

Studi Komparatif Kompetensi Sebelum dan Sesudah Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat

Ahmad Fachri ¹⁾; Muhammad Farrasky Delas Putra ²⁾

^{1) 2)} Program Studi Agribisnis, Universitas Adzkie
Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia

Email : ¹⁾ ahmadfachri@adzkie.ac.id ; ²⁾ muhammadfarrasky@adzkie.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [04 Desember 2023]

Revised [18 Desember 2023]

Accepted [26 Januari 2024]

KEYWORDS

Competence, Agribusiness Training, NGO

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat selama program Bangun Industri Desa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Indikator dalam setiap pertanyaan wawancara selama penelitian diberi skor menggunakan skala likert. Untuk melihat perbedaan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan digunakan Uji T Wilcoxon dengan bantuan aplikasi SPSS 2.6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat. Dimana sebelum pelatihan agribisnis diperoleh persentase skor kompetensi pengetahuan (35,16%), kompetensi sikap (6,25%), dan kompetensi keterampilan (26,95%). Sedangkan setelah pelatihan agribisnis diperoleh persentase skor kompetensi pengetahuan (71,48%), kompetensi sikap (43,75%), dan kompetensi keterampilan (56,25%). Dapat disimpulkan pelatihan agribisnis yang diselenggarakan NGO Human Initiative Sumatera Barat telah mampu merubah kompetensi yang dimiliki anggota kelompok binaan menjadi lebih baik. Untuk kedepannya pelatihan perlu diperhatikan pada kompetensi sikap untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok binaan dalam menjalankan unit usaha agribisnisnya masing-masing.

ABSTRACT

This study aims to analyze the comparison of competence before and after agribusiness training in groups fostered by the NGO Human Initiative West Sumatra during the Village Industry Development program. The method used in this research is descriptive quantitative. Indicators in each interview question during the study were scored using a Likert scale. To see differences in competence before and after training, the Wilcoxon T Test was used with the help of the SPSS 2.6 application. The results of the study showed that there were differences in competence before and after the agribusiness training in the fostered group of the West Sumatra NGO Human Initiative. Where before the agribusiness training, the percentage of knowledge competency scores (35.16%), attitude competence (6.25%), and skills competence (26.95%) was obtained. Meanwhile, after the agribusiness training, the percentage of knowledge competence scores (71.48%), attitude competence (43.75%), and skills competence (56.25%) was obtained. It can be concluded that the agribusiness training organized by the NGO Human Initiative of West Sumatra has been able to change the competence of the members of the fostered group for the better. For future training, it is necessary to pay attention to attitude competencies to increase the motivation of the fostered group members in running their respective agribusiness business units.

PENDAHULUAN

Pembangunan di masyarakat bukanlah semata tugas dari pemerintah saja, ada banyak lembaga yang terlibat untuk mensukseskan pembangunan seperti organisasi non-pemerintah ataupun organisasi non-profit lainnya. Non Government Organization (NGO) lebih dikenal di Indonesia dengan istilah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Menurut Herdiansah & Randi (2016) NGO adalah organisasi yang didirikan secara sukarela oleh perorangan atau kelompok yang cenderung mendukung dan memelihara suatu kegiatan atau kepentingan umum yang tidak berniat menggunakannya untuk keuntungan finansial. NGO merupakan organisasi yang berbadan hukum yang beroperasi secara independen dari pemerintah, atau setidaknya pengaruh pemerintah tidak diberikan secara langsung. Dalam kasus dimana NGO menerima uang dari negara, tetapi keanggotaan dalam organisasi non-pemerintah tidak diperbolehkan dari unsur pemerintah.

NGO dalam aktivitasnya bersinergi dengan berbagai instansi baik itu pemerintah, perusahaan swasta, maupun institusi pendidikan. Peran NGO dalam pembangunan meliputi berbagai sektor mulai dari isu ekonomi, sosial, lingkungan, kesehatan, pendidikan dan masih banyak lainnya. Untuk meningkatkan kualitas manusia dalam pembangunan, NGO juga memperhatikan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang dalam pergerakan pembangunan yang ada di setiap unsur-unsur masyarakat yang menjadi binaan NGO tersebut.

Sumber daya manusia yang biasanya disingkat SDM merupakan potensi yang terdapat dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu beradaptasi dan bertransformasi mengelola dirinya sendiri dan semua potensi yang terkandung di alam untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam susunan yang stabil dan berkelanjutan. Selain itu SDM juga bisa dipahami sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi (Tsauri, 2013).

Agar kualitas sumber daya manusia terus meningkat diperlukan upaya pengembangan sumber daya manusia yang bisa dilakukan dengan berbagai cara. Menurut Tsauri (2013) pengembangan SDM adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi anggota agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan untuk menangani suatu bidang pekerjaan sekarang dan masa depan. Kegiatan yang dimaksud, tidak hanya aspek pendidikan dan pelatihan saja, tapi juga menyangkut aspek lanjutan pekerjaan dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan upaya mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi dalam menanggapi pekerjaan lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pelatihan adalah salah satu kegiatan yang dilakukan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia. Mangkanegara (2012) dalam Elizar & Tanjung (2018) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan, sikap, dan keahlian agar anggota organisasi semakin terampil dan mampu menjalankan tanggung jawab dengan lebih baik, sebagaimana standar yang berlaku. Rahadi (2021) menjelaskan sumber daya manusia membutuhkan karakteristik yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tindakan mereka dengan sukses dan dalam keteladanan yang disebut sebagai kompetensi SDM. Lebih lanjut, Acshan dalam Tsauri (2013) mendefinisikan kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, sehingga ia mampu melaksanakan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan optimal. Sehingga untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.

Human Initiative adalah salah satu NGO yang memiliki kantor cabang di Provinsi Sumatera Barat dalam 2 dekade terakhir terus berdedikasi dalam pembangunan di masyarakat, termasuk dalam hal pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Untuk wilayah Sumatera Barat, peran Human Initiative dalam hal pelatihan seringkali melibatkan masyarakat yang memiliki usaha di bidang agribisnis. Selama periode 2017-2020 Human Initiative bersama mitranya Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Sumatera Barat dan Commerce International Merchant Bankers (CIMB) Syariah menyelenggarakan Program Bangun Industri Desa yang didalamnya terdapat sejumlah pelatihan di bidang agribisnis untuk meningkatkan kompetensi pesertanya sehingga bisa lebih optimal dalam menjalankan usaha agribisnis yang mereka jalankan. Pelatihan agribisnis yang diselenggarakan Human Initiative diantaranya adalah pelatihan teknik produksi, pelatihan pemasaran, pelatihan keuangan sederhana, dan pelatihan perencanaan bisnis. Namun berdasarkan penelitian Fachri & Rahman (2023) ditemukan belum sepenuhnya proses pelatihan agribisnis yang diselenggarakan Human Initiative berjalan dengan efektif. Tentunya hal ini bisa berdampak terhadap perubahan kompetensi yang dimiliki oleh kelompok binaan NGO Human Initiative yang menjadi peserta pelatihan agribisnis. Berdasarkan permasalahan tersebut penelitian ini akan membahas perbandingan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan yang dikenal juga dengan istilah *training* menurut Purba (2019) adalah proses pendidikan dalam waktu yang singkat menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga anggota atau peserta pelatihan mempelajari ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang telah direncanakan. Pelatihan juga bisa diartikan sebagai setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menghadapi tanggungjawabnya supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experienced*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a plannad a organizational activity*), dan didesign sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi (Kusumaningsih dan Riyono, 2019).

Menurut Mathis (2002) dalam Maulyan (2019), Pelatihan adalah proses yang dilakukan anggota organisasi untuk mencapai kemampuan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sehingga, proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara sempit, pelatihan menyediakan anggota suatu organisasi dengan pengetahuan khusus yang spesifik yang terukur serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dalam beberapa pengertian ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan sebagai upaya pemberdayaan juga mampu mengubah kebiasaan anggota suatu organisasi agar mendorong anggota organisasi tersebut berkontribusi lebih terhadap organisasi naungannya ataupun tempat seseorang bekerja (Ramadhi et al, 2021).

Dalam bidang agribisnis, pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelaku agribisnis yang tersebar dalam setiap sub-sistem agribisnis. Pelatihan agribisnis bisa meliputi pelatihan produksi, pelatihan keuangan, pelatihan pengolahan pascapanen, dan berbagai pelatihan pengembangan produktivitas bisnis lainnya yang berkaitan dalam dunia pertanian yang merupakan bidang pekerjaan agribisnis tersebut. Sebagaimana yang disampaikan oleh Parashakti dan Noviyanti (2021) pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas, termasuk untuk meningkatkan produktivitas dalam bidang agribisnis. Pelatihan agribisnis sangat penting diikuti oleh pelaku usaha di sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan guna meningkatkan kapasitas mereka dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya. Hal ini dikarenakan sektor-sektor tersebut merupakan mempunyai peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian dunia maupun Indonesia (Putra dan Fachri, 2023).

Kompetensi

Lerebulan dan Rahadi (2021) mengartikan kompetensi sebagai perpaduan antara keterampilan, pengetahuan dan atribut untuk menghasilkan pekerjaan ataupun tugas dengan standar tertentu. Kompetensi juga merupakan sejumlah karakteristik dan keterampilan yang memiliki bukti memungkinkan, dan meningkatkan efisiensi, serta kinerja pekerjaan. Spencer dalam Nyoto (2019) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Upaya pengembangan sumber daya melalui pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan itu sendiri. Kompetensi dalam hal ini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan, berikut penjelannya.

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh individu pada bidang pekerjaan atau kompetensi tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan bisa didapatkan melalui pengamatan dan pengalaman yang dikenal sebagai pengetahuan empiris. Pengetahuan dapat diperoleh dengan berbagai cara diantaranya melalui pendidikan, pelatihan, media, komunikasi dan sebagainya. Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan berkaitan dengan konten materi pelatihan yang disajikan oleh fasilitator. Pada penelitian Warisdiono (2015) pengetahuan peserta pelatihan dibatasi pada penguasaan pengetahuan yang diperoleh dari mengikuti kegiatan pelatihan.

2. Sikap

Sikap adalah bagian yang penting di dalam kehidupan sosial, karena kehidupan manusia tidak terlepas berinteraksi dengan orang lain. Menurut Rahman dan Fachri (2023) sikap merupakan tindakan seseorang dalam menunjukkan ekspresinya terhadap lingkungan di sekitarnya. Sikap juga menentukan perilaku seseorang. Sikap juga bisa diartikan hasil pembelajaran yang berupa kecakapan individu untuk memilih macam tindakan yang akan dilakukan. Sikap adalah keadaan seseorang yang akan memberikan respon untuk bertindak dalam menghadapi suatu peristiwa,

didalamnya terdapat unsur pemikiran, perasaan yang menyertai pemikiran dan kesiapan untuk bertindak. Sikap dibentuk dari kombinasi pengalaman, kondisi sosial, lingkungan, dan kepribadian.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, baik secara fisik maupun non fisik. Keterampilan dalam tugas tertentu atau suatu kegiatan dapat diperoleh melalui latihan atau praktik yang dilakukan melalui kegiatan pelatihan.. Berdasarkan hasil penelitian Fachri (2021) keterampilan merupakan salah satu penentu keberhasilan pelatihan, suatu pelatihan dikatakan berhasil apabila adanya peningkatan keterampilan dalam mengerjakan suatu bidang oleh peserta pelatihan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini Penelitian ini dilakukan di daerah mitra NGO Human Initiative Sumatera Barat bersama IZI dan CIMB Syariah yang berlokasi Kelurahan Lambung Bukit, Kecamatan Pauh, Kota Padang. Untuk memperoleh data diambil responden sebanyak 16 anggota kelompok binaan Human Initiative yang berasal dari Kelompok Pengolahan dan Pemasaran (Poklahsar) Nago Jaya Berkah dan Kelompok Pemuda Harapan.

Metode penelitian yang digunakan masuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) mengartikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dimana bertujuan menguji hipotesis yang telah dirancang.

Analisis data menggunakan skala likert dengan skala 0 sampai 4. Untuk melihat perbedaan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis digunakan Uji T Wilcoxon dengan bantuan aplikasi SPSS 2.6. Berikut adalah kategori penilaian analisis data menggunakan Uji T Wilcoxon:

- Apabila nilai signifikansi $<0,005$ maka terdapat perbedaan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat
- Apabila nilai signifikansi $>0,005$ maka tidak terdapat perbedaan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis pada kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat

Kemudian untuk melihat bagaimana perubahan kompetensi baik itu dari segi kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap, dan kompetensi keterampilan dilakukan persentase skor. Data ditabulasi berdasarkan skor yang diperoleh dari setiap item wawancara yang menjadi indikator instrumen penelitian, setelah itu diambil persentase skor yang menggambarkan seberapa kuat masing-masing indikator yang membentuk kompetensi. Berikut rumus perhitungan persentase skor kompetensi:

$$\text{Kompetensi} = \frac{\text{Total Skor yang Diperoleh}}{\text{Total Skor yang Diharapkan}} \times 100\%$$

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

1. Kompetensi sangat rendah, apabila persentase skor berkisar 0% – 20%
2. Kompetensi rendah, apabila persentase skor berkisar 20,01% – 40%
3. Kompetensi sedang, apabila persentase skor berkisar 40,01% – 60%
4. Kompetensi tinggi, apabila persentase skor berkisar 60,01% – 80%
5. Kompetensi sangat tinggi, apabila persentase skor berkisar 80,01% – 100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T Wilcoxon pada Kompetensi Kelompok Binaan Human Initiative

Kompetensi anggota kelompok binaan diukur berdasarkan kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap, dan kompetensi keterampilan. Berdasarkan Hasil Uji T Wilcoxon pada kompetensi yang dimiliki oleh anggota kelompok binaan pada saat kondisi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis yang diselenggarakan Human Initiative Sumatera Barat, didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji T Wilcoxon Kompetensi Kelompok Binaan Human Initiative

No	Indikator	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kompetensi Pengetahuan	0,000	Signifikan
2	Kompetensi Sikap	0,001	Signifikan
3	Kompetensi Keterampilan	0,000	Signifikan
Kompetensi		0,000	Signifikan

Pada kompetensi pengetahuan memiliki nilai signifikansi 0,000. Artinya kompetensi pengetahuan kelompok binaan Human Initiative sebelum pelatihan agribisnis dibandingkan setelah pelatihan agribisnis terdapat perbedaan, karena nilai signifikansi $<0,005$. Kompetensi sikap memiliki nilai signifikansi 0,001. Artinya kompetensi sikap kelompok binaan Human Initiative sebelum pelatihan agribisnis dibandingkan setelah pelatihan agribisnis terdapat perbedaan, karena nilai signifikansi $<0,005$. Selanjutnya pada kompetensi keterampilan diperoleh nilai signifikasni 0,000. Artinya kompetensi keterampilan kelompok binaan Human Initiative sebelum pelatihan agribisnis dibandingkan setelah pelatihan agribisnis terdapat perbedaan, karena memiliki nilai signifikansi $<0,005$.

Secara keseluruhan kompetensi yang dimiliki anggota kelompok binaan Human Initiative memperoleh nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki anggota kelompok sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis memiliki perbedaan, karena nilai signifikasinya juga $<0,005$. Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang ditemukan pada kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap, dan kompetensi keterampilan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hastari (2020) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan pengetahuan dari anggota kelompok tani setelah ikut dalam pelatihan.

Setelah dilakukan Uji T Wilcoxon untuk melakukan uji perbedaan pada kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis, maka diperlukan untuk melihat bagaimana perubahan kompetensi di setiap aspek dimulai dari kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap, dan kompetensi keterampilan. Berikut uraian perubahan kompetensi setelah dilakukan perhitungan persentase skor.

Perubahan Kompetensi Pengetahuan

Perubahan kompetensi pengetahuan diukur berdasarkan pemahaman teknis produksi, pemasaran, pemahaman akuntansi sederhana, pemahaman perencanaan bisnis. Hasil perubahan kompetensi pada kelompok binaan disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perubahan Kompetensi Pengetahuan Kelompok Binaan Human Initiative

No	Indikator	Persentase Skor (%)		
		Sebelum	Sesudah	Perubahan
1	Pemahaman teknis produksi	17,19	78,13	+60,94
2	Pemahaman pemasaran	21,88	56,25	+34,37
3	Pemahaman akuntansi sederhana	76,56	76,69	+0,13
4	Pemahaman perencanaan bisnis	25,00	71,88	+46,88
Kompetensi Pengetahuan		35,16	71,48	+36,32

Pada indikator pertama, pemahaman dalam teknis produksi. Pemahaman teknis produksi dari anggota kelompok binaan Human Initiative mengalami peningkatan persentase skor sebesar 60,94%. Sebelum pelatihan agribisnis, sebagian anggota kelompok hanya mengetahui bagaimana teknis produksi secara umum pada bagian proses pengelolaan produk saja. Setelah mengikuti pelatihan kondisi sebagian besar anggota kelompok lebih paham dalam teknis produksi meliputi pemilihan alat, pemilihan bahan, proses pengolahan produksi, sampai penanganan pasca produksi.

Indikator kedua adalah pemahaman dalam pemasaran. Pemahaman anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal pemasaran mengalami peningkatan persentase skor sebesar 34,37%. Sebelum pelatihan anggota kelompok sudah mengetahui mengenai pemasaran online menggunakan media sosial, sedangkan untuk pemasaran offline anggota kelompok mengetahui kemitraan sebagai salah satu bentuk pemasaran offline. Setelah mengikuti kegiatan pelatihan, anggota kelompok sudah mulai memahami bagaimana ilmu pemasaran online menggunakan media sosial lewat menggunakan aplikasi facebook, whatsapp, dan instagram. Selain lewat media sosial, pemasaran dengan aplikasi start up seperti tokopedia juga sudah mulai diketahui oleh anggota kelompok. Sedangkan untuk pemasaran offline kelompok sudah mulai paham dengan bagaimana untuk menjalin kemitraan yang baik dengan mitra agar produk yang diproduksi bisa lebih luas jangkauan pasarnya. Namun untuk pemasaran offline seperti penggunaan brosur dari anggota kelompok hanya sebatas mengetahui fungsi dan kegunaannya saja.

Indikator ketiga adalah pemahaman dalam akuntansi sederhana. Pemahaman anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal akuntansi sederhana mengalami peningkatan, meskipun terbilang kecil dengan persentase skor sebesar 0,13%. Sebelum pelatihan pengetahuan anggota kelompok lebih banyak kepada perhitungan biaya, perhitungan pendapatan, dan perhitungan keuntungan. Sedangkan setelah mengikuti pelatihan beberapa anggota kelompok sudah paham dengan laporan laba rugi dalam kegiatan usaha.

Indikator keempat adalah pemahaman dalam perencanaan bisnis. Pemahaman anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal perencanaan bisnis mengalami peningkatan persentase skor sebesar 46,88%. Sebelum pelatihan pemahaman anggota kelompok dalam perencanaan bisnis lebih banyak kepada perencanaan struktur biaya, perencanaan target penghasilan, dan perencanaan aktivitas kunci secara umum saja. Dalam pelatihan perencanaan bisnis yang diangkat Human Initiative, mengusung 9 elemen yang penting dalam strategi perencanaan bisnis yang dikemukakan oleh Alexander Osterwalder. Setelah pelatihan, dari 9 elemen yang disampaikan pemahaman anggota kelompok meningkat dengan 3 elemen perencanaan lainnya yaitu perencanaan keunggulan usaha, partner kunci usaha, dan keunggulan produk.

Selain dari data yang digali dengan menggunakan kuesioner dan wawancara mendalam kepada responden. Beberapa hasil pre test dan post test juga menggambarkan adanya peningkatan pengetahuan pada anggota kelompok binaan Human Initiative. Secara rata-rata anggota pada Poklhasar Nago Jaya Berkah memperoleh skor rata-rata 96 dan 92 setelah mengikuti pelatihan teknis produksi abon lele dan pelatihan PIRT dibanding sebelum pelatihan yang memperoleh skor rata-rata 56 dan 75. Begitupun pada hasil pre test dan post test yang dilakukan pada kelompok pemuda, dimana setelah pelatihan memperoleh skor rata-rata 68,8 dan 94 setelah ikut pelatihan keuangan dan pelatihan perencanaan bisnis (BMC) dibandingkan sebelum pelatihan hanya memperoleh skor rata-rata 57,2 dan 71.

Secara keseluruhan empat indikator yang diamati dalam kompetensi pengetahuan kelompok binaan Human initiative mengalami peningkatan sebesar 36,32% setelah mengikuti pelatihan agribisnis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mulyadi, Wahyuni, & Tanjung (2019) dimana adanya perubahan pengetahuan pada pelaku industri rendang sapi setelah mengikuti kegiatan pengembangan SDM. Perbedaannya adalah pengetahuan yang diamati lebih spesifik kepada pengetahuan mengenai harga produk, jenis kemasan, masa kadaluarsa, dan strategi pemasaran.

Perubahan Kompetensi Sikap

Tabel 3. Hasil Perubahan Kompetensi Sikap Kelompok Binaan Human Initiative

No	Indikator	Persentase Skor (%)		
		Sebelum	Sesudah	Perubahan
1	Motivasi memproduksi suatu produk	6,25	57,81	+51,56
2	Motivasi memasarkan suatu produk	6,25	42,19	+35,94
3	Motivasi melakukan perhitungan keuangan	12,5	37,5	+25
4	Motivasi merencanakan bisnis	0	37,5	+37,50
Kompetensi Sikap		6,25	43,75	+37,50

Pada indikator pertama, motivasi dalam teknis produksi. Motivasi teknis produksi dari anggota kelompok binaan Human Initiative mengalami peningkatan persentase skor sebesar 51,56%. Sebelum pelatihan, motivasi dari mayoritas anggota kelompok dalam melaksanakan teknis produksi sesuai standar operasional meliputi pemilihan alat dan bahan, proses pengolahan sampai penanganan pasca produksi belum ada. Hal ini dilatarbelakangi dari anggota kelompok itu sendiri yang mayoritas memang belum menjalankan usaha yang merupakan bagian dari program Human Initiative. Setelah pelatihan agribisnis, mayoritas anggota kelompok binaan memiliki motivasi untuk menerapkan teknis produksi sesuai standar masih berasal dari sesama anggota dan dorongan dari Human Initiative.

Indikator kedua adalah motivasi dalam pemasaran. Motivasi anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal pemasaran mengalami peningkatan persentase skor sebesar 35,94%. Sebelum pelatihan sama halnya dengan motivasi teknis produksi, motivasi pemasaran dari mayoritas anggota kelompok masih belum ada karena kegiatan usaha memang belum ada. Tetapi setelah pelatihan motivasi untuk melakukan pemasaran sudah ada, tetapi mayoritas motivasi masih dari sesama anggota dan dorongan dari Human Initiative, kecuali untuk. Meskipun secara teknis pemasaran belum semuanya yang diperoleh dari pelatihan diterapkan oleh kelompok.

Indikator ketiga adalah motivasi dalam akuntansi sederhana. Motivasi anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal akuntansi sederhana mengalami peningkatan persentase skor sebesar 25%. Sebelum pelatihan, mayoritas anggota kelompok belum ada motivasi untuk menerapkan akuntansi sederhana karena mayoritas belum memiliki kegiatan usaha, kecuali pada anggota yang memang memang

memiliki latar belakang sebagai pedagang. Sedangkan setelah mengikuti pelatihan, mayoritas anggota kelompok memiliki motivasi untuk menerapkan akuntansi sederhana karena dorongan dari Human Initiative dan sebagian lagi karena keinginan sendiri. Adapun yang memberi jawaban masih tidak memiliki motivasi menerapkan akuntansi sederhana dikarenakan tidak begitu aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan.

Indikator keempat adalah motivasi dalam perencanaan bisnis. Motivasi anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal perencanaan bisnis mengalami peningkatan persentase skor sebesar 37,5%. Sebelum pelatihan motivasi dalam perencanaan bisnis menggunakan 9 elemen BMC dari Alexander Osterwalder dari anggota kelompok tidak ada sama sekali. Namun setelah diberi pelatihan, mayoritas anggota kelompok memiliki motivasi membuat perencanaan bisnis dari dorongan Human Initiative. Anggota kelompok berpendapat bahwa perencanaan bisnis dengan 9 elemen tersebut sebenarnya bagus dalam teori, namun dalam pengaplikasiannya banyak ditemukan kendala. Sehingga responden berfikir perencanaan kompleks seperti yang dijadikan sebagai bahan materi tidak perlu selalu menjadi acuan dalam setiap kegiatan usaha yang dijalankan.

Dari 4 indikator yang diamati dalam kinerja sikap semuanya mengalami perubahan berupa peningkatan persentase skor 37,5%. Hal ini sejalan seperti yang ditemukan oleh Mulyadi, Wahyuni, & Tanjung (2019). Perubahan pada ranah afektif atau kinerja sikap pada pelaku industri hanya pada sebagian anggota saja. Adapun sikap yang dilihat adalah mengenai motivasi dalam menjalankan usaha.

Perubahan Kompetensi Keterampilan

Tabel 4. Hasil Perubahan Kompetensi Keterampilan Kelompok Binaan Human Initiative

No	Indikator	Persentase Skor (%)		
		Sebelum	Sesudah	Perubahan
1	Kemampuan menghasilkan produk	1,56	57,81	+56,25
2	Kemampuan memasarkan produk	14,06	29,69	+12,63
3	Kemampuan perhitungan akuntansi sederhana	75,00	76,56	+1,56
4	Kemampuan merencanakan bisnis	17,19	60,94	+43,75
Kompetensi Keterampilan		26,95	56,25	+29,30

Pada indikator pertama, kemampuan dalam teknis produksi. Kemampuan teknis produksi dari anggota kelompok binaan Human Initiative mengalami peningkatan persentase skor sebesar 56,25%. Sebelum pelatihan sebagian anggota kelompok lebih banyak mampu melakukan teknis produksi secara umum pada bagian proses pengelolaan produk saja. Setelah mengikuti pelatihan kondisi sebagian besar anggota kelompok sudah mampu melakukan teknis produksi meliputi pemilihan alat, pemilihan bahan, proses pengolahan produksi, sampai penanganan pasca produksi. Hanya saja masing-masing anggota kelompok memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam hal teknis produksi ini. Anggota kelompok yang berusia tergolong muda cenderung tidak begitu cakap dalam melakukan kegiatan produksi. Hal ini disampaikan oleh responden dalam penelitian, selain karena pengalaman yang masih sedikit, dalam kegiatan usaha kelompok adanya pembatasan secara tidak langsung kepada anggota yang lebih muda untuk ikut melakukan kegiatan produksi oleh anggota yang lebih tua.

Indikator kedua adalah kemampuan dalam pemasaran. Kemampuan anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal pemasaran mengalami peningkatan persentase skor sebesar 12,63%. Sebelum pelatihan, sebagian anggota kelompok sudah pernah melakukan pemasaran offline berbentuk kemitraan dengan menitipkan produk yang mereka produksi ke warung-warung kecil. Sedangkan untuk pemasaran online hanya beberapa anggota kelompok saja yang pernah melakukan pemasaran online dengan memanfaatkan facebook. Setelah mengikuti kegiatan pelatihan, anggota kelompok sudah melakukan pemasaran online dengan memanfaatkan media sosial berupa whatsapp, facebook, dan instagram. Selain itu kelompok juga bekerjasama dengan Tokopedia untuk memasarkan produk secara online serta berbagai perusahaan ritel yang tersedia di Kota Padang. Untuk kegiatan pemasaran ini tidak semua anggota kelompok yang terlibat. Pada tiap kelompok yang melakukan kegiatan pemasaran biasanya hanya dilakukan oleh 1 atau 2 orang perwakilan dari kelompok saja, sedangkan peran fasilitator dari Human Initiative dan juga relawan marketing binaan Human Initiative lebih banyak turut serta membantu dalam kegiatan pemasaran yang dilakukan oleh kelompok.

Indikator ketiga adalah kemampuan dalam akuntansi sederhana. Kemampuan anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal akuntansi sederhana mengalami peningkatan persentase skor sebesar 1,56%. Sebelum pelatihan pengetahuan mayoritas anggota kelompok sudah mampu dalam melakukan perhitungan biaya, perhitungan pendapatan, dan perhitungan keuntungan. Untuk kemampuan dalam merancang laporan laba rugi hanya satu orang setiap kelompok saja yang mampu melakukannya. Sedangkan setelah mengikuti pelatihan untuk laporan laba rugi hanya mampu dibuat oleh bendahara kelompok saja.

Indikator keempat adalah kemampuan dalam perencanaan bisnis. Kemampuan anggota kelompok binaan Human Initiative dalam hal perencanaan bisnis mengalami peningkatan persentase skor sebesar 43,75%. Sebelum pelatihan kemampuan anggota kelompok dalam perencanaan bisnis lebih kepada perencanaan struktur biaya, dan perencanaan aktivitas kunci secara sederhana. Dalam pelatihan perencanaan bisnis yang diangkat Human Initiative, mengungkap 9 elemen yang penting dalam strategi perencanaan bisnis yang dikemukakan oleh Alexander Osterwalder. Di dalam pelatihan yang dilaksanakan anggota kelompok ditugaskan untuk merencanakan 9 elemen tersebut dalam kegiatan usahanya, kemudian menyusunnya dalam suatu bentuk model kanvas bisnis. Namun, ketika penelitian responden mengungkapkan dari 9 elemen yang disampaikan kemampuan anggota kelompok hanya meningkat dengan 4 elemen perencanaan lainnya yaitu perencanaan target penghasilan, perencanaan keunggulan usaha, partner kunci usaha, dan keunggulan produk. Sedangkan untuk 5 elemen perencanaan bisnis lainnya banyak dari anggota kelompok sudah lupa.\

Secara keseluruhan pada kinerja keterampilan berdasarkan uraian 4 indikator tersebut, kinerja keterampilan yang dialami kelompok binaan mengalami peningkatan sebesar 29,30% setelah mengikuti pelatihan agribisnis. Apabila dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan Mulyadi, Wahyuni, & Tanjung (2019) hal ini kurang lebih mirip. Dari segi psikomotor atau kinerja keterampilan, memang tidak semua anggota pelaku industry mengalami perubahan keterampilan. Tapi secara keseluruhan dari segi keterampilan ada peningkatan keterampilan dalam melakukan usaha ke arah yang lebih baik, khususnya pada kemampuan produksi, kerjasama, administrasi keuangan, dan perizinan produk.

Perubahan Kompetensi pada Kelompok Binaan NGO Human Initiative

Setelah menganalisis perubahan kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap, dan kompetensi keterampilan pada kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis pada kelompok binaan Human Initiative, perlu diketahui bagaimana perbedaan kompetensi kelompok binaan sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis secara umum. Hasil perubahan kompetensi pada kelompok binaan disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perubahan Kompetensi Kelompok Binaan Human Initiative

Kompetensi (%)	
Sebelum Pelatihan Agribisnis	Sesudah Pelatihan Agribisnis
22,79	57,16

Berdasarkan Tabel 5 yang merupakan akumulasi dari kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap, dan kompetensi keterampilan, maka diperoleh persentase skor kompetensi sebelum pelatihan agribisnis sebesar 22,79% atau masuk dalam kategori rendah. Sesudah pelatihan agribisnis diperoleh persentase skor sebesar 57,16% atau masuk dalam kategori sedang. Dari kondisi ini kita bisa lihat adanya peningkatan kompetensi dari kelompok binaan Human Initiative setelah mengikuti pelatihan agribisnis.

Adanya peningkatan kompetensi kelompok binaan selaku peserta pelatihan dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan usahanya menunjukkan tema-tema yang tertuang dalam materi pelatihan meliputi produksi, pemasaran, keuangan dan perencanaan bisnis sedikit banyaknya sudah diaplikasikan oleh kelompok binaan. Harapannya tentu saja keempat tema ini mampu mendukung berhasilnya usaha yang dijalankan oleh kelompok binaan setelah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Human Initiative bersama mitra-mitra yang digandengnya. Sebagai contoh pada penelitian yang dilakukan Karwati (2015) menemukan adanya pelatihan dengan materi kewirausahaan termasuk pemasaran pada usaha *home industry* selain bermanfaat terhadap pemahaman dan pengetahuan peserta pelatihan, dari pelatihan ini mampu membuka peluang dalam memasarkan produknya karena antar pengusaha saling memberikan informasi dan bekerjasama saling menguntungkan. Sehingga dampak yang ditimbulkan setelah pelatihan adanya peningkatan pendapatan dari peserta pelatihan.

Kasus lain mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yaitu penelitian yang dilakukan Weerakkody (2010) yang berjudul *Impact of Training and Development on Business Performance: With Reference SME's in Grampaha District*. Penelitian tersebut menemukan bahwa peran penting suatu kegiatan pelatihan yang berhasil diselenggarakan pada karyawan UMKM mampu memacu kompetensi dari karyawan UMKM yang kemudian berdampak pada kinerja dari perusahaan tempat karyawan UMKM tersebut bekerja. Dari penelitian yang dilakukan Weerakkody (2010) ini sangat berkaitan dengan bagaimana perubahan kompetensi yang dialami oleh kelompok binaan Human Initiative setelah mengikuti pelatihan agribisnis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji T Wilcoxon menunjukkan nilai signifikansi 0,000 atau $< 0,005$. Artinya terdapat perbedaan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan agribisnis yang dimiliki oleh anggota kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat
2. Sebelum mengikuti pelatihan agribisnis yang diselenggarakan NGO Human Initiative Sumatera Barat, anggota kelompok binaan memiliki persentase skor pada kompetensi pengetahuan 35,16%, kompetensi sikap sebesar 6,25%, dan kompetensi keterampilan sebesar 26,95%.
3. Setelah mengikuti pelatihan agribisnis yang diselenggarakan NGO Human Initiative Sumatera Barat, anggota kelompok binaan memiliki persentase skor pada kompetensi pengetahuan 71,48%, kompetensi sikap sebesar 43,75%, dan kompetensi keterampilan sebesar 56,25%.

Saran

Untuk terus meningkatkan kompetensi sikap pada anggota kelompok binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat, diperlukan terus pemberian pelatihan yang bersifat motivasi untuk senantiasa mengembangkan unit usaha agribisnis dengan menerapkan ilmu yang diperoleh selama pelatihan agribisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Elizar & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-48
- Fachri, A. & Rahman, D. 2023. Efektivitas Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Bisnis Digital*, 2 (2), 151-160
- Fachri, A., Syahni, R., & Henmaidi, H. 2021. Analisis Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Kelompok Binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1523-1537
- Herdiansah, A., & Randi. 2016. Peran Organisasi Masyarakat dan Lembaga Swadaya Masyarakat dalam Menopang Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosiologi*, 1 (1), 49-67
- Karwati. 2015. Dampak Program Pelatihan Kewirausahaan Mandiri Terhadap Usaha Home Industry Makanan Ringan Desa Margaluyu Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. *Jurnal Empowerment*, 3 (1)
- Kusumaningsih, S., & Riyono, R. 2019. Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Penulisan Bahan Ajar terhadap Kinerja Dosen. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(2)
- Lerebulan, L. A. N., & Rahadi, D. R. 2021. Kompetensi Manajer dalam Mengatasi Konflik Perilaku Organisasi. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi dan Manajemen Tri Bisnis*, 3(1), 17-25
- Maulyan, F. F. 2019. Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50
- Mulyadi., Wahyuni, S., & Tanjung, H.B. 2019. Proses Pendampingan Oleh Pemangku Kepentingan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelaku Industri Kuliner Rendang Di Kota Padang. *Jurnal Unilak*
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidorajo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136
- Purba, T. H. W. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Pasific Medan Industri. *Disertasi*. Medan: Universitas Dharmawangsa
- Putra, M. F. D. ., & Fachri, A. 2023. Analisis Finansial Usahatani Serai Wangi (Cymbopogon Nardus L.) Di Kota Solok (Studi Kasus : Kelompok Tani Kalumpang Saiyo). *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 2(2), 43-54

- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. 2021. Kompetensi Sumber Daya Manusia. Tasikmalaya: CV Lentera Ilmu Madani
- Rahman, D., & Fachri, A. 2023. Analisis Tingkat Partisipasi Masyarakat Dalam Mereduksi Sampah Sisa Makanan Rumah Tangga Di Kota Padang. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 261–270
- Ramadhi, Sarianti, K., Desti, Y., Rosalina, D., & Damayanti, N. 2023. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Star Rubber. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 405-412
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tsauri, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press
- Warisdiono E., Sarma M., Gani D. S., & Susanto D. 2015. Kompetensi Fasilitator Pelatihan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian (P4TK Pertanian) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Penyuluhan*, 9(2)
- Weerakkody. 2010. *Impact of Training and Development on Business Performance: With Reference SME's in Grampaha District*. Srilanka: University of Kelaniya