

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketahanan pangan di Indonesia merupakan isu strategi yang melibatkan ketersediaan, aksesibilitas, pemanfaatan, dan stabilitas pangan bagi seluruh penduduk. Sebagai Negara agraris, Indonesia memiliki potensi besar untuk mencapai ketahanan pangan melalui sumber daya alam yang melimpah dan keanekaragaman hayati yang tinggi. Namun tantangan besar tetap ada, seperti alih fungsi lahan pertanian, degradasi lingkungan, dan keterbatasan akses terhadap teknologi modern di sektor pertanian (FAO, 2013). Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan produksi pangan domestik melalui program revitalisasi pertanian, diversifikasi pangan, dan penguatan sistem distribusi pangan nasional (Kementerian Pertanian, 2019). Sebagai negara dengan populasi besar, Indonesia menghadapi tantangan dalam memastikan ketersediaan, keterjangkauan, dan kualitas pangan bagi seluruh penduduknya.

Tabel 1.1
Tingkat ketahanan pangan indonesia

Tahun	Peringkat Global	Skor Keseluruhan
2018	55 dari 113 negara	63,6 / 100
2019	60 dari 113 negara	61,5 / 100
2020	62 dari 113 negara	61,6 / 100
2021	61 dari 113 negara	59,8 / 100
2022	63 dari 113 negara	60,2 / 100

Sumber: Global Food Security Index (GFSI), 2022

Data dari Global Food Security Index (GFSI) menunjukkan bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir, posisi Indonesia dalam hal ketahanan pangan mengalami fluktuasi, baik dari sisi peringkat global maupun skor keseluruhan. Pada tahun 2018, Indonesia berada pada posisi yang cukup baik, yakni peringkat ke-55 dari 113 negara, dengan skor keseluruhan sebesar 63,6 dari total nilai maksimal 100. ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut, sistem ketahanan pangan Indonesia berada dalam kondisi yang relatif stabil dan cukup kuat dibandingkan dengan banyak negara lain.

Namun, sejak 2019 hingga 2022, posisi Indonesia secara perlahan mengalami penurunan dalam peringkat global. Pada tahun 2019, peringkat Indonesia turun menjadi 60, lalu menjadi 62 pada tahun 2020, dan meskipun sempat sedikit naik ke posisi 61 pada tahun 2021, Indonesia kembali turun ke peringkat 63 pada tahun 2022. Meskipun demikian, perubahan skor keseluruhan tidak terlalu drastis. Pada tahun 2019, skor Indonesia tercatat sebesar 61,5, lalu naik sedikit menjadi 61,6 di tahun 2020. Namun, pada tahun 2021 skor tersebut menurun cukup signifikan menjadi 59,8, sebelum akhirnya meningkat lagi menjadi 60,2 pada tahun 2022.

Penurunan peringkat Indonesia selama lima tahun terakhir ini bukan semata-mata disebabkan oleh memburuknya kondisi internal ketahanan pangan, melainkan juga karena negara-negara lain mengalami peningkatan yang lebih cepat dan signifikan dalam memperkuat sistem pangan mereka. Skor Indonesia yang cenderung berada di kisaran 60-an mengindikasikan bahwa ketahanan

pangan Indonesia masih berada pada tingkat sedang, belum mencapai kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi, seperti ketimpangan distribusi pangan, ketergantungan pada impor komoditas tertentu, kerentanan terhadap perubahan iklim, serta masalah gizi di beberapa wilayah, terutama yang berkaitan dengan stunting dan kekurangan gizi mikro.

Secara keseluruhan, meskipun Indonesia belum berada di posisi yang sangat rendah, tren yang terjadi selama lima tahun terakhir mencerminkan perlunya perhatian serius dari pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan dalam meningkatkan sistem pangan nasional. Upaya untuk memperkuat produksi pangan lokal, meningkatkan akses pangan di daerah terpencil, dan memperbaiki sistem distribusi serta ketahanan terhadap gangguan iklim menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka memperbaiki posisi Indonesia dalam indeks ketahanan pangan global di masa mendatang. Tantangan ketahanan pangan di Indonesia juga dipengaruhi oleh perubahan iklim yang menyebabkan terjadinya hasil panen dan kerentanan wilayah tertentu terhadap bencana alam. Wilayah seperti Nusa Tenggara Timur dan Papua sering menghadapi kerawanan pangan akibat keterbatasan logistik dan aksesibilitas yang rendah (Nugraha et al., 2020). Selain itu, ketergantungan pada impor pangan terhadap komoditas tertentu, seperti gandum dan kedelai, membuat ketahanan pangan nasional rentan terhadap fluktuasi harga pasar global. Upaya mitigasi telah dilakukan, termasuk dengan meningkatkan produksi lokal dan menggencarkan penelitian untuk pengembangan varietas tanaman yang tahan terhadap perubahan iklim (Mardiah et al., 2020).

Sementara itu di tingkat Kabupaten, salah satunya Kabupaten Padang Lawas di Sumatera Utara memiliki potensi pertanian kebun sawit yang signifikan.

Tabel 1.2
Luas Panen, Produksi, Pertanian Sawit Menurut Kecamatan Di Kabupaten Padang Lawas

NO	Kecamatan	Luas Areal (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
1.	Aek Nabara Barumun	4.337,75	15.880,29	4,18
2.	Barumun	1.760,00	4.694,24	4,14
3.	Barumun Selatan	4.224,00	13.764,27	4,15
4.	Barumun Tengah	2.201,00	7.769,05	4,34
5.	Batang Bulu Sutam	2.009,00	6.638,28	4,58
6.	Bahasa Inggris	3.699,00	14.266,97	4,39
7.	Huta Raja Tinggi	3.292,00	12.649,30	4,11
8.	Lubuk Barumun	5.356,00	14.812,76	3,50
9.	Sihapas Barumun	1.187,00	3.598,12	4,17
10.	Sosa	4.608,00	13.669,62	4,14
11.	Sosopan	889,75	2.711,64	4,08
12.	Ulu Barumun	1.080,50	2.896,46	4,26

Sumber : BPS. kabupaten Padang Lawas, 2020

Berdasarkan data diatas, sektor perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Padang Lawas memiliki luas areal yang bervariasi di setiap Kecamatan. Total luas areal perkebunan kelapa sawit di berbagai Kecamatan menunjukkan bahwa tanaman ini menjadi salah satu komoditas utama yang menopang perekonomian daerah. Produktivitas yang dicatat berada dalam kisaran 3,50 hingga 4,58 ton per hektar, menunjukkan adanya perbedaan tingkat efisiensi dan hasil panen di setiap wilayah.

Kecamatan Hutaraja Tinggi memiliki luas areal perkebunan sawit sebesar 3.292 hektar, dengan total produksi mencapai 12.649,30 ton. Produktivitas di Kecamatan ini berada pada angka 4,11 ton per hektar, yang berada di kisaran rata-rata produktivitas di Kabupaten Padang Lawas. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa Kecamatan Hutaraja Tinggi memiliki luas perkebunan yang cukup besar dibandingkan beberapa kecamatan lain. Namun, produktivitasnya masih bisa ditingkatkan jika dibandingkan dengan kecamatan seperti Batang Bulu Sutam (4,58 ton/ha) atau Huristak (4,39 ton/ha). Faktor yang mungkin mempengaruhi produktivitas ini bisa berupa kondisi tanah, penggunaan pupuk, sistem irigasi, serta teknik budidaya yang diterapkan oleh petani dan perusahaan perkebunan di daerah tersebut.

Secara keseluruhan, Kecamatan Hutaraja Tinggi menunjukkan potensi yang baik dalam pengembangan kelapa sawit dan masih memiliki peluang peningkatan hasil panen melalui optimalisasi teknik pertanian dan manajemen perkebunan yang lebih efisien. Secara khusus, di Desa Pirtran Sosa 1A, sebagian besar penduduknya bergantung pada sektor pertanian kelapa sawit sebagai sumber utama mata pencaharian. Namun produktivitas kebun kelapa sawit di desa ini belum optimal sehingga berdampak pada kesejahteraan petani. Sehingga masyarakat membentuk suatu badan koperasi yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang bernama Koperasi Produsen Unit Desa Anugrah Makmur Jaya. Pembentukan koperasi ini juga dilatar belakangi karena mayoritas masyarakat desan Pir Trans Sosa 1A merupakan para petani sawit yang pada tahun 2018 kebun sawit masyarakat perlu dilakukan peremajaan (*Replanting*) sehingga

dibentuklah koperasi tersebut guna mendukung program peremajaan sawit tersebut,

Tabel 1.3
Koperasi Produsen Unit Desa Anugrah Makmur Jaya (KPUD AMJ) Pir
Trans Sosa IA

Aspek	Detail
Nama Koperasi	Koperasi Produsen Unit Desa Anugrah Makmur Jaya
Nomor Badan Hukum	009949/BH/M.KUM.2/X/2018
Tahun Pendirian	2018
Lokasi	Desa Pirtrans Sosa IA, Kecamatan Hutaraja Tinggi, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara
Jumlah Anggota	146 orang
Luas Lahan	266 hektar
Bidang Usaha	Pertanian (termasuk penyediaan pakan gajah untuk BNWS)
Kegiatan Sosial	Konservasi keanekaragaman hayati (pelestarian gajah Sumatera di BNWS)
Keterlibatan dalam CSR	Penyediaan pakan gajah dan fasilitas untuk BNWS Aek Godang
Sumber Informasi	Laporan CSR PT PHI (2021) dan data resmi Koperasi

Sumber: Laporan Internal Koperasi, 2021

Tabel 1.4
Anggota Koperasi Produsen Unit Desa Anugrah Makmur Jaya



Sumber : Laporan Internal Koperasi, 2021

Koperasi KPUD Anugrah Makmur Jaya terdiri dari 146 atau 100% anggota yang keseluruhannya merupakan petani kebun sawit. Dengan jumlah anggota yang begitu besar maka diharapkan KPUD Anugrah Makmur Jaya mampu membawa anggotanya lebih sejahtera lagi melalui program-programnya. Adapun program-program KPUD Anugrah Makmur Jaya yang diharapkan mampu membawa anggotanya lebih sejahtera antara lain: Berikut adalah lima program koperasi produsen di sektor pertanian kelapa sawit yang dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya:

Tabel 1.5
Program Unggulan Menuju Kesejahteraan Anggota

No	Keterangan	Tahun Dilaksanakan
1.	Program pendampingan dan penyuluhan pertanian berkelanjutan	2019
2.	Program akses terhadap keperluan pertanian	2019
3.	Program peningkatan nilai tambah produk	-
4.	Program pemasaran kolektif	-
5.	Program jaminan sosial dan kesejahteraan	2020

Sumber: Road Maps KPUD Anugrah Makmur Jaya, 2021

Dari tabel diatas menunjukan bahwa terdapat beberapa program dari KPUD Anugrah Makmur Jaya yang belum terlaksana dan sudah terlaksana, adapun program yang sudah terlaksana salah satunya yaitu program Program Pendampingan dan Penyuluhan Pertanian Berkelanjutan, program ini dilaksanakan pada tahun 2019 dengan tujuan meningkatkan kapasitas petani sawit dalam menerapkan praktik pertanian yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan. Pendampingan ini mencakup edukasi terkait penggunaan pupuk

yang efisien, teknik budidaya yang meningkatkan produktivitas, serta pemahaman terhadap standar keberlanjutan seperti RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*). Adapun program yang sampai saat ini masih belum terlaksanakan yaitu Program Peningkatan Nilai Tambah Produk, Program ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing produk sawit melalui diversifikasi produk turunan, seperti minyak goreng, biodiesel, atau produk berbasis limbah sawit, namun Hingga saat ini belum terlaksana, hal ini dikarenakan, Keterbatasan modal dan infrastruktur pengolahan, Kurangnya akses terhadap teknologi pengolahan, Keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dalam industri hilir sawit.

Menurut Rosmala (2016), fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen penting dalam pengelolaan SDM. Selain memberikan pengarahan, pemimpin juga berperan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan sangat bergantung pada kualitas SDM sebagai pengelola langsung. Sementara itu, penelitian oleh Suwanto (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1%. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan maupun anggota dalam koperasi. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam membangun tim menjadi peran utama pengurus koperasi dalam menggerakkan SDM lainnya. Pengurus bukan 'bos', melainkan pemimpin yang harus mampu membangun komunikasi dan kerjasama yang baik dalam organisasi. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan dan

pengelolaan SDM dalam koperasi sangat erat. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan koperasi secara keseluruhan.

Namun hal ini jauh berbeda dengan yang terjadi di KPUD Anugrah Makmur Jaya, berdasarkan wawancara sederhana yang peneliti lakukan kepada anggota koperasi, bahwa Salah satu hal yang menjadi permasalahan utama adalah bagaimana keputusan-keputusan strategis sering kali tidak disertai dengan transparansi yang memadai. Informasi terkait keuangan, keuntungan koperasi, serta kebijakan yang diambil terkadang sulit diakses oleh anggota, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan kurangnya kepercayaan terhadap pengurus koperasi. Selain itu, dalam berbagai kesempatan, para anggota koperasi merasa bahwa keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan masih sangat terbatas. Meskipun koperasi seharusnya menjunjung tinggi asas demokrasi, sering kali aspirasi mereka tidak sepenuhnya didengar atau dipertimbangkan dalam perumusan kebijakan. Keputusan lebih banyak ditentukan oleh pengurus tanpa konsultasi yang cukup dengan anggota, yang pada akhirnya membuat banyak dari mereka merasa tidak memiliki kendali atas arah perkembangan koperasi.

Permasalahan lain yang juga cukup mengkhawatirkan adalah terkait dengan pengelolaan koperasi yang belum sepenuhnya profesional. Beberapa keputusan yang diambil terkesan tidak berbasis pada analisis yang matang, sehingga menghambat efektivitas koperasi dalam meningkatkan daya saing anggotanya. Dalam kondisi seperti ini, para anggota berharap ada perubahan yang

lebih baik dalam pola kepemimpinan koperasi agar benar-benar mampu mengayomi, memberdayakan, dan meningkatkan kesejahteraan para anggota sebagai petani sawit.

Dalam hal Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam koperasi pertanian memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan petani. Manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas petani, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesejahteraan mereka. Menurut Wuli (2024), penerapan manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas petani melalui program penyuluhan, pembinaan, pengenalan teknologi baru, dan bantuan sosial. Langkah-langkah ini terbukti meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani di Kabupaten Ngada. Selain itu, penelitian oleh Saputra et al. (2024) menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik dalam koperasi dapat meningkatkan kesejahteraan anggota. Mereka menekankan pentingnya pelatihan manajerial, diversifikasi usaha, dan pelatihan keterampilan rutin bagi anggota koperasi untuk mencapai kesejahteraan ekonomi.

Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif dalam koperasi pertanian sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan petani. Melalui program pelatihan, pembinaan, dan pengenalan teknologi baru, koperasi dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas petani, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan mereka.

Hal ini berbeda dengan yang terjadi di KPUD Anugrah Makmur Jaya, terdapat berbagai kendala yang berdampak pada kinerja organisasi serta

kesejahteraan anggota. Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya sistem yang jelas dalam perekrutan, pelatihan, dan pengembangan SDM di dalam koperasi. Banyak posisi strategis dalam koperasi diisi tanpa mempertimbangkan kompetensi dan profesionalisme, sehingga kinerja koperasi sering kali tidak optimal. Selain itu, pembinaan terhadap anggota dan karyawan koperasi masih sangat terbatas. Para anggota dan karyawan membutuhkan pelatihan yang berkelanjutan mengenai praktik pertanian berkelanjutan, manajemen keuangan, serta strategi pemasaran agar mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing. Sayangnya, program pelatihan sering kali jarang dilakukan atau hanya menjangkau sebagian kecil anggota, sehingga banyak dari anggota yang masih menghadapi kesulitan dalam mengelola kebun secara lebih efisien. Di sisi lain, sistem insentif dan kesejahteraan bagi tenaga kerja koperasi juga belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Karyawan koperasi, termasuk tenaga teknis dan administratif, sering kali menghadapi ketidakjelasan dalam skema upah, tunjangan, serta jenjang karier. Kondisi ini membuat motivasi kerja menjadi rendah dan berdampak pada buruknya pelayanan terhadap anggota.

Jika pengelolaan SDM dalam koperasi tidak segera diperbaiki, maka koperasi akan kesulitan berkembang dan menghadapi berbagai tantangan di industri sawit yang semakin kompetitif. Mereka berharap adanya perbaikan dalam sistem rekrutmen, pelatihan yang lebih intensif, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja agar koperasi dapat berjalan lebih profesional dan memberikan manfaat maksimal bagi seluruh anggotanya.

Sementara terkait dengan kesejahteraan petani sawit Sebagian anggota koperasi atau para petani sawit, merasakan bahwa kesejahteraan mereka masih menjadi tantangan besar yang belum sepenuhnya teratasi. Koperasi seharusnya berperan sebagai wadah untuk meningkatkan taraf hidup anggotanya, namun dalam praktiknya, banyak dari para petani yang masih menghadapi kesulitan ekonomi akibat harga jual tandan buah segar (TBS) yang tidak stabil dan biaya produksi yang terus meningkat.

Salah satu kendala utama adalah koperasi masih belum memberikan perlindungan sosial yang memadai bagi anggotanya. Hingga saat ini, masih banyak petani sawit yang tidak memiliki akses terhadap jaminan kesehatan, maupun dana pengganti Jika terjadi gagal panen atau musibah yang menghambat produksi, para anggota sering kali tidak memiliki jaring pengaman yang dapat membantu mereka bertahan secara ekonomi. Hal ini membuat para anggota semakin rentan terhadap fluktuasi harga sawit yang tidak menentu. Di sisi lain, koperasi seharusnya bisa memberikan peluang usaha tambahan bagi anggota untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, misalnya dengan mengembangkan produk turunan sawit atau membuka usaha bersama yang memberikan nilai tambah. Namun, program-program seperti ini masih belum berjalan dengan optimal. Tanpa adanya diversifikasi usaha, anggota koperasi sepenuhnya bergantung pada hasil panen sawit, yang rentan terhadap perubahan pasar dan kebijakan industri.

Para petani sawit berharap koperasi dapat lebih fokus dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui kebijakan yang lebih berpihak kepada petani,

seperti memberikan akses yang lebih mudah terhadap sarana produksi, menjalin kemitraan yang lebih menguntungkan, serta menyediakan perlindungan sosial yang layak. Jika kesejahteraan anggota terus terabaikan, maka koperasi akan kehilangan kepercayaan dan kesolidan anggotanya, yang pada akhirnya dapat menghambat kemajuan koperasi itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan ini peneliti mengambil judul penelitian dengan judul: “DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN SDM KPUD ANUGRAH MAKMUR JAYA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PETANI DIDESA PIR TRANS SOSA 1A”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di KPUD Anugrah Makmur Jaya dan dampaknya bagi ketahanan pangan di Desa Pir Trans Sosa 1a?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penentu efektivitas kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di KPUD Anugrah Makmur Jaya?
3. Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di KPUD Anugrah Makmur Jaya dalam mengelola organisasi dan anggotanya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang di terapkan di KPUD Anugrah Makmur Jaya
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap pengelolaan SDM di KPUD Anugrah Makmur Jaya
3. Menilai kontribusi pengelolaan SDM terhadap peningkatan kesejahteraan petani di desa Pir Trans Sosa 1a.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1. Manfaat Teoritis:** Menambah pengembangan literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan, pengelolaan SDM, dan kesejahteraan dalam konteks kelompok tani.
- 2. Manfaat Praktis:**
Memberikan rekomendasi bagi pemimpin KPUD Anugrah Makmur Jaya dalam mengelola SDM secara efektif untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya
- 3. Manfaat Bagi Peneliti**
 1. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan kesejahteraan anggota dalam kelompok tani.
 2. Peneliti akan memperoleh pengetahuan baru tentang bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan petani.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada KPUD Anugrah Makmur Jaya yang berada di Desa Pir Trans Sosa 1A, Kecamatan Sosa Timur. Analisis dampak kepemimpinan terhadap pengelolaan SDM yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan petani. Data yang digunakan bersifat kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi merupakan penjelasan dari masing-masing bab yang secara singkat dari keseluruhan Skripsi ini. Penulisan Skripsi disajikan dalam 3 bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi jawaban permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, RUJUKAN PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan anggota kelompok menuju pencapaian tujuan bersama (Sutrisno, 2020). Secara umum, kepemimpinan melibatkan kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola hubungan interpersonal, mengarahkan tim, dan memastikan semua anggota memiliki visi yang sama untuk mencapai tujuan organisasi (Wahyudi, 2021). Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM. Menurut Hakim (2019), gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi:

2.1.2.1 Kepemimpinan Transformasional

Timothy A (2017) Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan melampaui kepentingan pribadi mereka, meningkatkan kepuasan kerja, dan menghasilkan kinerja di atas rata-rata. Pemimpin dengan gaya ini juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi individu, Gaya ini sering kali menghasilkan inovasi, karena anggota tim merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas rutin mereka, dan menciptakan tingkat komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

2.1.2.2 Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan kerja berbasis transaksi antara pemimpin dan karyawan. Dalam pendekatan ini, pemimpin menetapkan aturan, tugas, atau target tertentu, dan karyawan diharapkan untuk mematuhi. Sebagai imbalannya, pemimpin memberikan penghargaan, seperti bonus atau pengakuan, atas pencapaian yang sesuai dengan ekspektasi.

Gaya ini paling efektif dalam lingkungan yang memiliki struktur tugas yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Misalnya, dalam tugas-tugas rutin atau administratif di mana inovasi tidak menjadi prioritas utama, kepemimpinan transaksional membantu memastikan kinerja tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Teori ini berkaitan dengan pendekatan manajemen berbasis teori pertukaran sosial, yang menekankan pada prinsip imbalan dan hukuman untuk mengatur perilaku. Menurut Bass (1985), kepemimpinan transaksional melibatkan tiga komponen utama:

1. **Kontingen Reward** (Penghargaan Kontingen): Penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian target spesifik.
2. **Management by Exception Active** (Pengelolaan Aktif): Pemimpin secara aktif memantau kinerja dan memberikan koreksi jika terjadi kesalahan.
3. **Management by Exception Passive** (Pengelolaan Pasif): Pemimpin hanya bertindak ketika ada masalah signifikan atau penyimpangan dari standar.

2.1.2.3 Kepemimpinan *laissez-faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah salah satu gaya kepemimpinan di mana pemimpin cenderung memberikan kebebasan sepenuhnya kepada karyawannya untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas tanpa banyak campur tangan. Dalam pendekatan ini, pemimpin lebih berperan sebagai fasilitator daripada pengarah. Adapun Keunggulan dari kepemimpinan ini yaitu:

1. **Mendorong Kreativitas:** Karena kebebasan penuh yang diberikan, karyawan lebih leluasa dalam mengembangkan ide-ide baru.
2. **Otonomi Tinggi:** Anggota tim merasa dipercaya dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka.

Adapun kelemahan dari teori ini yaitu:

1. **Kurangnya Arah:** Gaya ini sering kali menyebabkan kebingungan, terutama jika anggota tim tidak memiliki pengalaman atau keahlian yang cukup.
2. **Risiko Ketidakefektifan:** Dalam situasi yang membutuhkan pengawasan ketat atau struktur yang jelas, pendekatan ini kurang efektif.

2.1.3 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Berikut adalah faktor-faktor kepemimpinan sebagai berikut:

2.1.3.1 Faktor Individu (Kualitas Pemimpin)

Gaya kepemimpinan sangat memengaruhi bagaimana keputusan diambil dan bagaimana anggota organisasi meresponsnya. Menurut (Northouse, 2016), gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, dan partisipatif masing-masing

memiliki dampak yang berbeda terhadap kelompok yang dipimpin. Kepemimpinan partisipatif lebih melibatkan anggota, yang penting untuk koperasi yang berbasis pada demokrasi ekonomi.

2.1.3.2 Faktor Organisasi dan Kelembagaan

Struktur organisasi yang jelas dan transparan mendukung pengambilan keputusan yang efisien. Menurut (Hersey All, 1993), kepemimpinan harus disesuaikan dengan tingkat kesiapan anggota dalam menerima tanggung jawab.

2.1.3.3 Faktor Eksternal

Kondisi Ekonomi dan Pasar, (Porter,2018), menjelaskan bahwa faktor eksternal, seperti persaingan pasar, akan memengaruhi strategi organisasi. Dalam konteks koperasi sawit, harga komoditas yang fluktuatif dapat berdampak besar pada kesejahteraan petani.

Dengan pemahaman faktor-faktor tersebut, kepemimpinan dalam koperasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Literatur ini memberikan dasar teoritis yang kuat untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan berinteraksi dengan elemen-elemen lain dalam organisasi dan memengaruhi hasil yang dicapai.

2.2 Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.1 definisi pengelolaan sumber daya manusia (SDM)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada proses strategis yang mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Handoko, 2021). Teori ini

menyoroti bagaimana pendekatan strategi dalam pengelolaan SDM dapat berdampak langsung pada kinerja organisasi. Dengan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki keterampilan dan sumber daya yang diperlukan, serta berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas operasional secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi publik, pengelolaan SDM juga mencakup pengelolaan hubungan kerja yang adil, peningkatan kompetensi profesional, dan penguatan budaya kerja yang mendukung inovasi (Setiawan, 2020).

Literatur terbaru menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif memengaruhi kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan pengurangan turnover. Menurut Arifin (2022), pendekatan berbasis kompetensi dalam pengelolaan SDM di sektor publik berperan penting dalam menciptakan efisiensi operasional. Dalam sektor agribisnis, Pratama dan Nugroho (2022) menekankan bahwa pengelolaan SDM yang terfokus pada pelatihan teknologi baru bagi petani meningkatkan adopsi praktik pertanian modern hingga 25%. Pengelolaan SDM adalah serangkaian praktik yang dirancang untuk meningkatkan kontribusi individu dalam organisasi (Handoko, 2021). Secara umum, pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas yang melibatkan rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Pengelolaan SDM yang Efektif

Beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM meliputi:

2.2.2.1 komunikasi internal

mengacu pada proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk membangun kepercayaan, efisiensi, dan hubungan kerja yang sehat. Komunikasi yang efektif tidak hanya mencakup penyampaian informasi secara jelas, tetapi juga melibatkan dialog dua arah yang memungkinkan karyawan merasa dihargai dan dihargai.

Menurut literatur (Prasetyo & Yuliana, 2020), komunikasi internal yang baik menciptakan fondasi yang kuat untuk kolaborasi tim dan pelaksanaan tugas organisasi. Hal ini juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan. Dalam konteks organisasi publik, seperti KPUD, komunikasi internal yang efektif dapat memperkuat transparansi dan akuntabilitas, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.2.2.2 Pengembangan Kompetensi

Pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan penting untuk mencapai tujuan organisasi (Nurhadi, 2021). Program ini memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan selalu diperbarui dengan demikian pengembangan kompetensi karyawan merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini karena kompetensi karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas, inovasi, dan keberhasilan organisasi. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai, mereka dapat beradaptasi lebih baik terhadap perubahan dan tantangan, serta memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2.3 Evaluasi Kinerja

Sistem penilaian yang objektif dan transparan membantu meningkatkan motivasi karyawan (Amalia, 2020). Secara umum, evaluasi kinerja memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan individu. Dengan bahwa evaluasi kinerja merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui sistem yang objektif dan transparan. Hal ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga karyawan dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka serta mendapatkan arahan yang jelas untuk pengembangan pribadi dan profesional. Dalam praktiknya, evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga membantu organisasi mengidentifikasi perbaikan bidang, merancang pelatihan yang relevan, dan memastikan bahwa setiap individu bekerja secara efektif. Dengan pendekatan yang sistematis, evaluasi kinerja dapat menjadi alat yang strategis untuk mendukung kesejahteraan organisasi dan peningkatan kinerja secara keseluruhan..

2.3 Kesejahteraan Petani

2.3.1 Konsep Kesejahteraan Petani

Kesejahteraan petani merujuk pada kondisi di mana petani memiliki akses terhadap kebutuhan dasar, pendapatan yang memadai, dan keseimbangan kerja-kehidupan (Kementerian Pertanian, 2021). Secara umum, kesejahteraan petani mencakup aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan yang memengaruhi kualitas hidup mereka. Indikator kesejahteraan petani meliputi pendapatan, akses terhadap

teknologi, dan kualitas hidup Selain itu, kesejahteraan petani juga melibatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang memungkinkan petani menjalani kehidupan yang layak secara sosial, ekonomi, dan lingkungan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Petani

Menurut (Suyanto, 2020). Faktor kesejahteraan petani mencakup upaya untuk memastikan bahwa petani memiliki akses yang cukup terhadap kebutuhan dasar seperti makanan, kesehatan, dan pendidikan, serta memperoleh pendapatan yang memadai untuk mendukung kehidupan mereka.

2.3.2.1 Pendapatan

Pendapatan yang stabil dan cukup menjadi indikator utama dalam menilai kesejahteraan petani. Semakin tinggi pendapatan, semakin besar peluang petani untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Dalam konteks petani, ini menunjukkan bahwa peningkatan pendapatan langsung berhubungan dengan peningkatan kualitas hidup mereka. Dengan pendapatan yang lebih tinggi, petani dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, kesehatan, dan pendidikan, yang menjadi indikator kesejahteraan mereka. Peningkatan pendapatan juga memungkinkan petani untuk berinvestasi dalam teknologi yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pertanian.

2.3.2.2 Akses Teknologi

Kemampuan petani untuk mengakses teknologi modern meningkatkan efisiensi produksi dan hasil panen, yang berdampak positif pada kesejahteraan. Teknologi yang tersedia dan dapat diakses oleh petani berperan penting dalam meningkatkan efisiensi produksi serta hasil panen. Penggunaan teknologi modern,

seperti alat pertanian canggih dan aplikasi berbasis digital, membantu petani dalam mengelola hasil pertanian dan meningkatkan produktivitas.

2.3.2.3 Kualitas Hidup

Faktor ini mencakup akses terhadap pendidikan, kesehatan, sanitasi, dan infrastruktur yang mendukung kehidupan petani. Kesejahteraan petani tidak hanya dilihat dari aspek ekonomi, tetapi juga dari kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Ini mencakup akses terhadap layanan yang baik, serta infrastruktur yang memadai seperti jalan dan sarana transportasi yang memudahkan distribusi produk pertanian.

2.3.2.4. Kondisi Sosial

Hubungan baik dalam komunitas petani, dukungan kelompok tani, dan kebijakan yang adil dari pemerintah juga memainkan peran penting. Kesejahteraan petani juga dipengaruhi oleh kondisi sosial dan hubungan antar petani. Dukungan kelompok tani, keberadaan koperasi atau asosiasi, serta kebijakan pemerintah yang adil dan mendukung petani akan memperkuat daya tawar mereka dan meningkatkan kesejahteraan.

2.3.2.5. Keberlanjutan Lingkungan

Praktik pertanian yang ramah lingkungan memastikan kesejahteraan jangka panjang bagi petani dengan menjaga kesuburan tanah dan ketersediaan air. Praktik pertanian yang ramah lingkungan sangat penting untuk keberlanjutan jangka panjang. Pengelolaan sumber daya alam yang bijak, seperti konservasi tanah, penggunaan air yang efisien, dan pengurangan penggunaan bahan kimia,

akan menjaga kesejahteraan petani dengan memastikan ketersediaan sumber daya untuk generasi mendatang.

2.4 Rujukan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Setiawan (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pengelolaan SDM di Sektor Agribisnis	Kuantitatif, survei dengan regresi	Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi karyawan dan inovasi dalam pengelolaan agribisnis.
2	Santoso (2021)	Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Kompetensi dalam Organisasi Publik	Studi kasus di lembaga pemerintah	Evaluasi kinerja berbasis kompetensi meningkatkan produktivitas organisasi hingga 30%.
3	Pratama & Nugroho (2022)	Dampak Pelatihan Teknologi terhadap Peningkatan Produktivitas Petani	Metode eksperimental, sebelum-sesudah	Pelatihan intensif meningkatkan adopsi teknologi pertanian baru hingga 25%.
4	Suryani et al. (2021)	Program Pelatihan oleh Pemimpin KPUD dalam Mendukung Produktivitas Petani	Kuantitatif, survei dan wawancara	Pelatihan yang dipimpin pemimpin KPUD meningkatkan produktivitas petani hingga 20%.
5	Lestari (2021)	Komunikasi Internal dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Lembaga Publik	Kualitatif, studi kasus	Komunikasi internal yang efektif meningkatkan kepuasan kerja dan akuntabilitas organisasi.
6	Ramdani (2019)	Distribusi Teknologi Pertanian untuk Keberlanjutan Hidup Petani	Studi deskriptif, data sekunder	Distribusi teknologi pertanian yang merata berkontribusi pada kesejahteraan petani

				dan keberlanjutan pertanian.
7	Hakim (2023)	Kepemimpinan Partisipatif dalam Pengelolaan SDM untuk Mendukung Inovasi	Kualitatif, wawancara mendalam	Kepemimpinan partisipatif meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam pengelolaan SDM.
8	Arifin et al. (2020)	Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi di Sektor Publik	Studi kasus di lembaga pemerintah	Pendekatan berbasis kompetensi mendukung efisiensi operasional dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
9	Rahmawati (2019)	Program Pelatihan dan Pendampingan untuk Peningkatan Produktivitas Petani	Studi longitudinal	Pendampingan intensif meningkatkan produktivitas petani secara signifikan.
10	Hidayat (2020)	Kebijakan Alokasi Sumber Daya yang Adil untuk Keberlanjutan Petani Kecil	Analisis kebijakan	Distribusi sumber daya yang adil menciptakan ekosistem yang mendukung kesejahteraan petani.

Sumber: Data Olahan 2025

2.5 Kerangka Berfikir

Krangka berfikir adalah struktur yang menjelaskan hubungan antar variabel yang akan di amati dalam penelitian. Krangka berfikir merupakan salahsatu bagian awal dalam proses penelitian, menurut (sugiyono,2020), krangka berfikir merupakan suatu hubungan yang memiliki kaitan antar variabel satu dengan variabel lain dalam penelitian, adapun krangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

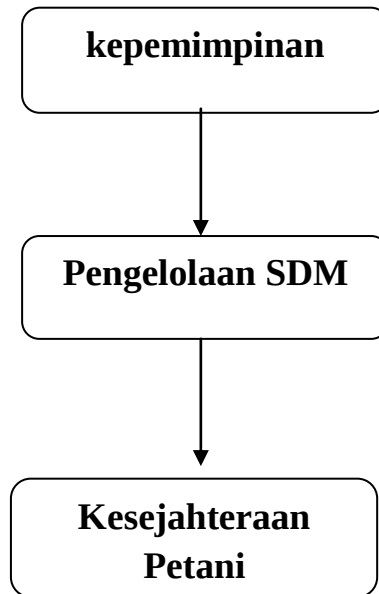
Kerangka berpikir dalam penelitian ini berfungsi sebagai alur logis yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan kesejahteraan petani dalam konteks KPUD Anugrah Makmur Jaya. Hal ini dilatar belakangi dari Latar Belakang permasalahan dimana Koperasi produsen sawit memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan petani melalui berbagai program seperti peningkatan produktivitas, akses pasar, dan pendampingan teknis. Namun, dalam kenyataannya, efektivitas koperasi sering kali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan bagaimana SDM dalam koperasi dikelola. Beberapa fenomena yang ditemukan di lapangan, Kepemimpinan dalam koperasi belum optimal dalam memberdayakan petani, Pengelolaan SDM yang kurang efektif menyebabkan rendahnya partisipasi anggota, Dampak dari pengelolaan SDM terhadap kesejahteraan petani belum maksimal, Adapun Hubungan Antar Variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Gaya kepemimpinan** dalam koperasi memengaruhi bagaimana pengelolaan SDM dijalankan, termasuk dalam hal pembinaan, komunikasi, dan pengambilan keputusan.
2. **Pengelolaan SDM yang baik** akan berdampak pada peningkatan kapasitas anggota koperasi, efisiensi operasional, dan keterlibatan aktif petani dalam koperasi.
3. **Pengelolaan SDM yang efektif** akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan petani melalui pendapatan yang lebih stabil, akses terhadap fasilitas, dan kondisi kerja yang lebih baik.

Kerangka berpikir ini akan digunakan sebagai dasar dalam menganalisis data kualitatif yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumen.

Tabel 2.2

Kerangka Berfikir



Sumber: Data Olahan 2025.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) peneliti turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi mengenai objek yang diteliti dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini berusaha mendeskripsikan mengenai dampak kepemimpinan terhadap pengelolaan SDM di KPUD Anugrah Makmur Jaya dalam meningkatkan kesejahteraan petani di Desa Pir Trans Sosa IA Kecamatan Sosa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Kualitatif merupakan jenis penelitian yang berusaha memahami fenomena melalui pengalaman subjek penelitian, seperti tindakan, perilaku, motivasi, persepsi dan lain sebagainya secara utuh dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Data yang diperoleh meliputi transkrip interview, catatan lapangan, foto, dokumen-dokumen, dan lain-lain. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian peneliti dengan pendekatan deskriptif yaitu peneliti yang berusaha menjelaskan keadaan yang terjadi dan kejadian tersebut dalam bentuk deskripsi. (Nurdin, 2019).

3.2 Sumber Data

Kegiatan pengumpulan data merupakan hal penting bagi peneliti untuk mencapai hasil penelitian yang mempunyai kualitas dan memperoleh bukti-bukti yang nyata dan benar (Sugiono, 2018). Penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu data primer dan sumber data sekunder

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Okta dan Nanang, 2020). Data primer ini diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian. Peneliti dalam penelitian ini memperoleh data primer dari beberapa karyawan dan anggota KPUD Anugrah Makmur Jaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak secara langsung didapatkan oleh peneliti. Data sekunder merupakan bentuk pengolahan lebih lanjut dari data primer yang diperoleh dalam bentuk lain. Proses pengumpulan data sekunder yaitu dari tulisan dalam bentuk buku, jurnal, atau pustaka lain yang terkait dengan topik penelitian (Okta dan Nanang, 2020).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melihat langsung fakta yang terjadi di lapangan dengan mengamati objek penelitian secara langsung. Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan yang digunakan oleh peneliti dengan jalan turun langsung kelapangan mengamati objek secara langsung guna mendapatkan data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini jenis observasi yang digunakan adalah Observasi Non Partisipan. Observasi Non Partisipan adalah dimana peneliti tidak ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. Di dalam hal ini observer hanya bertindak sebagai penonton saja dan

mengamati objek penelitian tanpa harus mengikuti kegiatan lebih dalam dari objek yang diteliti. Peneliti dalam pengamatan tersebut dapat merekam, mencatat aktivitas yang dilihat, atau ikut serta berperan dan berbaur dengan subjek penelitian dalam aktivitasnya (Sugiono, 2018). Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data terkait Dampak Kepemimpinan Terhadap Pengelolaan SDM Di KPUD Anugrah Makmur Jaya Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Petani Di Desa Pir Trans Sosa IA Kecamatan Sosa Timur.

3.3.2 Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengajuan pertanyaan secara langsung atau komunikasi secara langsung dengan informan. Penelitian ini akan menggunakan proses wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam terkait keterangan yang belum diketahui oleh peneliti. Melalui wawancara diharapkan peneliti dapat memperoleh hal-hal yang lebih mendalam mengenai partisipasi dalam memaknai situasi dan fenomena yang terjadi, dalam hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi.

Wawancara merupakan alat untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan untuk dijawab dengan lisan. Dalam proses wawancara peneliti melakukan wawancara dengan informan secara langsung pada pimpinan, karyawan dan anggota koperasi, Dengan proses ini peneliti akan melakukan tanya jawab atau wawancara langsung kepada informan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan tujuan dilakukan.

Tabel 3.1
Jumlah Informan

NO	JABATAN	MAKSIMAL TAHUN BERGABUNG	JUMLAH INFORMAN
1	PIMPINAN	5 Tahun	1
2	KARYAWAN	5 Tahun	1
3	ANGGOTA	5 Tahun	3
TOTAL INFORMAN			5 Orang

Sumber: Data Olahan 2024

Adapun dalam pemilihan informan yang terdiri atas yang pertama yaitu pimpinan KPUD Anugrah Makmur Jaya karena diperlukan informasi yang dijadikan sebagai data mengenai tentang kepemimpinan yang berlangsung di KPUD Anugrah Makmur Jaya, yang kedua yaitu karyawan atau pengurus harian KPUD Anugrah Makmur yang bekerja minimal 5 tahun di KPUD Anugrah Makmur Jaya alasanya karena diperlukan informasi untuk menjawab pertanyaan mengenai pengelolaan SDM yang terjadi di KPUD Anugrah Makmur Jaya, yang ketiga yaitu dari anggota KPUD Anugrah Makmur Jaya yang telah bergabung menjadi anggota KPUD Anugrah Makmur Jaya selama 5 tahun, memiliki luas lahan sawit > 2 ha (hektar), usia di bawah 50 tahun, dan bersedia untuk diwawancarai hal ini dikarena keterangan dari anggota di perlukan untuk menjawab pertanyaan mengenai kesejahteraan petani.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari data dan variabel yang ada, baik berupa buku, catatan, transkrip

surat kabar dan yang lain sebagainya (Okta dan Nanang, 2020). Dokumentasi bertujuan untuk melengkapi data observasi dan wawancara biasanya dalam bentuk foto- foto, catatan hasil wawancara atau rekaman wawancara.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Reduksi Data

yaitu peringkasan, pemilihan data pokok, pemusatan pada inti pokok, pencarian tema, dan menghilangkan data yang tidak diperlukan sehingga membuat data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Data yang direduksi diantaranya yaitu observasi, hasil wawancara, serta hasil dokumentasi mengenai Dampak Kepemimpinan Terhadap Pengelolaan Sdm Di KPUD Anugrah Makmur Jaya Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Petani Di Desa Pir Trans Sosa IA Kecamatan Sosa Timur.

3.4.2 Penyajian Data

yaitu tahapan setelah data direduksi. Tujuan penyajian data yaitu untuk menyusun sekumpulan informasi yang didapatkan dari informan dan hasil dari penelitian yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan.

3.4.3 Penarikan Kesimpulan

yaitu tahap pengambilan kesimpulan dari seluruh data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian dan memverifikasi setiap kesimpulan awal yang masih bersifat sementara dan berubah bila ditemukan bukti baru yang lebih kuat dan dapat mendukung penelitian (Susilo, 2018).