, diantaranya : (a) model arus perindustrian terlalu panjang, sehingga terjadinya keterlambatan pupuk di musim tanam serta terganggunya proses penanaman, (b) sedikitnya pengawasan yang rutin atau *continue*, terkhusus pada diterapkannya harga pupuk bersubsidi dalam penerapan kebijakan pemerintah, baik melalui Keputusan Menteri, keputusan Gubernur ataupun keputusan

Bupati, sehingga terdapat beberapa pengecer yang mengenakan harga di atas HET, (c) terdapatnya peraturan pembelian pupuk berdasarkan pada Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok (RDKK) penyebab keterbatasan petani mendapatkan pupuk, sehingga petani harus menunggu ajuan baru yang prosesnya lumayan cukup panjang, bahkan terdapat ada petani yang mencari pupuk lain di luar kabupaten, Sularno (2016:2).

Penerbitan Kartu Tani, pihak Dinas Pertanian di Kabupaten Takalar membangun kerja dengan PT Bank Rakyat Indonesia guna mengaktifkan penerbitan Kartu Tani, sebelumnya itu di adakan rapat koordinasi dengan agenda penyusunan E-RDKK (Elektronik-Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani) dan pemanfaatan kartu tani. Kartu tani yang bersifat wajib untuk seluruh petani di Indonesia ini akan memudahkan para petani dalam memperoleh pupuk bersubsidi, bibit dan fasilitas pertanian. Dengan memiliki kartu tani sudah ada kepastian dalam memperoleh pupuk bersubsidi. Pupuk merupakan komponen penting dalam sebuah pertanian, maka dari itu kesediaan pupuk adalah hal mutlak. Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang

lain”, yang dikatakan oleh Mary Parker Follett dalam (Handoko, 2010), bermakna bahwa para manajer melakukan pengaturan terhadap orang lain untuk melakukan segala pekerjaan yang dibutuhkan, yang dengan maksud lain tidak mengerjakan pekerjaan tersebut sendiri demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen memiliki arti lebih luas dari pada itu, tetapi pengertian di atas menggambarkan kenyataan kepada kita mengenai pengelolaan sumber daya manusia bukan finansial atau material. *Managing human resources* di lain pihak, manajemen meliputi fungsi-fungsi *perencanaan* (penentuan sesuatu yang akan dilakukan), *pengorganisasian* (penentuan dan pembagian kelompok kerja), *penyusunan personalia* (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), *pengarahan* (motivasi, kepemimpinan, integritasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Mondy dan Noe (Marwansyah, 2010) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) sebagai pemberdayagunaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi dari defenisi di atas, manajemen sumber daya manusia yang

dilaksanakan lewat fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan serta seleksi, pemberdayaan sumber daya manusia, perencanaan serta pengembangan karir, kesejahteraan, dan pemberian kompensasi keselamatan dan kesejahteraan kerja dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kerja yang obyektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang dari manajemen umum yang melalui obyek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan. Proses tersebut ada pada fungsi atau bidang produksi, keuangan, pemasaran ataupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap sangat penting berbagai pengalaman serta hasil penelitian dibidang sumber daya manusia. Terkumpul secara sistematis pada apa yang disebut didalam manajemen sumber daya manusia.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia dalam Marwansyah (2010) adalah mengoptimalkan kegunaan yakni, (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini produktivitas di artikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap

masukannya (manusia, bahan-bahan, modal dan energi). Sementara itu sebuah departemen sumber daya manusia ialah mempunyai tujuan khusus untuk membantu para manajer lini, atau manajer fungsional sehingga dapat mengatur para pekerja sehingga lebih efektif.

Manajemen Sumber Daya dalam Almasari(2016:2) Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer.

Penerapan berbagai fungsi dalam manajemen dalam arti Makro ialah berbagai fungsi pokok manajemen umum, seperti fungsi manajerial , namun dalam arti mikro ialah berbagai fungsi manajemen SDM dengan fungsi operasional. Perbedaannya yaitu bahwa fungsi dilaksanakan oleh badan pemerintahan yang diberikan tugas dalam pengelolaan SDM dan bukan dari manajer perusahaan swasta biasa.

Cara pandang terhadap manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (Marwansyah, 2010), yaitu pendekatan strategis bila dilihat dari sudut pandang strategis , manajemen SDM harus

memberikan kontribusi kepada keberhasilan jangka panjang yang bersifat strategis sebuah organisasi. Jika kegiatan departemen SDM serta para manajer kurang membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya, sehingga sumber daya yang ada tidak dikelola maupun digunakan dengan efektif. Tugas manajemen SDM dalam (Marwansyah, 2010) merupakan mengelola manusia seefektif mungkin agar dapat memperoleh suatu satuan SDM yang dirasa puas serta memuaskan. Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat fungsi operasional yakni; perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi, peningkatan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan serta kesehatan kerja, hubungan industrial dan peneliti sumber daya manusia.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja dan kerja organisasi melalui program-program pelatihan dan pendidikan dan pengembangan, Alfalah (2017:31).

Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang

handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal. Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Produktifitas adalah keluaran (*output*) produk ataupun jasa persatuan masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produktifitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran finansial (*financial productivity*). Produktifitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Menurut Departemen Pertanian berdasarkan peraturan Menteri Pertanian Nomor: 69/pementah/SR.130/11/2012 Tentang kebutuhan dan Harga Eceran Tertinggi (HET) pupuk bersubsidi untuk sektor pertanian 2013 mendefinisikan bahwa pupuk bersubsidi ialah barang dalam pengawasan yang pengadaan penyalurannya mendapat subsidi dari pemerintah untuk kebutuhan kelompok tani atau petani di sektor pertanian.

Tujuan penyusunan RDKK (Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani) kelompok tani :Merencanakan kebutuhan rill pupuk untuk usaha tani tanaman pangan, horikultur, perkebunan rakyat kecil, tanaman hijauan makanan sesuai azas 6 tepat waktu yaitu tepat jumlah, tepat jenis, tepat mutu, tepat waktu, tepat tempat, dan tepat hijau, menyalurkan pupuk bersubsidi sesuai dengan peruntukannya. membina petani dalam usaha tani secara berencana.

Sasaran penyusunan Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani adalah terpenuhinya kebutuhan rill petani tanaman pangan, horikultur, perkebunan rakyat/kecil, tanaman hijau, makanan ternak, memperoleh pupuk bersubsidi sesuai dengan peruntukan dan terbinanya petani dalam berusaha tani secara berencana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Oktober sampai bulan Desember 2019 dan berlokasi di Desa Bontomangngape Kabupaten Takalar, karena berdasarkan pertimbangan bahwa di Desa tersebut beberapa kelompok tani masih kurang paham mengenai Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani kemudian masih kurangnya pengawasan sehingga masih banyak penyelewengan pupuk bersubsidi, dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, data primer dalam penelitian ini adalah sumber data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara serta melakukan observasi mengenai Human Resources Management dalam program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani di Desa Bontomangngape Kabupaten Takalar.

Peneliti dalam hal ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan Triangulasi/ gabungan. Triangulasi dapat diartikan sebagai teknik dalam pengumpulan data yang bersifat menyatukan dari berbagai suatu sumber data yang telah ada dengan teknik pengumpulan data. Penelitian dalam hal ini melakukan pengamatan yang langsung dilapangan yaitu pertama, peneliti melakukan pengamatan seperti apa *Human Resources Management* dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani di Desa Bontomangape Kabupaten Takalar pada instansi terkait, kemudian kedua peneliti melakukan pengamatan di lokasi bagaimana pelaksanaan Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani menurut para informan yang terkait di lokasi penelitian.

Wawancara sebagai teknik pengumpulan data sebagai studi awal guna menemukan studi awal guna menemukan berbagai masalah yang akan diteliti , peneliti akan melakukan wawancara langsung secara mendalam kepada informan yang akan menjadi obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Bontomangngape merupakan salah satu dari 14 desa di wilayah Kecamatan Galesong, kondisi Geografis Desa Bontomangape yang berada pada Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar dengan memiliki luas wilayah + 3,00 Ha, dan secara administrative memiliki tiga Dusun yakni :Dusun Bontorita, Bontorita Raya, dan Dusun Batetanaya.

Berikut ini adalah ulasan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dilapangan baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai *HumanResources Management* Dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani di Desa Bontomangngape Kabupaten Takalar.

Sasaran

Sasaran perencanaan SDM adalah sebagai bagian dari unsur-unsur yang mendukung strategi organisasi dari sisi pengelolaan SDM.Oleh karenanya yang dikembangkan dalam bidang SDM mutlak harus selaras dengan strategi organisasi. Adapun hasil wawancara pada beberapa informan mengenai sasaran sumber daya manusia dalam program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani di

desa dan di kantor Dinas Pertanian selaku penyulu dari Dinas Pertanian bahwa Sasaran dari Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini yaitu para kelompok tani dan para anggotanya yang masuk dalam kelompok tani yang menjadi sasaran dari program ini, kita sebagai pendamping hanya memfasilitasi cara membuat ERDKK untuk mendapatkan pupuk bersubsidi.

Untuk memperkuat hasil wawancara diatas, peneliti juga mewawancarai ketua kelompok tani bahwa dimana-mana sasaran dari program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini yah petani, karena kita mendapatkan pupuk bersubsidi dari program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini melalau penyalur pupuk yang ada di desa. Akan tetapi kalau sasarannya itu belumpi semua mencapai target sasaran karena biasa datanya belum masukpi di Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani jadi ada yang dapat ada juga tidak, tapi bagus itu ada penyalur pupuk di desa supaya kita juga tidak jauhmi lagi kalau petani butuh pupuk. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa informan di atas dapat disimpulkan bahwa Sasaran Sumber Daya Manusia dalam Program

Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini belum sepenuhnya mencapai target sasaran yang diinginkan terbukti dari hasil wawancara dengan penyalur pupuk, ketua kelompok tani dan masyarakat masih terkendala dengan data para petani yang belum rampung sehingga belum masuk kedalam Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani sehingga sebagaian para petani tidak mempunyai kartu tani yang dimana kartu tani tersebut berfungsi untuk memudahkan para petani dalam pengambilan pupuk bersubsidi.

Perencanaan SDM

Dalam jangka waktu kedepan, organisasi dapat dilaksanakan. Dalam menjalankan program tersebut perlu dipastikan kebutuhan SDM. Apabila program Kerja tersebut, maka pemenuhan kebutuhan SDM menjadi hal yang mutlak. Adapun hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai perencanaan SDM dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan kelompok Tani di Desa dan di Kantor Dinas Pertanian yaitu sebagai berikut:

Adapun pendapat Penyulu dari Dinas Pertanian kalau dari awal setiap satu musim sudah disediakan musim

berikutnya, misalnya tahun 2020 ini kita sudah memprogramkan pengimputan Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani nya, kemudian yang terlibat langsung dalam perencanaan program ini yaitu kelompok tani dengan anggotanya, jadi kita ini hanya mendampingi untuk masing-masing kebutuhannya, terutama juga pendamping dari kabupaten itu dilibatkanki semua karena tujuan kita kita dengan adanya program ini supaya kelompok tani tidak susah lagi untuk dapat pupuk bersubsidi. Karena kita juga ini mungkin yah... selain dari kecukupan pupuk dan kita juga mengejar produksi dengan pupuk yang berimbang, kita juga tiap hari mengadakan penyuluhan bagaimana kebutuhan pupuk yang diinginkan.

Adapun pendapat dari masyarakat petani yang terlibat dari perencanaan ini program itu kelompok tani sama gapoktan sendiri, tujuan dalam perencanaan ini yah pastinya untuk para petani supaya sejahteraki tapi semoga memang untuk keuntungan petani karena yang diharapkan sekarang itu memang pupuk ji. Hasil wawancara yang diungkapkan informan diatas bahwa harapan petani dari perencanaan program ini yaitu pengadaan pupuk demi kesejahteraan para petani dan yang terlibat langsung

dar perencanaan program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini yaitu kelompok tani dan gapoktan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menurut beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan kelompok Tani sudah cukup baik dapat dilihat dari adanya penyulu yang mengadakan pelatihan oleh para petani sebelum program dilaksanakan agar petani lebih paham, meskipun ada beberapa masalah yang terjadi pada saat pengadaan pelatihan itu dilaksanakan yaitu petani jarang hadir dalam pelaksanaan pelatihan kemudian minimnya pendidikan dari beberapa petani sehingga kurang memahami program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani tersebut, kemudian adanya keterlibatan ketua kelompok tani serta gapoktan dalam perencanaan program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini dengan harapan agar dapat mensejahterakan para petani serta memberikan solusi kepada Kelompok Tani baik mengenai permasalahan bibit, pupuk dan pestisida lainnya. Dengan demikian *Human Resources Management* dalam Program Elektronik

Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani sudah sesuai dengan apa yang dikatakan Alfalah (2017:31) pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan ,pendidikan dan pengembangan.

Anggaran SDM

Berdasarkan perencanaan kebutuhan SDM, yang perlu dilakukan selanjutnya adalah mengaudit kondisi SDM saat ini. Audit SDM dalam ranah perencanaan SDM memiliki fungsi guna memastikan apakah dalam jumlah SDM yang ada mencukupi sesuai kebutuhan serta dalam kompetensi mempunyai kemampuan guna mengerjakan suatu pekerjaan. Adapun pendapat Penyalur pupuk anggarannya itu tergantung dari pihak Kabupaten atau Bupati karena kita tidak tau anggarannya berapa pertahun untuk ini program, cuman alokasi yang diluncurkan untuk wilaya kabupaten takalar sekarang dikurangi lagi beberapa persen mungkin 15% tergantung petani. Kemudian pengelolaan anggarannya itu masalah pupuk langsung dari subsidi Pemerintah bukan subsidi dari Kabupaten.

Adapun pendapat Kepala Desa anggaran ini tidak dianggarkan didesa, Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani dibuat oleh penyulu pertanian dengan kelompok tani, sistem pengelolaan anggarannya dikelola oleh gapoktan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Anggaran Sumber Daya Manusia dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan kelompok Tani tidak ditentukan masalah anggaran dalam program ini karena dalam pembelian pupuk sudah ada harga HET masing-masing yang sudah ditentukan dan petani hanya dihitung berapa keperluan yang di inginkan. Kemudian sumber anggaran dari Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini dari APBD, APBN serta swadaya akan tetapi rata-rata sumber anggaran yang diberikan dari swadaya, sistem pengelolaan anggaran sehingga sampai kepetani melalui pengecer, pengecer ke distributor kemudian kembali ke pengecer lalu kepetani.

Perkiraan Kebutuhan SDM

Agar dapat mengetahui kebutuhan SDM pada masa yang akan datang perlu dilakukan perkiraan kebutuhan SDM.

Hal ini dibutuhkan agar pengelola SDM memiliki gambaran berapa SDM yang dibutuhkan dalam kurun waktu tertentu kedepan . Selain itu, dengan dapat diperkirakan kebutuhan SDM, manajemen mampu mengalokasikan anggaran untuk biaya karyawan, meliputi biaya rekrutmen, gaji serta tunjangan-tunjangan dan juga perlengkapan dan fasilitas kerja.

Adapun pendapat Kepala Desa bahwa bibit, pupuk serta yang berhubungan dengan pertanian itulah yang dibutuhkan para petani, Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan banyak yaitu sejumlah para petani, kemudian kita mengadakan pelatihan juga agar petani paham mengenai ERDKK karena itu salah satu kebutuhan yang dibutuhkan yaitu ilmu tetapi masyarakat petani biasa jarang hadir dalam pengadaan pelatihan. Target juga belum tercapai karena yang namanya pertanian tidak bisa mencapai 100% tetapi kita selalu mencari terobosan untuk mencapai target. Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa bibit, pupuk serta yang berhubungan dengan kebutuhan pertanian menjadi kebutuhan para petani, sumber daya manusia yang dibutuhkan ialah sejumlah masyarakat petani yang ada di desa. Kemudian kebutuhan lainnya yaitu adanya pengadaan pelatihan kepada petani

karena ilmu merupakan hal yang dibutuhkan oleh petani tetapi pada saat pengadaan pelatihan masyarakat jarang hadir dalam pelatihan tersebut, target yang dicapai juga belum sepenuhnya tetapi Pemerintah Desa selalu mencari terobosan untuk mencapai target.

Dengan demikian *Human Resources Management* Dalam Program Elektronik Rencana Defentif Kebutuhan Kelompok Tani sudah sesuai dengan Teori Mondy dan Noe (Marwansyah,2010) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia (*human resources manajement*) sebagai pemberdayagunaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun pendapat Ketua Kelompok Tani itu pupuk memang kebutuhan utama untuk para petani didesa kemudian bibit dan kebutuhan pertanian lainnya, kebutuhan pupuk tidak pernah cukup mungkin pengiriman pupuknya lambat tapi selalu jadi usahan itu semua. Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa hal utama yang dibutuhkan para petani ialah pupuk serta hal yang berhubungan dengan pertanian, tetapi kebutuhan para petani belum sepenuhnya tercukupi karena proses pengiriman pupuk berjalan lambat. Adapun pendapat Ketua Kelompok Tani kebutuhan untuk para petani sebenarnya banyak,

kebutuhannya sekarang mulai dari bibit, pupuk, serta alat-alat mesin dari pertanian, kemudian pemerintah itu memfasilitasi masyarakat petani dengan pompa dan ada juga traktor tetapi itupun kebutuhan masyarakat petani belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Perkiraan Kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan kelompok Tani pupuk menjadi kebutuhan utama bagi para petani akan tetapi kebutuhan yang dibutuhkan belum cukup atau masih kurang, kemudian pelatihan juga salah satu kebutuhan bagi para petani untuk memperoleh ilmu dari bidang pertanian. Pemerintah memfasilitasi masyarakat petani dengan pompa dan traktor tetapi kebutuhan para petani masih belum cukup, adanya masalah dari ketidacukupan kebutuhan para petani pemerintah setempat akan selalu mencari terobosan agar kebutuhan petani bisa terpenuhi.

Pelaksanaan Program SDM

Proses perencanaan SDM di akhiri dengan pelaksanaan atau rencana tindakan. Pelaksanaan ini dapat berisi perencanaan program-program yang bersifat siap dijalankan, meliputi

rencana rekrutmen, mutasi pegawai, diklat, dan penganggaran. Adapun hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai Pelaksanaan Program SDM dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan kelompok Tani di Desa dan di Kantor Dinas Pertanian yaitu sebagai berikut :

Adapun pendapat Penyulu dari Dinas Pertanian sejauh ini tidak ada masalah dilapangan karena kita bekerja sama dengan pengecer, penyulu dan distributor, target yang kita inginkan masih ada yang belum tercapai karena ada juga masalah yang terkendala dengan masalah pengiriman barang karena itu barang bukan dari Sulawesi selatan pada saat kita butuh ini barang inikan dikirim oleh container biasa bermasalah sampai ke distributor. Kemudian dengan terlaksananya program ini bagaimana kita mengubah pola pikir bisa terpenuhi , tetapi masalahnya pada saat penyaluran pupuk biasanya para petani dia sudah mau memupuk padinya tetapi dari distributor atau yang diberikan wewenang kepada pemerintah untuk menyalurkan pupuk biasa terlambat, harapan kita sebagai masyarakat petani kepada pemerintah agar lebih memperhatikan petani baik mengenai penyaluran pupuk, penyaluran benih serta kebutuhan dan perlengkapan pertanian saat ini.

masyarakat petani sehingga pola sikapnya berubah, terutama bagaimana petani bisa meningkatkan produksinya dengan melalui penyuluhan. Berbicara masalah penyuluhan kalau kita dikantor kan setiap hari senin kita adakan rapat dan mempertanyakan masalah-masalah yang ada dikelompok tani bisa kita ungkapkan, makanya kita panggil itu ada yang namanya sistem LAKU (latihan dan kunjungan) itu kita laksanakan setiap hari seni, tetapi yah biasa masyarakat tidak hadir dalam penyuluhan, kurangnya juga tingkat pendidikan dan tidak semua juga bisa berbahasa Indonesia dengan baik. Program ini akan tetap lanjut dari tahun ketahun tetapi kita adakan evaluasi tiap tahun bahkan tiga bulan sekali. Masalah sumber daya manusia tergantung individu bagaimana menyikapi program ini tetapi memang kinerjanya masih belum baik tapi kita usahakan.

Adapun pendapat dari Kepala Desa Bontomangngape pada pelaksanaannya masih banyak masalah karena terkadang sumber daya manusia di pertanian kadang petani juga kurang memahami mengenai program ERDCK itu sendiri masih butuh sosialisasi penyulu untuk kegunaan dari program itu, maka dari itu keberhasilan baru mencapai 50% karena kinerja masih kurang butuh lagi adanya pelatihan-

pelatihan lebih untuk mendorong petani lebih paham lagi.

Adapun pendapat dari Ketua Kelompok Tani jadi..petani itu menginginkan bagaimana bisa terjamin mengenai masalah pupuk, bibit serta kelengkapan lainnya yang dibutuhkan petani dan kelompok tani, dampak yang dirasakan dalam pelaksanaan program ini bagus dirasakan oleh petani karena bisa tercover semua dari setiap kelompok tani baik dari luas wilayah kelompok tani Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan program ini petani merasa diuntungkan karena bisa mengcover semua setiap dari kelompok tani baik dari luas wilayah kelompok tani bisa terpenuhi, tetapi masalahnya pada saat penyaluran pupuk petani sudah membutuhkan pupuk tetapi dari distributor atau yang diberikan wewenang kepada Pemerintah untuk menyalurkan pupuk biasa terlambat, maka dari itu Masyarakat Petani berharap kepada Pemerintah agar lebih memperhatikan petani baik mengenai penyaluran pupuk, penyaluran benih dan perlengkapan pertanian saat ini.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Pelaksanaan Sumber Daya Manusia dalam Program Elektronik Rencana Defenitif

Kebutuhan kelompok Tani belum optimal terbukti dari wawancara beberapa informan diatas bahwa pada pelaksanaan program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini belum mencapai target dimana masih ada beberapa masyarakat yang belum terdaftar di Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani dan belum mendapatkan kartu tani, kemudian juga masyarakat petani belum paham mengenai Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani maka dari itu dibutuhkannya pelatihan-pelatihan yang lebih mendalam agar masyarakat bisa lebih paham dan bisa mendorong pola pikir masyarakat untuk dapat meningkatkan hasil produksinya, kemudian terjadi pemberian pupuk yang tidak tepat sasaran maka dari itu Masyarakat Petani berharap kepada Pemerintah agar lebih memperhatikan petani baik mengenai penyaluran pupuk, penyaluran benih dan perlengkapan pertanian saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Human Resources Management* dalam Program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani merupakan program untuk dapat membantu dalam

pelaksanaan monitoring oleh pemerintah dalam memastikan penyaluran pupuk bersubsidi secara tepat sasaran. Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu seperti berikut ini: Dari mulai sasaran yang belum cukup baik dalam penyelenggaraannya program ini karena target yang diinginkan belum mencapai target sasaran yang diinginkan dikarenakan masih terkendala dengan data para petani yang belum rampung sehingga belum masuk kedalam Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani.

Kemudian dalam tahap Perencanaan, sudah cukup baik karena dapat dilihat dari adanya penyulu yang mengadakan pelatihan oleh para petani sebelum program dilaksanakan agar petani lebih paham.

Pada tahap Anggaran dapat disimpulkan bahwa sudah cukup baik karena tidak ditentukan masalah anggaran dalam program ini karena dalam pembelian pupuk sudah ada harga HET masing-masing yang sudah ditentukan, petani hanya dihitung berapa keperluan yang di inginkan.

Pada tahap Perkiraan Kebutuhan dapat disimpulkan bahwa belum cukup baik karena pupuk menjadi kebutuhan utama bagi para petani akan tetapi

kebutuhan yang dibutuhkan belum cukup atau masih kurang.

Dan pada tahap Pelaksanaan dapat disimpulkan bahwa belum cukup baik karena pada pelaksanaan program Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani ini belum mencapai target dimana masih ada beberapa masyarakat yang belum terdaftar di Elektronik Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok Tani dan belum mendapatkan kartu tani.

Setelah peneliti mengambil beberapa kesimpulan data dan informasi, maka peneliti akan memberikan saran yaitu pemerintah Desa serta penyalur pupuk maupun penyulu sebaiknya agar lebih memperketat koordniasi dan pengawasan agar data-data masyarakat petani yang belum terdaftar. Kebutuhan Pemerintah perlu menambah intensitas dalam penerapan program ini karena penyaluran pupuk bersubsidi melalui kartu tani merupakan solusi yang selama ini dibutuhkan untuk menanggulangi penyelewengan dalam penyaluran pupuk bersubsidi. Intensitas dalam program ini sangat dibutuhkan agar kebijakan ini tidak terbengkalai dan menjadi solusi kebijakan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Maryati. 2011. *Peta Masalah Pupuk Bersubsidi*. Jl Tabet Timur dalam VIII No.39. Jakarta Selatan. Pattiro.
- Almasari, M Nazar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 19 No 2. Juli-Desember 2016.
- Alfalah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 114 No 31.
- Handoko, Hani, M.B.A, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jl. Gegekalong Hilir No 8 Bandung. Alfabeta, cv.
- Sulorno, Dkk. 2016. *Analisis Pelaksanaan Kebijakan dan Distribusi Pupuk Bersubsidi di Kabupaten Karawang Jawa Barat*. Vol 1 No 2.
- Suryana, Ahmad Dkk, 2016, *Alternatif Kebijakan Penyaluran Subsidi Pupuk bagi Petani Pangan*, Vol 14 NO1.
- Zawiyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 No 1. Juli 2018.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2005
- Peraturan presiden RI (Inpres) Nomor 2 Tahun 2010.