

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut. Dengan demikian akan ada banyak cara untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill karyawan melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang. (Robert, 2016:54).

Persaingan antar perusahaan maupun instansi semakin tajam, oleh karena itu, suatu perusahaan/instansi membutuhkan strategi bagaimana cara bersaing sehat, mantap dan dapat menaikkan nama perusahaan dikalangan dunia bisnis. Masalah-masalah yang dihadapi organisasi (negara) semakin kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi, pembatasan berbagai peraturan pemerintah, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional (globalisasi), tuntutan peningkatan perhatian pegawai dan sebagainya, faktor organisasional, seperti semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai, peningkatan Heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya- biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan perhatian yang sangat besar pada

masalah manajemen sumber daya manusia. Tantangan utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dalam organisasi yang efektif.

Dalam kondisi lingkungan diatas, manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada instansi.

Strategi pengembangan sumber daya manusia perlu dilaksanakan pada semua masyarakat yang ada di perkotaan maupun di pedesaan. Strategi tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pemahaman dan penyadaran kepada masyarakat khususnya di pedesaan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitasnya sebagai manusia. Peningkatan sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai pilar utama pembangunan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia perlu dikelola elemen-elemen mendasar yang kurang mendapat sentuhan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia terdiri dari sumber daya manusia laki-laki dan perempuan, sehingga kedua sumber daya tersebut harus mampu berperan secara optimal. Salah satu sumber daya tersebut mengalami kesenjangan maka belum mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Namun saat ini masih tampak jelas ketidakoptimalan peran perempuan di masyarakat.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka dibentuk kelompok tani. Kelompok Tani adalah wadah bagi petani yang terbentuk karena adanya kesamaan permasalahan dan tujuan. Pembentukan kelompok tani sebagai upaya penyelesaian permasalahan petani dalam pengembangan usaha taninya. Sementara Kelompok Wanita Tani (KWT) merupakan salah satu bentuk dari kelembagaan petani. Adanya kelompok wanita tani merupakan salah satu bentuk perkumpulan ibu-ibu tani untuk menampung wadah aspirasi perempuan tani. Saat

ini hampir di seluruh wilayah Indonesia khususnya di pedesaan memiliki perkumpulan kelompok wanita tani. Namun keberadaan kelompok wanita tani di tengah-tengah kaum perempuan di pedesaan cenderung belum optimal. Hal ini seperti terlihat dalam kegiatan yang dilaksanakan belum dapat mandiri dan cenderung pasif keberadaannya di masyarakat, sehingga kelompok wanita tani di pedesaan minim kegiatan dan bahkan ada yang sudah tidak berjalan. Permasalahan lain kemudian muncul, yaitu apakah dengan berkumpulnya para wanita untuk bekerjasama dalam sebuah kelompok wanita tani akan efektif memberikan kontribusi bagi pengembangan masyarakat, keluarga maupun pribadi wanita itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 19 Desember 2021 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak anggota yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian anggota KWT belum mencukupi dalam segi kuantitas. Anggota kelompok wanita tani (KWT) masih memerlukan tambahan anggota untuk menambah anggota disetiap bagian dan diutamakan yang sudah memiliki pengalaman dalam bidang pertanian dikarenakan nyaris semua anggota kelompok wanita tani pendidikan terakhir adalah sekolah dasar bahkan ada yang belum menyelesaikan pendidikannya sehingga perlu menambah anggota yang kompeten dan berpengalaman. Pengetahuan para anggota masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi sehingga dapat menyesuaikan dalam perkembangan zaman.

Sedangkan permasalahan yang terjadi pada kelompok wanita tani di kampoeng milon yaitu keanggotaan yang tidak jelas, artinya kelompok wanita tani

ini memiliki struktural secara tertulis namun belum resmi mendapatkan surat keputusan langsung dari atasan sehingga kebanyakan anggota tidak sadar dan kurang bertanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya sebagai anggota kelompok wanita tani di kampoeng milon akibatnya setiap anggota tidak memiliki tujuan, arahan maupun sasaran target yang akan dicapai bersama sehingga tidak saling bergantung satu sama lain dalam upaya pemenuhan kebutuhan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sebagai strategi utama instansi untuk memperbaiki permasalahan yang dialami instansi agar nantinya sesuai dengan yang diharapkan. Program pengembangan yang berupa pendidikan dan pelatihan dan dapat merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Berikut tabel pelatihan yang sudah terlaksana oleh kelompok wanita tani:

Tabel 1.1 Data Pelatihan

No.	Pelatihan
1.	Olahan buah melon
2.	Peningkatan produksi
3.	Bimtek

Sumber: Pengelola kampoeng milon

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada kampoeng milon sudah melaksanakan beberapa pelatihan, akan tetapi berdasarkan pengamatan peneliti pada tanggal 01 September 2021 situasi dilapangan ternyata menimbulkan pertanyaan dari berbagai pihak dimana terjadi beberapa masalah yg timbul dan bahkan berusaha untuk mempertanyakan kapasitas sumber daya yang ada, karena seperti kita ketahui bersama bahwa sumber daya yang baik merupakan faktor yang esensial dalam penyelenggaraan agrowisata tersebut, kelompok wanita tani merupakan pelaku dan penggerak dalam proses mekanisme

agrowisata tersebut supaya berjalan dengan sebaik-baiknya, yakni sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Maka kelompok wanita tani sebagai pelaksananya harus pula baik, sumber daya yang baik adalah yang memiliki kemampuan/kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kualitas/kemampuan kelompok wanita tani akan tercermin melalui cara melayani, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan petani yang lain dalam pembangunan.

Kelompok wanita tani yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada kampoeng milon napote Bira Timur Sokobanah Sampang belum menerapkan materi yang diajarkan saat pendidikan dan pelatihan pada pekerjaannya dan evaluasi yang seharusnya dilaksanakan oleh instansi masih belum terlaksana sama sekali. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan. Selain evaluasi, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang ada pada kampoeng milon napote mengenai pendidikan dan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Tabel 1.2 Data Pengunjung Kampoeng Milong Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Wisatawan
1.	Januari	773
2.	Februari	521
3.	Maret	-
4.	April	-
5.	Mei	-
6.	Juni	506
7.	Juli	489
8.	Agustus	426
9.	September	562
10.	Oktober	420
11.	November	394
12.	Desember	355

Sumber: Pengelola kampoeng milon

Berdasarkan data wisatawan di atas dapat diketahui bahwa pengunjung kampoeng milon masih rendah. Sebagaimana yang telah tertulis dari data tersebut bahwa antara Januari sampai Februari dan Juni hingga Desember pengunjung wisatawan terus menurun. Namun pada bulan Maret, April dan Mei merupakan bulan yang sangat sepi pengunjung bahkan tidak ada satupun yang dipersilahkan memasuki area wisata tersebut karena diwajibkan menutup area tersebut dengan alasan adanya surat edaran dari pihak atasan yang tidak bisa dilanggar. Akan tetapi, setelah penutupan tersebut seharusnya menerapkan strategi agar pengunjung bertambah dari sebelum-sebelumnya bahkan melebihi dari perkiraan namun yang terjadi pada bulan-bulan selanjutnya lebih rendah. Hal ini tentu ada kaitannya dalam proses pengelolaan.

Dari berbagai permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia, kelompok wanita tani kampoeng milon melalui pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pengunjung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia, kelompok wanita tani kampoeng milon melalui pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pengunjung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia, kelompok wanita tani kampoeng milon melalui pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan pengunjung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengapliasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam organisasi yang berkaitan dengan peran pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan volume pengunjung.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

4. Bagi Peneliti lain

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan masalah serupa.