

SKRIPSI

**KAPASITAS ORGANISASI KELOMPOK TANI LORONG
DI KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diusulkan oleh:

ASTRIANI RUSLI

Nomor Stambuk 105610499014



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**KAPASITAS ORGANISASI KELOMPOK TANI LORONG
DI KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh:

ASTRIANI RUSLI

Nomor Stambuk 105610499014



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong
Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Astriani Rusli

Nomor Stambuk : 105610499014

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Alimuddin Said, M.Pd


Nasrulhaq, S.Sos., M.PA

Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Inyani Malik, S.Sos, M.Si


Nasrulhaq, S.Sos, MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0036/FSP/A.4-II/VI/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa tanggal 25 bulan 06 tahun 2019

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos. M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos. M.Si

Penguji :

1. Dr. Muhlis Madani, M.Si (Ketua)
2. Drs. Alimuddin Said, M.Pd
3. Dr. Nuryanti Mustari, M. Si
4. Nasrulhaq, S.Sos., M.PA


()

()

()

()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Astriani Rusli
Nomor Stambuk : 10561 0499014
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul : “Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar” adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian didalamnya yang merupakan hasil plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas nama pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang ditunjukkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, 27 Juni 2019

Yang menyatakan,



ASTRIANI RUSLI

ABSTRAK

ASTRIANI RUSLI, Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar (dibimbing oleh Alimuddin Said dan Nasrulhaq).

Kapasitas organisasi adalah sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Maka dari itu dengan adanya kapasitas organisasi dalam kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar diharapkan untuk pemberdayaan masyarakat serta pemanfaatan penghijauan lahan sempit. Berdasarkan hal tersebut peneliti terdorong untuk mencoba menjelaskan Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan penguatan organisasi dalam kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Adapun jumlah informan penelitian ini adalah 10 orang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan tipe fenomenologis dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kapasitas organisasi kelompok tani lorong belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karna dimana proses kapasitas organisasi kelompok tani lorong terlihat jelas kurang terhadap pemahaman yang terkandung didalam program tersebut, dari segi pengembangan sumber daya manusia belum maksimal pelaksanaannya dalam program ini, begitu juga dengan penguatan organisasi program ini belum terlihat maksimal sehingga menyebabkan kapasitas organisasi masih kurang efektif dan efisien.

Kata kunci : Kapasitas Organisasi, Kelompok Tani Lorong

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan Syukur kehadiran Allah Subhanahu wata'ala, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar”**

Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam yang telah menjadi teladan bagi seluruh umat islam dan telah memberikan petunjuk kepada seluruh alam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik materi maupun sistematika pembahasannya. Oleh karenanya, segala kritik dan saran yang membangun yang berkenaan dengan skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan berupa bimbingan, saran maupun dorongan moral dan materil dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikannya.

Ucapan terima kasih pertama-tama penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta **Muhammad Rusli** dan Ibunda tercinta **Sahariah** Atas dukungan, semangat serta doa-nya yang tidak pernah berhentinya diberikan

kepada penulis agar selalu diberikan kemudahan dan kelancaran untuk setiap segala urusannya. Terima Kasih atas segala perjuangan dan pengorbanannya, semoga ayahanda dan ibunda senantiasa di rahmati oleh Allah SWT. Kepada kakak perempuan **Mantasia Rusli, S.Pd** yang selalu membantu dan memberikan semangat dalam segala bentuk tingkah laku yang tidak bisa tertebak untuk mengalihkan rasa lelah dalam proses penyusunan skripsi ini, begitu juga dengan adik **Anniza Rusli** Terima kasih atas semua bentuk penyemangatnya yang tidak bisa tertebak.

Banyaknya rintangan dan tantangan yang harus penulis hadapi dalam penyelesaian skripsi ini dan menyadari bahwa hal ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang selalu mengarahkan penulis untuk mencapai dan memperoleh kebenaran untuk menyelesaikan skripsi ini. Izinkan penulis untuk memberikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu **Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. **Nasrulhaq, S.Sos., MPA** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

4. **Bapak Alimuddin Said, M.Pd** selaku Pembimbing I dan **Bapak Nasrulhaq, S.Sos., M,PA** selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Para Dosen dan Seluruh Staff dalam lingkungan fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membekali dengan ilmu pengetahuan serta wawasan selama dalam proses perkuliahan
6. Kepada seluruh Staf **Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar** yang telah membantu penulis dalam memberikan data data yang relevan serta memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada seluruh Staf **Kantor Camat Tamalate Kota Makassar** yang telah membantu penulis dalam memberikan data data yang relevan serta memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada teman setia saya **Nadia, Ira, Kasma, Kiki, Kifli, Kak Kahfi** yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan membantu saya selama penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman kelas **AND014E** yang selama ini selalu bersama-sama mengikuti jadwal kuliah yang selalu punya cerita dan pengalamannya tersendiri didalam kelas.

10. Kepada seluruh keluarga besar **SOSPOL Universitas Muhammadiyah Makassar** terutama kepada satu angkatan penulis **AFILIASI 2014** yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga Allah Subhanahu wata'ala selalu melimpahkan karunia-Nya dan membalas semua amal yang baik dan pengorbanan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu wata'ala, adapun skripsi ini merupakan tulisan sederhana yang memiliki banyak kekurangan di dalamnya. Akhir kata semoga Allah Subhanahu wata'ala merahmati dan memberikan hidayah kepada kita semua. Aamiin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khaerat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Juni 2019



Astriani Rusli

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
A. Capacity Building Dalam Konteks Administrasi Publik.....	9
B. Pengembangan Kapasitas Organisasi.....	12
C. Kelompok Tani Lorong.....	22
D. Kerangka Pikir.....	26
E. Fokus Penelitian	28
F. Deskripsi Fokus Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	30
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	30
C. Sumber Data.....	31
D. Informan Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	36

G. Pengabsahan Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENGABSAHAN	
A. Deskripsi Obyek Penelitian	41
1. Gambaran Umum Kota Makassar	41
2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
3. Gambaran Umum Dinas Ketahanan Pangan	45
B. Sejarah Kelompok Tani Lorong	49
C. Pengembangan Kapasitas Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar	51
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	53
a. Pelatihan (Training)	53
b. Rekrutmen	59
2. Penguatan Organisasi	62
a. Sistem Insentif	63
b. Pemanfaatan Personil	67
c. Kepemimpinan	70
d. Budaya Organisasi	73
e. Komunikasi	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

A. Tabel 2.1 Dimensi Pembangunan Kapasitas	17
B. Tabel 2.2 Klasifikasi Kapasitas Organisasi berdasarkan Level Aktivitas .	21
C. Tabel 3.1 Informan	32



DAFTAR GAMBAR

- A. Gambar 2.1 Kerangka Pikir 27
- B. Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Tamalate 44
- C. Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan 48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perkotaan melalui pembangunan atau pengalihan fungsi lahan pertanian dengan tidak terkendali akan sangat berdampak pada kemandirian kota itu sendiri dalam pemenuhan kebutuhan pangan. Pembangunan merupakan salah satu sarana bagi pencapaian taraf kesejahteraan, namun demikian setiap pembangunan tidak terlepas dari adanya dampak yang merugikan terutama terhadap lingkungan. Pesatnya laju pembangunan seolah menjadi penghalang bagi keberlanjutan ekosistem lingkungan hidup diperkotaan. Kondisi tersebut menyebabkan lingkungan hidup mendapat tekanan yang cukup berat sehingga lahan kritis cenderung meningkat, penyusutan keanekaragaman hayati, kondisi pesisir mencemaskan, pencemaran tanah, air dan udara bertambah. Kenyataan tersebut berdampak kepada sulitnya masyarakat di perkotaan mendapat lingkungan hidup yang bersih dan nyaman.

Kebutuhan akan lingkungan hidup telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan hukum dasar tertulis dan juga sebagai sumber hukum tertinggi di Indonesia. Pada BAB X berdasarkan Amandemen kedua UUD 1945 mengenai Hak Asasi Manusia Pasal 28 H angka 1 menyebutkan bahwa “setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta memperoleh pelayanan kesehatan”. Kenyataannya saat ini permasalahan yang dihadapi oleh hampir seluruh perkotaan di Indonesia ialah sulit mendapatkan lingkungan hidup yang bersih dan nyaman.

Selain itu, tugas pemerintah adalah mensejahterahkan masyarakatnya yang dapat diwujudkan melalui pembangunan. Membangun masyarakat bukan semata-mata mengintroduksi dan mengimplementasikan proyek-proyek fisik atau mengucurkan dana dan subsidi, tetapi juga gerakan mengubah serta mobilitas lingkungan sehingga menjadi kondusif bagi terciptanya masyarakat mandiri. Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat adalah hal yang sangat lumrah dibicarakan untuk kemajuan dan perubahan bangsa saat ini ke depan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Makassar, jumlah penduduk kota Makassar di Tahun 2017 tercatat ada 1.769.920 jiwa. Tentu hal ini juga berdampak pemukiman penduduk di Makassar. Menurut Peraturan Menteri PU Nomor 05/PRT/M/2008 tentang Pedoman Penyediaan Ruang Terbuka Hijau di kawasan perkotaan, proporsi RTH pada wilayah perkotaan minimal 30 persen, yang terdiri dari 20 persen RTH publik dan 10 persen terdiri dari RTH privat.

Oleh sebabnya sebagai upaya untuk mengendalikan hal tersebut, Walikota Makassar membuat peraturan Nomor 69 Tahun 2016 tentang pemanfaatan, penataan dan pengelolaan ruang terbuka hijau di Kota Makassar. Walikota Makassar menciptakan berbagai kebijakan atau program untuk mengatasi masalah yang ada di Makassar. Sebagai pendukung penyediaan RTH, beliau membuat program dengan membudidayakan lorong yang ada. Program yang sudah berjalan sejak 2015 di Makassar dikenal dengan program pertaniannya yakni Lorong Garden (Longgar). Lorong yang biasanya di setiap kota identik dengan penyakit, kumuh dan sering menjadi sumber penyakit sosial yang bisa membawa dampak buruk bagi masyarakat dan generasi selanjutnya, apabila tidak ditangani. Beda

halnya dengan Kota Makassar, lorong menjadi prioritas utama dalam perbaikan dan pembangunan kemakmuran masyarakat Kota Makassar. Sehingga lorong yang biasanya kumuh dan gersang diubah menjadi salah satu sumber ekonomi masyarakat.

Inovasi lorong garden dari program walikota Makassar ini memiliki tujuan diantaranya yaitu yang pertama untuk mengurangi angka pengangguran dan persoalan baik dari segi kriminalitas, seks bebas, penyakit menular, dan lain sebagainya di Kota Makassar. Yang kedua yaitu untuk meningkatkan level ekonomi masyarakat setempat dengan menanam berbagai macam sayuran di sekitar lorong seperti cabai, bawang dan masih banyak lagi, yang nantinya hasilnya akan menjadi milik warga setempat.

Menurut Badan Pusat Statistik Makassar, jumlah lorong yang ada di Kecamatan Tamalate berjumlah 1.491 lorong yang tersebar dalam 11 Kelurahan. Adapun di Makassar jumlah lorong mencapai 7526 lorong yang tersebar di 15 Kecamatan dan 153 Kelurahan. Lorong garden akan dikembangkan menjadi lorong produktif dengan menciptakan lahan pertanian vertikal di lorong-lorong Makassar. Pemanfaatan pekarangan yang dikelola melalui sebuah pendekatan terpadu memanfaatkan berbagai jenis tanaman yang diupayakan agar lorong menjadi hijau dan bersih, dengan menanam berbagai macam sayuran.

Dengan pemanfaatan lahan sempit oleh kelompok tani dapat memberikan nilai ekonomi bagi masyarakat yang berujung pada peningkatan kesejahteraan mereka. Usaha tani yang dilaksanakan masing-masing anggota kelompok tani, secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat

dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi, baik dipandang dari segi kuantitas, kualitas maupun kontinuitas.

Dalam implementasi program-program ini hingga sekarang belum terealisasi secara merata. Kelompok tani lorong (Poktanrong) yang merupakan pelaksana utama dalam program lorong garden (Longgar) ini banyak juga mengalami masalah ataupun kendala karena kurangnya pemahaman tentang program tersebut. Mungkin karena kurangnya sosialisasi dari pemerintah atau faktor dari dalam kelompok tani itu sendiri. Rendahnya peran kelompok tani dalam berbagai program pengembangan usahatani yang dilakukan pemerintah di Indonesia disebabkan masih rendahnya tingkat kapasitas kelembagaan kelompok tani (Syahyuti, 2007).

Secara konseptual peran kelompok tani lebih merupakan suatu gambaran tentang kegiatan-kegiatan kelompok tani yang dikelola berdasarkan kesepakatan anggotanya. Kegiatan tersebut dapat berdasarkan jenis usaha, atau unsur-unsur subsistem agribisnis, seperti pengadaan sarana produksi, pemasaran, pasca panen, pengolahan hasil panen dan sebagainya. Pemilihan kegiatan kelompok tani ini sangat tergantung pada kesamaan kepentingan, sumberdaya alam, sosial ekonomi, keakraban, saling mempercayai, dan keserasian hubungan antar petani, sehingga dapat merupakan faktor pengikat untuk kelestarian kehidupan berkelompok, dimana tiap anggota kelompok dapat merasa memiliki dan menikmati manfaat sebesar-besarnya dari kelompok tani (Syahyuti, 2007).

Meningkatnya partisipasi anggota kelompok akan meningkatkan kedinamisan kelompok. Kedinamisan kelompok tersebut akan memberikan peluang sebesar-

besarnya kepada anggota untuk bekerjasama dan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, sehingga tujuan bersama dapat dicapai. Kelompok tani yang dinamis ditandai oleh selalu adanya kegiatan ataupun interaksi, baik di dalam maupun dengan pihak luar dalam upaya mencapai tujuan kelompok (Syahyuti, 2007).

Saat ini kondisi sebagian besar kelompok tani dari tahun ke tahun dapat dikatakan belum mengalami perkembangan seperti yang diharapkan atau dapat dikatakan stasioner bahkan menurun. Secara empiris gambaran dari kelompok tani tersebut sebagai berikut: (1) sebagian kelompok tani kegiatannya ternyata dinamikanya masih rendah, dan (2) sebagian kelompok tani sudah bubar namun masih terdaftar, serta (3) sebagian lagi adalah kelompok tani fiktif, ada nama kelompok tani dan nama anggota tetapi sebenarnya kelompok tersebut tidak ada (Hermanto, 2007).

Masalah kapasitas petani tidak lepas dari peran kapasitas organisasi contohnya organisasi kelompok tani, selain itu masalah kapasitas organisasi juga tidak lepas dari kelembagaan penyuluhan dalam hal ini tugas pokok dan fungsi serta kompetensi penyuluh belum memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan usaha dan kehidupan petani melalui diseminasi dan pemanfaatan inovasi yang sesuai dengan kearifan lokal.

Umumnya kelompok tani yang ada sekarang ini merupakan hasil dari program sehingga tidak jarang setelah selesainya program, banyak kelompok tani yang tidak dapat mempertahankan kelompoknya atau hanya tinggal nama saja. Namun ada juga kelompok tani yang makin maju walaupun tidak ada lagi program atau bantuan yang diterima. Oleh karena itu, upaya peningkatan

kapasitas kelompok tani melalui serangkaian pembinaan sangat penting dilakukan.

Menghadapi beberapa permasalahan tersebut, maka diperlukan pengembangan kapasitas organisasi untuk kelompok tani lorong. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Morgan (dalam Milen, 2006), yang merumuskan tentang kapasitas organisasi sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sector, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Pengembangan kapasitas penting untuk meningkatkan kemampuan atau menjadi lebih baik. Sehingga penting untuk melaksanakan *capacity building* atau pengembangan kapasitas dalam kelompok tani lorong karena suatu organisasi dapat meningkat tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu tetapi juga kemampuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perlu ada kajian yang mendalam tentang pengembangan kapasitas organisasi kelompok tani lorong khususnya di Kecamatan Tamalate olehnya itu penulis mengambil judul ***“Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kelompok Tani Lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar?
2. Bagaimana Penguatan Organisasi Kelompok Tani Lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kelompok Tani Lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar
2. Untuk mengetahui Penguatan Organisasi Kelompok Tani Lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini meliputi:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan perkembangan ilmu pengetahuan studi ilmu administrasi negara tentang kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

2. Kegunaan Praktis

- a. Upaya untuk memperluas pengetahuan bagi penulis di bidang studi ilmu administrasi negara khususnya kapasitas kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

- b. Sebagai bahan informasi bagi Pemerintah yang terkait khususnya Kecamatan Tamalate.
- c. Bermanfaat bagi peneliti lanjutan menjadi informasi penting di dalam memahami mengenai penelitian yang berkaitan dengan kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar untuk dijadikan sebagai referensi ilmiah sesuai dengan kaidah-kaidah metodologi penelitian yang digunakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Capacity Building* Dalam Konteks Administrasi Publik

1. Dinamika Perkembangan Ilmu Administrasi Publik

Administrasi publik sebagai suatu ilmu, seperti juga ilmu-ilmu yang lain terus berkembang. Perkembangan pemikiran bisa dilihat dalam perkembangan teori atau paradigmanya yang meliputi model pemikiran, arah perhatian serta metodologinya. Perkembangan paradigma ini tentu saja tidak dengan tahapan-tahapan yang batasnya jelas, demikian juga ruang lingkungannya. Robert T. Golembiewski, menyatakan bahwa paradigma-paradigma administrasi publik dapat dipelajari melalui “locus atau fokusnya”. (Haryono, 2017:23)

Nicholas Henry (Haryono, 2017:27) telah mengungkapkan adanya lima paradigma dalam administrasi publik. (1) Pertama, paradigma “*Politics-Administration Dichotomy*” (1900-1926). Frank Goodnow berpendapat bahwa ada dua fungsi pokok pemerintahan yang amat berbeda satu sama lain. Dua fungsi pokok tersebut adalah politik dan administrasi. Penekanan paradigma pertama ini adalah pada locusnya, yaitu mempermasalahkan dimana seharusnya administrasi publik itu berada. (2) Kedua, paradigma “*The Principles of Administration*” (1926-1937). Tokoh-tokoh terkenal dari paradigma ini adalah Willoughby, Gullick&Urwick, yang sangat dipengaruhi oleh tokoh-tokoh manajemen klasik seperti Fayol dan Taylor. Mereka memperkenalkan prinsip-prinsip administrasi sebagai focus administrasi publik. Prinsip-prinsip tersebut dituangkan dalam apa yang disebut sebagai POSDDCORB (*Planning, Organizing, Staffing,*

Coordinating, Reporting, dan Budgeting) yang menurut mereka dapat diterapkan dimana saja, atau bersifat universal. Oleh karena itu focus dari administrasi publik menurut paradigm ini menjadi tidak begitu jelas. (3) Ketiga, paradigma "*Public Administration as A Political Science (1950-1970)*". Paradigma 3 ini, menganggap administrasi publik sebagai ilmu politik dimana locusnya adalah birokrasi pemerintahan, sedangkan fokusnya menjadi kabur karena prinsip-prinsip administrasi publik mengandung banyak kelemahan. (4) Keempat, paradigma "*Public Administration as Administration*" (1956-1970). Perilaku organisasi, analisis manajemen, penerapan teknologi modern seperti metode kuantitatif, analisa system, *operation research*, *econometrics*, merupakan focus dari paradigma ini sehingga locusnya menjadi kurang jelas. (5) Kelima, paradigma "*Public Administration as Public Administration*" (1970-sekarang). Fokus administrasi publik dalam paradigma ini adalah teori organisasi, teori manajemen, dan kebijakan publik, sedangkan locusnya adalah masalah-masalah dan kepentingan publik.

2. Alur Pemikiran Administrasi Publik Kearah Pemikiran Administrasi Pembangunan

Menurut Bambang Santoso Haryono (2017:33) administrasi pembangunan adalah administrasi publik yang dapat berperan sebagai "*agent of change*" atau dalam istilah Leemans, disebut sebagai "*management of change*". Ciri pokok administrasi pembangunan adalah pendorong proses perubahan atau pembaharuan kearah keadaan yang dianggap lebih baik. Kriteria dasarnya, seperti

yang dikemukakan oleh Abdullah adalah : 1) pengembangan kapasitas, 2) transfer teknologi, 3) transfer nilai, dan 4) partisipasi termasuk pemerataan.

Perkembangan administrasi pembangunan juga didorong oleh berkembangnya bidang perencanaan pembangunan. Administrasi pembangunan diharapkan dapat mendukung perencanaan dan implementasi perencanaan termasuk system perencanaanya. Dalam hal ini Waterson menyatakan bahwa : *“For the fact is that success of planned development depends on the capacity of administrative structure to implement development plan, programs and projects in virtually every sphere of national activity”*. (Kesuksesan dalam pengembangan perencanaan tergantung kepada kapasitas struktur administrasi untuk menerapkan rencana pengembangan, program-programan proyek yang pada hakekatnya mencakup lingkungan kegiatan nasional (Haryono, 2017:33).

Alur pemikiran administrasi pembangunan ini kemudian berkembang dan sub alur: pertama, sub alur pembaharuan administrasi publik atau *“Administrative reform”*. Dror dalam *“Strategies fo administrative reform”* merumuskan *“By Administrative reforms I mean directed changes of main features of an administrative system”* (reformasi administrasi dimaksudkan sebagai perubahan langsung dari berbagai fitur dalam sebuah sistem administrasi). Dengan mengacu pada alur pemikiran Administrasi Pembangunan seperti yang telah dijelaskan di muka, maka studi mengenai *capacity building* (pembangunan kapasitas), khususnya pembangunan administrasi (Haryono, 2017:33).

B. Pengembangan Kapasitas Organisasi

Menurut Milen (2004 : 12) Kapasitas adalah kemampuan individu organisasi atau system untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif, dan terus menerus. Diantara definisi yang paling banyak diterapkan adalah yang digunakan oleh UNDP. Diantaranya pendapat paling luas yang menyamakan kapasitas dengan pelatihan. Penting juga istilah “sebagaimana mestinya” menegaskan bahwa fungsi tersebut harus spesifik dan didefinisikan dalam tiap kasus dan harus disesuaikan dengan dasar beberapa kriteria

Pengertian kapasitas berdasarkan McNair, C.J yang dirangkum oleh Maria Du mendefinisikan kapasitas sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang siap untuk digunakan yang dapat menggambarkan potensi keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan pada masa mendatang. McNair C.J dan Vangermeersch mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan dari suatu organisasi atau perusahaan untuk menciptakan nilai dimana kemampuan tersebut didapatkan dari berbagai jenis sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Mutiara : 2013).

Definisi kapasitas menurut Hilton, Maher dan Selto adalah kapasitas merupakan ukuran dari kemampuan proses produksi dalam mengubah sumber daya yang dimiliki menjadi suatu produk atau jasa yang akan digunakan oleh konsumen (Mutiara : 2013). **Menurut Chase definisi kapasitas dalam konteks manajemen operasi sebaiknya didefinisikan sebagai, “*The amount of resource inputs available relative to output requirements over a particular period of time*”, berdasar definisi tersebut maka disimpulkan bahwa kapasitas adalah**

kemampuan pengelolaan sumberdaya yang ada untuk menghasilkan hasil akhir yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dalam kerangka waktu tertentu (Mutiara : 2013).

Kapasitas memiliki banyak dimensi. Bukannya statis, tetapi merupakan bagian proses dinamis yang berkelanjutan, demikian pula dengan kapasitas atau dalam keadaan siap tetapi perlu diperbarui dan ditumbuhkan terus menerus. Kapasitas tidak berdiri sendiri, tetapi dikaitkan dengan kinerja: sebagai contoh, cara kerja yang buruk dari seseorang, organisasi atau system dikaitkan dengan tujuan atau kinerja kinerja bisa dikarenakan banyaknya kekosongan kapasitas. Kapasitas merupakan alat seseorang, organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan.

Selain teori konsep kapasitas, pengembangan kapasitas atau yang dikenal dengan *capacity building* atau *capacity development* memiliki definisi yang beragam. Pengembangan kapasitas dapat diartikan secara sempit sebagai pelatihan meningkatkan pengetahuan dan kecakapan secara umum. Adapun, kebanyakan definisi dan tindakan penguatan kapasitas dewasa ini didasarkan pada konsep fundamental manajemen yang strategis. Peninjauan ini definisi yang digunakan oleh UNDP dan Komite Bantuan Pengembangan.

Menurut Milen (2004:15) pengembangan kapasitas adalah proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat meningkatkan kemampuannya untuk:

1. Menjalankan fungsi pokok, memecahkan masalah, menentukan dan mencapai tujuan.

2. Memahami dan menghubungkan kebutuhan pengembangan mereka dalam konteks yang luas dan dengan cara terus menerus.

Menurut definisi ini, kemampuan inti suatu organisasi atau system terdiri dari: menganalisa lingkungan, menetapkan dan hal-hal pokok, merumuskan strategi melaksanakan tindakan memonitor kinerja, menjamin kinerja, menyesuaikan cara bertindak untuk mencapai sasaran dan memperoleh pengalaman serta keahlian baru untuk menghadapi tantangan-tantangan yang bertambah.

Pembangunan kapasitas (peningkatan kapasitas) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan *efficiency, effectiveness, and responsiveness* kinerja organisasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Grindle (Haryono, 2017:39): "*Capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance.*" (Pembangunan kapasitas upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan berbagai macam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintah).

Pengertian lain mengenai pembangunan kapasitas juga dikemukakan oleh Sensions yang memberikan definisi: "*Capacity building usually is understood to mean helping governments, communités and individuals to develop the skills and expertise needed to aceve their goals. Capacity bulding program, often designed to strengthen participant's ability to evaluate their policy choices and implement decisions effectively may include education and training, institutional and legal*

reforms, as well as scientific, technology and financial assistance. (Pembangunan kapasitas biasanya dipahami sebagai alat untuk membantu pemerintah, komunitas, dan individu-individu dalam mengembangkan kemampuan dari pengetahuannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Program pembangunan kapasitas, dapat didesain untuk memperkuat kemampuan partisipan dalam mengevaluasi pilihan kebijakan dan implementasi kebijakan secara efektif, termasuk pendidikan dan pelatihan, lembaga dan ferormasi kebijakan, begitu juga pengetahuan, teknologi dan membantu perekonomian (Haryono, 2017: 39-40).

Dari definisi Sensions tersebut dapat dijelaskan bahwa pembangunan kapasitas umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Program peningkatan kapasitas seringkali didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dan menjalankan keputusan-keputusannya secara efektif.

Dari beberapa konsep yang telah dijelaskan, ada karakteristik yang bisa diambil dari definisi konsep pengembangan kapasitas tersebut, yaitu:

1. Merupakan suatu proses atau strategi
2. Fokus pada peningkatan kemampuan
3. Berad pada level individu, organisasi atau institusi dan komunitas atau system yang dibangun
4. Memiliki tujuan untuk merespon terhadap perubahan lingkungan.

Sementara itu World Bank (Haryono, 2017 : 41) menekankan perhatian pembangunan kapasitas pada;

1. Pengembangan sumber daya manusia; *training*, rekrutmen dan pemutusan pegawai professional, manajerial dan teknis,
2. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen,
3. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (*rule*) dan undang-undang (*legislation*) yang mengatur pelayanan public, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi development tasks, serta dukungan keuangan dan anggaran,
4. Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi kondisi yang mempengaruhi.

Sedangkan UNDP (Haryono, 2017: 41-42) memfokuskan pada tiga dimensi, yaitu:

1. Tenaga kerja (dimensi *human resources*), yaitu kualitas Sumber Daya Manusia dimanfaatkan,
2. Modal (dimensi fisik), menyangkut sarana material, peralatan, bahan-bahan yang diperlukan dan ruang atau gedung,
3. Teknologi, yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, penentuan kebijakan, pengendalian dan evaluasi, komunikasi serta sistem informasi manajemen.

Definisi lain yang senada dikemukakan oleh Morison (Irawan, 2016:9) melihat *capacity building* sebagai suatu proses atau serangkaian aktivitas untuk

melakukan sesuatu perubahan baik pada level didalam individu, kelompok, organisasi dan sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Tabel 2.1 Dimensi Pembangunan Kapasitas

<i>Dimension</i>	<i>Focus</i>	<i>Types of Activities</i>
<i>Human Resource</i> (pengembangan SDM)	<i>Supply of professional and technical personal</i> (Ketersediaan tenaga teknis dan professional)	<i>Training, salaries, conditions of work, recruitment</i> (pelatihan, gaji, kondisi kerja, dan rekrutmen)
<i>Organizational Strengthening</i> (Penguatan Organisasi)	<i>Management system to improve performance of specific tasks and functions; microstructures</i> (sistem manajemen dalam mengembangkan perfomasi tugas-tugas khusus dan fungsi, struktur mikro)	<i>Incntive systems, utilization of personel, leadership, organizational culture, communications, managerial structures,</i> (sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajerial)
<i>Institutional Reform</i> (Reformasi Kelembagaan)	<i>Institutions and systems, macrostructures</i> (lembaga dan system, struktur makro)	<i>Rules of the game for economic and politicalregines, policy and legal change, constitutional reform</i> (aturan permainan untuk rezim politk dan perubahan kebijakan, reformasi konstitusi)

Sumber : Grindle dalam Bambang Santoso Haryono (2017:46)

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dimensi pembangunan kapasitas meliputi: *pertama*, dimensi pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus pada ketersediaan tenaga professional dan personal teknis, sedangkan jenis

aktivitasnya meliputi pelatihan, sistem penggajian, kondisi kerja, dan rekrutmen. *Kedua*, dimensi penguatan organisasi, dengan fokus pada sistem manajemen, meningkatkan kinerja tugas dan fungsi spesifik, mikrostruktur, sedangkan jenis aktivitasnya meliputi sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajerial. *Ketiga*, dimensi reformasi kelembagaan, dengan fokus pada institusi dan sistem; makrostruktur sedangkan jenis aktivitasnya meliputi aturan main rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, serta reformasi konstitusional.

Abdurrahmat Fathoni (2006:6-7) mengemukakan beberapa definisi organisasi menurut para ahli dalam bukunya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni:

1. James D. Mooney mengatakan bahwa “organisasi timbul bila mana orang-orang bergabung dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan bersama.
2. Chester Barnard berpendapat bahwa “organisasi ada bila orang-orang berhubungan satu sama lain, mau menyumbangkan kegiatan-kegiatan atau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
3. Henry I. Sisk memandang organisasi sebagai suatu kesatuan yaitu sekelompok orang terlihat secara bersama-sama didalam hubungan resmi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2010: 24-25), organisasi adalah suatu system perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

Menurut March dan Simon, Organisasi adalah sistem yang sekelompok yang terdiri dari unsur psikologis, sosiologis, teknologis dan ekonomis yang dalam dirinya sendiri membutuhkan penyelidikan yang intensif. (Hasibuan, 2010: 26)

Dalam istilah yang paling sederhana, Menurut Yu-Lee Kapasitas organisasi merupakan kemampuan untuk melakukan aktivitas-aktivitas organisasi. Di sektor publik, Menurut Ingraham kapasitas organisasi telah luas didefinisikan sebagai kemampuan pemerintah untuk menyusun, mengembangkan, memimpin dan mengendalikan, manusia, sumber daya keuangan, fisik dan informasi Di sektor sosial atau nirlaba, kapasitas organisasi merupakan seperangkat praktek manajemen, proses atau atribut yang membantu organisasi untuk memenuhi misinya (Irawan, 2016: 16).

Hal senada diungkapkan oleh Horton dkk dalam Bambang Irawan (2016:16) menjelaskan bahwa kapasitas organisasi merupakan *“its potential to perform - its ability to successfully apply its skills and resources to accomplish its goals and satisfy its stakeholders' expectations”*. Pada konsep ini terlihat dengan jelas kaitan lingkungan eksternal organisasi dalam aktivitas organisasi.

Dalam perkembangannya, konsep kapasitas organisasi memiliki banyak sudut pandang menurut para ahli. Ada yang menjelaskan bahwa makna kapasitas hanya sebagai masalah akuisisi sumber daya atau dana. Pendapat lain menjelaskan bahwa kapasitas mencakup setiap kualitas yang dapat menghambat atau mempromosikan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kapasitas organisasi terkadang didefinisikan sebagai kualitas internal organisasi, yang terdiri dari sumber daya manusia dan modal dan pada pendapat lain

dianggap sebagai konsep dengan dimensi baik internal maupun eksternal, misalnya dukungan keuangan eksternal, jaringan hubungan yang mendukung, sumber pelatihan, dan dukungan politik (Irawan, 2016:17).

Horton dkk (Irawan, 2016:17) menjelaskan bahwa pengembangan kapasitas organisasi secara umum berhubungan dengan sumber daya, pengetahuan dan proses yang dilakukan organisasi, Staff, infrastruktur, teknologi dan pembiayaan merupakan kapasitas sumber daya dasar pada setiap organisasi. Selain itu, kepemimpinan strategis, program dan proses manajemen, dan jejaring dan keterkaitan dengan pihak lain, merupakan kapasitas manajemen dalam organisasi.

Christensen dan Gazley menjelaskan bahwa kapasitas organisasi sebagai fungsi dari (1) infrastruktur organisasi, (2) sumber daya manusia, (3) sumber daya keuangan dan sistem manajemen dan (4) karakteristik politik dan permintaan pasar sebagai lingkungan eksternal. Beberapa faktor di atas sebagai sintesis dan cara untuk memudahkan pemahaman variabel-variabel pengembangan kapasitas organisasi secara lebih operasional (Irawan, 2016:18).

Dari beberapa pendapat di atas, penulis mencoba untuk menghubungkan faktor-faktor yang menjadi acuan dalam pengukuran kapasitas organisasi dengan level aktivitas organisasi menurut Thompson. Beberapa faktor yang telah disebutkan oleh beberapa ahli di atas seperti Eisinger, Horton, Christensen dan Gazley secara konsep dapat di kelompokkan kedalam tiga level aktivitas organisasi yang dikemukakan oleh Thompson (Irawan, 2016:18), yakni level teknis, level manajerial dan level institusi.

Tabel berikut akan menjelaskan secara singkat terkait analisa tersebut.

Tabel 2.2 Klasifikasi Kapasitas Organisasi berdasarkan Level Aktivitas

Level Aktivitas	Eisinger	Horton dkk.	Christensen & Gazley
Teknis	Sumber daya, keterampilan dan kecukupan staf	Staff, infrastruktur, teknologi, pembiayaan	Sumber daya manusia, infrastruktur, keuangan
Manajerial	kepemimpinan yang efektif	Kepemimpinan strategis, program, proses manajemen	Sistem manajemen
Institusional	kelembagaan dan hubungan eksternal	Jejaring dan keterkaitan	Karakteristik politik, permintaan pasar

Sumber: Bambang Irawan (2016:19)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik kapasitas organisasi terdiri atas:

1. Kapasitas teknis, meliputi: sumber daya manusia, infrastruktur, teknologi dan pembiayaan
2. Kapasitas manajerial, meliputi: kepemimpinan yang efektif, program dan sistem manajemen
3. Kapasitas institusi, meliputi: jejaring, keterlibatan pihak lain, karakteristik politik dan permintaan pasar.

Keseluruhan kapasitas tersebut dapat diteliti lebih lanjut dalam konteks organisasi penyelenggara layanan publik. Kesepuluh faktor dalam mengukur kapasitas organisasi tersebut meliputi: sumber daya manusia, infrastruktur, teknologi, pembiayaan, kepemimpinan yang efektif, program, sistem manajemen, jejaring, keterkaitan dengan pihak lain, karakteristik politik dan permintaan pasar.

C. Kelompok Tani Lorong

Menurut Smith kelompok sosial adalah sebagai satu unit yang terdiri dari sejumlah orang yang memiliki persepsi kolektif, mengenai kesatuan mereka, dan yang memiliki kemampuan untuk bertindak dalam cara yang sama terhadap lingkungan mereka. Sementara itu, Bales mengatakan bahwa kelompok adalah sejumlah individu yang berinteraksi dengan sesamanya secara tatap muka atau serangkaian pertemuan, di mana masing-masing anggota tersebut saling menerima impresi atau persepsi atau persepsi anggota lain dan menimbulkan pertanyaan-pertanyaan kemudian, yang membuat masing-masing anggota beraksi sebagai individual. (Huraerah dkk, 2006:3)

Masing-masing definisi yang diajukan tersebut baik oleh Smith maupun Bales, memandang bahwa para anggota kelompok diterima sebagai anggota kelompok dengan menekankan kriteria/ukuran tertentu, Smith memandang perlunya suatu tindakan penyatuahn dari masing-masing anggota terhadap kelompoknya dan ini menurutnya merupakan suatu kemungkinan. Sedangkan Bales menekankan segi persepsi individual sebagai anggota kelompok saling berinteraksi dan saling menerima antar sesama anggota kelompok. (Huraerah dkk, 2006:4)

Adapun menurut Permentan No. 273 tahun 2007 tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani menyatakan bahwa Kelompok tani adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumberdaya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota. Kelompok

tani juga dapat diartikan organisasi non formal di perdesaan yang ditumbuh kembangkan “dari, oleh dan untuk petani”.

Menurut Departemen Pertanian (Nasri, 2013:12) kelompok tani yaitu diartikan sebagai kumpulan orang-orang tani/petani yang terdiri atas petani-petani dewasa (pria atau wanita) maupun petani taruna (pemuda atau pemudi) yang terikat secara informal dalam suatu wilayah kelompok atas dasar keserasian kebutuhan bersama serta berada di lingkungan pengaruh kepemimpinan kontak tani.

Secara kompleks, kelompok tani adalah kumpulan petani maupun peternak yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, Sumber Daya Manusia) dan keakraban untuk meningkatkan serta mengembangkan usaha-usaha anggota. Kelompok adalah himpunan atau kesatuan manusia yang hidup bersama sehingga terdapat hubungan timbal balik. (Nasri, 2013:12-13)

Dengan demikian kelompok tani adalah kumpulan manusia yang memiliki kegiatan dalam bentuk bercocok tanam yang hidup bersama merupakan kesatuan beridentitas dan interaksi sesama sistem norma yang berlaku di dalamnya.

Adanya kelompok tani bertujuan untuk memperkuat kerjasama antar petani/nelayan di dalam lingkungan organisasi kelompok tani ataupun pihak lain diluar kelompok tani. Dengan kerjasama yang dibentuk diharapkan kelompok tani bisa lebih efisien serta lebih mampu menghadapi tantangan, hambatan, gangguan ataupun ancaman dalam usaha tani. bisa juga bertujuan sebagai wadah belajarnya para petani guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baik itu pengurus ataupun anggotanya.

Menurut Departemen Pertanian kelompok tani dikatakan berkembang apabila memiliki karakteristik yang berciri sebagai berikut:

- a) Saling mengenal, akrab dan saling percaya diantaras sesama anggota,
- b) Mempunyai pandangan dan kepentingan yang sama dalam berusaha tani,
- c) Memiliki kesamaan dalam tradisi atau pemukiman, hampaan usaha, jenis usaha, status ekonomi maupun sosial, bahasa, pendidikan dan ekologi,
- d) Ada pembagian tugas dan tanggung jawab sesama anggota berdasarkan kesepakatan bersama.

Adapun unsur pengikat kelompok tani adalah sebagai berikut:

1. Adanya kepentingan yang sama diantara para anggotanya;
2. Adanya kawasan usahatani yang menjadi tanggung jawab bersama diantara para anggotanya;
3. Adanya kader tani yang berdedikasi untuk menggerakkan para petani dan kepemimpinannya diterima oleh sesama petani lainnya;
4. Adanya kegiatan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh sekurang-kurangnya sebagian besar anggotanya; dan
5. Adanya dorongan atau motivasi dari tokoh masyarakat setempat untuk menunjang program yang telah ditentukan. (Madhiel, 2018)

Pembinaan kelompok tani diarahkan untuk memberdayakan petani nelayan agar memiliki kekuatan mandiri, yang mampu menerapkan inovasi (teknis, sosial dan ekonomi), mampu memanfaatkan azas skala ekonomi dan mampu menghadapi resiko usaha, sehingga memperoleh tingkat pendapatan dan kesejahteraan yang layak, untuk itu pembinaan diarahkan agar kelompok tani

dapat berfungsi sebagai kelas belajar mengajar, sebagai unit produksi, serta sebagai wahana kerjasama menuju kelompok tani sebagai kelompok usaha.

1. Kelas belajar: Kelompok tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (PKS) serta tumbuh dan berkembangnya kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktivitasnya meningkat, pendapatannya bertambah serta kehidupan yang lebih sejahtera,
2. Wahana kerjasama: Kelompok tani merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama di antara sesama petani dalam kelompok tani dan antar kelompok tani serta dengan pihak lain. Melalui kerjasama ini diharapkan usaha lainnya akan lebih efisien serta lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan,
3. Unit produksi: Usahatani yang dilakukan oleh masing-masing anggota kelompok tani, secara keseluruhan harus dipandang sebagai suatu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi, baik dipandang dari segi kuantitas, kualitas maupun kontinuitas. (Madhiel, 2018)

Menurut Purwanto (Madhiel, 2018), dinamika kelompok tani adalah seluruh aktivitas dari kekuatan intern dan ekstern secara interaktif dari seluruh anggota kelompok. Sedangkan kelompok dikatakan dinamis apabila semua unsur yang ada dalam kelompok berinteraksi dan berperan sesuai fungsinya.

Jadi, kelompok tani lorong adalah kumpulan orang-orang yang bertujuan untuk memperkuat kerjasama antar warga di dalam lingkungan tertentu atau

lorong untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha tani. Organisasi kelompok tani lorong (poktanrong) yang baik dapat memberikan nilai ekonomi bagi masyarakat yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

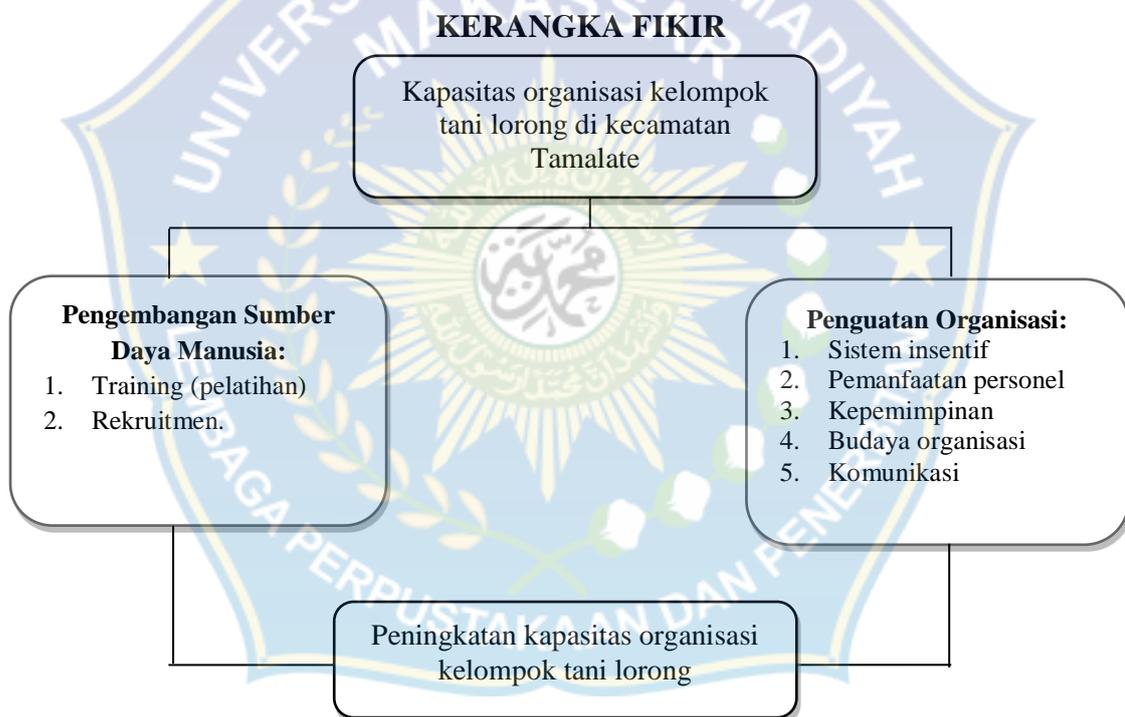
Kapasitas petani yaitu daya yang dimiliki petani untuk menjalankan usahatani ideal sesuai dengan tujuan yang diharapkan (*better farming, better business, friendly environment, dan better living*). Tingkat kapasitas yang dimiliki tersebut menyangkut pengetahuan, sikap dan kemampuan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi petani dalam mengelola usahatani dalam bentuk kemampuan teknis, manajerial, dan sosial, selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kapasitas petani diantaranya peran penyuluh, karakteristik petani, tingkat pengalaman belajar petani, dan ketersediaan Informasi

D. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir merupakan penjelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konsep disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate merupakan kelompok masyarakat yang dibentuk karena adanya proyek/program pemerintah Kota Makassar sehingga ada kemungkinan tidak akan mengakar di masyarakat. Oleh karena itu, ketika proyek selesai kelompok pun bubar. Kapasitas organisasi kelompok tani lorong ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam menghadapi berbagai permasalahan dan kebutuhan sendiri.

Keberhasilan suatu pemerintah daerah dapat terlaksana dengan baik ketika pemerintah daerah mampu memperdayakan masyarakat dan mengeluarkan masyarakat dari ketidakmampuan. Penulis berfokus pada model grindle yaitu

pengembangan sumber-sumber daya, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi, karena sampai saat ini masih belum ada pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kecamatan Tamalate, maka peneliti meyakini bahwa model Grindle pada dimensi 1) pengembangan sumber-sumber daya, 2) penguatan organisasi, yang paling penting untuk saat ini dalam kasus kelompok tani lorong. Dalam penelitian ini, Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate yang dapat dilihat dari bagan kerangka pikir di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dilihat dari latar belakang masalah kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Adapun Fokus Penelitian pengembangan kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar, terdiri atas beberapa hal pokok yang perlu diuraikan yaitu :

1. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus pada ketersediaan tenaga professional dan personal teknis, sedangkan jenis aktifitasnya meliputi pelatihan, dan rekrutmen.

2. Penguatan organisasi

Penguatan organisasi dengan fokus pada system manajemen, meningkatkan kinerja tugas dan fungsi spesifik, mikrostruktur, sedangkan jenis aktifitasnya meliputi sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajerial.

F. Deskripsi Fokus Penelitian

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Pelatihan yaitu pelatihan yang diberikan oleh para pendamping program kelompok tani lorong dari Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar kepada anggota organisasi yang rutin.
- b. Rekrutmen yaitu persyaratan apa saja yang harus diperhatikan masyarakat dalam membentuk kelompok-kelompok petani lorong beranggotakan

kelompok yang memiliki kemauan dan kompetensi sehingga kelompok tersebut mampu mandiri dan berkesinambungan.

2. Penguatan Organisasi

- a. Sistem insentif adalah pemberian sarana yang memotivasi berupa materi ataupun barang yang menunjang kerja, yang diberikan sebagai pendorong kepada para pekerja agar timbul semangat untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam organisasi.
- b. Pemanfaatan personal adalah menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya dalam hal ini untuk meningkatkan kualitas kelompok petani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.
- c. Kepemimpinan adalah bagaimana ketua kelompok tani lorong ini memimpin anggotanya sehingga kelompoknya berjalan dengan baik.
- d. Budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai yang ada, bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku didalam organisasi kelompok tani lorong.
- e. Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang dilakukan oleh beberapa orang di dalam organisasi yang bertujuan menjadi hubungan sosial yang baik antar anggota dalam kelompok tani lorong sehingga mampu mengembangkan kapasitas dari kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian akan dilakukan selama dua bulan, setelah peneliti melakukan seminar proposal. Lokasi penelitian di Kota Makassar, tepatnya di Kecamatan Tamalate. Dasar pertimbangan memilih lokasi ini karena ingin melihat sejauh mana pengembangan kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah melalui deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan Taylor dalam Sujarweni (2014), penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif seperti ucapan atau tulisan serta sifat-sifat orang yang diamati. Penelitian kualitatif mencakup penggunaan subjek yang dikaji dan kumpulan dari berbagai data studi kasus, pengalaman pribadi, wawancara, teks hasil pengamatan, visual yang menggambarkan makna keseharian.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah studi kasus dengan maksud peneliti mengkaji kasus yang berkaitan dengan kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

C. Sumber Data

Sumber data adalah segala bentuk informasi berupa data. Berdasarkan tempatnya, data dapat dibedakan menjadi dua, antara lain data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari lapangan atau tempat penelitian sedangkan menurut Lofland dalam Siagian (2016), data primer merupakan sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif yang merupakan kata-kata dan perilaku.

- a. Wawancara, melakukan wawancara secara mendalam dan bebas kepada seluruh informan berjumlah 10 informan dari Dinas Ketahanan Pangan 1 orang, kantor Camat Tamalate 1 orang Pendamping Poktanrong 2 orang dan 6 orang dari Anggota Poktanrong. dengan menggunakan pedoman wawancara serta dibantu dengan *tape recorder*.
- b. Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan penelitian yang terjadi.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka (*library research*) mengambil data dari sejumlah buku, literatur, tulisan karya ilmiah yang mendukung kelengkapan data sekunder.

D. Informan Penelitian

Informan merupakan orang yang digunakan untuk memberi informasi tentang suatu kondisi dan keadaan latar penelitian sebelum peneliti melakukan pemilihan informan, maka terlebih dahulu ditetapkan situasi sosial penelitian, yang merupakan tempat dimana permasalahan yang terjadi betul-betul ada. Berdasarkan Sujarweni (2014), untuk menghasilkan informasi yang benar, peneliti harus memilih informan dalam penelitian yang dilakukan secara *purposive sampling*. Cara ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa informan yang telah terpilih adalah orang-orang yang benar-benar mengetahui atau terlibat langsung dalam fokus penelitian.

Informan penelitian yang peneliti wawancarai adalah informan kunci yang diambil menggunakan teknik *purposive* yaitu penunjukan langsung sesuai kebutuhan penelitian. Informan kunci yang diwawancarai adalah:

Tabel 3.1 Informan

No.	Nama Informan	Inisial	Jabatan/Status
1.	Ferdy Muchtar, M.Sc., P.hd	FM	Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Pangan Makassar
2.	M. Naufal, S.Sos	MN	Kepala Seksi Perekonomian dan pembangunan Kecamatan Tamalate
3.	Abdul Karim	AK	Pendamping Poktanrong
4.	Syahaeni	S	Pendamping Poktanrong
5.	Agus Salim	AS	Anggota Poktanrong Lontara Kelurahan Balang Baru
6.	Rahmat Syah	RS	Ketua Poktanrong Balla Lompoa Kelurahan Barombong

7.	Hadrah Rasyad	HR	Ketua Poktanrong Lotus Kelurahan Pa-baeng-baeng
8.	Ida Faridah	IF	Anggota Poktanrong Parrannuangku (PKK) Kelurahan Pa'baeng-baeng
9.	Helmiaty	H	Ketua Poktanrong Strawberry Kelurahan Mannuruki
10.	Abdul Hafid, SE	AH	Ketua Poktanrong Bersatu Kelurahan Bonto Duri

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Pasolong (2013) teknik pengumpulan data adalah suatu proses penyediaan sumber data primer untuk kebutuhan suatu penelitian. Pengumpulan data yaitu suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah karena pada umumnya data yang terkumpul digunakan dalam rangka analisis penelitian, selain dari penelitian verifikasi dalam menguji tesis.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi langsung, wawancara mendalam dan dokumentasi. Berikut teknik pengumpulan data:

1. Observasi Langsung

Observasi atau pengamatan langsung merupakan teknik pengumpulan data dalam mengamati secara langsung sasaran penelitian, merekam peristiwa dan studi dokumentasi secara cermat. Teknik observasi langsung dilakukan dengan mengamati secara langsung bagaimana pemerintah mengembangkan kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hasil observasi terdiri dari aktivitas, kejadian, peristiwa, dan objek, serta perasaan seorang informan. Observasi ini dilakukan untuk dapat

memperoleh gambaran yang lebih riil dari suatu peristiwa untuk menjawab pertanyaan dari peneliti.

Peneliti mengamati beberapa poktanrong di Kecamatan Tamalate yang pertama adalah poktanrong Lontara dimana mereka mampu mengelola area lorong dan tanah kosong disekitar rumah mereka, dan menanam tanaman dengan baik, kegiatannya terstruktur seperti penyiraman tanaman oleh anggota setiap 2 kali sehari dan juga termasuk salah satu poktanrong yang berhasil karena tanamannya masih ada sampai sekarang dan hasilnya biasanya dikonsumsi secara pribadi dan dijual di beberapa hotel di Makassar. Kedua, poktanrong Balla Lompoa dimana mereka awalnya bisa memanen hasil tanaman tetapi tidak bertahan lama dikarenakan tanamannya tidak karena faktor cuaca, kegiatan didalam poktanrong diatur oleh ketua dengan pembagian tugas masing-masing anggota. Ketiga, poktanrong Lotus dimana mereka mampu mengelola tanaman dengan baik meskipun poktanrongnya tidak termasuk dalam daftar kelompok tani lorong yang menerima bantuan, poktanrong ini hanya menerima bibit namun mampu memanfaatkan area yang ada sehingga kebutuhan akan tanah dapat tertutupi, kegiatan yang biasa mereka lakukan dengan menyiram tanaman 2 kali sehari beserta pupuknya. Keempat, poktanrong PKK dimana hanya beberapa anggota yang aktif merawat dan mengelola tanaman, tanaman terbengkalai dikarenakan anggota yang awalnya aktif sibuk dengan pekerjaan masing-masing, aktivitas mereka terhenti karena tanamannya mati. Kelima, poktanrong Strawberry dimana mereka mampu merawat tanamannya meski karena cuaca ekstrim beberapa

tanaman mereka sempat mati namun ketua dan anggota poktanrong mampu mengelola dengan baik tanaman yang ada sehingga tanaman yang mati dapat tergantikan dengan bibit yang baru, aktivitas yang mereka lakukan dengan menyiram tanaman 2 kali sehari dan juga memberikan pupuk yang diberikan oleh pemerintah. Keenam, poktanrong Bersatu dimana aktivitas atau kegiatan dalam poktanrong itu tidak berjalan lagi dikarenakan semua tanamannya mati, adapun penyebabnya adalah faktor cuaca dan kurangnya pemahanan dari anggota poktanrong tentang cara pengelolaan tanaman.

2. Wawancara Mendalam

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disiapkan yang diharapkan mengungkap pengamatan empirik tentang penelitian kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Kegiatan pengamatan dan wawancara dilakukan dengan bertanya kepada informan sesuai pedoman wawancara yang telah dibuat tanpa memperlihatkan kepada informan hal-hal yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang diamati. Peneliti memilih melakukan wawancara mendalam, ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang kompleks, yang sebagian besar berisi pendapat, sikap dan pengalaman pribadi. Untuk menghindari kehilangan informasi, maka peneliti meminta izin kepada informan untuk menggunakan alat perekam berupa handphone.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu penggunaan catatan-catatan atau pengambilan gambar dalam bentuk foto yang ada di lokasi penelitian untuk dijadikan referensi sumber yang sesuai dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aktivitas yang difokuskan untuk mengolah data-data yang telah didapatkan oleh peneliti melalui kegiatan wawancara, observasi dan teknik dokumentasi dalam hubungannya dengan kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah melakukan kegiatan proses analisis data. Hal ini ditujukan untuk memilih data-data yang telah terkumpul pada saat penelitian dilaksanakan, yang selanjutnya analisis data kualitatif terbagi dalam tiga tahap yaitu:

1. Reduksi Data

Saat peneliti melakukan pengambilan data di lapangan banyak kerumitan yang dilalui dengan mewawancarai sumber data utama, peneliti mencatat, merekam semua jawaban yang dikemukakan oleh sumber data, beragam data yang penulis peroleh. Ada jawaban yang sama ada juga jawaban yang berbeda terhadap setiap pertanyaan yang diajukan.

Maka yang harus dilakukan peneliti yaitu melakukan analisis melalui mereduksi data, mereduksi data berarti merangkum semua hasil wawancara,

observasi dan dokumentasi, kemudian memilah dan mengambil hal-hal yang penting, yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji oleh peneliti dengan berdasarkan pada indikator yang dikembangkan dalam pedoman wawancara yang terkait dengan strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

2. Menyajikan Data

Langkah utama kedua dari kegiatan analisis data ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari kata yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya. Setelah mereduksi data sesuai dengan hal-hal pokok yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji, langkah selanjutnya adalah peneliti menyajikan data tersebut dalam bentuk narasi. Artinya, setiap fakta dan informasi yang didapatkan yang terjadi ataupun tidak ditemukan peneliti, kemudian dinarasikan dan diberikan interpretasi terhadap fenomena-fenomena tersebut.

Penyajian data dilakukan agar data hasil reduksi terorganisirkan, memberikan pemahaman kepada peneliti mengenai fenomena yang terjadi, setelah itu peneliti merencanakan tindakan selanjutnya yang harus diambil berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena tersebut. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun atau menyajikan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi yang berkenaan dengan kapasitas organisasi kelompok tani lorong di Kota Makassar.

3. Verifikasi Data dan Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah verifikasi data, seperti yang dijelaskan di atas bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan selanjutnya. Proses untuk mendapatkan kebenaran laporan inilah yang disebut verifikasi data. Verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan, sejak pertama kali memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data. Peneliti berusaha untuk menganalisis lebih lanjut dan mencari makna dari data ulang dikumpulkan, berbobot dan kuat sedang data lain yang tidak menunjang, Selanjutnya dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang masih bersifat naratif.

Setelah data disajikan dan diverifikasi dalam bentuk naratif berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, langkah peneliti selanjutnya adalah menarik kesimpulan berdasarkan pemaparan data tersebut. Penyimpulan data sesuai dengan fokus masalah, kesimpulan yang diajukan sekaligus sebagai temuan penelitian.

G. Pengabsahan Data

Menurut Sugiono (2006) validasi merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Lofland yang dikutip dari Lexy Moleong (2005) pengabsahan data bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang berukuran benar-benar merupakan variabel yang ingin diukur. Keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang cepat. Salah satu caranya adalah dengan proses

triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data atau keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi Teknik

Teknik data untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteks observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subjek selama wawancara, interaksi subjek, dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

b. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dan

berhadapan langsung dengan informan yang dianggap mengerti mengenai permasalahan yang diteliti.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validasi data yang berkaitan dengan pengecekan data berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi penelitian perlu diadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Makassar

Kota Metropolitan Makassar adalah Ibukota dari Provinsi Sulawesi Selatan. Terletak antara $119^{\circ}241'17'38''$ Bujur timur dan $5^{\circ}8'6'19''$ Lintang Selatan. Kota yang berada di daerah Sulawesi Selatan ini merupakan kota metropolitan terbesar di Kawasan Indonesia Timur, berbatasan dengan Selat Makassar di sebelah barat, Kabupaten Kepulauan Pangkajene di sebelah utara, Kabupaten Maros di sebelah timur dan Kabupaten Gowa di sebelah selatan.

2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Wilayah kecamatan Tamalate berada di bagian selatan kota Makassar. Secara astronomis kecamatan ini terletak antara $5^{\circ}10''$ BT dan $119^{\circ}24'28''$ LS. Adapun wilayah-wilayah yang membatasi kecamatan Tamalate yaitu:

- a. Sebelah utara: Kecamatan Mariso, Mamajang, dan Rappocini
- b. Sebelah timur: Kabupaten Gowa
- c. Sebelah selatan: Kabupaten Takalar
- d. Sebelah barat: Selat Makassar

Kecamatan Tamalate terdiri dari 11 kelurahan dengan tiga kelurahan berada di daerah pantai sisanya berada di daerah bukan pantai. Kelurahan yang berada di daerah pantai yaitu Kelurahan Barombong, Tanjung Merdeka dan Maccini Sombala. Sedangkan kelurahan yang berada di daerah bukan pantai yaitu

Kelurahan Balang Baru, Jongaya, Bongaya, Pa'baeng-baeng, Mannuruki, Parang Tambung, Mangasa dan Bontoduri. Menurut jaraknya, letak masing-masing Kelurahan ke ibukota Kecamatan bervariasi antara 1-2 km (Jongaya dan Parang Tambung), Kelurahan lainnya berjarak 5-10 km.

Dengan luas wilayah 20,21 km² Kecamatan Tamalate terhitung sebagai kecamatan terluas keempat di kota Makassar. Dari luas wilayah tersebut Kelurahan Barombong memiliki wilayah yang terluas yaitu 7,34 km² dan Kelurahan Bongaya memiliki luas wilayah terkecil yaitu 0,29 km². Secara umum dapat dikatakan bahwa ketinggian wilayah daratan Kecamatan Tamalate di atas permukaan laut (DPL) berkisar interval 1-6 meter.

Letak masing-masing kelurahan ke ibukota kecamatan berkisar 1-10 km, dengan Kelurahan Maccini Sombala sebagai kelurahan yang berada paling dekat. Hal ini dikarenakan Kantor Kecamatan Tamalate berada di kelurahan tersebut. Sedangkan jarak ibukota kecamatan ke ibukota Makassar ± 5 km.

a. Keadaan Demografi

Kecamatan Tamalate terletak di Jl. Danau Tanjung Bunga Utara No. 181, Kelurahan Maccini Sombala. Kecamatan Tamalate dipimpin oleh seorang Camat dengan membawahi staf yang berjumlah 26 orang, dengan jumlah PNS sebanyak 21 orang dan Tenaga Sukarela sebanyak 5 orang.

b. Visi dan Misi Kecamatan Tamalate

Visi Kota Makassar ***“Mewujudkan Makassar Kota Dunia yang nyaman untuk semua”***, maka yang menjadi Visi Kecamatan Tamalate adalah

“Terwujudnya Pelayanan Prima dalam mendukung Makassar Kota Dunia”.

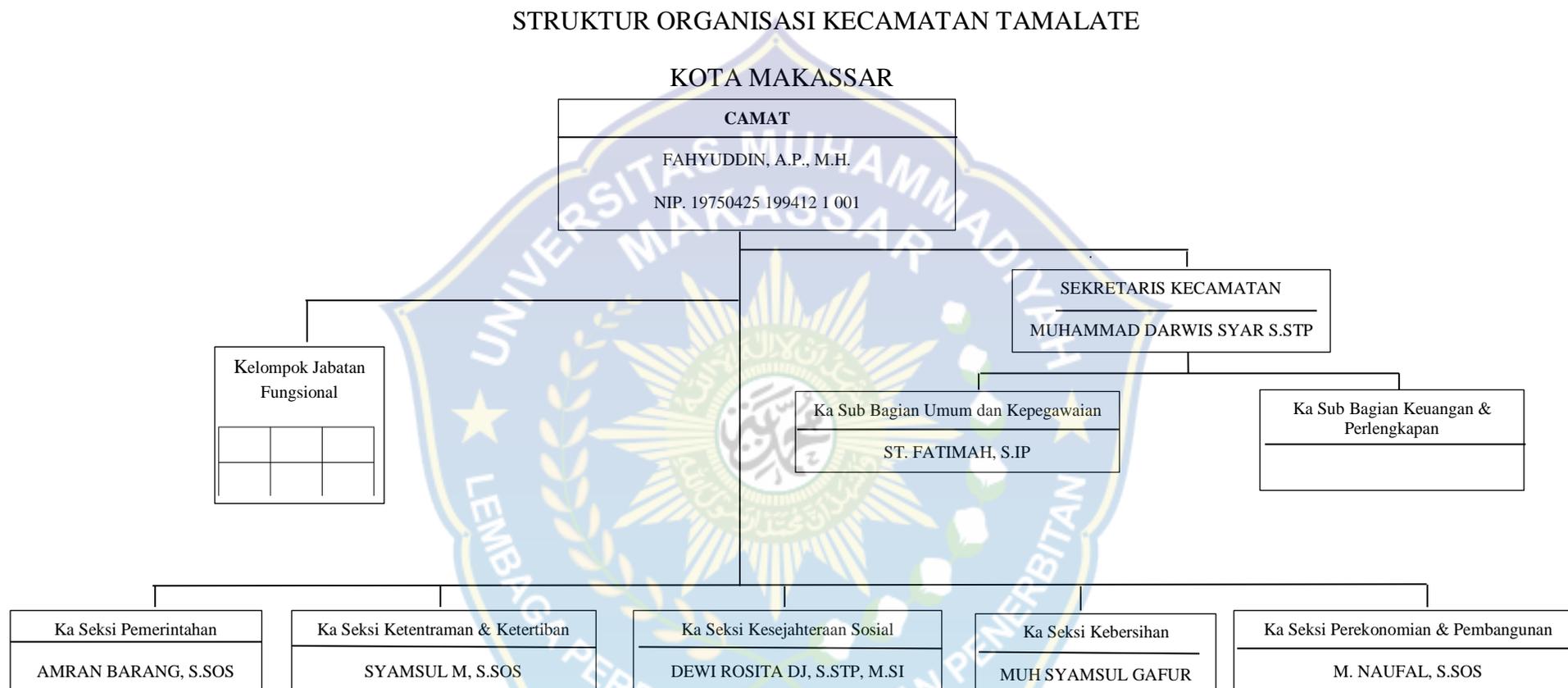
Pemahaman terhadap Visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) **Pelayanan prima** adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik dalam hal ini Kecamatan Tamalate diharapkan akan memiliki standar pelayanan ISO 1900 : 2008 sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
- 2) Kecamatan Tamalate sebagai salah satu Kecamatan penyanggah Kota Makassar hendaknya mampu memberikan pelayanan secara baik dan cepat, transparan dan akuntabel kepada setiap warga masyarakat yang membutuhkan pelayanan, sehingga menjadi salah satu Kecamatan yang terdepan dalam hal pelayanan prima.

Pernyataan Misi mencerminkan tentang segala sesuatu yang akan dilaksanakan untuk pencapaian Visi. Dengan adanya pernyataan Misi organisasi, maka akan dapat dijelaskan mengapa organisasi eksis dan apa maknanya pada masa yang akan datang. Adapun Misi Kecamatan Tamalate adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pelayanan publik secara professional
- b. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui usaha ekonomi produktif
- c. Meningkatkan kualitas infrastruktur lingkungan yang nyaman dan rapi.

c. Struktur Organisasi Kantor Camat Tamalate



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kecamatan Tamalate Kota Makassar

3. Gambaran Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar

a) Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar

Pernyataan visi merupakan spirit bagi eksistensi, agresifitas dan kontinuitas sebuah organisasi, visi menggambarkan cita-cita ideal yang hendak diraih dan merupakan wujud atau bentuk masa depan yang diharapkan, dengan visi sebuah organisasi akan berjalan dinamis, konsisten dan pada akhirnya berpeluang untuk meraih kesuksesan. Visi menjadi bagian integral dalam penyusunan dan penetapan perencanaan strategis.

Mengingat akan hal tersebut, maka Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar menetapkan visi sebagai berikut:

”Terwujudnya Rumah Tangga Tahan Pangan yang Bergizi, Beragam, Seimbang, dan Aman Berbasis Penyuluhan pada Tahun 2019”.

Rumusan visi tersebut di atas mengandung makna :

1. Rumah tangga tahan pangan dan berkelanjutan mengandung pengertian hendaknya dalam penyediaan pangan bersumber pada sumber daya domestik yang spesifik yang dimanfaatkan secara arif dan efisien dengan memperhatikan kelestarian dan tidak merusak lingkungan serta memperkuat kemandirian dalam penyediaan pangan di Lorong-lorong.
2. Menjadikan Makassar sebagai kota yang memiliki kemampuan menyediakan pangan dalam berbagai jenis dengan kualitas yang terjamin sehingga dapat terwujud rumah tangga tahan pangan dan gizi dalam waktu jangka panjang dengan konsumsi pangan yang cukup, beragam, berdasarkan prinsip gizi yang seimbang dan aman yang dapat mendukung

status gizi yang baik untuk mewujudkan hidup aktif, cerdas, sehat, dan produktif.

3. Pendampingan penyuluhan pertanian dan keamanan pangan yang bertujuan meningkatkan ketahanan pangan.

Misi merupakan deskripsi tugas-tugas utama yang bersifat global dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

Dinas Ketahanan Pangan, mengacu pada visi di atas menetapkan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan ketahanan pangan dalam rangka pelayanan penyediaan pangan yang beragam, bergizi, seimbang dan aman yang berbasis sumber daya lokal.
2. Menumbuhkembangkan kelembagaan ekonomi pangan di sektor Lorong-lorong melalui penguatan UKM pangan.
3. Melakukan pengawasan dan koordinasi pengendalian dan pengelolaan ketersediaan pangan di sektor pertanian, peternakan dan perikanan.
4. Meningkatkan SDM kelompok tani Lorong di kelurahan dan sarana prasarana pendukung.
5. Meningkatkan partisipasi kaum perempuan sebagai penyedia utama pangan dalam rumah tangga melalui kelompok wanita tani berbasis Lorong dalam rangka penganekaragaman konsumsi pangan.

Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar menetapkan rumusan tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatnya kapasitas Sumber Daya Aparatur dan kualitas sarana prasarana perkantoran.
2. Meningkatnya kemampuan mengakses pangan bagi rumah tangga di tingkat kelurahan seiring upaya menurunkan prevelensi penduduk rawan pangan.
3. Meningkatnya pengawasan, pengendalian, kewaspadaan, keamanan, dan ketersediaan pangan di sektor pertanian.
4. Meningkatnya koordinasi dan peran aparaturnya dan masyarakat sehingga mampu mewujudkan koordinasi dalam membangun ketahanan pangan dan penyuluhan.



- 1) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
- 2) Sub Bagian Keuangan
- 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Ketersediaan dan Produksi Pangan
 - 1) Seksi Ketersediaan dan Sumber Daya Pangan
 - 2) Seksi Produksi Pangan
- d. Bidang Kerawanan, Distribusi dan Cadangan Pangan
 - 1) Seksi Kerawanan dan Distribusi Pangan
 - 2) Seksi Cadangan dan Harga Pangan
- e. Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan
 - 1) Seksi Konsumsi Pangan
 - 2) Seksi Penganekaragaman dan Pengembangan Pangan Lokal
- f. Bidang Keamanan Pangan
 - 1) Seksi Kelembagaan dan Informasi Pangan
 - 2) Seksi Pengawasan Keamanan Pangan

B. Sejarah Kelompok Tani Lorong (Poktanrong)

Pada awal tahun 2017 Walikota Makassar membentuk Badan Usaha Lorong (BULO) yang dapat menampung aktivitas-aktivitas produktif warga lorong, kemudian pada setiap lorong dibentuk Kelompok Tani Lorong (Poktanrong) dengan 20 anggota tiap kelompok dari 31 kelompok yang ada dan selanjutnya diberikan bibit cabe untuk di tanam di pekarangan rumah mereka. Kemudian pada tahun 2018 pemerintah Kota Makassar menetapkan penambahan jumlah

kelompok berjumlah 8 kelompok dengan masing-masing 20 anggota, sehingga jumlah kelompok tani lorong pada tahun 2018 berjumlah 39 kelompok.

Program BULO merupakan program lembaga masyarakat yang banyak mengandung makna sosial dan ekonomi dengan tujuan profit, semi profit, dan nirlaba dalam mendukung nilai tambah kesejahteraan masyarakat. Program ini memiliki tujuan utama yaitu mendorong pengembangan sekitar 7.520 lorong menjadi produktif sebagai kelanjutan *masterplan* restorasi lorong di Kota Makassar dengan harapan jika semua lorong menyatu maka akan menjadi pergerakan ekonomi mikro berbasis lorong yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi warga Makassar.

Program pembentukan kelompok tani lorong (Poktanrong) ini merupakan kelanjutan dari program Lorong *Garden*, dan pada tahap awal dari sisi kelembagaan dibentuk kelompok yang beranggotakan 20 orang di setiap lorong untuk selanjutnya diverifikasi dan dinyatakan layak atau tidak untuk ikut program Poktanrong.

Kelompok tani lorong (poktanrong) adalah kumpulan orang-orang yang bertujuan untuk memperkuat kerjasama antar warga di dalam lingkungan tertentu atau lorong untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha tani. Organisasi kelompok tani lorong (poktanrong) yang baik dapat memberikan nilai ekonomi bagi masyarakat yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Program ini telah mengubah wajah lorong-lorong yang ada di lingkungan perkotaan menjadi bersih, hijau dan tertata rapi, selain itu masyarakat yang hidup

didalam lorong tersebut lebih erat tali silaturahmi karena adanya komunikasi yang terjalin secara berkesinambungan.

Sebagian besar yang dibutuhkan untuk menciptakan lorong-lorong yang nyaman dan produktif, berasal dari warga lorong itu sendiri, hal ini terjadi karena pendekatan pemahaman pada warga lorong terkait dengan manfaat yang mereka terima jika program ini berhasil. Warga lorong secara sukarela melakukan pembenahan pada lorongnya. Adapun dinas Ketahanan Pangan, memberikan bantuan bibit dan pendampingan/penyuluhan pada warga. Tupoksi tersebut mengarahkan kewenangan dinas untuk melakukan peningkatan kualitas lingkungan hidup bagi masyarakat dan peningkatan sarana dan prasarana perkotaan.

C. Pengembangan Kapasitas Kelompok Tani Lorong Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Kapasitas adalah kemampuan individu organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif, dan terus menerus (dalam Milen 2004: 12). Menurut Milen (2004:15) pengembangan kapasitas adalah proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat meningkatkan kemampuannya untuk:

3. Menjalankan fungsi pokok, memecahkan masalah, menentukan dan mencapai tujuan.
4. Memahami dan menghubungkan kebutuhan pengembangan mereka dalam konteks yang luas dan dengan cara terus menerus.

Menurut definisi ini, kemampuan inti suatu organisasi atau sistem terdiri dari: menganalisa lingkungan, menetapkan dan hal-hal pokok, merumuskan strategi melaksanakan tindakan memonitor kinerja, menjamin kinerja, menyesuaikan cara bertindak untuk mencapai sasaran dan memperoleh pengalaman serta keahlian baru untuk menghadapi tantangan-tantangan yang bertambah.

Pembangunan kapasitas (peningkatan kapasitas) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan *efficiency, effectiveness, and responsiveness* kinerja organisasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Grindle (Haryono, 2017:39): "*Capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance.*" (Pembangunan kapasitas upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan berbagai macam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintah).

Pada dasarnya pengembangan kapasitas meliputi tiga dimensi yaitu, pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi serta reformasi kelembagaan. Pembahasan mengenai ketiga dimensi pengembangan kapasitas tersebut berkaitan dengan fokus dan jenis aktivitas pengembangan kapasitas. Dimensi pengembangan sumber daya manusia dengan fokus ketersediaan tenaga profesional dan personal teknis dengan jenis aktivitas seperti pelatihan, sistem upah dan rekrutmen. Dimensi penguatan organisasi dengan fokus pada sistem manajemen, meningkatkan kinerja tugas dan fungsi, dengan jenis aktivitas antara lain pemanfaatan personil, kepemimpinan dan komunikasi. Sedangkan dimensi

reformasi kelembagaan berfokus kepada persoalan institusi dan sistem, dengan jenis aktivitas antara lain perubahan kebijakan, reformasi konstitusional. Penulis berfokus pada model Grindle yaitu pengembangan sumber-sumber daya, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi, karena sampai saat ini masih belum ada pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kecamatan Tamalate, maka peneliti meyakini bahwa model Grindle pada dimensi 1) pengembangan sumber-sumber daya, 2) penguatan organisasi, yang paling penting untuk saat ini dalam kasus kelompok tani lorong.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia menurut Grindle, menyatakan bahwa inisiatif untuk mengembangkan SDM, secara umum berusaha untuk meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara profesional dan meningkatkan kapasitas teknisnya.

Pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus pada ketersediaan tenaga profesional dan personal teknis, sedangkan jenis aktifitasnya meliputi pelatihan, dan rekrutmen.

a) Pelatihan (Training)

Salah satu bagian terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan (training). Pelatihan yaitu pelatihan yang diberikan oleh para pendamping program kelompok tani lorong dari Dinas Ketahanan Pangan Kota

Makassar kepada anggota organisasi secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para anggota kelompok tani lorong.

Adapun beberapa hasil wawancara terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan, seperti halnya yang dikatakan oleh Kepala Seksi Perekonomian dan pembangunan Kecamatan Tamalate, berinisial MN:

“Kalau pelatihan untuk poktanrong itu yang punya leading sektor teknis pembinaan itu adalah dinas ketahanan pangan kota Makassar. Jadi yang mengadakan pelatihan dari dinas tersebut tapi kami juga memfasilitasi terkait kegiatan sosialisasi yang ada di Kecamatan. Kami juga rangkai ada beberapa sosialisasi yang kami rangkai dalam rangka pembinaan kelompok tani lorong yaitu kegiatan sosialisasi tanam hidroponik maupun tentang ekonomi kreatif kami usungkan kesitu beberapa pesertanya itu dari anggota poktanrong sehingga yang kami lakukan di Kecamatan hanya memfasilitasi sosialisasi tapi hakikatnya dalam kegiatan itu yang bertanggungjawab itu dinas ketahanan pangan” (wawancara, MN. 9 januari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan sudah dilaksanakan oleh Dinas Ketahanan Pangan yang bertanggungjawab untuk memberikan pembinaan secara teknis. Kecamatan Tamalate hanya memfasilitas terkait kegiatan sosialisasi mengenai poktanrong di Kantor Kecamatan. Selanjutnya oleh Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar berinisial FM:

“Kalau pelatihannya berbagai macam ada pelatihan tentang produksi, ada pelatihan pengolahan pangannya, ada pelatihan berhubungan dengan pasar, kalau dari tingkat penyuluh itu rutin kayaknya itu dalam setiap 1 bulan 2 kali seminggu dari dinas berdasarkan kebutuhannya” (wawancara, FM. 14 Januari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan sudah dilaksanakan oleh aparat Dinas Ketahanan Pangan, pelatihan yang dilakukan yakni pelatihan tentang produksi, pelatihan pengolahan pangann, dan pelatihan yang berhubungan dengan

pasar adapun pembinaan teknis ini dilaksanakan oleh penyuluh yang rutin tiap 1 bulan 2 kali seminggu sesuai dengan kebutuhannya. Selanjutnya ditambahkan oleh Pendamping Poktanrong berinisial AK:

“Pertama itu biasanya kalau dari dinas secara menyeluruh itu artinya semua poktanrong dipanggil diundang kemudian dikumpulkan di suatu tempat apakah di Hotel atau biasa juga disini kemudian dikumpulkan secara massal dulu apa dan bagaimana itu poktanrong setelah itu ditugaskanlah para penyuluh-penyuluh mendampingi beliau mendampingi itu poktanrong-poktanrong yang telah difasilitasi tadi jadi ini tugasnya penyuluh bagaimana bekerja sama yang baik dengan poktanrong supaya itu tanaman apa-apa yang dilakukan itu berjalan dengan baik” (wawancara, AK. 4 Februari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan sudah dilaksanakan oleh Dinas Ketahanan Pangan, pelatihan ini mengumpulkan poktanrong-poktanrong untuk mengikuti sosialisasi setelah itu ditugaskan masing-masing poktanrong untuk mendampingi poktanrong yang sudah difasilitasi tersebut.

Pernyataan diatas senada dengan pendapat informan yang berinisial S (pendamping poktanrong) yang mengatakan bahwa:

“Kalau pelatihannya selama ini kita biasanya mengundang dari setiap kelompok itu, pelatihan di hotel atau pelatihan di sini selanjutnya kalau pembinannya itu masing-masing penyuluh bertanggung jawab dibawah untuk membina dan melatih anggota kelompok” (wawancara, S. 4 Februari 2019)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan dilaksanakan dengan mengundang tiap-tiap poktanrong dan selanjutnya pembinaan dari masing-masing penyuluh bertanggung jawab membina dan melatih anggota poktanrong. Adapun pelatihan yang dilakukan penyuluh yaitu pertama pengenalan media tanam, kompos, bibit, yang kedua cara pencampuran media tanam, ketiga perlakuan benih sebelum disemaikan, keempat cara menyemai benih, kelima cara pemeliharaan benih,

keenam cara pengisian polybag dengan pemindahan tanaman ke polybag, ketujuh saat umut pindah tanam dari penyemaian ke polybag besar, kedelapan cara penyiraman, kesembilan cara pemupukan dosis dan waktu pemupukan yang benar, kesepuluh pengendalian hama penyakit, kesebelas cara panen, dan yang terakhir cara pengolahan hasil panen.

Adapun beberapa pendapat diatas berbeda dengan pendapat para Poktanrong karena sebagian berpendapat bahwa pelatihan yang dilakukan tidak merata karena ada sebagian lainnya yang berpendapat bahwa pelatihan jarang dilakukan. Hal ini didukung oleh pernyataan AS (anggota poktanrong Lontara) yang mengatakan bahwa:

“Adapun beberapa pelatihan atau pertemuan yang kita dari pemerintah itu ya memang beberapa kali diantaranya bagaimana memperbaiki sistem penanaman yang bagus dan bekerja sama dengan pihak luar itu yang kita dapatkan. Kalau pertemuan yang satu tempat itu ada 3 atau 4 kali tetapi kalau dilapangan ada PPL yang dari dinas memang selalu rutin menemani kita dilapangan jadi ada 2 pertemuan, yang pertamanya dari dinas ketahanan pangan dan kalau PPL itu rajin atau sering menemani kita dilapangan” (wawancara, AS, 29 Januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan yang dilakukan sangat baik karena pendamping sangat rutin menemani dilapangan. Senada dengan pernyataan informan berinisial AS diatas, informan yang berinisial H (ketua poktanrong Strawberry) yang mengatakan bahwa:

“Kalau pelatihan tidakji kan sudah biasami rata-rata orang sudah tau, paling waktu awal ini kumpulji saja atau isi polybag, isi tanah, bibitkan sudah ada memang jadi tinggal dipindahkan satu-satu ke polybag rame-rame kana da memang kelpoknya itu toh. Ada juga penyuluh kecamatan tamalate juga kalau dia itu rajin juga pokoknya 1 kali jalan singgah lagi biasa sebulan tidak menentu. Terus sosialisasi yang kita dapat itu kayaknya ada 5 kali tentang pangan kayak cabe, hidroponik juga” (wawancara, H, 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan sosialisasi yang diterima ada 5 kali tentang pelatihan pangan seperti penanaman cabe, penanaman hidroponik dan pelatihan rutin dari penyuluh setiap bulan membantu anggota poktanrong. Selanjutnya ditambahkan oleh informan yang berinisial HR (ketua poktanrong Lotus) yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan yang diberikan yaitu cara pembibitan dan cara menanam cabe. Ada 5 kali pelatihan” (wawancara. HR, 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan yang diberikan seperti pelatihan cara pembibitan dan cara menanam cabai pelatihan yang dilakukan sebanyak 5 kali dihadiri oleh ketua dan anggota poktanrong sebagai peserta pelatihan.

Tetapi berbeda dengan pendapat informan yang Berinisial IF (anggota Poktanrong PKK) yang mengatakan bahwa :

“Belum ada pelatihan dari dinas, cuma arahan dari pak Lurah, oh iya pernah latihannya 1 kali di hotel Maleo” (wawancara. IF, 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara dengan informan IF menunjukkan bahwa tidak adanya pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan yang ada cuman arahan dari Kantor Kelurahan saja. Senada dengan pernyataan informan berinisial IF diatas, informan yang berinisial RS (ketua poktanrong Balla Lompoa) yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan yang diberikan dari pemerintah itu tentang masalah penanaman cabai sebanyak 2 kali diadakan seperti sosialisasi cara-cara penanaman cabai, cara-cara pengolahannya” (wawancara, RS, 20 Januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan yang diberikan oleh pemerintah itu tentang masalah penanaman dan juga pelatihan hanya dalam bentuk sosialisasi yang

diadakan 2 kali tetapi tidak adanya pelatihan yang dilakukan oleh para pendamping poktanrong. Selanjutnya ditambahkan oleh informan yang berinisial AH (ketua poktanrong Bersatu) mengatakan:

“Pelatihan biasa itu diundang dari pertanian dilaboratoriumnya juga biasa latih disana kalau masalah tanaman itu biasa kita sama-sama, biasanya hanya sosialisasi saja terus kita tidak tau masalah yang terjadi di lapangan karena kita bukan ahli pertanian jadi biasanya itu ada kendala dari masalah cuaca jadi tanaman-tanaman banyak mati karena kurangnya matahari yang cukup untuk tanaman” (wawancara. AH, 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan yang diberikan itu cukup baik dalam hal sosialisasi tetapi yang terjadi banyak kendala pada saat di lapangan karena masyarakat masih kurang memahaminya.

Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan yang dilakukan oleh aparat Dinas Ketahanan Pangan sudah dilaksanakan yaitu pembinaan teknis dalam bentuk sosialisasi yang diberikan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan para pendamping Poktanrong akan tetapi yang terjadi dilapangan pelatihan ini tidak dilakukan secara merata karena ada yang mendapat pelatihan rutin setiap bulan dari penyuluh atau pendamping Poktanrong dan ada juga yang tidak mendapatkan pelatihan tiap bulannya. Hal ini terjadi dikarenakan masih adanya para Poktanrong yang tidak memahami cara merawat tanaman dengan baik, padahal yang kita ketahui tentang pelatihan yang diberikan oleh para pendamping program kelompok tani lorong dari Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar kepada anggota organisasi secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para anggota kelompok tani lorong.

b) Rekrutmen

Salah satu komponen penting pengembangan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan, merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen yaitu persyaratan apa saja yang harus diperhatikan masyarakat dalam membentuk kelompok-kelompok petani lorong beranggotakan kelompok yang memiliki kemauan dan kompetensi sehingga kelompok tersebut mampu mandiri dan berkesinambungan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Kepala Seksi Perekonomian dan Pembangunan Kecamatan Tamalate berinisial MN:

“Kalau masalah proses saya menjadi kasi ekbang saya adalah sebelumnya menjabat selaku kasubag keuangan tapi atas promosi dari pak camat pada saat itu mungkin melihat hasil kinerja kami dan mengingat jug promosi jabatan sehingga beliau mempromosikan saya sebagai kepala perekonomian, pembangunan dan pengembangan sistem tingkat kecamatan Tamalate begitu prosesnya. Saya dulu tes CPNS, sebelum saya ikut tes CPNS dulu adalah formasi penyuluh keluarga berencana saya ikut tes di Makassar begitu lulus mendapatkan sk ditempatkan di Kabupaten Barru saya bertugas kurang lebih 12 tahun 2003 saya pindah ke Makassar sampai sekarang jadi sejak 91 saya CPNS trus PNS 1992” (wawancara, MN, 9 januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perekrutan di Kantor Camat Tamalate melewati tes CPNS sebelumnya pernah mengikuti tes formasi penyuluh keluarga berencana di Kota Makassar.

Adapun pendapat informan berinisial FM selaku Kepala Seksi Konsumsi

Pangan Dinas Ketahanan Pangan Makassar mengatakan bahwa:

“Untuk pegawai dinas ketahanan pangan disini kita mengikuti yang namanya tes CPNS waktu itu saya tes CPNS saya mengikuti beberapa persyaratannya minimal berijazah D3 dan S1” (wawancara, FM. 14 Januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perekrutan di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar melewati tes CPNS yang mempunyai syarat minimal D3 dan S1. Selanjutnya ditambahkan oleh Pendamping Poktanrong berinisial S mengatakan:

“Saya itu ditunjuk langsung dari kantor oleh ibu kadis sama semua itu penyuluh yang ada di Kota Makassar ditugasi memang mendampingi semua bulo yang ada di Kota Makassar. Sekarang saya PNSma, kalau kemarin-kemarin itukan kita dari kontrak apa namanya itu THL TB PP kontrak pusat terus tahun kemarin itu diprioritaskan ada 4 orang penyuluh di Makassar diikutkan tes memenuhi syarat umurnya toh yang dibawah 35 tahun” (wawancara, S, 4 Februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perekrutan sebagai pendamping Poktanrong itu ditunjuk langsung oleh kantor Dinas Ketahanan Pangan. Adapun pernyataan diatas didukung oleh Pendamping Poktanrong berinisial AK:

“Samaji juga saya itu ditunjuk langsung sama bu kadis untuk jadi penyuluh yang dampingi poktanrong-poktanrong ditugasi karena tiap penyuluh atau pendamping itu masing-masing 3 poktanrong yang dia damping. Kalau saya itu belum saya itu dijadikan P3K tapi nanti juga ada surat tugasnya dari pusat untuk P3K dan alhamdulillah lulus tinggal ditunggu surat tugasnya” (wawancara, AK, 4 Februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perekrutan sebagai pendamping poktanrong itu ditunjuk langsung oleh kantor Dinas Ketahanan Pangan dengan memenuhi syarat tertentu.

Adapun beberapa pendapat para poktanrong tentang perekrutan oleh anggota poktanrong Lontara berinisial AS:

“Kalau persyaratan buat poktanrong itu disini awalnya disuruh buat kelompok minimal 20 orang berkelompok terus disetor nama-nama beserta fotocopy KTPnya meskipun sekarang tinggal 10-15 orang yang aktif” (wawancara, AS, 29 Januari 2019)

Senada dengan pendapat diatas ketua poktanrong Balla Lompoa yang berinisial RS mengatakan:

“Masuk poktanrong itu disuruh bentuk kelompok minimal anggotanya 20 orang perkelompok disuruh juga bawa fotocopy KTP perorang” (wawancara, RS, 20 Januari 2019)

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen secara suka rela dari masyarakat setempat dengan mengumpulkan nama anggota minimal 20 orang satu kelompok beserta KTP. Selanjutnya ditambahkan oleh pendapat ketua poktanrong Lotus yang berinisial HR mengatakan bahwa:

“Kalau mau jadi anggota poktanrong itu kita daftar di Kantor Lurah, disitu kita disuruh kumpulkan fotocopy KTP semua anggota dalam kelompokta” (wawancara, HR, 23 Januari 2019)

Pernyataan yang berinisial HR senada dengan dengan pendapat anggota poktanrong PKK yang berinisial IF mengatakan bahwa:

“Ada itu penyampaian dari pak RT RW untuk bentuk poktanrong. Anggota yang masuk itu 15 orang ada yang aktif ada juga yang tidak kan kita tau di kota itu punya kesibukan masing-masing” (wawancara, IF, 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara kedua informan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengikuti program Poktanrong mempunyai persyaratan untuk menjadi anggota Poktanrong dengan mengumpulkan fotocopy KTP (kartu tanda penduduk) dan mengajukan anggota masing-masing kelompok. Adapun pendapat dari informan yang berinisial H selaku ketua poktanrong Strawberry mengatakan bahwa:

“Ambil dari tetangga yang bisa diajak dan mau juga karena kalau biar dipanggil baru dia tidak mau. Kita ambil juga asli warga disini semua kalau KTP pastia adaji semua, awalnya anggota disini itu ada 20 orang sekarang anggota yang aktif sekarang itu 4 sampai 5 orang” (wawancara, H, 16 Mei 2019)

Pernyataan diatas senada dengan dengan pendapat ketua poktanrong Bersatu yang berinisial AH mengatakan bahwa:

“Kita namanya dimasyarakat bicara dengan warga ada pembentukan kelompok jadi kita tidak bisa secara langsung menunjuk kita harus rapatkan

biasanya warga ada kesibukannya, disini itu ada 20 orang disamping ketua, sekretaris, bendahara, anggota ada 17 orang” (wawancara, AH, 16 Mei 2016)

Dari hasil wawancara informan yang berinisial H dan AH dapat disimpulkan bahwa warga yang berpartisipasi harus sesuai dengan keinginan sendiri tanpa paksaan dari seseorang dan mampu bekerja sama dengan baik.

Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber-sumber daya dalam bentuk rekrutmen itu sangat penting. Rekrutmen dilakukan di kantor Dinas Ketahanan Pangan dalam merekrut pegawai harus mengikuti tes CPNS terlebih dahulu sebagai persyaratan masuk sebagai pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan adapun perekrutan sebagai pendamping dengan ditunjuk langsung oleh Kantor Dinas Ketahanan Pangan. Tetapi berbeda dengan perekrutan anggota Poktanrong hanya dengan mengajukan anggota dan mengumpulkan fotocopy KTP.

2. Penguatan Organisasi

Menurut Grindle (Haryono, 2017:69) cara penguatan organisasi yang direkomendasikan secara luas untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah melalui aktivitas-aktivitas seperti (1) meningkatkan rekrutmen dan pemanfaatan staf; (2) memperkenalkan sistem insentif yang lebih efektif; (3) merestrukturisasi pekerjaan dan hubungan kewenangan; (4) memperbaiki aliran informasi dan komunikasi; (5) mengupgrade sumber daya fisik; (6) memperkenalkan praktek-praktek manajemen yang lebih baik, dan (7) desentralisasi serta membuka proses-proses pengambilan keputusan.

Penguatan organisasi dengan fokus pada sistem manajemen, meningkatkan kinerja tugas dan fungsi spesifik, mikrostruktur, sedangkan jenis aktifitasnya meliputi sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajerial

a) Sistem Insentif

Pada konteks penguatan organisasi, salah satu hal yang harus diperhatikan adalah sistem insentif. Pemberian insentif dimaksudkan sebagai motivator bagi pegawai dan anggota poktanrong untuk meningkatkan kinerja atau aktivitasnya.

Adapun beberapa hasil wawancara terkait dengan penguatan organisasi dengan sistem insentif, seperti halnya yang dikatakan oleh Kepala Seksi Perekonomian dan pembangunan Kecamatan Tamalate, berinisial MN:

“Karena itu tupoksi tidak ada insentif khusus karena tupoksi saja cuman berkaitan dengan tugas kami kepala seksi perekonomian sehingga kami tidak ada tupoksi hanya terkait saja masalah tunjangan jabatan tidak secara khusus itu insentif” (wawancara. MN, 9 januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kecamatan Tamalate yang memfasilitasi setiap sosialisasi kegiatan poktanrong justru tidak mendapatkan insentif khusus pada kegiatan ini dikarenakan hal ini merupakan bagian tugas pokok dan fungsi dari jabatan sebagai kepala seksi perekonomian dan pembangunan Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Berdasarkan penuturan dari informan yang berinisial FM (Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Pangan) mengatakan:

“Disini itu saya tidak dapat pemberian insentif kecuali gaji pokok dan gaji operasional serta tunjangan jabatan yang diterima setiap bulannya” (wawancara. FM, 14 Januari 2019)

Hal ini dapat disimpulkan bahwa informan yang berinisial FM hanya menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan dan gaji operasional serta

tunjangan dari jabatannya. Namun tidak ada insentif khusus yang diterima dalam penguatan kapasitas poktanrong.

Berbeda halnya dengan pernyataan dari informan FM, informan yang berinisial S (pendamping poktanrong) mengatakan bahwa:

“Ada, saya itu dapat pemberian insentif yang diterima setiap bulannya sebagai pendamping poktanrong” (wawancara, S. 4 Februari 2019)
Pernyataan tersebut senada dengan informan yang berinisial AK (pendamping

poktanrong) mengatakan:

“Ada yang diterima dana insentif yang diberikan setiap bulan sebagai pendamping poktanrong semua pendamping juga itu dapat semua” (wawancara, AK. 4 Februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas yang berinisial S dan AK menunjukkan bahwa didalam penguatan organisasi ada pemberian insentif yang memadai setiap bulan untuk para pendamping atau penyuluh di Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar dan juga menerima gaji pokok setiap bulannya.

Adapun beberapa pendapat para poktanrong tentang penguatan organisasi dalam sistem insentif oleh anggota poktanrong Lontara berinisial AS:

“Banyak bantuan yang diterima disini ada dua macam bantuan ada dari pemerintah, ada juga dari bank Indonesia kalau dari pemerintah itu paling bibit, kompos, sama polybag kalau dari Bank Indonesia itu malah apa yang kita butuhkan dalam kelompok ini seperti perkebunan itu yang kita butuhkan diberikan” (wawancara. AS, 29 Januari 2019)

Dari hasil wawancara poktanrong diatas dapat disimpulkan informan menunjukkan bahwa selain insentif finansial (berupa uang), insentif non finansial (berupa bantuan peralatan dll) juga diperlukan untuk penguatan organisasi. Dinas Ketahanan Pangan memberikan bantuan kepada para poktanrong berupa bibit, polybag, dan alat penyemprot hama. Tidak hanya dari Dinas Ketahanan Pangan,

adajuga poktanrong yang berupaya mendapat bantuan dari pihak lain seperti BI (Bank Indonesia) dan kelurahan.

Adapun pernyataan informan oleh ketua poktanrong Balla Lompoa berinisial RS mengatakan bahwa:

“Kalau bantuan dari pemerintah seperti polybag, bibit, pestisida, kompos pupuk ada jug rak-rak” (wawancara, RS. 20 Januari 2019)

Dari hasil wawancara poktanrong diatas dapat disimpulkan bahwa kelompok tani lorongnya hanya memperoleh bantuan berupa polybag, bibit, pestisida, pupuk, dan rak-rak kayu. Namun, bantuan ini dianggap belum memenuhi kebutuhan kelompok tani lorongnya dan pengelolaannya oleh anggota masih kurang. Selanjutnya pernyataan oleh pendapat informan yang berinisial HR selaku ketua poktanrong Lotus yang mengatakan bahwa :

“Ada bantuan dari pemerintah itu berupa bibit sama pupuk kandang itu saja” (wawancara, HR. 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara poktanrong diatas dapat disimpulkan bahwa bantuan yang diperoleh dari Dinas Ketahanan Pangan hanya berupa bibit dan pupuk dikarenakan kelompok tani lorongnya tidak termasuk dalam daftar poktanrong yang menerima bantuan atau seleksi dari pemerintah. Namun anggota poktanrongnya mampu memanfaatkan area yang ada sehingga kebutuhan akan tanah dapat tertutupi.

Adapun pendapat informan oleh anggota poktanrong PKK yang berinisial IF mengatakan bahwa:

“Kalau dari kelurahan itu pupuk, polybag, bibit pengecetan gallon dan pot” (wawancara, IF. 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara poktanrong diatas dapat disimpulkan bahwa bantuan yang diperoleh hanya mendapat bantuan dari kelurahan sehingga bantuannya masih belum memenuhi kebutuhan mereka dengan baik.

Selanjutnya pernyataan informan yang berinisial H selaku ketua poktanrong Strawberry mengatakan bahwa:

“Dari pemerintah tanah, bibit ada, terus pupuknya juga ada, ada juga pupuk buah pupuk daun, alat-alatnya itu ada semacam semprot-semprotnya itu lengkap. Kalau tanahnya itu ada dua jenis ada tanah ada pupuk kandangnya juga” (wawancara, H, 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara poktanrong diatas dapat disimpulkan bahwa bantuan hanya diperoleh dari pemerintah dalam hal ini Dinas Ketahanan Pangan. Bantuan ini berupa bibit tanah, pupuk dan alat penyemprot tanaman. Kelompok tani lorong Strawberry memanfaatkan semua bantuan dengan baik agar tanamannya tidak mengalami kegagalan.

Selanjutnya pernyataan informan yang berinisial AH selaku ketua poktanrong Bersatu mengatakan bahwa

“Bantuan dari pemerintah itu ada bibit, ada tanah, ada obat-obat, ada pupuk semua ada untuk kebutuhan pertanian dilorong ada semuanya diberikan” (wawancara, AH, 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara poktanrong diatas dapat disimpulkan bahwa bantuan juga diperoleh dari Dinas Ketahanan Pangan yang bantuannya berupa bibit, tanah, pupuk, obat-obatan tanaman, dan alat pertanian. Bantuan ini diperoleh secara bertahap sehingga beberapa tanaman beberapa tanaman mengalami kegagalan panen.

Dari hasil wawancara beberapa poktanrong diatas dapat disimpulkan informan menunjukkan bahwa selain insentif finansial (berupa uang), insentif non finansial (berupa bantuan peralatan dll) juga diperlukan untuk penguatan

organisasi. Dinas Ketahanan Pangan memberikan bantuan kepada para poktanrong berupa bibit, polybag, dan alat penyemprot hama. Namun tidak semua poktanrong memperoleh bantuan tersebut. Kebutuhan beberapa poktanrong masih kurang atau belum memadai. Hanya beberapa poktanrong yang mengalami pengembangan organisasi. Pemanfaatan bantuan baik dari pemerintah maupun dari pihak lain dapat dikelola para poktanrong.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sistem insentif yang diterapkan dalam Dinas Ketahanan Pangan hanya pendamping atau penyuluh yang mendapat insentif khusus diluar gaji pokok. Berbeda dengan kepala seksi konsumsi pangan dan kepala seksi perekonomian dan pembangunan kecamatan Tamalate yang hanya mendapat gaji pokok, operasional, tujangan jabatan. Adapun untuk poktanrong (kelompok tani lorong), insentif yang diterima hanya sekedar bantuan peralatan menanam, insentif yang diterima ini masih kurang memadai dalam penguatan organisasi poktanrong karena masih ada poktanrong yang mendapatkan.

b) Pemanfaatan Personil

Salah satu unsur dalam penguatan organisasi adalah pendayagunaan aparatur atau biasa disebut pemanfaatan personil, yaitu menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya, atau istilah lainnya adalah *the right man on the right place*. Dengan menerapkan prinsip ini maka akan menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi yang tepat atau menciptakan aparatur yang professional dalam bidangnya. Sistem pemanfaatan pegawai meliputi pemberian motivasi

kepada pegawai, pemberian penghargaan, perhatian terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai, dan alokasi waktu yang diberikan kepada pegawai.

Adapun beberapa hasil wawancara terkait dengan penguatan organisasi dengan pemanfaatan personil, seperti halnya yang dikatakan oleh Kepala Seksi Perekonomian dan pembangunan Kecamatan Tamalate, berinisial MN:

“Pemanfaatan pegawai di Kantor Kecamatan itu disini kita punya aturan yang sudah disepakati oleh camat, sekcama dan kasubag kepegawaian. Kalau masalah pemberian penghargaan untuk pegawai yang paling disiplin dikasih hadiah berupa baju dinas seragam tapi kalau masalah pemberian motivasi itu ada disini itu tiap minggu diadakan apel jadi biasanya pak camat itu memberikan kata-kata motivasi untuk para staf kecamatan maupun staf kelurahan. Oh iya disini kita juga biasanya tiap 17 Agustus kita perlombakan lorong-lorong mana yang paling unik dan hijau supaya para poktanrong-poktanrong terdorong dan termotivasi memperindah lorongnya” (wawancara, MN, 9 januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pemanfaatan pegawai di Kantor Kecamatan Tamalate sudah baik karena para pegawai mematuhi peraturan yang sudah disepakati. Adapun pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin agar para pegawai di Kecamatan termotivasi dan juga pemberian motivasi berupa kata-kata.

Adapun pendapat informan berinisial FM selaku Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Pangan Makassar mengatakan bahwa:

“Kalau aturan yang mengikat sudah pasti ada sebelum saya ditempatkan disini saja ada memangmi aturannya dinas ketahanan pangan yang sudah disepakati bersama kalau masalah pemberian penghargaan disini itu tidak ada tapi kalau masalah pemberian motivasi itu ada berupa kata-kata dari bu kadis supaya kita semua tambah semangat dan dorongan dari bu kadis itu sangat penting” (wawancara, FM. 14 Januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa adanya aturan yang sudah disepakati sebelumnya, pemanfaatan pegawai sudah baik dalam hal peraturan yang dipatuhi, selanjutnya dalam hal pemberian penghargaan itu tidak

ada tetapi adanya pemberian motivasi berupa kata-kata. Selanjutnya pendapat oleh pendamping poktanrong berinisial S mengatakan:

“Ada aturannya karena kita semua penyuluh itu dibawah oleh dinas ketahanan pangan. Kita jalani itu sesuai aturan tidak boleh melewati batas misalnya kita tiap bulan turun ke lapangan mengecek masing-masing poktanrong yang ada” (wawancara. S, 4 Februari 2019)

Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial AK

(pendamping poktanrong) yang mengatakan bahwa :

“Para penyuluh di kota Makassar itukan naungan langsung dari Dinas Ketahanan Pangan jadi peraturan yang sudah ada itu diikuti dengan tertib dan baik” (wawancara. AK, 4 Februari 2019)

Dari hasil wawancara informan yang berinisial S dan AK menunjukkan bahwa pemanfaatan pegawai sudah baik karena peraturan yang dipatuhi dengan baik. Adapun dalam hal pemberian penghargaan itu tidak ada penghargaan yang diterima oleh pendamping Poktanrong.

Dari beberapa hasil wawancara diatas terkait dengan penguatan organisasi dalam pemanfaatan personil dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan baik karena peraturan yang ada dipatuhi dengan tertib tetapi tidak adanya pemberian penghargaan. Hanya motivasi berupa kata-kata yang diberikan kepada para bawahan agar terdorong dan termotivasi. Adapun pemanfaatan pegawai di Kecamatan Tamalate sangat baik karena ada pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan teladan.

c) **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan potensi sumber daya didalam organisasi. Disamping itu pemimpin yang baik adalah yang mampu merubah

perilaku manusia. Jadi dalam melakukan pembaharuan organisasi, selalu membutuhkan kepemimpinan.

Kepemimpinan dari Dinas Ketahanan Pangan ke penyuluh dari poktanrong sangat baik. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang berinisial FM selaku Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Pangan Makassar mengatakan bahwa:

“Tentu saja sangat penting, peran kepala dinas disini sangat dibutuhkan karena kalau tidak ada pemimpin atau bu kadis maka tidak akan berjalan kegiatan-kegiatan karena kalau ada masalah langsung diambil alih dan diberikan solusi secepatnya” (wawancara. FM, 14 Januari 2019)

Hal ini senada dengan pendapat informan yang berinisial S (pendamping poktanrong) mengatakan:

“Perhatiannya bu kadis itu cukup baik sama penyuluh apalagi ke kelompok itu perhatiannya melalui fasilitas dalam kegiatan-kegiatan bulo kayak media tanam, benih, polybag, pupuk, dll disiapkan jadi tinggal kelompok yang memelihara saja” (wawancara. S, 4 Februari 2019)

Begitu pula dengan pernyataan yang didukung oleh informan yang berinisial AK (pendamping poktanrong) mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan disini sangat penting untuk mengorganisir bawahannya, kalau masalah kepemimpinan bu kadis itu baik menurut saya, baik itu ke penyuluh maupun ke anggota-anggota poktanrong” (wawancara. AK, 4 Februari 2019)

Dari beberapa hasil wawancara informan diatas yang berinisial FM, S dan AK menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Dinas Ketahanan Pangan merupakan kepemimpinan yang demokratis karena mengutamakan kerjasama. Kepala Dinas Ketahanan Pangan sangat memerhatikan dan menjadi pendengar yang baik tentang kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh poktanrong melalui penyuluh.

Adapun beberapa pendapat para poktanrong tentang penguatan organisasi dalam kepemimpinan oleh anggota poktanrong Lontara berinisial AS:

“Saya disini sebagai anggota melihat bagaimana kepemimpinan dari ketua saya sangat baik, karena mampu mengarahkan saya dan anggota lainnya agar dapat terorganisir jalannya kegiatan poktanrong, dengan adanya poktanrong ini sebenarnya adalah pembelajaran bagi kita semua bahwa hidup di kota Makassar ini kita juga bisa menanam seperti di desa-desa karena jenis tanaman kita mau mirip tanaman sepe di desa seperti kita berhasil lalu itu ada kubis atau kol” (wawancara. AS, 29 Januari 2019)

Dari hasil wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh ketuanya sangat baik karena mampu mengarahkan anggota agar dapat terorganisir jalannya kegiatan poktanrong. Hal ini didukung oleh pernyataan informan oleh ketua poktanrong Balla Lompoe berinisial RS mengatakan bahwa:

“Iya, supaya anggota teratur datang pergi menyiram apabila ada ketua kan bisa mengikuti arahan dari saya selaku ketua disini” (wawancara, RS. 20 Januari 2019)

Dari hasil wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan oleh ketua poktanrong dapat mengarahkan anggotanya dengan baik. Pernyataan diatas didukung oleh pendapat informan yang berinisial HR selaku ketua poktanrong Lotus yang mengatakan bahwa :

“Sangat penting, sebagai ketua poktanrong harus mampu mengayomi anggotanya” (wawancara, HR, 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat penting karena mampu mengayomi anggotanya. Selanjutnya pernyataan yang senada dengan pendapat anggota poktanrong PKK yang berinisial IF mengatakan bahwa:

“Iya penting, karena untuk meningkatkan kualitas daripada anggota dan juga meningkatkan kinerja anggota agar poktanrong yang biasa hasilnya itu dipakai pribadi bisa jadi pendapatan poktanong apabila hasilnya dijual tapi

kalau sekarang kita masih pakai pribadi dulu karena masih kurang hasil tanamannya” (wawancara. IF, 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dari ketua kelompok sangat penting karena untuk meningkatkan kualitas kinerja anggota poktanrong. Adapun pernyataan dari informan yang berinisial H selaku ketua poktanrong Strawberry mengatakan:

“Penting, kalau saya ya pokoknya bersikap adil saja kalau misalkan memang saya kalau misalkan memang saya kalau ada kegiatan kumpul saja pokoknya apapun itu dipanggil saja ditanya sama-samaki begini maksudnya kerja sama hasilnya nantikan kita juga sama-sama, ini juga kalau misalnya mau panen butuh toh silahkan ambil” (wawancara, H. 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat penting karena mampu berbuat adil dengan anggotanya. Selanjutnya pernyataan dari informan yang berinisial AH selaku ketua poktanrong Bersatu mengatakan:

“Iya penting, disini kita saling komunikasi dengan warga dan anggota, yang diperbuat itukan tanpa ada komunikasi atau kerjasama susah juga dengan masyarakat” (wawancara, AH. 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa menjadi pemimpin harus mengedepankan komunikasi yang baik dengan anggota lainnya tanpa adanya komunikasi maka kegiatan tidak akan berjalan dengan lancar.

Dari beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam penguatan organisasi adalah kepemimpinan demokrasi baik itu di Dinas Ketahanan Pangan maupun dengan poktanrong.

d) Budaya Organisasi

Penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki budaya yang kuat, karena jika sebuah organisasi memiliki budaya kuat para anggota akan cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik. Budaya organisasi di Dinas Ketahanan Pangan berorientasi pada tim dimana kegiatan

kerja diorganisir disekitar tim-tim, bukan perseorangan. Hal ini berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berkomunikasi, kesepakatan, dan berbahasa. Hal ini didukung dengan pernyataan informan berinisial FM selaku Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Pangan mengatakan:

“Iya tentunya kita adakan rapat dan diskusi terlebih dahulu untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi, dan juga ketika ada aktivitas-aktivitas yang dilakukan biasanya kita rapatkan” (wawancara. FM 14 Januari 2019)

Para pendamping poktanrong bertugas sesuai dengan sistem dan mekanisme dalam Dinas Ketahanan Pangan setiap melaksanakan langkah-langkah kegiatan yang diambil, selaku dirapatkan terlebih dahulu. Ada kesepakatan yang cukup mantap diantara para pegawai Dinas Ketahanan Pangan tentang apa yang dianggap penting untuk memajukan organisasi. Para pegawai mampu loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Hal ini didukung dengan pernyataan informan berinisial S (pendamping poktanrong) mengatakan bahwa:

“Iye pastimi diadakan rapat itu sebelum ada surat tugas kita adakan pertemuan dulu terus verifikasi lorong yang mau dijadikan lorong bulo juga, kantor juga turun langsung” (wawancara. S, 4 Februari 2019)

Dari hasil wawancara dengan informan yang berinisial S dapat disimpulkan bahwa terdapat aturan dalam penetapan dan pembentukan kelompok tani lorong yang jelas. Senada dengan pernyataan diatas informan berinisial AK (pendamping poktanrong) mengatakan:

“Iye dirapatkan dulu misalnya poktanrong di Makassar itu banyak cuman pemerintah tidak bisa memfasilitasi semua-semua poktanrong karena kita verifikasi juga karena ada beberapa juga ada yang bisa kita fasilitasi kemudian disitu tanaman tidak cocok, kemudian kita juga menginginkan tanaman-tanaman produktif. Syaratnya dilihat dari lebar lorongnya,

pencahyaanya, partisipasi warga, gangguan ternak itulah syarat lorong yang harus kita fasilitasi ada 4 syarat utamanya itu” (wawancara. AK, 4 Februari 2019)

Dari hasil wawancara dengan informan yang berinisial AK dapat disimpulkan bahwa penerapan hasil dari kesepakatan bersama yang akan dijadikan syarat dari kelompok lorong binaan yakni poktanrong. Setiap pedoman pendamping sudah disusun dengan jelas dan dimengerti sehingga pendamping bekerja menjadi satu kesatuan.

Seperti halnya pernyataan diatas, para anggota poktanrong juga selalu mendiskusikan tugas dari masing-masing anggota sebaga wujud dari budaya organisasi. Hal ini didukung dengan pernyataan informan berinisial AS selaku anggota poktanrong mengatakan:

“Kita disini kalau ada yang mau dikerjakan kita diskusikan dulu dengan anggota-anggota yang lainnya lalu para anggota mengeluarkan pendapatnya masing-masing meskipun kita tau tidak semuanya anggota aktif yang mau saja terus dibagi-bagi per-orang tugasnya apa” (wawancara AS, 29 Januari 2019)

Berdasarkan wawancara informan yang berinisial AS dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan tampak sudah agak kuat karena didalam kelompok tersebut saling membantu sehingga anggotanya mampu berkembang bersama, tumbuh, dan organisasinya pun berkembang. Adapun pernyataan dari informan berinisial RS (ketua poktanrong balla lompoa) mengatakan bahwa:

“Iya memang harus selalu mengedepankan musyawarah agar berhasil yang kita dapatkan itu dapat bermanfaat bagi semua terutama untuk anggota-anggota poktanrong” (Wawancara. RS, 20 Januari 2019)

Dari hasil wawancara dengan informan yang berinisial RS dapat disimpulkan bahwa budaya organisasinya sudah cukup bagus karena setiap yang mereka lakukan selalu mengedepankan musyawarah untuk mendapatkan hasil yang

bermanfaat bagi semua anggota poktanrong. Adapun pernyataan informan berinisial HR (ketua poktanrong lotus) mengatakan bahwa:

“Awalnya saya yang memanggil semua untuk anggota-anggota yang lain untuk berkumpul terus saya kasih arahan sesuai yang dikasih oleh pemerintah setempat” (Wawancara. HR, 23 Januari 2019)

Berdasarkan wawancara informan yang berinisial HR dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan tampak sudah agak kuat karena mampu menumbuhkan nilai-nilai organisasi pada anggotanya. Hal tersebut juga bersesuaian dengan pernyataan informan yang berinisial IF (anggota poktanrong PKK) mengatakan:

“Saya melihat ketuaku itu orangnya sangat rajin sekali. beliau itu memberikan tugas masing-masing orang dan didiskusikan terlebih dahulu dengan anggota-anggota yang lainnya apa yang akan kita lakukan kedepannya” (Wawancara. IF, 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasinya sudah cukup bagus karena pemimpin mampu mengarahkan anggotanya dengan baik sehingga mereka mengerti apa yang akan mereka lakukan kedepannya. Adapun wawancara informan yang berinisial H (ketua poktanrong Strawberry) mengatakan bahwa:

“Ya tergantung kalau misalkan memang tentang apa pasti didiskusikan terlebih dahulu ditanya toh” (wawancara, H, 16 Mei 2019)

Senada dengan pernyataan informan diatas, informan berinisial AH (ketua poktanrong Bersatu) mengatakan bahwa:

“Harus didiskusikan, program ini yang mau turun ini, ada bantuan ini, tanam ini, semuanya kita harus solusinya apa dibicarakan didalam kelompok itukan” (wawancara, AH, 16 Mei 2019)

Berdasarkan wawancara informan yang berinisial H dan AH dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah baik karena setiap mengambil tindakan didiskusikan terlebih dahulu oleh anggota dan ketuanya.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Dinas Ketahanan Pangan dan Kelompok tani lorong (poktanrong) sendiri sudah cukup kuat. Budaya organisasi yang merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggota dalam melakukan pekerjaan sebagai cara memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai aturan didalam organisasi. Mekanisme kinerja dari masing-masing anggota organisasi untuk mencapai nilai-nilai organisasi sudah terstruktur dengan baik.

e) Komunikasi

Komunikasi merupakan alat utama untuk mempengaruhi organisasi dan untuk memperoleh akses kedalam sumber daya organisasi. Komunikasi yang baik akan berdampak yang baik pula pada penguatan organisasi.

Komunikasi di Dinas Ketahanan Pangan selalu dikoordinasikan antara kepala dinas dengan kepala seksi yang menangani poktanrong serta para pendamping poktanrong. Kelancaran dari penguatan organisasi poktanrong sangat dipengaruhi dengan komunikasi para pendamping di Dinas Ketahanan Pangan. Berdasarkan pernyataan dari informan yang berinisial FM selaku Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Pangan Makassar mengatakan:

“Komunikasi kita itu sangat intens antar dinas ketahanan pangan dan juga dinas pertanian, apalagi sama kepala dinas baik sekali karena tanpa adanya komunikasi itu kegiatan-kegiatan kita tidak akan berjalan dengan lancar atau tidak tau arah jadi komunikasi kita itu disini sangat penting agar kegiatan kit terus berjalan dengan lancar” (wawancara. FM, 14 Januari 2019)

Dengan baiknya komunikasi pendamping dengan anggota poktanrong, mampu memberikan pemahaman kepada anggota poktanrong tentang pengelolaan

penanaman di lorong. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan yang berinisial S (pendamping poktanrong) mengatakan :

“Komunikasi itu sangat penting, apalagi kalau mauki ajari anggota-anggota poktanrong mengerti cara-cara yang kita sampaikan, kalau komunikasi dari dinas ketahanan pangan cukup tinggi sama penyuluh-penyuluh” (wawancara. S, 4 Februari 2019)

Senada dengan pernyataan S, informan berinisial AK (pendamping poktanrong) juga menyatakan bahwa:

“Komunikasi kita disini itu sangat baik, apalagi kita naungan langsung dari dinas ketahanan pangan jadi komunikasi penyuluh dengan dinas itu tidak bisa dipisahkan. Kalau komunikasi ke poktanrong itu baikji juga cuman kendalanya itu lapangan yang paling banyak menonjol itu masyarakatnya yang kita tau di kota itu orang sibuk-sibuk 1 atau 2 orang saja yang kita temani” (wawancara. AK, 4 Februari 2019)

Dari hasil wawancara diatas, untuk komunikasi didalam Dinas Ketahanan Pangan itu sendiri berjalan dengan baik. Namun, komunikasi pendamping dengan anggota poktanrong tidak berjalan dengan baik karena adanya kendala-kendala yang yang dihadapi di lapangan.

Berbeda halnya dengan pernyataan informan dari Kepala Seksi Perekonomian dan pembangunan Tamalate berinisial MN mengatakan bahwa:

“Komunikasi itu penting, komunikasi ke dinas ketahanan pangan kita disini sangat jarang karena biasanya dinas ketahanan pangan itu langsungji turun ke lapangan tanpa adanya laporan ke kantor camat. Kalau ke poktanrong itu di kecamatan cuman memfasilitasi kegiatan sosialisasi seperti yang saya bilang tadi” (Wawancara. MN 9 januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas, komunikasi dinas ketahanan pangan dengan kepala seksi perekonomian, sangat jarang dilakukan karena dinas ketahanan pangan langsung turun ke lapangan mengecek poktanrong yang sudah difasilitasi, kecamatan hanya memfasilitasi kegiatan sosialisasi poktanrong di kantor kecamatan.

Adapun beberapa pendapat para Poktanrong seperti halnya dengan pernyataan informan berinisial AS (anggota poktanrong Lontara) mengatakan:

“Kalau pertemuan yang satu tempat itu ada 3 atau 4 kali tetapi kalau dilapangan ada PPL yang dari dinas memang selalu rutin menemani kita dilapangan jadi ada 2 pertemuan, yang pertamanya dari dinas ketahanan pangan dan kalau PPL itu rajin atau sering menemani kita dilapangan” (wawancara. AS, 29 Januari 2019)

Dari hasil wawancara informan yang berinisial AS diatas dapat disimpulkan bahwa pertemuan poktanrong dengan dinas ketahanan pangan hanya beberapa kali. Komunikasi antara poktanrong dan dinas ketahanan pangan tersampaikan melalui pendamping yang datang setiap kali. Pendamping poktanrong melaporkan kegiatan di lapangan pada pemerintah dan melakukan pendampingan bila poktanrong membutuhkan pengarahan.

Adapun pernyataan dari ketua poktanrong Strawberry yg berinisial H mengatakan:

“Kalau selama ini bagusji karena apapun itu kalau ada pertemuan pasti datang pendamping atau penyuluh pasti datang kalau ada kegiatan diluar itu pasti kesini juga bawa anggota kepelatihannya jadi kita disana diajar juga kalau misalnya ada hama atau apa segala macam itu diajar” (wawancara. H, 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara informan yang berinisial H diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi poktanrong dengan pendamping poktanrong sangat intens dikarenakan pendamping rutin menemani pokantorang tersebut. Setiap kesulitan yang dialami oleh anggota poktanrong dikomunikasikan dengan baik pada pendamping. Hal ini mempengaruhi pengembangan atau penguatan sumber daya dari anggota poktanrong.

Selanjutnya pernyataan dari ketua poktanrong Lotus yang berinisial HR mengatakan bahwa:

“Biasaji datang pendamping disini mengecek tapi tidak terlalu rutin, disini saya pernah ikuti sosialisasi itu 5 kali pertemuannya” (wawancara. HR, 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi poktanrong dengan pendamping poktanrong cukup baik meskipun kadang pendamping poktanrong berkendala hadir.

Berbeda halnya dengan pernyataan informan diatas, pernyataan dari ketua poktanrong Balla Lompoa berinisial RS mengatakan:

“2 kali diadkan seperti sosialisasi kalau dari PPL itu selama ini jarang datang berkunjung disini itu” (wawancara. RS, 20 Januari 2019)

Selanjutnya pernyataan dari anggota poktanrong PKK yang berinisial IF senada dengan informan berinisial RS mengatakan bahwa:

“Jarang sekali datang kesini berapa kali itu kulupami lama sekalimi” (wawancara. IF 23 Januari 2019)

Dari hasil wawancara poktanrong yang berinisial RS dan IF diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi poktanrong dengan pendamping poktanrong tidak berjalan dengan lancar dikarenakan pendamping poktanrong jarang mengunjungi poktanrong tersebut. Selanjutnya pernyataan dari ketua poktanrong Bersatu yang berinisial AH mengatakan bahwa:

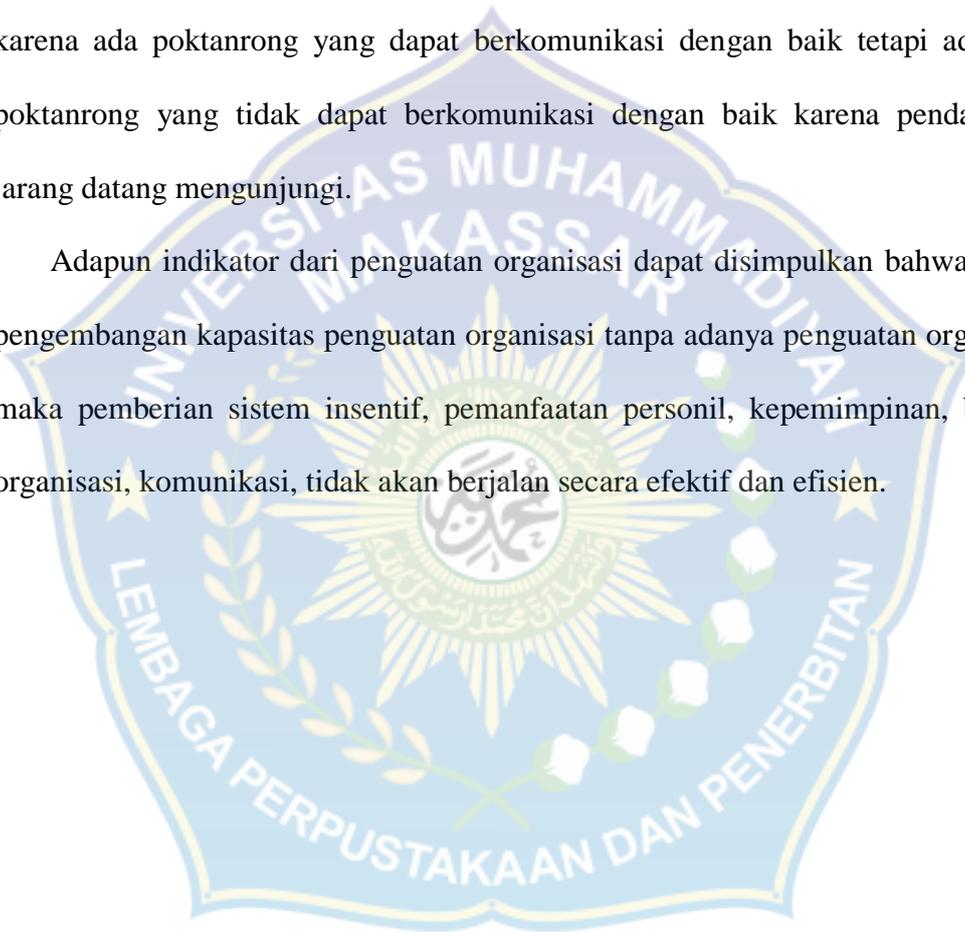
“Komunikasi dengan pemerintah itu lancar, sebelum ada pembentukan kan melalui pemerintah tetapi setelah berjalan ini poktanrong pendamping itu tidak pernah datang kesini pergi membantu kita disini padahal kita ini masih perlu bantuan dari pendamping” (wawancara, AH, 16 Mei 2019)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi poktanrong dengan pendamping poktanrong tidak berjalan lancar karena pendamping tidak pernah datang membina poktanrong tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi didalam penguatan organisasi sangat penting untuk dilakukan karena komunikasi merupakan alat utama untuk mempengaruhi

organisasi dan untuk memperoleh akses kedalam sumber daya organisasi. Komunikasi yang baik akan berdampak baik kedepannya. Seperti diantara kepala Dinas dengan pendamping poktanrong komunikasinya sangat intens karena mampu memberikan pemahaman kepada pendamping poktanrong tetapi berbeda halnya dengan komunikasi pendamping dengan anggota poktanrong tidak merata karena ada poktanrong yang dapat berkomunikasi dengan baik tetapi ada juga poktanrong yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik karena pendamping jarang datang mengunjungi.

Adapun indikator dari penguatan organisasi dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan kapasitas penguatan organisasi tanpa adanya penguatan organisasi maka pemberian sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pembangunan kapasitas (peningkatan kapasitas) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan berbagai macam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintah.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan januari sampai bulan maret 2019, di Dinas Ketahanan Pangan dan Kecamatan Tamalate Kota Makassar, peneliti menarik beberapa kesimpulan tentang pengembangan kapasitas kelompok tani lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar menetapkan 2 indikator yaitu:

1. Pengembangan sumber-sumber daya manusia ada beberapa yaitu:
 - a. Pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah setempat yaitu dinas ketahanan pangan masih belum merata akan tetapi pemerintah Dinas Ketahanan Pangan sedang berupaya melakukan sosialisasi demikian pula para pendamping Poktanrong masih belum merata dalam memberikan pelatihan kepada para anggota Poktanrong (kelompok tani lorong). Sedangkan kecamatan hanya memfasilitasi terkait kegiatan sosialisasi di Kantor Kecamatan.
 - b. Rekrutmen di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar menggunakan seleksi tes CPNS untuk menjadi aparat Dinas Ketahanan Pangan dengan beberapa persyaratan, sedangkan para penyuluh atau pendamping poktanrong ditunjuk langsung oleh aparat Dinas Ketahanan

Pangan. Untuk masyarakat menjadi anggota poktanrong dengan persyaratan membentuk kelompok yang didalamnya ada sekitar 10 orang atau lebih serta mengumpulkan fotocopy KTP.

2. Penguatan organisasi disimpulkan dalam beberapa yaitu:
 - a. Tidak ada pemberian sistem insentif terhadap pemerintah Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar, begitupun dengan pemerintah kecamatan tidak adanya pemberian insentif secara khusus tetapi adanya pemberian insentif yang mendukung setiap bulannya diterima sebagai pendamping poktanrong. Adapun untuk poktanrong (kelompok tani lorong), insentif yang diterima hanya sekedar bantuan peralatan menanam, insentif yang diterima ini masih kurang memadai dalam penguatan organisasi poktanrong.
 - b. Adanya sistem pemanfaatan personel atau pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar yang sesuai dengan aturan yang ada oleh karena itu pegawai harus mengikuti petunjuk atau arahan oleh atasan sesuai dengan tugas masing-masing untuk melaksanakan program Poktanrong dengan lancar. Begitupun dengan kecamatan tamalate yang mempunyai aturan yang sudah disepakati dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang teladan da juga pemberian motivasi untuk pegawai kecamatan.
 - c. Kepemimpinan dinas ketahanan pangan dalam mengarahkan pendamping Poktanrong sangat baik karena mampu mengorganisir bawahannya. Begitu juga dengan ketua poktanrong dengan anggotanya mampu mengarahkan anggota poktanrong agar terorganisir jalannya program poktanrong. Maka

kepemimpinan yang diterapkan dalam penguatan organisasi adalah kepemimpinan demokrasi baik itu di Dinas Ketahanan Pangan maupun dengan poktanrong.

- d. Budaya organisasi di Dinas Ketahanan Pangan dan kelompok tani lorong (poktanrong) sendiri sudah cukup kuat. Mekanisme kinerja dari masing-masing anggota organisasi untuk mencapai nilai-nilai organisasi sudah terstruktur dengan baik.
- e. Adanya komunikasi yang baik, baik itu pemerintah dinas ketahanan pangan kepada para pegawai maupun pendamping poktanrong. Tetapi dengan anggota poktanrong belum dilakukan secara merata karena ada sebagian yang jarang mendapatkan pelatihan oleh karena itu komunikasi dengan poktanrong tidak terlalu intens. Begitupun dengan kecamatan kepada dinas ketahanan pangan sangat jarang dilakukan.

B. Saran

Sebagai akhir dari penulisan ini dengan mendasarkan pada penelitian yang peneliti lakukan di Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar dan Kecamatan Tamalate, maka peneliti memberikan saran agar:

1. Pada pengembangan sumber-sumber daya manusia pemerintah hendaknya lebih fokus dalam memberikan pelatihan dan kepada para pendamping agar rutin melakukan pembinaan pelatihan secara merata karena masih ada poktanrong yang jarang menerima pelatihan. Adapun dalam hal rekrutmen, sekarang ini yang sudah dilakukan pemerintah itu cukup bagus dari pertemuan terakhir pada akhir tahun membentuk kelompok-kelompok lain

sekitar ratusan kelompok, jadi seharusnya pemerintah bisa melakukan dengan baik, bentuklah sebanyak mungkin kelompok tani lorong untuk bisa memenuhi kebutuhan di kota dan semua masyarakat kota Makassar dapat merasakan dampak dari program ini.

2. Dalam hal penguatan organisasi pihak pemerintah setempat yaitu aparat Dinas Ketahanan Pangan hendaknya lebih meningkatkan lagi kinerja tugas secara lebih detail seperti sistem insentif yang mendukung dalam organisasi, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun komunikasi. Agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lebih efektif dan efisien.



DAFTAR PUSTAKA

Pustaka Buku

- Bung'in, Burhan. 2010. *“Metode Penelitian Kualitatif”*. Rajawali Pers. Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haryono, Bambang Santoso. 2017. *“CAPACITY BUILDING”*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi & Motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Huraerah, Abu dkk. 2006. *“Dinamika Kelompok : Konsep dan Aplikasinya”*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Irawan, Bambang. 2016. *“Kapasitas Organisasi Dan Pelayanan Publik”*. Jakarta: Publica Press.
- Milen, Anneli. 2004. *“Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas”*. Yogyakarta: Diterjemahkan secara bebas: Pondok Pustaka Jogja.
- Moleong, Lexy. 2005. *“Metode Penelitian Kualitatif”*. Bandung: Alfabeta
- Moleong, Lexy. 2014. *“Metodologi Penelitian Kelembagaan Pengawasan”*. Bandung: Remaja Rosdayakarta
- Narimawati, Umi. 2008. *“Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi”*. Bandung: Agung Manajemen
- Pasolong. 2013. *“Metode Penelitian Administrasi Publik”*. Banskung: Alfabeta
- Santosa, S. 2004. *“Dinamika Kelompok”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syahyuti. 2007. *“Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Sebagai Kelembagaan Ekonomi Kebijakan Pengembangan Di Perdesaan”*. Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Bogor.
- Thoha, Mifta. 2008. *“Ilmu Administrasi Publik Kontemporet”*. Jakarta: Kencana

Jurnal

- Hermanto. 2007. *“Rancangan Kelembagaan Tani dalam Implementasi Prima Tani di Sumatera Selatan”*. Analisis kebijakan Pertanian: Vol 5 (2), Juni 2007: 110-125. Pusat Analisis Sosek dan Kebijakan Pertanian Bogor.

Nasri. 2013. *“Peranan Kelompok Tani Dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa Ulujangang Kec. Bontolempangan Kab. Gowa”*. Makassar. Skripsi Ushuluddin, Filsafat dan Politik

Web

Madhiel. 2018. *“Kelompok Tani”*. <http://bghies.blogspot.com/kelompoktani.html>
Diakses pada tanggal 9 Oktober 2018, Pukul 20.s48

Mutiara. 2013. *“Pengembangan Kapasitas Organisasi (Capacity Building)”*.
<http://mutiara-fisip11.web.unair.ac.id> Diakses pada tanggal 9 Oktober
2018, Pukul 20.48

Dokumen

Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 273/Kpts/Ot.160/4/2007 Tentang Pedoman
Pembinaan Kelembagaan Petani.

Peraturan Walikota Makassar Nomor 69 Tahun 2016 Tentang Izin Pemanfaatan,
Penataan Dan Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau Di Kota Makassar.



L

A

M

P

I

R

A

N





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

Nomor : 1916/FSP/A.1-VIII/XII/1440 H/2018 M
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
Di –
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Astriani Rusli
St a m b u k : 105610499014
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian : Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.
Judul Skripsi : *“Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong di Kecamatan Tamalate Kota Makassar”.*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.
Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 28 Desember 2018
D e k a n,
Ub. Wakil Dekan I


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM. 1084 366



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 9833/S.01/PTSP/2019
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Walikota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 464/05/C.4-VIII/XII/1440/2018 tanggal 02 Januari 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ASTRIANI RUSLI**
Nomor Pokok : 10561 0499014
Program Studi : Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" KAPASITAS ORGANISASI KELOMPOK TANI LORONG DI KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 Januari s/d 05 Maret 2019**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 03 Januari 2019.

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 07 Januari 2019

K e p a d a

Nomor : 070 / 25 -II/BKBP/I/2019
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Yth. 1. KEPALA DINAS KETAHANAN PANGAN
KOTA MAKASSAR
2. CAMAT TAMALATE KOTA MAKASSAR

Di -

MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 9833/S.01/PTSP/2019 Tanggal 03 Januari 2019, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : **ASTRIANI RUSLI**
Nim/Jurusan : 105610499014 / Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNISMUH
Alamat : Jl. Sit Alauddin No.259, Makassar
Judul : **"KAPASITAS ORGANISASI KELOMPOK TANI LORONG DI KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR"**

Bermaksud mengadakan **Penelitian** pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **07 Januari s/d 05 Maret 2019**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

A.n. WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
Ub. KABID HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA

Drs. IRIANSJAH R. PAWELLERI, M.AP
Pangkat : Pembina
NIP. : 19621110 198603 1 042

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul – Sel. di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prov. Sul Sel di Makassar;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar ;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
KECAMATAN TAMALATE**

Jalan Danau Tanjung Bunga Utara No. 181 Makassar 90224
Telp. +62411 - 879 249

Email : kec_tmt@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400/149/KT/III/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AMRAN BARANG, S.Sos
NIP : 19790227 201001 1 013
Jabatan : Kasi Pemerintah, Kinerja Lurah dan RT/RW

Menerangkan bahwa :

Nama : **ASTRIANI RUSLI**
Nim/Jurusan : 105610499014/Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan : Mahasiswi (S1) UNISMUH
Alamat : Jl. Slt. Alauddin No. 259 Makassar
Pelaksanaan : 07 Januari 2019 s/d 05 Maret 2019

Telah melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi yang berjudul “**KAPASITAS ORGANISASI KELOMPOK TANI LORONG DI KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR**”

Demikian Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya .

Makassar, 21 Maret 2019

An. CAMAT TAMALATE
Kasi Pemerintah, Kinerja Lurah dan
RT/RW



AMRAN BARANG, S.Sos
Pangkat Penata
NIP. 19790227 201001 1 013

DOKUMENTASI WAWANCARA

1. Wawancara dengan Kepala Seksi Konsumsi Pangan Dinas Ketahanan Kota Makassar



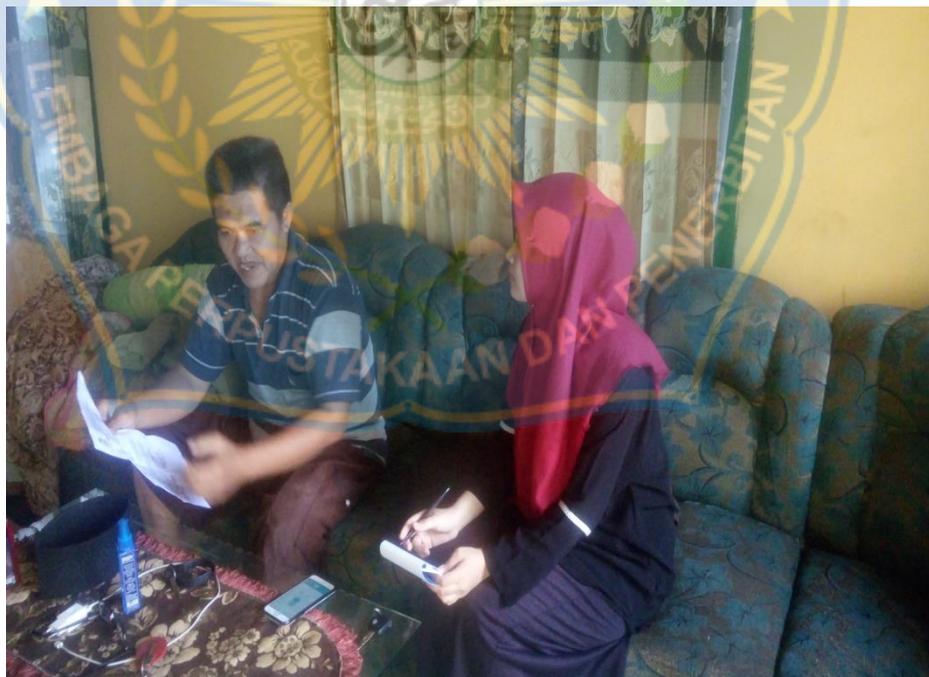
2. Wawancara dengan Kepala Seksi Perekonomian dan Pembangunan Kecamatan Tamalate



3. Wawancara dengan penyuluh/pendamping Poktanrong



4. Wawancara dengan anggota poktanrong Lontara Kelurahan Balang Baru



5. Wawancara dengan ketua poktanrong Balla Lompoa Kelurahan Barombong



6. Wawancara dengan ketua poktanrong Lotus Kelurahan Pa'baeng-baeng



7. Wawancara dengan ketua poktanrong Strawberry Kelurahan Mannuruki



8. Wawancara dengan ketua poktanrong Bersatu Kelurahan Bonto Duri



9. Wawancara dengan anggota poktanrong Parrannuangku (PKK) Kelurahan Pa'baeng-baeng



BIODATA PENELITI



Astriani Rusli, dilahirkan di Sungguminasa pada hari Minggu tanggal 23 bulan Juni tahun 1996. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Muhammad Rusli dan Sahariah memiliki kakak perempuan bernama Mantasia Rusli, S.Pd dan adik perempuan bernama Anniza Rusli. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri Sungguminasa V Kab Gowa dan lulus pada tahun 2008 kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Sungguminasa Kab Gowa lulus pada tahun 2011 dan melanjutkan pendidikan ditahap selanjutnya di SMA Negeri 1 Sungguminasa Kab Gowa lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dengan ketekunan hingga motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Kapasitas Organisasi Kelompok Tani Lorong Di Kecamatan Tamalate Kota Makassar”.