



## The Effectiveness of the Human Resource Development Process through Agribusiness Training for the Foster Group of The NGO Human Initiative West Sumatra

### Efektivitas Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat

Ahmad Fachri<sup>1)</sup>; Defri Rahman<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Program Studi Agribisnis, Universitas Adzkie, Padang

Email: <sup>1)</sup> [ahmadfachri@adzkie.ac.id](mailto:ahmadfachri@adzkie.ac.id), <sup>2)</sup> [defrirahman@adzkie.ac.id](mailto:defrirahman@adzkie.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [19 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [11 Juli 2023]

#### KEYWORDS

Human Development Resource, Agribusiness Training, Fostered Group, Human Initiative

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat selama program Bangun Industri Desa. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dimana setiap indikator diberi skor menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efektivitas proses pengembangan SDM melalui pelatihan agribisnis pada kelompok masuk dalam kategori sedang dengan perolehan persentase skor sebesar 56,37%. Dimana pada indikator penilaian kebutuhan (57,29%), sasaran ukuran pelatihan (44,53%), rancangan penyelenggaraan pelatihan (56,64%), dan materi program pelatihan masuk dalam kategori sedang (47,92%). Sedangkan pada indikator tujuan pelatihan (61,98%), prinsip pembelajaran (60,68%), dan evaluasi pelatihan (62,89%) masuk dalam kategori tinggi. Kesimpulan dari penelitian ini proses pengembangan SDM melalui pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative belum sepenuhnya efektif. Di masa yang akan datang Human Initiative selaku penyelenggara pelatihan agribisnis perlu memperhatikan penilaian kebutuhan sesuai permasalahan kelompok, sasaran ukuran pelatihan yang jelas, rancangan penyelenggaraan pelatihan yang berkesinambungan, dan materi program pelatihan yang menyeluruh meliputi usaha bidang agribisnis yang dijalankan kelompok binaan.

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effectiveness of the process of developing human resources through agribusiness training for groups fostered by the West Sumatera Human Initiative NGO during the Village Industry Development Program. This research method is descriptive quantitative. Where each indicator is given a score using a Likert scale. The results of the study show that the level of effectiveness of the HR development process through agribusiness training in the group is in the medium category with a score percentage of 56.37%. Where the indicators of needs assessment (57.29%), target size of training (44.53%), design of training implementation (56.64%), and training program materials fall into the medium category (47.92%). While the indicators of training objectives (61.98%), learning principles (60.68%), and training evaluation (62.89%) are in the high category. The conclusion from this study is that the process of developing human resources through agribusiness training in the Human Initiative target group is not fully effective. In the future, the Human Initiative as the organizer of agribusiness training needs to pay attention to needs assessment according to group problems, clear training targets, plans for continuous training, and comprehensive training program materials covering agribusiness businesses run by the fostered groups

## PENDAHULUAN

Novarini (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai pemilik, pengolah, pengelola dan pengguna informasi membutuhkan fasilitas yang mendukung perolehan informasi yang menunjang dan melengkapi pengetahuannya. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau kelompok untuk meningkatkan kualitas kedua sumber daya manusia tersebut. Organisasi dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung keberhasilan pengembangan yang ada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, Samsudin (2019) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Dalam hal upaya pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan anggota pada suatu organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk konkrit seperti pelatihan, penyelenggaraan seminar, penyelenggaraan kursus keterampilan, dan lainnya.

Menurut Bariqi (2018) Pelatihan pada dasarnya adalah belajar. Oleh karena itu, melatih peserta pelatihan dalam suatu perusahaan, organisasi, ataupun kelompok membutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Dalam organisasi yang berorientasi pada produktivitas, pendidikan dan

pelatihan merupakan faktor terpenting. Setiap orang didorong dan dibimbing. Dalam hal ini, belajar dan berlatih adalah proses yang tidak pernah berakhir atau seumur hidup. Dengan bantuan pelatihan, setiap orang harus dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensinya. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang terampil dikombinasikan dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan berbeda dengan pendidikan. Pelatihan bersifat khusus dan manfaatnya dapat diterapkan langsung di tempat kerja atau organisasi, sedangkan pendidikan bersifat umum dan manfaat tidak langsung adalah saran untuk memperluas wawasan, gagasan dan pengetahuan teoritis. Dari tujuan pelatihan dan pengembangan SDM yang dikemukakan di atas, pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan pada dasarnya terdiri dari peningkatan keterampilan dan afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotorik (perilaku) anggota organisasi yang menjadi peserta pelatihan dengan perubahan yang terjadi untuk mengatasi hambatan yang dihadapi di pada lingkungannya.

Peserta pelatihan bisa berasal dari berbagai latar belakang tergantung jenis pelatihan yang diikuti dan lembaga penyelenggara pelatihan tersebut. Jika kita membahas penyelenggara kegiatan pelatihan pun ada banyak sumbernya. Pelatihan mengenai kemampuan *public speaking* atau pelatihan yang sifatnya motivasi dalam untuk pencapaian tertinggi individu sesuai bidangnya banyak diselenggarakan oleh lembaga-lembaga *training* yang dikelola swasta yang bersumber dari akademisi maupun pengusaha. Pelatihan dalam bidang kemampuan pekerjaan akan diselenggarakan oleh bidang personalia atau HRD suatu perusahaan sehingga setiap perusahaan memiliki standar operasional dalam penyelenggaraan untuk menyiapkan SDM yang siap pakai oleh perusahaan tersebut. Adapun pelatihan untuk meningkatkan ekonomi ataupun kesejahteraan masyarakat lokal sesuai potensi yang dimiliki banyak dilakukan oleh instansi pemerintahan ataupun melalui *Non Government Organization* (NGO) yang dikenal di Indonesia sebagai lembaga sosial non-profit seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

Human Initiative adalah NGO yang ada di Indonesia yang salah satu misinya adalah dalam pengentasan kemiskinan melalui fokus *initiative for empowerment*. Kantor cabang Human Initiative di Sumatera Barat sejak tahun 2017 sudah bermitra bersama Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) dan Bank CIMB Syariah untuk mengadakan Program Bangun Industri Desa di Kelurahan Lambung Bukit, Kecamatan Pauh, Kota Padang. Program ini dijalankan dengan mengakomodir kelompok-kelompok masyarakat dengan pengkapisasian dan pendampingani usaha sesuai potensi kelompok masyarakat tersebut. Mengingat mayoritas masyarakat Kelurahan Lambung Bukit banyak bekerja di sektor pertanian, maka Human Initiative Sumatera Barat menggagas pelatihan agribisnis untuk kelompok masyarakat yang ada di Kelurahan Lambung Bukit yang menjadi binaannya

Agribisnis merupakan suatu sistem yang terdiri atas subsistem hulu, usaha tani, hilir, dan penunjang. Menurut Saragih dalam Alexandro (2013), batasan agribisnis adalah sistem yang utuh dan saling terkait di antara seluruh kegiatan ekonomi (yaitu subsistem agribisnis hulu, subsistem agribisnis budidaya, subsistem agribisnis hilir, subsistem jasa penunjang agribisnis) yang terkait langsung dengan pertanian. Dimana pertanian secara arti luas termasuk budidaya tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, kehutanan, perikanan, dan peternakan. Sehingga yang dimaksud dengan pelatihan agribisnis adalah kegiatan pelatihan berupa upaya peningkatan kapasitas petani atau masyarakat yang menjalankan usaha di bidang agribisnis di bagian hulu, hilir ataupun penunjang.

Kelompok yang menjadi peserta pelatihan agribisnis yang diselenggarakan Human Initiative Sumatera Barat adalah Kelompok Pengolahan Pemasaran (Poklahsar) Nago Jaya Berkah dan Kelompok Pemuda Harapan. Berdasarkan data Human Initiative (2020) kedua kelompok ini sudah mengikuti pelatihan agribisnis selama 3 periode namun ditemukan naik turunnya angka produksi yang diringi tidak stabilnya pendapatan dari kedua kelompok ini. Seharusnya menurut Sikula dalam Samsudin (2019) pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan seharusnya mampu memunculkan produktivitas pada peserta pelatihan dalam lingkungan kerjanya. Selain itu temuan dari Fachri (2021) yang menemukan kelompok-kelompok binaan Human Initiative yang ada di Sumatera Barat secara hasil pelatihan belum berhasil sepenuhnya karena disebabkan berbagai faktor. Ada kemungkinan proses pelatihan juga turut menentukan hasil dari pelatihan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan mengkaji mengenai efektivitas proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat.

## LANDASAN TEORI

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya *Training a Handbook for Line Managers*



yang dikutip Samsudin (2019) menyebutkan terdapat 13 manfaat pengembangan sumber daya manusia yaitu: meningkatkan kepuasan anggota organisasi; pengurangan pemborosan; mengurangi ketidakhadiran anggota organisasi; memperbaiki metode dan sistem kerja; meningkatkan tingkat penghasilan; mengurangi biaya-biaya lembur; mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin; mengurangi anggota organisasi; mengurangi kecelakaan kerja; memperbaiki komunikasi; meningkatkan pengetahuan anggota organisasi; memperbaiki moral anggota organisasi; dan menimbulkan kerjasama yang baik.

### **Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan**

Rivai (2005: 236-237) dalam Hasyim (2017) mengemukakan tahapan dalam proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) yaitu dimulai dari penilaian kebutuhan, tujuan pelatihan, materi program sampai kepada prinsip pembelajaran. Berbeda dengan Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan proses pelatihan meliputi analisis (*assesment*), perancangan (*design*), penyampaian (*delivery*), dan evaluasi (*evaluation*). Runtutan proses tersebut bertujuan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya usaha pelatihan yang tidak terencana, tidak terkoordinasi, dan serampangan sehingga biaya pengeluaran organisasi menjadi sia-sia. Mello (2006) dalam Wibowo (2017) menambahkan pelatihan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia berawal dari penilaian kebutuhan peserta, penciptaan sasaran dan ukuran pelatihan, merancang dan penyelenggaraan pelatihan, sampai kepada evaluasi pelatihan. Pendapat ahli sebelumnya kurang lebih sama seperti yang dikemukakan oleh Rozalena (2016) dalam Santoso (2018) yang menyatakan tahapan pelatihan terdiri dari penilaian kebutuhan, tujuan pelatihan, isi pelatihan, rancangan, penyelenggaraan, dan evaluasi.

Wibowo (2017: 372) melengkapi dimana terdapat 2 kunci keberhasilan dalam mengembangkan program pelatihan dalam organisasi, yaitu:

1. Perencanaan dan strategi pelatihan, meliputi: need assessment (penilaian kebutuhan), *the establishment of objectives and measures* (penciptaan sasaran dan ukuran), *design and delivery of the training* (merancang dan menyelenggarakan pelatihan), dan *evaluation* (evaluasi)
2. Meintegrasikan pelatihan dengan manajemen kinerja dan kompensasi, yaitu memastikan bahwa hasil yang diharapkan dari pelatihan menunjukkan bahwa pekerja mampu menyelesaikan pekerjaannya dan atas prestasinya tersebut layak mendapat imbalan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan adalah tahapan-tahapan yang dilakukan dalam mengembangkan kapasitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi ataupun suatu kelompok melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan. Adapun tahapan dalam proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan  
Menurut Rivai (2005) dalam Hasyim (2017) penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa mendatang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan. Dalam penilaian kebutuhan pelatihan dikenal dengan istilah Training Need Analysis (TNA).
2. Sasaran Ukuran Pelatihan  
Penciptaan sasaran dan ukuran pelatihan adalah proses dari kegiatan pelatihan yang di dalamnya terdapat sasaran atau penjabaran dari tujuan pelatihan berdasarkan tema-tema pelatihan beserta ukuran dari pencapaian sasaran pelatihan tersebut. Sasaran ukuran pelatihan membuat berjalannya pelatihan menjadi lebih terarah, terstruktur, dan sistematis.
3. Rancangan Penyelenggaraan Pelatihan  
Rancangan dan penyelenggaraan pelatihan adalah suatu proses yang saling berkaitan. Dimana ada kegiatan, seharusnya tentu ada rancangan dari suatu penyelenggaraan kegiatan tersebut, tidak terkecuali pada suatu kegiatan pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan yang baik tidak terlepas dari bagaimana penyelenggara merancang pelatihan tersebut.
4. Tujuan Pelatihan  
Menurut Rivai (2005) dalam Hasyim (2017) tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan pelatihan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur.
5. Materi Program  
Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Jika tujuan organisasi untuk materi harus dapat menganalisis bahwa

bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka atau motivasi mereka mungkin rendah.

#### 6. Prinsip Pembelajaran

Davies (1991) dalam Anurrahman (2009) menyatakan prinsip belajar terdiri dari peserta belajar aktif, peserta belajar punya tempo berbeda, penguatan dari pendidik, penguasaan materi, dan pelimpahan tanggung jawab. Prinsip pembelajaran idealnya, lebih efektif dalam pelatihan dan pengembangan jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan.

#### 7. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah penilaian terhadap apa yang telah diperoleh oleh peserta pelatihan selama mereka mengikuti suatu kegiatan pelatihan. Evaluasi pelatihan menghendaki apa yang telah dicapai selama kegiatan pelatihan. Apabila kita berpedoman pada evaluasi pelatihan yang dikemukakan oleh KirkPatrick dimana pada evaluasi pelatihan terdapat 4 level yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah... Untuk analisis data dalam penelitian ini dilakukan pemberian skor dengan skala likert 0 sampai 4 untuk setiap item pertanyaan berdasarkan indikator untuk mengukur efektivitas proses pengembangan SDM melalui pelatihan agribisnis. Berikut adalah rumus perhitungan persentase skor dari hasil wawancara dengan responden penelitian:

$$\text{Efektivitas Proses Pelatihan Agribisnis} = \frac{\text{Total Skor yang Diperoleh}}{\text{Total Skor yang Diharapkan}} \times 100\%$$

Kemudian persentase skor efektivitas proses pelatihan agribisnis dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Efektivitas proses pelatihan agribisnis sangat rendah, bila diperoleh persentase antara 0% – 20%
2. Efektivitas proses pelatihan agribisnis rendah, bila diperoleh persentase antara 20,01% – 40%
3. Efektivitas proses pelatihan agribisnis sedang, bila diperoleh persentase antara 40,01% – 60%
4. Efektivitas proses pelatihan agribisnis tinggi, bila diperoleh persentase antara 60,01% – 80%
5. Efektivitas proses pelatihan agribisnis sangat tinggi, bila persentase diperoleh antara 80,01% – 100%

Lokasi penelitian berada di daerah binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat selama Program Bangun Industri Desa periode 2017 s/d 2020 tepatnya di Kelurahan Lambung Bukit, Kecamatan Pauh, Kota Padang. Responden dalam penelitian ini adalah 16 anggota kelompok binaan Human Initiative yang berasal dari Poklhasar (Kelompok Pengolahan dan Pemasaran) Nago Jaya Berkah dan Kelompok Pemuda Harapan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kegiatan Pengembangan SDM melalui Pelatihan Agribisnis

Pengembangan SDM yang dilakukan oleh NGO Human Initiative Sumatera Barat pada kelompok binaannya yang berada di Kelurahan Lambung Bukit adalah melalui pelatihan agribisnis. Poklhasar Nago Jaya Berkah yang bergerak dalam bidang pengolahan dan pemasaran hasil budidaya lele dan tanaman hortikultura mendapatkan pelatihan agribisnis yang berbeda selama periode Program Bangun Industri Desa 2017 s/d 2020. Begitupun Pada Kelompok Pemuda Harapan yang bergerak dalam bidang budidaya lele bioflok dan tanaman sayuran yang mereka budidayakan di lingkungan sekitar tempat tinggal mereka. Adapun kegiatan-kegiatan pelatihan agribisnis setiap periodenya pada 2 kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kegiatan Pelatihan Agribisnis Kelompok Binaan HI**

| No | Periode   | Poklhasr Nago Jaya Berkah                      | Kelompok Pemuda Harapan   |                     |
|----|-----------|--|---|---------------------|
| 1  | 2017/2018 | Pelatihan Pengolahan Produksi (Abon Lele)      | Pelatihan Pengelolaan Produksi (Budidaya Lele dan Tanaman Hortikultura) |                     |
|    |           | Pelatihan Perencanaan Bisnis                   | Pelatihan Perencanaan Bisnis  |                     |
|    |           |  | Pelatihan Pengelolaan Produksi II (Probiotik Lele)                      |                     |
|    |           |  | Pelatihan Perencanaan Bisnis II (BMC-HPP)                               |                     |
| 2  | 2018/2019 | Pelatihan Pengolahan Produksi II (Lele Kering) | Pelatihan Keuangan  |                     |
|    |           | Pelatihan Perencanaan Bisnis (BMC-HPP)         | Pelatihan Pemasaran   |                     |
|    |           |  |   | Pelatihan Pemasaran |
|    |           |  |   | Pelatihan Keuangan  |
| 3  | 2019/2020 | Pelatihan Diversifikasi Inovasi Keripik Pisang | Pelatihan Online Marketing  |                     |
|    |           | Pelatihan <i>Packaging</i>                     |   |                     |
|    |           | Pelatihan <i>Online Marketing</i>              |   |                     |

Sumber: Data Human Initiative Sumatera Barat, 2020

Berdasarkan Tabel 1. Bisa kita amati bahwa pelatihan agribisnis yang diangkatkan oleh Human Initiative adalah pelatihan yang mencakup berbagai sub-sistem agribisnis. Dimulai dari sub-sistem produksi primer dengan adanya pelatihan produksi (budidaya lele dan tanaman hortikultura), sub-sistem pengolahan atau agroindustri dengan adanya pelatihan pengolahan produksi (abon lele, lele kering, keripik pisang), sub-sistem pemasaran dengan adanya pelatihan pemasaran dan *online marketing*, kemudian pada sub-sistem penunjang juga ada pelatihan perencanaan bisnis, pelatihan *packaging*, dan pelatihan keuangan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) dimana dalam pelatihan agribisnis yang dilakukan hanya mencakup pelatihan pengolahan kedelai untuk nilai tambah produk pertanian.

### Efektivitas Proses Pengembangan SDM melalui Pelatihan Agribisnis

Penilaian efektivitas proses pengembangan SDM melalui pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat merujuk pada teori yang dikemukakan Riva'i (2005) dalam Hasyim (2017) dan Mello (2006) dalam Wibowo (2017). Adapun hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 2. sebagai berikut:

**Tabel 2. Efektivitas Proses Pengembangan SDM melalui Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No   | Indikator                           | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|--|-------------------------------------|---------------------|---------------|
| 1  | Penilaian Kebutuhan                 | 57,29               | Sedang        |
| 2  | Sasaran Ukuran Pelatihan            | 44,53               | Sedang        |
| 3  | Rancangan Penyelenggaraan Pelatihan | 56,64               | Sedang        |
| 4  | Tujuan Pelatihan                    | 61,98               | Tinggi        |
| 5  | Materi Program                      | 47,92               | Sedang        |
| 6  | Prinsip Pembelajaran                | 60,68               | Tinggi        |
| 7  | Evaluasi Pelatihan                  | 62,89               | Tinggi        |
| <b>Efektivitas Proses Pengembangan SDM melalui Pelatihan</b> |                                     | <b>56,37</b>        | <b>Sedang</b> |

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2. Terlihat bahwa efektivitas proses pengembangan SDM melalui pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat memperoleh persentase skor 56,37% atau masuk dalam kategori sedang. Adapun penjelasan masing-masing indikator akan dijelaskan sebagai berikut:

### Analisis Kebutuhan Pelatihan

Pada penilaian analisis kebutuhan pelatihan agribisnis pada kelompok diperoleh persentase skor 57,29% atau masuk dalam kategori sedang. Anggota kelompok binaan menyatakan bahwasanya dalam penilaian kebutuhan pelatihan agribisnis, Human Initiative mengadakan pelatihan yang sesuai dengan usaha bidang agribisnis yang sedang dijalankan oleh anggota kelompok binaan. Pelatihan agribisnis yang diadakan juga sebagiannya menjawab tantangan masa depan, terutama dalam era industri berbasis digital seperti diadakannya pelatihan *online marketing*. Di sisi lain dalam hal pola rekrutmen peserta pelatihan dinilai anggota kelompok binaan kurang efektif. Hal ini dikarenakan seluruh anggota dalam tiap kelompok mendapatkan pelatihan yang sama, sementara dalam satu kelompok tersebut memiliki peran yang berbeda dalam menjalankan kegiatan usahanya. Hasil analisis kebutuhan pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative (HI) disajikan dalam Tabel 3.

**Tabel 3. Analisis Kebutuhan Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No.              | Sub-Indikator                                 | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|------------------|---|---------------------|---------------|
| 1                | Pelatihan mampu menyelesaikan permasalahan    | 59,38               | Sedang        |
| 2                | Pelatihan mampu menjawab tantangan masa depan | 59,38               | Sedang        |
| 3                | Pola rekrutmen sesuai kebutuhan               | 53,13               | Sedang        |
| <b>Rata-rata</b> |   | <b>57,29</b>        | <b>Sedang</b> |

Penilaian kebutuhan yang optimal akan mampu menunjang efektifitas proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Dari uraian sebelumnya bisa dikatakan untuk penilaian kebutuhan pelatihan kelompok binaan Human Initiative belum optimal, karena dari persentase skor hanya masuk dalam kategori sedang. Pada penelitian yang dilakukan Hasyim (2017) proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada kelompok usaha perikanan ditemukan tidak optimal, salah satu penyebabnya adalah penilaian kebutuhan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik.

### Sasaran Ukuran Pelatihan

Sasaran ukuran pelatihan agribisnis pada kelompok diperoleh persentase skor 44,53% atau masuk dalam kategori sedang. Pada pelatihan agribisnis yang diselenggarakan Human Initiative sejauh ini tidak memiliki sasaran yang jelas secara tertulis. Sasaran dari pelatihan berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan semangat anggota kelompok binaan dalam menjalankan usaha agribisnis hanya disampaikan secara lisan saja. Begitupun dengan pengukuran dari berhasil atau tidaknya pelatihan tidak dilakukan secara kontinu setiap suatu pelatihan selesai diselenggarakan. Sasaran dan ukuran yang tertulis hanya dalam kerangka Program Bangun Industri Desa saja yang dilaporkan secara berkala kepada mitra. Hasil sasaran ukuran pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative (HI) disajikan dalam Tabel 4.

**Tabel 4. Sasaran Ukuran Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No.              | Indikator  | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|------------------|--|---------------------|---------------|
| 1                | Kesesuaian sasaran pelatihan dengan kebutuhan      | 43,75               | Sedang        |
| 2                | Kesesuaian ukuran pelatihan dengan kondisi peserta | 45,31               | Sedang        |
| 3                | Kejelasan sasaran pelatihan                        | 43,75               | Sedang        |
| 4                | Kejelasan ukuran pelatihan                         | 45,31               | Sedang        |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>44,53</b>        | <b>Sedang</b> |

Berdasarkan uraian diatas, terlihat anggota kelompok masih bingung dan ragu terhadap sasaran dan ukuran pelatihan. Artinya sasaran dan ukuran pelatihan yang diangkat Human Initiative masih belum jelas. Tentu ini belum sesuai dengan proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disampaikan oleh Mello (2006) dalam Hasyim (2017)

### Rancangan Penyelenggaraan Pelatihan

Rancangan penyelenggaraan pelatihan agribisnis pada kelompok diperoleh persentase skor 56,64% atau masuk dalam kategori sedang. Selama kegiatan pelatihan tidak dirumuskan bagaimana rancangan penyelenggaraan pelatihan apabila terjadi gangguan. Namun selama berlangsung kegiatan pelatihan justru gangguan berasal dari anggota kelompok binaan yang menjadi peserta pelatihan itu sendiri. Seperti anggota kelompok yang terlambat datang agenda pelatihan, sehingga jalannya pelatihan menjadi ikut tertunda ataupun terpaksa dilaksanakan dalam waktu yang lebih singkat dibanding jadwal seharusnya. Dalam hal penyelenggaraan penerapan hasil (transfer) pelatihan terlaksana sesuai rancangan. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diselenggarakan Human Initiative diiringi dengan praktik langsung. Contohnya pada Poklhasar Nago Jaya Berkah yang mengikuti pelatihan produksi abon lele,



pada saat itu juga langsung memproduksi produk untuk dijual. Begitupun dengan Kelompok Pemuda Harapan yang mengikuti kegiatan pelatihan produksi lele bioflok dan tanaman hortikultura berupa sayuran organik. Hasil rancangan penyelenggaraan pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative (HI) disajikan dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Rancangan Penyelenggaraan Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No.              | Indikator   | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|------------------|---|---------------------|---------------|
| 1                | Rancangan menghadapi gangguan pelatihan           | 40,63               | Sedang        |
| 2                | Rancangan transfer hasil pelatihan                | 73,43               | Tinggi        |
| 3                | Penerapan rancangan menghadapi gangguan pelatihan | 40,63               | Sedang        |
| 4                | Penerapan rancangan hasil pelatihan               | 71,88               | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |   | <b>56,64</b>        | <b>Sedang</b> |

Masih belum baiknya kualitas rancangan menghadapi gangguan dalam pelatihan beserta penerapannya membuat proses rancangan dan penyelenggaraan pelatihan pada penelitian ini menjadi tidak optimal. Sehingga pencapaian keberhasilan pelatihan tentu lebih sulit dicapai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mello (2006) dalam Wibowo (2017) salah satu kunci pengembangan pelatihan adalah bagaimana suatu kegiatan pelatihan dirancang dan diselenggarakan

### Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan agribisnis pada kelompok diperoleh persentase skor 61,98% atau masuk dalam kategori tinggi. Sebagian besar anggota kelompok binaan mengetahui tujuan dari diangkat pelatihan agribisnis yang diselenggarakan oleh Human Initiative. Secara umum tujuan diselenggarakan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kapasitas anggota kelompok binaan yang menjadi SDM yang unggul dalam setiap unit usaha yang dijalankan oleh masing-masing kelompok. Sehingga usaha di bidang agribisnis yang dijalankan kelompok lebih berkembang dan berkelanjutan. Dimana kapasitas yang dimaksud disini adanya perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik dalam menjalankan usaha. Hasil tujuan pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative (HI) disajikan dalam Tabel 6.

**Tabel 6. Tujuan Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No.              | Indikator   | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|------------------|---|---------------------|---------------|
| 1                | Anggota kelompok mengetahui tujuan pelatihan                                  | 70,31               | Tinggi        |
| 2                | Kaitan tujuan pelatihan dengan permasalahan                                   | 57,81               | Sedang        |
| 3                | Kandungan tujuan pelatihan untuk merubah sikap, pengetahuan, dan keterampilan | 57,81               | Sedang        |
| <b>Rata-rata</b> |   | <b>61,98</b>        | <b>Tinggi</b> |

Tujuan pelatihan sejatinya adalah alasan mengapa suatu kegiatan pelatihan diadakan. Pada penelitian ini proses tujuan pelatihan masuk dalam kategori tinggi. Artinya pelatihan yang diangkat Human Initiative secara garis besar sudah memiliki arah yang jelas. Sama halnya seperti yang ditemukan pada penelitian Hasyim (2017)

### Materi Program

Materi program pelatihan agribisnis pada kelompok diperoleh persentase skor 47,92% atau masuk dalam kategori sedang. Pada pelatihan agribisnis yang diikuti oleh kelompok binaan materi program pelatihan diangkat berdasarkan penilaian kebutuhan yang dilakukan sebelumnya oleh Human Initiative. Kebutuhan yang dinilai kemudian disesuaikan dengan tujuan pelatihan. Meskipun sebagian anggota kelompok binaan mengaku tidak dilibatkan dalam menentukan apa-apa saja yang menjadi materi yang akan diangkat dalam setiap kegiatan pelatihan agribisnis tersebut. Hasil materi program pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative (HI) disajikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7. Materi Program Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No.              | Indikator   | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|------------------|---|---------------------|---------------|
| 1                | Kesesuaian materi program dengan kebutuhan        | 50,00               | Sedang        |
| 2                | Kesesuaian materi program dengan tujuan pelatihan | 54,69               | Sedang        |
| 3                | Penentuan materi program                          | 39,06               | Rendah        |
| <b>Rata-rata</b> |   | <b>47,92%</b>       | <b>Sedang</b> |

Materi program berisi konten-konten pokok yang ada dalam suatu kegiatan pelatihan. Artinya materi program pelatihan sangat menentukan seperti apa keluaran peserta pelatihan yang ikut dalam suatu kegiatan pelatihan nantinya. Pada penelitian Hasyim (2017) selain penilaian kebutuhan pelatihan yang kurang baik, materi program pelatihan yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan kelompok juga menjadi penyebab tidak optimalnya proses pengembangan sumber daya manusia. Kondisi tersebut kurang lebih sama dengan yang ditemukan pada penelitian ini.

### Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran pelatihan agribisnis pada kelompok diperoleh persentase skor 60,68% atau masuk dalam kategori tinggi. Prinsip pembelajaran yang dilakukan pada pelatihan agribisnis oleh Human Initiative adalah pembelajaran untuk orang dewasa atau dikenal dengan istilah andragogi. Menurut anggota kelompok binaan, selama pelatihan agribisnis peserta diminta untuk berpartisipasi aktif baik itu untuk bertanya ataupun berdiskusi. Adanya keterkaitan antara kegiatan pelatihan yang satu dengan pelatihan lainnya. Adanya pengalihan antara teori dan praktik lapangan dalam kegiatan pelatihan, dan yang paling penting adanya pendampingan anggota kelompok binaan untuk menerapkan ilmu yang didapatkan setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Meskipun ada umpan balik antara anggota kelompok binaan dengan pemateri pelatihan, serta adanya pengulangan materi yang coba disampaikan oleh fasilitator dari Human Initiative. Kelompok binaan merasakan kedua poin tersebut belum berjalan dengan optimal karena kurangnya waktu dan penguasaan materi fasilitator yang tidak sebagus pemateri pelatihan. Hasil dari prinsip pembelajaran pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative (HI) disajikan dalam Tabel 8.

**Tabel 8. Prinsip Pembelajaran Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No.              | Indikator                     | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|------------------|-------------------------------|---------------------|---------------|
| 1                | Partisipasi peserta pelatihan | 67,19               | Tinggi        |
| 2                | Pengulangan dalam pelatihan   | 50,00               | Sedang        |
| 3                | Relevansi antar pelatihan     | 65,63               | Tinggi        |
| 4                | Pengalihan teori-praktik      | 62,50               | Tinggi        |
| 5                | Umpan balik                   | 51,56               | Sedang        |
| 6                | Pendampingan pasca-pelatihan  | 67,19               | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |                               | <b>60,68</b>        | <b>Tinggi</b> |

Prinsip pembelajaran perlu diperhatikan karena prinsip pembelajaran adalah dasar bagaimana suatu kegiatan pelatihan berjalan sesuai dengan kaidah-kaidah belajar yang ada sebagaimana pelatihan itu adalah bagian dari kegiatan belajar juga. Pada penelitian ini hasil yang diperoleh kurang lebih sama dengan yang ditemukan pada penelitian Hasyim (2017). Perbedaannya adalah pada penelitian ini lebih mencoba menggali prinsip pembelajaran lebih dalam dengan mengamati bagaimana kegiatan pendampingan anggota kelompok pasca pelatihan

### Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan agribisnis pada kelompok diperoleh persentase skor 62,89% atau masuk dalam kategori tinggi. Evaluasi yang dilakukan oleh Human Initiative pada penyelenggaraan pelatihan dimasukkan secara berkala dalam evaluasi Program Bangun Industri Desa. Hasil dari evaluasi pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative (HI) disajikan dalam Tabel 9.

**Tabel 9. Evaluasi Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan HI**

| No.              | Indikator                      | Persentase Skor (%) | Kategori      |
|------------------|--------------------------------|---------------------|---------------|
| 1                | Reaksi peserta pelatihan       | 64,06               | Tinggi        |
| 2                | Pembelajaran peserta pelatihan | 62,50               | Tinggi        |
| 3                | Perilaku peserta pelatihan     | 62,50               | Tinggi        |
| 4                | Dampak pada kegiatan kelompok  | 62,50               | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |                                | <b>62,89</b>        | <b>Tinggi</b> |

Menurut anggota kelompok binaan adanya terjadi perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan usaha di bidang agribisnis jika dibanding sebelum ikut pelatihan. Hasil dari keikutsertaan pelatihan agribisnis ini setiap anggota mendapatkan skill dasar dalam berwirausaha. Selain itu masing-masing kelompok juga memiliki ilmu dasar untuk berbisnis varian produk yang bisa diproduksi dan dikembangkan di kemudian hari. Seperti Poklaksar Nago Jaya Berkah dengan produk abon lele, lele



kering, dan keripik pisang. Serta Kelompok Pemuda Harapan dengan lele bioflok dan sayuran organik. Hasil penelitian ini mengarah pada temuan Samsudin (2019) dimana evaluasi pelatihan harus berdasarkan kepada tujuan untuk apa suatu kegiatan pelatihan tersebut diangkat. Bisa kita lihat dari reaksi, pembelajaran, perilaku, dan dampak pada kegiatan kelompok berkaitan dengan tujuan pelatihan.

Ketujuh indikator yang dijelaskan di atas setidaknya menggambarkan bagaimana proses yang telah dijalani dalam mengembangkan SDM dari kelompok binaan Human Initiative Sumatera Barat melalui pelatihan agribisnis yang mereka jalankan selama 3 tahun lebih. Belum terlalu efektifnya proses pengembangan SDM melalui pelatihan pada kelompok 2 kelompok yang bergerak dalam bidang agribisnis ini sejalan dengan penelitian mengenai hasil pelatihan yang dilakukan oleh Fachri (2021). Dimana digambarkan hasil pelatihan pada kelompok binaan Human Initiative di seluruh Sumatera Barat belum sesuai harapan. Secara keseluruhan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang didapat oleh Saugi dan Sumarno (2015) dimana dalam kegiatan pemberdayaan perempuan melalui pelatihan pengolahan bahan pangan lokal prosesnya hanya meliputi identifikasi kebutuhan dan penyiapan tim pengelola, meskipun diperoleh hasilnya ada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan produk.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan efektivitas proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat belum efektif sepenuhnya dibuktikan dengan perolehan persentase skor sebesar 56,37 persen. Dimana dari 7 indikator proses pelatihan agribisnis, ada 4 indikator yang masuk kategori sedang dan 3 indikator yang masuk kategori tinggi. Indikator yang masuk kategori sedang yaitu kebutuhan (57,29%), sasaran ukuran pelatihan (44,53%), rancangan penyelenggaraan pelatihan (56,64%), dan materi program pelatihan (47,92%). Sedangkan pada indikator tujuan pelatihan (61,98%), prinsip pembelajaran (60,68%), dan evaluasi pelatihan (62,89%) masuk dalam kategori tinggi

### **Saran**

Agar berjalannya proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan agribisnis yang efektif sehingga hasil pelatihan juga bisa lebih baik, maka NGO Human Initiative Sumatera Barat selaku penyelenggara pelatihan agribisnis perlu melakukan hal sebagai berikut:

1. Memperhatikan penilaian kebutuhan pelatihan agribisnis sesuai permasalahan yang dialami oleh kelompok binaan, sehingga pelatihan yang diangkat berdampak langsung terhadap peserta.
2. Membuat perencanaan sasaran ukuran pelatihan agribisnis yang jelas, terukur, dan bisa diamati.
3. Membuat rancangan penyelenggaraan pelatihan agribisnis yang berkesinambungan, dan
4. Menyediakan materi program pelatihan agribisnis yang menyeluruh sesuai analisis kebutuhan dan mudah dipahami oleh anggota kelompok binaan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alexandro, R. 2013. Kebijakan Pemerintah pada Perkembangan Agribisnis dalam Pembangunan Ekonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Sosial Politik dan Pemerintahan*, 2(1).
- Aunurrahman, 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Bariqi, 2018. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5 (2), 64-69.
- Fachri, A. 2021. Analisis Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan pada Kelompok Binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat. *Jurnal Syntax Literate*, 6(4), 1523-1537.
- Hasyim, 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelompok Usaha Pengolahan Ikan oleh Dinas Perikanan di Kabupaten Sinjai. Universitas Hasanudin. Makasar
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Thompson. New York.
- Novarini, et. al. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group. Klaten
- Prasetyo, et. al. 2021. Sikap dan Partisipasi Petani dalam Program Pelatihan Agribisnis Kedelai di Kabupaten Grobogan. *Jurnal Agroteknologi dan Agribisnis*, 5(2) 138-146.
- Samsudin, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Santoso. 2018. *Analisa Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort*. Surabaya. Universitas Kristen Petra Surabaya Indonesia. Surabaya

Saugi, W. & Sumarno. 2015. Pemberdayaan Perempuan melalui Pelatihan Bahan Pangan Lokal. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 226-238.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Depok

<https://human-initiative.org/> diakses pada 20 Juni 2023 pukul 10.00