

**KEEFEKTIFAN KELOMPOK**

**DALAM**

**PROGRAM PEMBERDAYAAN**

**MASYARAKAT**

**Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta  
Lingkup Hak Cipta**

**Pasal 1**

Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Ketentuan Pidana Pasal 113**

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

**KEEFEKTIFAN KELOMPOK**

**DALAM**

**PROGRAM PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT**

**Prof. Dr.Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S**



TANGGAL	29 November 2023
NO. DAFTAR	156/BA/LP3M/2023
ARAF	Lia

HALAMAN PENGESAHAN BUKU  
UNIVERSITAS LAMPUNG

Judul Buku : KEEFEKTIFAN KELOMPOK DALAM  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
Penulis : Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S  
Unit Kerja : Fakultas Pertanian, Universitas Lampung  
Penerbit : AURA, CV. Anugrah Utama Raharja  
ISBN : 978-623-211-374-9  
Jumlah Halaman : 107  
Tahun Terbit : 2023

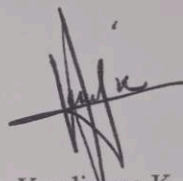
Bandar Lampung, 20 November 2023

Mengetahui  
An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan



Dr. Ir. Abdullah Aman Damai, M.Si.  
NIP 196505011989021001

Penulis,



Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S  
NIP 195904251984032001

Menyetujui



Dr. Dr. Abdurrahman, M.Si.  
NIP 196812101993031002

**KEEFEKTIFAN KELOMPOK**

DALAM PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

**Penulis:**

Prof. Dr.Ir. Kordiyana K.Rangga, M.S

**Editor :**

Saskia Susanti Haros, S.P.

**Desain Cover & Layout**

Team Aura Creative

Sahrul Ari Irawan S.P

Reinata Jasmine Sephalovita Emilly, S.P.

**Penerbit**

AURA

CV. Anugrah Utama Raharja

Anggota IKAPI

No.003/LPU/2013

xiv + 109 hal : 15.5 x 23 cm

Cetakan, November 2023

**ISBN: 978-623-211-374-9**

**Alamat**

Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro, Komplek Unila

Gedongmeneng Bandar Lampung

HP. 081281430268

E-mail : [redaksiaura@gmail.com](mailto:redaksiaura@gmail.com)

Website : [www.aura-publishing.com](http://www.aura-publishing.com)

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

# KATA PENGANTAR

Tinggi rendahnya efektivitas sebuah kelompok, tidak hanya ditentukan oleh lamanya kelompok dibentuk, namun ditentukan juga oleh variabel-variabel lain seperti kekompakan kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, dinamika kelompok, dan peran dari pemangku kepentingan. Buku ini merupakan kumpulan artikel – artikel ilmiah Penulis dan juga berupa kajian teori maupun hasil penelitian Penulis serta penelitian terdahulu yang dirangkum menjadi satu dan saling berkaitan yang bertujuan mengetahui efektivitas kelompok dalam pemberdayaan masyarakat dari berbagai indikator, serta faktor – faktor yang mempengaruhi keefektifitas kelompok masyarakat tersebut.

Ucapan terimakasih Penulis haturkan kepada Prof. Dr. Ir. Darsono, M.Si., yang banyak terlibat secara penuh dalam membimbing Penulis dalam menyelesaikan penelitian, Juga kepada Co-promotor Dr. Ir. Sapja Anantanyu, M.Si., dan Prof. Dr. Mahendra, M.S., terima kasih atas perhatian dan bimbingannya. Terimakasih kepada Dr. Ir. Sumaryo Gs, M.Si dan Dr.Ir. Tubagus Hasanuddin, M.S atas masukan untuk penyelesaian tulisan ini. Ucapan terimakasih Penulis juga sampaikan kepada suami tercinta, Drs. H. R. Andhy Herry, M.M, dan anak – anak serta keluarga besar Penulis. Terimakasih juga disampaikan kepada para alumni PPN yang membantu dalam penyusunan buku ini yaitu Saskia Susanti Haros, S.P., Herman, S.P., Sahrul Ari Irawan, S.P., dan Reinata Jasmine Sephalovita Emilly, S.P.

Ucapan terimakasih tak terhingga disampaikan kepada Prof. Dr.Ir. Irwan Effendi, M.S sebagai koleha pada Prodi Penyuluhan Pertanian, atas kata pengantar yang diberikan semoga kata pengantar tersebut menambah manfaat dan wawasan pengetahuan pembaca buku ini.

Penulisan buku ini masih jauh dari kata sempurna, kritik membangun dari para pembaca sangat Penulis harapkan, mudah – mudahan buku ini bermanfaat.

Bandar Lampung, Oktober 2023



Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S

# KATA PENGANTAR

**Prof. Dr. Ir. Irwan Effendi, M.S.**

Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan yang masyarakat berinisiatif untuk memulai kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Tujuan dari pemberdayaan masyarakat adalah untuk meningkatkan kemampuan dan potensi masyarakat, agar masyarakat dapat memaksimalkan jati diri, harkat, dan martabatnya. Berikut adalah beberapa tujuan dan strategi pemberdayaan masyarakat. Tujuan pemberdayaan masyarakat a); melahirkan individu-individu yang mandiri dalam masyarakat; b). menciptakan masyarakat yang memiliki kesadaran tinggi akan potensi dan kemampuannya; c). meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat terutama dari kemiskinan dan keterbelakangan/kesenjangan/ketidakberdayaan; d). memperkuat posisi tawar menawar masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan-kekuatan penekan di segala bidang dan sektor kehidupan; dan e). meningkatkan kualitas individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mampu berdaya, memiliki daya saing, serta mampu hidup mandiri. Strategi pemberdayaan masyarakat a). memberdayakan masyarakat untuk memerangi kemiskinan dan ketimpangan serta mendorong masyarakat untuk lebih aktif lagi; b). memberikan tekanan pada otonomi pengambilan keputusan dari kelompok masyarakat yang berlandaskan pada sumberdaya pribadi, langsung, demokratis, dan pembelajaran sosial; dan c). meningkatkan kemandirian masyarakat secara ekonomi, ekologi, dan sosial secara berkelanjutan. Salah satu strategi pemberdayaan masyarakat adalah dengan membentuk kelompok masyarakat.



Kelompok masyarakat adalah kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Kelompok masyarakat terbentuk secara alami dan spontan, tanpa perlu direncanakan. Kelompok masyarakat memungkinkan adanya sarana kesadaran berkelompok dan interaksi karena adanya sarana pemersatu. Kelompok masyarakat memiliki tujuan untuk mewujudkan penerapan nilai-nilai. Kelompok masyarakat dipengaruhi oleh peran anggotanya, sehingga para anggota kelompok akan mengembangkan potensi dirinya agar dapat memberi manfaat bagi kelompoknya.

Strategi pembentukan kelompok masyarakat bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Pembentukan kelompok masyarakat dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan masyarakat yang memiliki kepentingan yang sama dan memberikan pelatihan atau pendampingan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kelompok masyarakat dapat dibentuk untuk berbagai kepentingan, seperti kelompok tani, kelompok usaha, kelompok ibu-ibu, dan lain-lain. Dalam kelompok masyarakat, anggota dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta saling membantu dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Pembentukan kelompok masyarakat juga dapat meningkatkan kemandirian masyarakat dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Kelompok masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan dan pemerataan pembangunan, sehingga masyarakat dapat lebih sejahtera dan merata dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Dengan demikian, keefektifan kelompok dalam program pemberdayaan masyarakat sangat penting untuk meningkatkan partisipasi, efisiensi, kepuasan, kemandirian, kemampuan, dan kesejahteraan masyarakat dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

Kelompok masyarakat yang efektif dapat meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, sehingga masyarakat dapat lebih efektif dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Kelompok masyarakat yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui

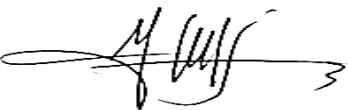
pemberdayaan dan pemerataan pembangunan, sehingga masyarakat dapat lebih sejahtera dan merata dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

Namun, banyak faktor yang dapat membuat kelompok tidak efektif dalam program pemberdayaan masyarakat, seperti kurangnya kesadaran dan partisipasi anggota kelompok, kurangnya keterampilan dan pengetahuan anggota kelompok, kurangnya dukungan dan fasilitas dari pihak luar, kurangnya kepemimpinan yang efektif dalam kelompok, kurangnya kohesi dan kebersamaan antaranggota kelompok, dan kurangnya pengawasan dan evaluasi terhadap program pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam merancang dan mengimplementasikan program pemberdayaan masyarakat agar kelompok masyarakat dapat menjadi efektif dan memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat.

Buku “Keefektifan Kelompok Dalam Program Pemberdayaan Masyarakat” yang di susun oleh Prof. Dr.Ir. Kordiyana K.Rangga, M.S, merupakan penegasan dari penelitian mengenai Keefektifan Kelompok, Buku ini secara khusus mengembangkan teori kelompok yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kelompok dalam pemberdayaan masyarakat dan model pemberdayaan kelompok pelaksana program yang mampu membantu kita dalam memahami mengenai keefektifan kelompok dalam pemberdayaan masyarakat.

Selamat Membaca buku ini. Semoga Bermanfaat

Bandar Lampung, Oktober 2023



**Prof. Dr. Ir. Irwan Effendi, M.S.**

**Guru Besar Ilmu Penyuluhan Pertanian Universitas Lampung**

**Wakil Ketua Pengurus Harian Himpunan Kerukunan Tani**

**Indonesia (HKTI) Provinsi Lampung**

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR PROF. DR. IR. IRWAN EFFENDI, M.S. ....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB II PEMBERDAYAAN .....</b>	<b>5</b>
A. Pengertian Pemberdayaan .....	5
B. Filosofi dan Prinsip Pemberdayaan Masyarakat .....	9
C. Pemberdayaan Sebagai Proses Pembangunan Masyarakat ..	10
D. Pemberdayaan Sebagai Proses Penguatan Kapasitas .....	11
E. Pemberdayaan sebagai proses Pengembangan Partisipasi Masyarakat .....	12
<b>BAB III KELOMPOK .....</b>	<b>19</b>
A. Pengertian Kelompok .....	19
B. Klasifikasi Kelompok .....	22
C. Alasan Pembentukan Kelompok .....	23
D. Dinamika Kelompok .....	25
E. Tahapan Perkembangan Kelompok .....	32
<b>BAB IV KEEFEKTIFAN KELOMPOK .....</b>	<b>36</b>
A. Pengertian Keefektifan Kelompok .....	36
B. Pengukuran Keefektifan Kelompok .....	40

<b>BAB V PARTISIPASI .....</b>	<b>47</b>
A. Pengertian Partisipasi .....	47
B. Jenis – Jenis Partisipasi .....	48
C. Proses Kegiatan Partisipasi .....	50
D. Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan .....	51
E. Tahapan Partisipasi .....	52
<b>BAB VI KEEFEKTIFAN KELOMPOK DALAM PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT .....</b>	<b>56</b>
<b>BAB VII FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEEFEKTIFAN KELOMPOK DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT .....</b>	<b>66</b>
A. Analisis Pengaruh Kekompakkan Kelompok (X1), Kualitas Kepemimpinan Kelompok (X2), Motivasi Kerja Anggota Kelompok (X3), Peraturan Kelompok (X4), Peran Fasilitator (X5), Faktor Pendukung Kegiatan (X6), dan Partisipasi Anggota Kelompok Dalam KA (Y1), Terhadap Keefektifan Kelompok Afinitas (Y2). .....	74
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Kelompok Dalam Pemberdayaan Masyarakat .....	80
1. Kekompakkan Kelompok .....	81
2. Kualitas Kepemimpinan Ketua Kelompok .....	82
3. Motivasi Kerja Anggota Kelompok .....	83
4. Peraturan Kelompok .....	85
5. Peran Fasilitator Kegiatan .....	86
6. Faktor Pendukung Kegiatan .....	86
7. Partisipasi Anggota Kelompok dalam Kelompok .....	86
C. Model Pemberdayaan Kelompok .....	90
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>108</b>

## DAFTAR GAMBAR

1. Tahap - tahap perkembangan kelompok .....	33
2. Model perilaku kelompok .....	38
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kelompok dalam pemberdayaan masyarakat .....	80
4. Rumusan model pemberdayaan kelompok pelaksana program .....	91

## DAFTAR TABEL

1. Aspek keefektifan kelompok berdasarkan berbagai pendapat .....	44
2. Penilaian Kelompok terhadap Keefektifan .....	62
3. Nilai koefisien jalur kekompakkan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, peran fasilitator, pendukung kegiatan, dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok terhadap keefektifan Afinitas .....	75
4. Hasil uji pengaruh sub variabel kekompakan kelompok ( $X_1$ ) terhadap Tingkat keefektifan kelompok ( $Y_2$ ) .....	76
5. Hasil uji pengaruh sub variabel motivasi kerja anggota kelompok ( $X_3$ ) terhadap tingkat keefektifan Afinitas ( $Y_2$ ) .....	77
6. Hasil uji pengaruh sub variabel peran fasilitator ( $X_5$ ) terhadap tingkat keefektifan Afinitas ( $Y_2$ ) .....	77
7. Hasil uji pengaruh sub variabel partisipasi anggota Afinitas ( $Y_1$ ) terhadap tingkat keefektifan Afinitas ( $Y_2$ ) .....	78
8. Hasil uji pengaruh kekompakan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, peran fasilitator, pendukung kegiatan, dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok terhadap keefektifan KA .....	79



# BAB I

## PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan masalah yang bersifat kompleks, karena kemiskinan tidak hanya dilihat dari satu aspek, namun harus dilihat dari segala aspek baik aspek pendidikan, pertanian, kesehatan, dan juga aspek ekonomi. Berkaitan dengan upaya menanggulangi kemiskinan, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memiliki agenda besar pembangunan di seluruh dunia yang dikenal sebagai *Millenium Development Goals* (MDG'S) yang terdiri 8 (delapan) tujuan dengan salah satunya adalah pemberantasan kemiskinan dan kelaparan ekstrim (*eradicate extreme poverty and hunger*) (Mardikanto, 2013). Kemudian pada tahun 2015–2030, konsep MDGs dilanjutkan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang memuat 17 tujuan yang ingin dicapai dengan salah satu tujuan utamanya adalah meniadakan kemiskinan (Alisyahbana dan Murniningtyas, 2018, dan *United Nation*, 2021). Isu pembangunan sosial dan ekonomi dalam SDGs salah satunya mencakup kemiskinan, kelaparan, kesehatan, pendidikan, perubahan iklim, air, sanitasi, energi, lingkungan dan keadilan sosial.

Konsep SDGs menekankan pada kata keberlanjutan yang dikenal sebagai "Transformasi Dunia Kita : Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan". Konsep ini melanjutkan konsep MDGs yang sudah berakhir pada tahun 2015. Berbeda dengan MDGs, kerangka kerja SDGs berlaku untuk semua negara dengan tidak membedakan antara negara "maju" dan "berkembang", namun tujuannya berlaku untuk semua negara (Nurhayati, 2017). Jika



dicermati agenda ini juga terdapat dalam rumusan pembukaan UUD RI 1945 pada alinea ke empat yang berbunyi:

*“...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”*

Salah satu upaya untuk memberikan kesempatan dan kemampuan untuk kelompok masyarakat (miskin) agar mampu dan berani bersuara (*voice*) atau menyuarakan pendapat, ide, atau gagasan-gagasannya serta mampu dan berani untuk memilih (*choice*) sesuatu (konsep, metode, produk, tindakan, dan lainnya) yang terbaik bagi pribadi, masyarakat yaitu salah satunya melalui “pemberdayaan.” (*World Bank*, 2001).

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan alternatif atau upaya meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki masyarakat, sehingga masyarakat dapat mewujudkan jati diri, harkat dan martabatnya secara maksimal secara mandiri baik di bidang ekonomi, sosial, agama dan budaya (Istiyanti, 2020). Dalam pembangunan terdapat dua pendekatan yang dapat dilakukan yaitu pendekatan *top-down* dan *bottom-up*.

Pendekatan *top-down* menempatkan pemerintah sebagai sumber dan masyarakat lebih dianggap sebagai sasaran/objek pembangunan saja. Pendekatan *top-down* biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi yang terlebih dahulu merumuskan rencana, kemudian dipaparkan oleh anggota di bawah kepemimpinannya. Perencanaan *top-down* mempunyai kelemahan yaitu menempatkan peran pemerintah lebih besar dan kurang memperhatikan kondisi sosial budaya serta sumber daya lokal yang ada di masyarakat, sehingga mematikan inisiatif dan kreativitas masyarakat. Perencanaan *top-down* ini biasanya dilaksanakan oleh sekelompok elit politik; melibatkan lebih banyak teknokrat; mengandalkan otoritas; dengan argumentasi efisiensi, penegakan aturan, konsistensi input-target-output, dan masyarakat masih sulit dilibatkan.

Pendekatan *bottom-up* dilakukan dengan menyerap data dan informasi dari struktur paling bawah organisasi kemudian dirumuskan oleh pimpinan menjadi sebuah rencana utuh. Pendekatan pembangunan *bottom-up* merupakan pendekatan pembangunan yang memposisikan masyarakat sebagai subjek pembangunan, masyarakat terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dibandingkan dengan pendekatan *top-down*, pendekatan *bottom-up* lebih ideal dalam pembangunan yang memperhatikan aspirasi, inisiatif, kreativitas dengan mengakomodasi kondisi sosial budaya setempat. Konsep ini juga dikenal sebagai pembangunan partisipatif atau pemberdayaan masyarakat (Gitosaputro dan Rangga, 2015; serta Sururi, 2016).

Pemberdayaan melalui pendekatan kelompok dipandang lebih efektif dari pada pendekatan individu, permasalahan akses individu dalam mendapatkan inovasi berbiaya tinggi seperti penggunaan mesin pertanian (Adriyani dan Rangga, 2022) yang dapat diselesaikan dengan berkelompok. Pendekatan kelompok akan menysasar lapisan masyarakat lebih luas dan mendorong partisipasi kelompok dalam mengubah pola perilaku antar individu (Nanis, Dwi, dan Maria, 2020). Strategi pemberdayaan masyarakat melalui pendekatan kelompok dianggap sebagai strategi yang dapat mengembangkan kemampuan manusia dalam mencapai keberhasilan, terutama di pedesaan yang masyarakatnya hidup dalam kebersamaan, namun permasalahan yang sering muncul pada kegiatan pemberdayaan masyarakat adalah, menjadikan kelompok sebagai alat bagi pelaksanaan proyek/program, daripada sebagai media belajar dan pencapaian kesejahteraan anggotanya. (Suminar, 2008; dan Rangga, 2014).

Pendekatan kelompok merupakan metode yang efektif dalam suatu kegiatan penyuluhan pertanian, namun pada kenyataannya yang dijumpai saat ini, banyak kelompok tani yang didirikan, tetapi hanya tinggal namanya saja, masalah yang juga sering muncul, terlihat dalam pertemuan yang banyak tidak dihadiri oleh anggota kelompok dalam jumlah yang memadai, karena mungkin anggota kelompok merasa mendapatkan sedikit manfaat dari pertemuan tersebut, karena itu memungkinkan kelompok tani akan bubar

setelah suatu program selesai dijalankan. Kondisi ini menunjukkan ketidakefektifan kelompok tersebut dalam pencapaian tujuan (Rangga, 2014; Irsa, Nikmatullah, dan Rangga, 2018)

Banyak faktor yang menyebabkan kelompok-kelompok kurang aktif atau berhasil dalam menjalankan tugas fungsinya untuk mencapai tujuannya. Dinamika kelompok tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal kelompok, sehingga efektivitas kelompok tidak berjalan secara semestinya. Efektivitas adalah ukuran seberapa baik suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan output sesuai yang diharapkan. Dengan kata lain, jika suatu pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan, maka kelompok tersebut dapat dikatakan efektif. Dampak yang diharapkan dari tercapainya tujuan tersebut, adalah kegiatan memiliki nilai lebih sehingga berjalan secara berkelanjutan dan menimbulkan kepuasan.

Tinggi rendahnya efektivitas sebuah kelompok, tidak hanya ditentukan oleh lamanya kelompok dibentuk, namun ditentukan juga oleh variabel-variabel lain seperti pendampingan, dinamika kelompok itu sendiri yaitu kekompakkan kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, dinamika kelompok, tingkat produktivitas, serta peran dari pemangku kepentingan (Rangga, 2014; Pranata, Effendi, dan Rangga. 2018; dan Pratiwi 2022). Keefektifan Kelompok dalam Program Pemberdayaan Masyarakat dalam tulisan ini merupakan rangkuman komprehensif dari berbagai penelitian yang sudah dipublikasikan.

## BAB II

# PEMBERDAYAAN

### A. Pengertian Pemberdayaan

Istilah pemberdayaan di Indonesia mulai populer setelah krisis ekonomi pada tahun 1998 dan terus berkembang pada era reformasi paska Orde Baru. Pemberdayaan merupakan terjemahan dari kata “*empowerment*” (Hutomo, 2000). Menurut kamus Oxford dalam Gitosaputro (2009), kata *empower* sinonim dengan memberi daya atau kekuatan, sedangkan menurut kamus *Merriam Webster online* menyamakan *empower* dengan: (1) memberi kewenangan resmi atau kekuasaan yang sah (*to give official authority or legal power to*), (2) memberikan kemungkinan (*to enable*), atau (3) mempromosikan aktualisasi diri atau pengaruh dari (*to promote the self-actualization or influence of*).

Menurut Mardikanto (2010a) secara singkat tujuan pemberdayaan masyarakat adalah memperbaiki mutu hidup atau kesejahteraan individu dan masyarakat, pada hakekatnya pemberdayaan untuk memperkuat daya (kemampuan dan posisi tawar) agar masyarakat semakin mandiri. Pernyataan tersebut mengartikan sebuah pemberdayaan sebagai proses penguatan kapasitas. Pemberdayaan merupakan alternatif pembangunan yang berpusat pada orang dan lingkungan mereka dibandingkan produksi dan keuntungan semata.

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan alternatif pembangunan yang berpusat kepada orang dan lingkungan mereka dibandingkan produksi dan keuntungan semata (Friedman, 1991). Ada dua pendekatan yang dilakukan dalam pembangunan selama ini, yaitu pendekatan *top-down* dan pendekatan *bottom-up*. Pendekatan *top-down* merupakan *blue print strategy* yaitu pendekatan yang bersumber pada pemerintah, masyarakat dianggap sebagai sasaran/objek pembangunan. Perencanaan *top-down* mempunyai kelemahan yaitu menempatkan peran pemerintah lebih besar dan kurang memperhatikan kondisi sosial budaya serta sumber daya lokal yang ada di masyarakat, sehingga mematikan inisiatif dan kreativitas masyarakat. Perencanaan *top-down* ini biasanya dilaksanakan oleh sekelompok elit politik yang melibatkan lebih banyak teknokrat, mengandalkan otoritas, dengan argumentasi efisiensi, penegakan aturan, konsistensi *input-target-output*, dan masyarakat masih sulit dilibatkan. Pendekatan pembangunan *bottom-up* merupakan pendekatan pembangunan yang memposisikan masyarakat sebagai subjek pembangunan, masyarakat terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Perencanaan pembangunan partisipatif merupakan pola pendekatan perencanaan pembangunan yang melibatkan peran serta masyarakat pada umumnya, bukan saja sebagai objek tetapi sekaligus sebagai subjek pembangunan, perencanaan pembangunan benar-benar dari bawah (*bottom-up approach*) (Adi, 2008). Perencanaan dengan model *bottom-up* dilaksanakan secara kolektif mengandalkan persuasi; dan argumentasinya efektivitas, kinerja (*performance, outcome*), bukan sekadar hasil seketika, *mengutamakan* kearifan lokal, serta masyarakat diasumsikan sudah paham hak-hak dan kebutuhan mereka.

Agar berlangsungnya suatu pemberdayaan diperlukan dua perubahan yaitu: (1) individu maupun kelompok, harus mengembangkan kepercayaan diri, kemandirian dan keterampilan untuk memanfaatkan sumberdaya mereka, ini berarti mengurangi ketergantungan pada input eksternal dan kebijakan; (2) harus ada perubahan persepsi orang tentang hubungan mereka dengan orang

lain. Senada dengan Ife (2002), yang mengatakan bahwa “*empowerment aims to increase the power of the disadvantage*”, yaitu pemberdayaan adalah meningkatkan kekuatan/kekuasaan dari kondisi yang tidak menguntungkan. Waluyo (2012) mengutip Narayan (2002) yang mendefinisikan pemberdayaan:

*“Empowerment is the expansion of assets and capabilities of poor people to participate in, negotiate with, influence, control, and hold accountable institutions that affect their lives.”*

Kutipan tersebut menjelaskan pemberdayaan untuk meningkatkan kebebasan memilih dan bertindak (*freedom of choice and action*), pemberdayaan harus mendukung 4 (empat) elemen penting yaitu: (1) akses terhadap informasi, (2) partisipasi, (3) *accountability*, dan (4) kapasitas organisasi lokal. Aspek pemberdayaan masyarakat adalah kegiatan meningkatkan kemampuan masyarakat miskin agar mau dan mampu mengakses berbagai unsur pemberdayaan dengan pendekatan pendampingan, peningkatan kapasitas pelayanan dan pembelaan menuju kemandirian.

Wrihatnolo dan Dwidjowijoto (2007), mengemukakan bahwa konsep pemberdayaan dipercaya mampu menjawab tantangan jika melibatkan organisasi kemasyarakatan lokal yang berfungsi dalam pembangunan. Organisasi kemasyarakatan lokal merupakan pemegang peran sentral terjadinya perubahan sosial, karena pihak tersebut yang paling mengerti karakter lapisan masyarakat bawah.

Menurut World Bank (2001) dan Mardikanto (2010a), pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk memberikan kesempatan dan kemampuan kepada kelompok masyarakat (miskin) untuk mampu dan berani bersuara (*voice*) atau menyuarakan pendapat, ide, atau gagasan-gagasannya, serta kemampuan dan keberanian untuk memilih (*choice*) sesuatu (konsep, metoda, produk, tindakan, dan lainnya) yang terbaik bagi pribadi, keluarga, dan masyarakatnya. Istilah lain pemberdayaan masyarakat merupakan proses meningkatkan kemampuan dan sikap kemandirian masyarakat. Keberdayaan masyarakat adalah suatu keadaan

masyarakat telah memiliki kekuatan/kemampuan (*power*) sebagai hasil pemberdayaan (*empowerment*) karena kondisi semula yang tidak berdaya (*powerless*) (Hikmat, 2006). Pemberdayaan merupakan langkah memberdayakan seseorang yang memiliki martabat dan harga diri, sebagai konsekuensi dari kesadaran kritis (Ledwith, 2005).

Terdapat 5 strategi dalam pemberdayaan (Ekawati, 2005), yaitu: (1) program pengembangan sumberdaya manusia, (2) pengembangan kelembagaan kelompok, (3) pemupukan modal swadaya, (4) pengembangan usaha produktif, dan (5) program informasi tepat guna. Menurut Zubaedi (2007), langkah yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan pemberdayaan di lapang adalah: (a) membentuk kelompok, (b) membangkitkan partisipasi masyarakat, (c) mengembangkan mekanisme musyawarah, dan (d) membangun jaringan lokal sebagai mitra kerja.

Pemberdayaan masyarakat, terdapat sejumlah hambatan kebijakan dan kelembagaan, antara lain: (1) terbatasnya komitmen dan pemahaman manajer senior dan para penentu kebijakan terhadap prinsip dan keuntungan yang diperoleh dari pendekatan pemberdayaan masyarakat, (2) kurangnya orientasi pada klien oleh aparat pemerintah, (3) finansial masih membatasi penentuan keputusan tingkat lokal, (4) penyusunan kebijakan rinci menghambat timbulnya kreativitas lokal, (5) kekurangan data monitoring dan evaluasi, dan (6) struktur pemerintahan dan proses perencanaan yang bersifat membatasi.

Karsidi (2003) menyatakan bahwa tercapainya tujuan pemberdayaan dapat dilihat dari keefektifan atau keberhasilan suatu kegiatan, yang diukur dari seberapa jauh terjadi perubahan perilaku sasaran, yang menyangkut pengetahuan, sikap, dan keterampilannya, yang dapat diamati pada: (1) perubahan-perubahan pelaksanaan kegiatan usaha, mencakup macam dan jumlah sarana atau teknik berusahnya; (2) perubahan tingkat produktivitas dan pendapatannya; (3) perubahan dalam pengelolaan usaha (perorangan, kelompok, koperasi), serta pengelolaan pendapatan yang diperoleh.

## **B. Filosofi dan Prinsip Pemberdayaan Masyarakat**

Merujuk pada pengertian bahwa pemberdayaan masyarakat sebagai proses penyuluhan pembangunan, maka filosofi pemberdayaan dapat digali dengan menggunakan konsep-konsep filosofi penyuluhan. Falsafah 3-T: *teach, truth, and trust* (pendidikan, kebenaran dan kepercayaan/keyakinan) telah lama dikembangkan di Amerika Serikat. Artinya, pemberdayaan merupakan kegiatan pendidikan untuk menyampaikan kebenaran yang telah diyakini. Dengan kata lain, dalam pemberdayaan, masyarakat dididik untuk menerapkan setiap inovasi (informasi baru) yang telah diuji kebenarannya dan telah diyakini akan dapat memberikan manfaat (ekonomi maupun non ekonomi) bagi perbaikan kesejahteraannya.

Kelsey dan Hearne (1955), dalam Mardikanto (2010a) menyatakan bahwa falsafah pemberdayaan adalah: bekerja bersama masyarakat untuk membantunya agar mereka dapat meningkatkan harkatnya sebagai manusia (*helping people to help themselves*) "membantu masyarakat agar dapat membantu dirinya sendiri". Dari pemahaman seperti itu, terkandung pengertian bahwa:

- 1) Penyuluh/fasilitator harus bekerjasama dengan masyarakat, bukan bekerja untuk masyarakat. Fasilitator bukan sebagai penentu atau pemaksa, tetapi harus mampu menciptakan suasana dialogis dengan masyarakat dan menumbuhkan, menggerakkan, serta memelihara partisipasi masyarakat.
- 2) Pemberdayaan tidak boleh menciptakan ketergantungan, tetapi harus mampu mendorong semakin terciptanya kreativitas dan kemandirian masyarakat agar semakin memiliki kemampuan untuk berswakarsa, swadaya, swadana, dan swakelola bagi terselenggaranya kegiatan-kegiatan guna tercapainya tujuan, harapan, dan keinginan masyarakat sarasannya.
- 3) Pemberdayaan harus selalu mengacu kepada terwujudnya kesejahteraan ekonomi masyarakat dan peningkatan harkatnya sebagai manusia.



Lebih lanjut dikatakan Mardikanto (2010a) bahwa falsafah pemberdayaan sering disebut ajaran Lao Tzu sebagai falsafah atau setidaknya sebagai pegangan kerja bagi para penyuluh/fasilitator pemberdayaan. Ajaran tersebut adalah:

*“Pergilah kepada mereka (masyarakat), hiduplah bersama mereka, belajarlh dari mereka, mulailah dari mereka, bekerjalah bersama mereka, bangunlah di atas apa yang mereka miliki, tetapi sebagai pemimpin yang terbaik, ketika semua tugas telah diselesaikan, pekerjaan telah dilengkapi, mereka (masyarakat) akan mencatat: kami telah menyelesaikannya sendiri”.*

Menurut Soedijanto (2001), prinsip-prinsip pemberdayaan sebagai berikut: (a) kesukarelaan, artinya keterlibatan dalam kegiatan pemberdayaan tidak boleh karena adanya pemaksaan; (b) otonom, yaitu kemampuannya untuk mandiri atau melepaskan diri dari ketergantungan; (c) keswadayaan, yaitu kemampuan merumuskan, melaksanakan kegiatan dengan penuh tanggung jawab, tanpa menunggu dukungan pihak luar; (d) partisipatif, yaitu keterlibatan semua *stakeholders* sejak pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pemanfaatan hasil kegiatannya; (e) egaliter, yaitu menempatkan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam kedudukan yang setara atau sejajar; (f) demokrasi, memberikan hak untuk mengemukakan pendapatnya, dan saling menghargai pendapat; (g) keterbukaan, yang dilandasi kejujuran, saling percaya, dan peduli; (h) kebersamaan, berbagi rasa, membantu dan mengembangkan sinergisme; (i) akuntabilitas, dapat dipertanggungjawabkan dan terbuka untuk diawasi; (j) desentralisasi, yang memberi kewenangan kepada setiap daerah otonom untuk mengoptimalkan sumberdaya pertanian bagi kemakmuran masyarakat dan kesinambungan pembangunan.

### **C. Pemberdayaan Sebagai Proses Pembangunan Masyarakat**

Pembangunan masyarakat (*community development*) merupakan konsep tertentu sebagai upaya yang disengaja untuk memacu peningkatan atau pengembangan masyarakat. Bartle (2001)

mendefinisikan *community development* sebagai alat untuk menjadikan masyarakat semakin kompleks dan kuat. Ini merupakan suatu perubahan sosial dimana masyarakat menjadi lebih kompleks, institusi lokal tumbuh, *collective power*-nya meningkat serta terjadi perubahan secara kualitatif pada organisasinya. Pemberdayaan masyarakat dalam konteks *community development* berarti pertumbuhan kekuasaan dan wewenang bertindak pada masyarakat untuk mengatasi masalah mereka sendiri (Wijaya, 2010).

Pitchford dan Henderson (2008), yang memberikan beberapa definisi atau gambaran tentang *community development*, yaitu: (1) sebuah proses (bukan merupakan campur tangan seseorang); (2) pencapaian perubahan dalam dan untuk masyarakat mengenai masalah yang mereka identifikasi sendiri; (3) fokus pada perubahan, yang akan mencapai persamaan hak yang lebih baik, keadilan, dan tanggung jawab; (4) sebuah proses bersama yang berakhir dengan masyarakat; (5) sebuah proses yang dapat dilakukan oleh relawan dan aktivis sebaik pekerja profesional yang digaji.

Beberapa ciri-ciri umum dalam *community development* (Blakely, 1979) diantaranya: (1) merupakan perwujudan ilmu pengetahuan sosial, (2) merupakan pemusatan nilai dan *normative*, (3) berorientasi terhadap sosial atau tujuan ekonomi dan menggunakan strategi penelitian terlebih dahulu (4) berkonsentrasi terhadap keadaan keseluruhan masyarakat atau lingkungan, (5) menekankan pada campur tangan melalui kelompok dan situasi bersama, (6) tujuan pada partisipasi, (7) berkonsentrasi pada pengembangan kemampuan inter dan intrapersonal masyarakat, (8) memandang masyarakat secara holistik, dan (9) berkonsentrasi pada manajemen perubahan yang terus menerus.

#### **D. Pemberdayaan Sebagai Proses Penguatan Kapasitas**

Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk menciptakan/meningkatkan kapasitas masyarakat, baik secara individu maupun berkelompok, dalam memecahkan berbagai persoalan terkait upaya peningkatan kualitas hidup, kemandirian, dan kesejahteraannya. Terkait dengan upaya penguatan kapasitas masyarakat, keberhasilan proses dalam pemberdayaan masyarakat

bukan merupakan keberhasilan pengelola atau fasilitator program, melainkan harus diakui oleh masyarakat sebagai keberhasilan usaha mereka sendiri. Peran yang dimainkan oleh pemberdayaan pada hakekatnya adalah untuk memperkuat daya (kemampuan dan posisi tawar) agar masyarakat semakin mandiri. Pernyataan tersebut mengarahkan bahwa pemberdayaan dapat diartikan sebagai proses penguatan kapasitas.

Penguatan kapasitas adalah penguatan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam masyarakat, kelembagaan, maupun sistem atau jejaring antar individu dan kelompok/organisasi, serta pihak lain di luar sistem masyarakatnya sampai di aras global. Penguatan kapasitas untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat tersebut, mencakup penguatan kapasitas setiap individu (warga masyarakat), kapasitas kelembagaan (organisasi dan nilai-nilai perilaku), dan kapasitas jejaring (*networking*) dengan lembaga lain yang lebih luas (Mardikanto, 2010a).

Menurut Kartasasmita (1996), upaya memberdayakan masyarakat, dapat dilihat dari sisi: (a) menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang, (b) memberdayakan juga mengandung arti melindungi dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, (c) memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat.

#### **E. Pemberdayaan sebagai proses Pengembangan Partisipasi Masyarakat**

Istilah partisipasi adalah, keikutsertaan seseorang atau sekelompok anggota masyarakat dalam suatu kegiatan. Keikutsertaan tersebut, dilakukan sebagai akibat dari terjadinya interaksi sosial antara individu yang bersangkutan dengan anggota masyarakat yang lain. Partisipasi, khususnya partisipasi yang tumbuh karena pengaruh atau karena tumbuh adanya rangsangan dari luar, merupakan gejala yang dapat diindikasikan sebagai proses perubahan sosial yang eksogen (*exogenous change*).

Menurut Korten dalam Mardikanto (2010a), dua elemen penting yang ditekankan pada pembangunan adalah partisipasi (*participation*) dan pemberdayaan (*empowerment*). Hal ini dikarenakan inti pembangunan berpusat pada rakyat adalah pemberdayaan (*empowerment*), yang mengarah pada kemandirian masyarakat. Partisipasi disini mempunyai arti bahwa masyarakat harus ditempatkan sebagai subjek utama yang harus menentukan jalannya pembangunan, yaitu terlibat juga dalam pembuatan keputusan dan proses perencanaan pembangunan.

Paradigma pembangunan yang berpusat pada rakyat (*people centered development*) mempunyai ciri-ciri: (a) prakarsa dan proses pengambilan keputusan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat diletakkan pada masyarakat sendiri, (b) fokus utamanya adalah meningkatkan kemampuan masyarakat untuk mengelola dan memobilisasikan sumber-sumber yang ada (c) pendekatan ini mentoleransi variasi lokal, sifatnya luwes menyesuaikan dengan kondisi lokal, (d) proses pembentukan jejaring antara birokrasi dan lembaga swadaya masyarakat, untuk meningkatkan kemampuan mereka mengidentifikasi dan mengelola berbagai sumber, maupun untuk menjaga keseimbangan antara struktur vertikal maupun horizontal. Pemberdayaan masyarakat memerlukan keterlibatan yang besar dari perangkat pemerintah daerah serta berbagai pihak untuk memberikan kesempatan dan menjamin keberlanjutan berbagai hasil yang dicapai.

Berdasarkan itu, maka pemberdayaan masyarakat harus mengikuti pendekatan sebagai berikut: (1) terarah (*targetted*), secara populer disebut pemihakan, ditujukan langsung kepada yang memerlukan, dengan program yang dirancang untuk mengatasi masalahnya dan sesuai kebutuhannya; (2) langsung mengikutsertakan atau bahkan dilaksanakan oleh masyarakat yang menjadi penerima manfaatnya; dan (3) menggunakan pendekatan kelompok, karena secara sendiri-sendiri masyarakat miskin sulit dapat memecahkan masalah yang dihadapinya, juga lingkup bantuan menjadi terlalu luas kalau penanganannya dilakukan secara individu. Penyampaian teknologi kepada masyarakat pedesaan akan lebih

efektif dengan memanfaatkan kelompok melalui pengorganisasian sistem penyuluhan yang demokratis (Jedlicka, 1977).

Barker *et al.* (1987), mengatakan bahwa pembangunan dapat dilakukan melalui lembaga atau kelompok masyarakat. Keuntungan kerjasama dalam kelompok adalah pekerjaan akan lebih cepat (Kincaid dan Yum, 1978). Dalam sebuah kelompok seseorang akan menemukan identitas pribadinya, karena bersama-sama dengan orang lain merasakan adanya saling kasih sayang, setia, tanggung jawab bersama, sentimen, tradisi, dan persahabatan yang diperoleh melalui komunikasi dan kegiatan bersama. Melalui kelompok akan dibina solidaritas, kerjasama, musyawarah, rasa aman dan percaya kepada diri sendiri (Karsidi, 2003). Menurut Vitayala (1986), melalui pendekatan kelompok, proses adopsi dapat dipercepat, karena adanya interaksi sesama anggota kelompok dalam bentuk saling mempengaruhi satu sama lain. Kelompok dapat berfungsi sebagai media agar informasi dan pelayanan yang diberikan dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan kelompok maupun anggotanya. Secara psikologi juga menguntungkan karena dalam kelompok kesempatan berpartisipasi lebih dimungkinkan, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada setiap anggota kelompok.

Strategi pemberdayaan masyarakat melalui pendekatan kelompok dianggap sebagai strategi yang dapat mengembangkan kemampuan manusia dalam mencapai keberhasilan, terutama di pedesaan yang masyarakatnya hidup dalam kebersamaan. Namun permasalahan yang sering muncul pada kegiatan pemberdayaan adalah, menjadikan kelompok sebagai alat bagi pelaksanaan proyek/program, daripada sebagai media belajar dan pencapaian kesejahteraan anggotanya. Banyak muncul kelompok pemberdayaan yang anggota dan pengurusnya sekedar nama saja (Suminar, 2008). Kondisi ini menunjukkan ketidakefektifnya kelompok tersebut dalam mencapai sebuah tujuan.

Menurut Effendi (2021), strategi pembangunan yang berfokus pada pemihakan dan pemberdayaan adalah proses perubahan hubungan sosial, ekonomi, budaya, dan politik masyarakat. Perubahan struktural yang diharapkan terjadi secara alami, sehingga hasilnya harus menyenangkan. Sebaliknya, mereka yang menikmati

apa yang mereka hasilkan juga. Pemberdayaan masyarakat dapat dilihat sebagai penghubung antara konsep pembangunan mikro dan makro. Dalam perspektif ini, gabungan berbagai sumber daya, seperti dana, prasarana, dan sarana yang diberikan kepada masyarakat melalui berbagai program pembangunan, harus dianggap sebagai stimulus untuk mendorong percepatan kegiatan sosial ekonomi masyarakat. Fokus dari proses ini adalah untuk meningkatkan kapasitas masyarakat melalui pemupukan modal dari surplus yang dihasilkan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan pendapatan yang dinikmati oleh masyarakat. Dalam kerangka pemikiran haruslah gabungan berbagai input seperti dana, prasarana dan sarana yang dialokasikan kepada masyarakat melalui berbagai program pembangunan harus ditempatkan sebagai rangsangan untuk memacu percepatan kegiatan sosial ekonomi masyarakat.

Proses ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas masyarakat (*capacity building*) melalui pemupukan modal yang bersumber dari surplus yang dihasilkan dan pada gilirannya dapat menciptakan pendapatan yang dinikmati oleh masyarakat. Dengan demikian, proses transformasi itu harus digerakkan oleh masyarakat sendiri. Pendekatan utama dalam konsep pemberdayaan adalah bahwa masyarakat tidak dijadikan objek dari berbagai proyek pembangunan, tetapi merupakan subjek dari upaya pembangunannya sendiri.

Pemerintah, legislatif, pelaku ekonomi, warga, lembaga pendidikan, dan organisasi non-pemerintah semuanya harus berkomitmen untuk memberdayakan masyarakat. Cara kerja yang langsung berhubungan dengan masyarakat di tingkat bawah memberikan banyak peluang untuk menggerakkan dan mempercepat proses belajar masyarakat dalam membangun kehidupan mereka melalui pekerjaan nyata dan uji coba dalam skala mikro, kecil, dan menengah. Fasilitasi pemberdayaan masyarakat memiliki peran penting dan strategis dalam hal ini.

Fasilitator bukanlah karyawan yang bekerja sesuai standar "tukang"; sebaliknya, mereka adalah aktivis yang sangat berkomitmen, kreatif, dan bersemangat untuk membantu

masyarakat belajar menyingkirkan semua jenis dominasi yang memiskinkan dan membodohkan. Salah satu tugas utama fasilitator pemberdayaan masyarakat adalah memberi tahu masyarakat lokal bagaimana mereka dapat menjadi lebih mandiri dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Selain itu, mereka juga harus membangun kesadaran kritis terhadap berbagai struktur ekonomi-politik yang berlangsung secara mapan, dikombinasikan dengan meningkatkan kemampuan masyarakat untuk berkomunikasi sehingga mereka memiliki kemampuan untuk bernegosiasi dan diharapkan dapat mengambil posisi tawar yang menguntungkan. Untuk mempengaruhi perubahan kebijakan yang lebih menguntungkan bagi kehidupan mereka, upaya ini harus dikombinasikan dengan peningkatan kemampuan untuk membentuk aliansi strategis dengan kekuatan lain (Effendi, 2021).

Dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat akan membutuhkan tenaga-tenaga fasilitator yang handal. Menurut Rogers (1983), fasilitator merupakan “agen perubahan (*change agent*), yaitu seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga pemberdayaan masyarakat berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh (calon) penerima manfaat dalam mengadopsi inovasi. Karena itu, fasilitator haruslah profesional, dalam arti memiliki kualifikasi tertentu baik yang menyangkut kepribadian, pengetahuan, sikap, dan ketrampilan memfasilitasi pemberdayaan masyarakat. Asngari (2001) merujuk Klausmeier dan Goodwin, yang menyatakan bahwa dalam proses belajar, untuk mencapai tujuan pembelajaran jangka pendek maupun panjang antara lain ditentukan oleh: (1) Ciri agen pembaharuan, yang meliputi: (a) pengetahuan dan kemampuan intelektualitas, (b) ciri-ciri fisik dan psikomotorik, serta (c) ciri afektif; (2) Perilaku agen pembaharuan mencakup: (a) proses belajar, (b) metode mengajar, dan (c) interaksi guru dan murid.

Menurut Adi (2008), peran pendamping/fasilitator antara lain sebagai: (1) pemercepat perubahan dalam hal ini membantu masyarakat untuk menyadari akan kondisi dan potensi yang dimiliki; (2) perantara yaitu mengarahkan untuk menjalin kemitraan dengan pihak ketiga di luar kelompok; (3) pendidik yaitu menyampaikan

informasi; (4) tenaga ahli yaitu memberikan masukan berupa gagasan dan saran; (5) perencana sosial yaitu mengumpulkan, mengidentifikasi, dan menganalisis serta menyusun pemecahan masalah; (6) advokat yaitu melakukan tindakan persuasif kepada pihak luar guna mendukung dan mencapai tujuan yang diharapkan; (7) aktivis yaitu melakukan perubahan serta mendorong masyarakat untuk mengorganisir diri.

Menurut Levin (1943) dalam Mardikanto (2010a), ada 3 (tiga) macam peran penyuluh/fasilitator yaitu:

- (a) Mengembangkan kebutuhan untuk melakukan perubahan-perubahan. Dalam tahapan ini, setiap fasilitator harus mampu memainkan perannya pada kegiatan: diagnosa masalah atau kebutuhan yang benar-benar diperlukan (*real need*), analisis motivasi dan kemampuan masyarakat sasaran, pemilihan obyek perubahan yang tepat, dengan diyakini pasti berhasil, analisis sumberdaya yang tersedia, pemilihan peran bantuan yang paling tepat oleh fasilitator, baik berupa bantuan keahlian, dukungan untuk melakukan perubahan, pembentukan perubahan, pembentukan kelembagaan, atau memperkuat kerjasama masyarakat.
- (b) Menggerakkan masyarakat untuk melakukan perubahan, kegiatan yang harus dilakukan fasilitator adalah: menjalin hubungan yang akrab dengan masyarakat, menunjukkan kepada masyarakat pentingnya perubahan, bersama masyarakat menentukan prioritas kegiatan, memo-bilisasi sumber daya (mengumpulkan dana, melaksanakan pelatihan, membentuk dan mengembangkan kelembagaan), dan memimpin (mengambil inisiatif, mengarahkan, dan membimbing).
- (c) Memantapkan hubungan dengan masyarakat penerima manfaatnya, melalui upaya: menjalin kerjasama dan hubungan baik dengan masyarakat penerima manfaat, bersama tokoh masyarakat merancang tahapan perubahan untuk jangka panjang, dan memberikan sumbangan melalui kegiatan penelitian dan rumusan konsep perubahan yang akan ditawarkan.



Mardikanto (2010a), menyatakan bahwa peran fasilitator pemberdayaan masyarakat disebut edfikasi, yaitu akronim dari:

- (a) Peran edukasi, yaitu berperan sebagai pendidik dalam arti mengembangkan proses belajar bersama penerima manfaatnya, dan terus menanamkan pentingnya belajar sepanjang hayat kepada masyarakat penerima manfaat.
- (b) Peran diseminasi inovasi, yaitu peran penyebarluasan informasi/inovasi dari "luar" kepada masyarakat penerima manfaat, atau sebaliknya; dan dari sesama warga masyarakat kepada warga masyarakat yang lain.
- (c) Peran fasilitasi, yaitu memberikan kemudahan dan atau menunjukkan sumber-sumber kemudahan yang diperlukan oleh penerima manfaat. Dalam pengertian fasilitasi, termasuk di dalamnya adalah peran mediasi atau sebagai perantara antar pemangku kepentingan pembangunan.
- (d) Peran konsultasi, yaitu sebagai penasehat atau pemberi alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh masyarakat penerima manfaatnya dan pemangku kepentingan yang lain.
- (e) Peran advokasi, yaitu memberikan peran bantuan kaitannya dengan rumusan/pengambilan keputusan kebijakan yang berpihak kepada kepentingan masyarakat penerima manfaatnya.
- (f) Peran supervisi, yaitu peran sebagai supervisor pelaksanaan kegiatan advokasi dan pemberdayaan masyarakat yang ditawarkan dan atau dilaksanakan oleh masyarakat penerima manfaatnya.
- (g) Peran pemantauan (*monitoring*) dan evaluasi, yaitu berperan melakukan pengamatan, pengukuran, dan penilaian atas proses dan hasil pemberdayaan masyarakat, baik kegiatan sedang dilaksanakan (*on-going*), maupun saat sebelum (*formatif*) dan setelah kegiatan dilakukan (*ex-post/sumatif*).

## BAB III

# KELOMPOK

### A. Pengertian Kelompok

Banyak pendekatan untuk mengkonseptualisasikan pengertian kelompok. Menurut Huraerah dan Purwanto (2006), Hariadi (2011), serta Johnson dan Johnson (2012), para ahli membahas pengertian kelompok dari sudut pandang pada: (a) tujuan kelompok, (b) interdependensi/saling ketergantungan sosial, (c) interaksi antar individu, (d) persepsi keanggotaan, (e) Hubungan terstruktur dalam kelompok, dan (f) motivasi. Dari segi tujuan kelompok, pengertian kelompok adalah sebagai suatu kesatuan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang melakukan kontak hubungan untuk suatu tujuan tertentu. Kelompok itu ada karena alasan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat mereka capai sendiri (Wood *et al.*, 2001; Greenberg dan Baron, 2003; dan Schermerhorn *et al.*, 2005). Dari segi interdependensi kelompok adalah sekumpulan individu yang berhubungan satu sama lain, sehingga membuat mereka saling bergantung sampai ke tingkat yang penting. Disadari pola kelompok menunjuk ke suatu kelompok sosial yang biasanya mempunyai persamaan dalam hal saling ketergantungan diantara anggotanya, dalam arti jika ada suatu peristiwa yang mempengaruhi seorang anggota, maka itu juga akan mempengaruhi semua anggota (Cartwright dan Zander, 1968; serta Johnson dan Johnson, 2012).

Pengertian kelompok atas dasar interaksi, adalah merupakan dua orang atau lebih yang berinteraksi satu dengan yang lainnya dan saling mempengaruhi, dan proses interaksi inilah yang membedakan kelompok dari perkumpulan. Dari segi persepsi keanggotaan

kelompok dapat diartikan sebagai suatu kesatuan sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang menganggap diri mereka berada dalam suatu kelompok, yang mempunyai persepsi bersama mengenai kesatuan mereka dan yang mampu bertindak atau bertingkah sebagai suatu kesatuan yang baik di lingkungan mereka. Dari segi hubungan terstruktur kelompok diartikan sebagai sekumpulan individu yang interaksinya tersusun oleh serangkaian peran dan norma-norma. Pengertian kelompok dari segi motivasi adalah kelompok merupakan kumpulan individu yang seluruh keberadaannya (dalam hubungan mereka) penting dalam memenuhi kebutuhan tiap individu (Johnson dan Johnson, 2012). Pengertian kelompok yang dikemukakan Setiana (2005), yaitu kelompok adalah suatu kesatuan sosial yang terdiri dua atau lebih orang yang mengadakan interaksi secara intensif, teratur sehingga di antara mereka terdapat pembagian tugas, struktur, dan norma.

Berdasarkan sudut pandang di atas, maka Slamet (1978), Mardikanto (1993), dan Munir (2001), mengatakan kelompok merupakan kumpulan individu-individu yang memiliki kualifikasi keanggotaan yang jelas, teridentifikasi melalui nama dan identitas lainnya seperti adanya: (a) kesadaran kelompok, semua anggotanya merasa bahwa mereka merupakan sebuah kelompok dan ada orang lain di luar mereka, serta memiliki kesatuan persepsi tentang kelompok, (b) kesamaan tujuan atau sasaran atau gagasan, (c) saling ketergantungan dalam upaya pemenuhan kebutuhan atau memerlukan pertolongan anggota lainnya untuk mencapai tujuan, (d) terjadinya interaksi, yang setiap anggotanya saling berkomunikasi, mempengaruhi dan berinteraksi terhadap anggota lainnya.

Menurut Soekanto (2007), suatu kelompok akan eksis (hidup) apabila terpenuhi persyaratan sebagai berikut: (a) ada kesadaran dari setiap anggota sebagai bagian dari kelompok; (b) ada hubungan timbal-balik antara anggota yang satu dengan yang lain; (c) ada suatu faktor yang dimiliki bersama, sehingga hubungan antar mereka bertambah erat (nasib, kepentingan, tujuan, ideologi, musuh bersama); (d) kelompok tersebut berstruktur, berkaidah dan mempunyai pola perilaku; (e) kelompok tersebut bersistem dan berproses.

Diperjelas Simmel dalam Devi (2008), bahwa tidak ada kelompok yang mempunyai hidup dalam dirinya lepas dari anggotanya. Maksud dari pernyataan Simmelyaitu masyarakat/kelompok terdiri dari jaringan relasi-relasi antara orang, yang menjadikan mereka bersatu. Kelompok bukan badan fisik, juga bukan bayangan saja di dalam kepala orang, melainkan sejumlah pola perilaku yang disepakati dan ditunjang bersama. Oleh Sosiologi pengertian ini dinamakan *theory of action* (teori tindakan). Kondisi ini merupakan interaksi anggota yang bertumpu pada konsepsi-konsepsi dan pola perilaku. Terdorong dari dalam batinnya oleh bermacam kebutuhan dan tujuan, manusia mencari kontak dengan orang lain, seperti memenuhi kebutuhan akan pertahanan diri, rekreasi, pemuasan seksual, prokreasi, pendidikan anak, hubungan dengan tuhan, sandang-pangan-papan, dan lain-lain. Jika interaksi berlangsung dengan memakai sarana-sarana dan atas cara yang diakui bersama, maka kehidupan sosial menjadi tampak.

Menurut Johnson dan Johnson (2000) secara sosiologi dalam penentuan suatu kelompok seperti kelompok tani, yang idealnya adalah terbentuk dari keinginan anggota kelompok tersebut secara alami (dari bawah), bukan dari adanya suatu program (*top down*). Namun jika kelompok tersebut terbentuk bukan secara alami (karena ada program), maka sebelum kelompok dibentuk, sebaiknya perlu diawali dengan identifikasi kelompok-kelompok yang potensial yang ada di masyarakat, karena mereka sudah punya kesamaan kepentingan. Selanjutnya dari kelompok-kelompok ini, perlu diberi penjelasan (sosialisasi) mengenai program yang akan dilakukan. Hal ini diharapkan adanya reaksi dari anggota kelompok-kelompok yang ada dan dapat menyelaraskan dengan tujuan kelompok dan tujuan anggota kelompoknya. Dengan cara ini diharapkan anggota kelompok yang terlibat dalam kelompok tidak semata-mata berorientasi kepada program, tetapi lebih memfokuskan pada tujuan kelompok dan tujuan anggota kelompoknya.

Menurut Wijaya (2010) strategi penguatan kelompok-kelompok sosial ekonomi adalah sebagai berikut: (a) membangun saling percaya diantara partisipan, (b) membangun hubungan kesetaraan, yaitu memandang setiap orang yang terlibat mempunyai

posisi yang sejajar, (c) setiap partisipan memperoleh peluang untuk mengemukakan pendapat, gagasan, dan pemikirannya. Pemandu atau pemimpin kelompok bukan ditempatkan sebagai orang yang harus diikuti, tetapi sebagai pengatur jalannya organisasi atau kelembagaan, (d) demokrasi, artinya semua keputusan harus atas persetujuan dari partisipan, keputusan melalui hasil konsensus lebih baik dari voting, (e) terbuka menerima kritik dan masukan demi untuk perbaikan ke depan serta bersedia menerima perbedaan, (f) tidak ada dominasi dalam kelompok, dan (g) secara bersama-sama mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

## **B. Klasifikasi Kelompok**

Menurut Suwanto (1999), Robbins (2003), Schermerhorn *et al.* (2005), dan Gibson *et al.* (2009), kelompok dapat diklasifikasikan berdasarkan: (a) kelompok formal maupun informal, serta (b) kelompok komando, tugas, kepentingan, maupun persahabatan. Kelompok formal adalah kelompok yang ditetapkan berdasarkan struktur organisasi, dengan penugasan kerja yang sudah ditentukan. Dalam kelompok formal, perilaku yang harus ditunjukkan dalam kelompok ditentukan oleh dan diarahkan ke sasaran organisasi. Kelompok informal adalah persekutuan yang tidak terstruktur secara formal dan tidak ditetapkan secara organisasi. Kelompok ini terbentuk secara alamiah dalam suasana kerja yang muncul sebagai tanggapan terhadap kebutuhan akan kontak sosial. Kelompok komando ditentukan oleh bagan organisasi. Kelompok ini terdiri dari individu-individu yang melapor langsung ke manajer tertentu.

Tugas kelompok ditetapkan oleh organisasi, yang menunjukkan kepada mereka bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Batasan kelompok kerja ini tidak terbatas pada atasan hierarki langsungnya, tetapi dapat memiliki hubungan lintas komando. Kelompok kepentingan adalah kelompok yang dimana orang-orang yang mungkin atau tidak mungkin bersekutu ke dalam kelompok komando atau kelompok tugas yang biasa dapat berafiliasi untuk mencapai tujuan khusus (spesifik) yang menjadi perhatian mereka. Kelompok persahabatan adalah kelompok yang

terbentuk karena masing-masing anggota mempunyai satu atau lebih karakteristik yang sama.

Johnson dan Johnson (2012), mengatakan bahwa jenis kelompok dapat juga dibedakan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, yaitu kelompok sosial (*social group*) dan kelompok tugas (*task group*). Kelompok sosial lebih menekankan kepada tujuan pemenuhan fungsi-fungsi sosial seperti mencapai kesenangan atau kesehatan rohani, sedangkan kelompok tugas lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas-tugas tertentu yang harus diselesaikan dengan baik selama jangka waktu tertentu. Ciri lain yang membedakan antara kelompok sosial dan kelompok tugas adalah kelompok sosial akan tetap bertahan keberadaannya, meskipun ada salah satu tugas yang telah terselesaikan; sedangkan kelompok tugas seringkali segera bubar jika tugas yang dibebankan telah selesai. Sehingga, keterikatan anggota dalam kelompok tugas hanya terbatas pada adanya tugas khusus yang harus diselesaikan, sedangkan pada kelompok sosial, keterikatan kepada kelompok itu seringkali berlangsung seumur hidup, kecuali jika memang merasa sudah tidak ada kesesuaian lagi dalam hubungan sosialnya.

### **C. Alasan Pembentukan Kelompok**

Kebutuhan individu bergabung dalam kelompok baik formal maupun informal karena berbagai alasan. Suwanto (1999) dan Gibson *et al.* (2009) menguraikan beberapa alasan seseorang membentuk kelompok yaitu:

- (a) Pemuasan kebutuhan; adanya keinginan memuaskan kebutuhan yang dapat menjadi motivasi kuat yang menjurus pada pembentukan kelompok, karena sebagian anggota kelompok sampai tingkat tertentu dapat memenuhi dengan berafiliasi dalam kelompok untuk memenuhi kebutuhan seperti: keamanan, status, penghargaan diri, kekuasaan, dan prestasi baik.
- (b) Alasan tujuan kelompok; kelompok terbentuk karena alasan orang ingin mencapai tujuan yang tidak dapat mereka capai secara perorangan. Seperti contoh kelompok karyawan dengan tujuan mempelajari sistem komputer baru yang akan diterapkan

satu tahun mendatang, maka individu akan sukarela bergabung dalam kelompok, karena mempelajari sistem baru merupakan keharusan dan tujuan yang penting bagi karyawan.

- (c) Alasan ekonomi; individu percaya dengan berkelompok mereka akan dapat memperoleh kemanfaatan ekonomi yang lebih besar dari pekerjaan mereka. Misalnya karyawan yang bekerja dari satu lini perakitan mungkin dibayar atas dasar insentif kelompok dimana produksi kelompok tersebut menentukan besaran upah masing-masing anggotanya. Dengan bekerja dan berhimpun dalam suatu kelompok, maka setiap individu akan dapat memperoleh keuntungan ekonomi yang lebih besar.

Menurut FAO (1998), Otieno *et al.* (2009), Ofuoku dan Isife (2009), alasan pembentukan kelompok biasanya untuk memperoleh keuntungan ekonomi dan keuntungan sosial. Tergabungnya petani dalam kelompok dalam wadah yang penuh kerjasama, dapat mengurangi biaya pelayanan, sehingga murah dan mereka menjadi bertambah kuat dalam meningkatkan keuntungan dan mencegah kerugian. Keuntungan ekonomi dapat berupa kemudahan mengakses input sarana produksi, kemudahan koordinasi usaha, kemudahan menjual produk usaha, peningkatan pendapatan, peningkatan kemampuan menabung dan atau pengembangan usaha. Keuntungan sosial dapat berupa peningkatan rasa kebersamaan, rasa aman, peningkatan status individu dan kelompok dalam masyarakat atau peningkatan kekuatan hukum. Pertumbuhan ekonomi tidak dapat tercapai tanpa meletakkan program pada fokus tempatnya yang sesuai melalui pemberdayaan kewirausahaan dengan bantuan pinjaman (Okpukpara (2009). Pemberian pinjaman mampu memotivasi lembaga finansial untuk ikut membina jiwa wirausaha masyarakat pedesaan. Hariadi (2011) menambahkan, selain alasan tujuan kelompok dan karena ekonomi, terbentuknya kelompok formal maupun informal dilatari oleh alasan, diantaranya kebutuhan, kedekatan/*proximity*, dan ketertarikan.

#### **D. Dinamika Kelompok**

Setiap individu dalam kehidupan harus menjalin interaksi antar individu lain yang sama-sama hidup dalam satu kelompok, karena individu tidak mungkin hidup sendiri dalam masyarakat di mana ia berada (Santoso, 1992; dan Rangga, 2011). Sebagai sebuah kelompok usaha, untuk dapat mencapai kualitas yang baik, suatu kelompok harus memiliki gerak/kekuatan yang dapat menentukan dan mempengaruhi perilaku kelompok dan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan secara efektif. Hal ini sangat tergantung pada aktivitas dan kreativitas anggota dalam melakukan kegiatannya. Dengan kata lain perkembangan kelompoknya tergantung dari dinamika kelompok yang bersangkutan.

Teori Medan (*field theory*) oleh Lewin yang menyatakan bahwa perilaku (B) orang merupakan fungsi dari person (P) itu sendiri dan lingkungannya (E) yang dirumuskan  $B = f(P, E)$ , kemudian Lewin mengaplikasikan teori ini pada kelompok, yang selanjutnya dikenal dengan teori dinamika kelompok (Schultz & Schultz, 1992). Teori ini menyatakan bahwa perilaku kelompok mencapai tujuan merupakan fungsi dari total situasi yang ada, yaitu situasi dalam kelompok/ internal dan luar kelompok/eksternal. Kurt Lewin yang dikenal sebagai perintis ilmu dinamika kelompok ini menyatakan dinamika kelompok sebagai cabang ilmu yang mempelajari tentang tenaga-tenaga yang bekerja dalam kelompok, penyebab adanya tenaga, kondisi yang bagaimana yang dapat mengubah tenaga tersebut, dan akibatnya terhadap individu maupun kelompok (Thomas, 2005).

Secara umum dinamika kelompok merupakan perkembangan dari ilmu psikologi umum dan secara khusus merupakan perkembangan dari ilmu psikologi sosial. Karena itu Mardikanto (1993), menyatakan bahwa analisis dinamika kelompok dapat dilakukan dengan dua macam pendekatan, yaitu pendekatan psikososial dan sosiologis. Pendekatan psikososial adalah analisis dinamika kelompok yang dilakukan terhadap segala sesuatu yang akan berpengaruh terhadap perilaku anggota-anggota kelompok dalam melaksanakan kegiatan demi tercapainya tujuan kelompok, sedangkan pendekatan sosiologis adalah analisis terhadap proses sistem sosial kelompok.



Dinamika kelompok diartikan sebagai gerak kelompok karena kekuatan-kekuatan baik yang terjadi di dalam maupun di luar kelompok, dan saling mempengaruhi dalam proses mencapai tujuan kelompok (Hariadi, 20110; dan Johnson dan Johnson, 2012). Untuk mengetahui dinamis tidaknya suatu kelompok, dapat dilakukan dengan menganalisis kelompok melalui perilaku para anggotanya. Suatu kelompok yang dinamis biasanya ditandai dengan adanya kegiatan atau interaksi, baik di dalam kelompok maupun dengan pihak luar kelompok (Etzioni, 1985).

Menurut Slamet (1978), Nitimihardjo dan Iskandar (1993), serta Huraerah dan Purwanto (2006), unsur-unsur dinamika kelompok terdiri dari: (1) tujuan kelompok, (2) struktur kelompok, (3) fungsi tugas, (4) pembinaan dan pengembangan kelompok; (5) kekompakan kelompok, (6) suasana kelompok, (7) tekanan pada kelompok, (8) keefektifan kelompok, dan (9) agenda terselubung.

### **Tujuan Kelompok (*Group Goal*)**

Tujuan kelompok merupakan gambaran tentang sesuatu hasil yang diharapkan dapat dicapai oleh kelompok. Untuk mencapainya diperlukan berbagai usaha dari anggota kelompok melalui berbagai aktivitasnya. Tujuan kelompok yang jelas sangat diperlukan agar anggota dapat berbuat sesuatu sesuai dengan kebutuhan kelompok, dan tujuan kelompok harus mendukung tercapainya tujuan anggota kelompok agar bermanfaat dan menjadi kuat dinamikanya (Cartwright dan Zander, 1968). Karena itu penetapan tujuan kelompok harus mendapatkan persetujuan anggota. Agar efektif, kelompok harus mengeset/menetapkan tujuan, dan anggota harus berkomitmen mewujudkannya (Johnson dan Johnson, 2000). Ada dua hal yang harus dipenuhi: (1) tujuan operasional dan langkah pencapaian tujuan harus dengan jelas dispesifikasikan dan terukur, (2) ada kemerdekaan koperasi/kerjasama di antara anggota. Beberapa manfaat dari tujuan operasional dalam sebuah kelompok yaitu: (1) memfasilitasi komunikasi antar anggota dalam kelompok dan antar kelompok, (2) membimbing kelompok dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas, (3) mengevaluasi baik produk maupun

proses kelompok, (4) konflik tentang tindakan yang akan diambil akan bersifat rasional dan analitis.

### **Struktur Kelompok (*Group Structure*)**

Struktur kelompok merupakan susunan hirarkis mengenai hubungan-hubungan berdasarkan peran dan status antara masing-masing anggota kelompok dalam mencapai tujuan (Cartwright dan Zander, 1968; Slamet, 1978; serta Thomas, 2005). Struktur kelompok juga diartikan sebagai upaya kelompok mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Banyak aspek yang menyangkut struktur, tetapi yang sangat penting adalah yang menyangkut: (1) struktur kekuasaan atau pengambilan keputusan, (2) struktur tugas atau pembagian kerja, (3) struktur komunikasi atau bagaimana aliran-aliran komunikasi yang terjadi dalam kelompok, dan (4) wahana bagi kelompok untuk berinteraksi. Bagian terpenting dalam struktur kelompok adalah terciptanya interaksi yang intensif di antara anggota kelompok (Slamet, 1978).

Struktur kelompok dapat disusun secara formal dan secara informal. Pada kelompok formal pembagian tugas, norma-norma dan mekanisme kerja disusun dengan jelas dan tertulis, sehingga semua anggota mengetahui. Pada kelompok yang strukturnya tidak secara formal dan tertulis, tetap memiliki dinamika sepanjang anggota menyadari dan melaksanakan tugas dengan baik.

### **Fungsi Tugas (*Task Function*)**

Fungsi tugas adalah segala hal yang harus dilakukan kelompok yang berorientasi pada pencapaian tujuan (Soedijanto, 1981). Maksud dari fungsi tugas adalah untuk memfasilitasi dan mengkoordinasi usaha-usaha kelompok yang menyangkut masalah bersama dan dalam rangka memecahkan masalah tersebut (Slamet, 1978). Fungsi tugas tersebut meliputi: (1) fungsi memberi informasi, (2) menyelenggarakan koordinasi, (3) menghasilkan inisiatif, (4) mengajak untuk berpartisipasi, dan (5) menjelaskan sesuatu kepada kelompok.

Fungsi tugas yang dilakukan kelompok antara lain : (1) adanya kepuasan di kalangan anggota karena tercapainya tujuan

kelompok/pribadi, (2) Para anggota selalu mendapatkan informasi baru sehingga mereka dapat meningkatkan berbagai tujuan yang ingin dicapai, (3) kesimpangsiuran dapat dicegah karena ada koordinasi yang baik, (4) Para Anggota selalu bergairah untuk berpartisipasi karena selalu ada motivasi, (5) komunikasi di dalam kelompok baik dan lancar, dan (6) kelompok selalu memberikan penjelasan kepada anggotanya bila mereka menghadapi situasi yang membingungkan.

### **Pembinaan dan Pengembangan Kelompok (*Group Building and Maintenance*)**

Menurut Thomas (2005), pembinaan dan pengembangan kelompok adalah segala macam usaha yang dilakukan kelompok dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan dirinya. Usaha-usaha untuk mempertahankan kehidupan kelompok dapat dilakukan dengan adanya: (1) partisipasi dari semua anggota dalam kegiatan kelompok, (2) fasilitas untuk melakukan kegiatan kelompok, (3) kegiatan-kegiatan yang memungkinkan setiap anggota untuk berpartisipasi, (4) pengawasan/kontrol terhadap norma yang berlaku, dan (5) usaha untuk mendapatkan anggota baru dan sosialisasi, yaitu proses pendidikan bagi anggota baru agar mereka bisa menyesuaikan diri dengan kehidupan kelompok.

### **Kekompakan Kelompok (*Group Cohesiveness*)**

Menurut Slamet (1978) kekompakan kelompok adalah perasaan ketertarikan anggota terhadap kelompok atau rasa memiliki kelompok. Kelompok yang anggotanya kompak akan meningkatkan gairah bekerja sehingga para anggota lebih aktif dan termotivasi untuk tetap berinteraksi satu sama lain. Sesuai dengan konsep (Cartwright dan Zander, 1968; serta Shaw, 1979) yang mengatakan kelompok adalah kumpulan dua orang atau lebih yang berinteraksi satu dengan lainnya dan saling pengaruh mempengaruhi. Tingkatan yang menunjukkan anggota kelompok saling tertarik satu dengan yang lain menunjuk pada kohesivitas kelompok. Lebih lanjut Shaw (1979) mengatakan anggota kelompok pada kelompok yang kohesinya tinggi lebih energik di dalam aktivitas kelompoknya,

jarang absen dalam pertemuan kelompok dan merasa senang apabila kelompok berhasil dan bersedih jika kelompoknya gagal. Ada tiga makna tentang kohesivitas kelompok, yaitu: (1) ketertarikan pada kelompok termasuk tidak ingin meninggalkan kelompok, (2) moral dan tingkatan motivasi anggota kelompok, (3) koordinasi dan kerjasama anggota kelompok (Hariadi, 2011).

Interaksi sosial merupakan hubungan sosial yang dinamis, menyangkut hubungan antara orang perorangan, antar kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Apabila dua orang bertemu dan saling menegur/berjabat tangan, maka interaksi sosial dimulai. Aktivitas tersebut merupakan bentuk-bentuk interaksi sosial. Interaksi sosial dapat terjadi apabila memenuhi syarat: ada kontak sosial dan ada komunikasi (Hariadi, 2011). Sejalan dengan Rangga (2011) yang mengutip pendapat (Watziawick, Jackson , Beavin 1990) mengatakan ketika dua orang saling berkomunikasi, berarti mereka sedang melukiskan hubungan mereka dengan cara berinteraksi.

Menurut Soedijanto (1981) dan Thomas (2005), kekompakan kelompok dapat dipengaruhi oleh besarnya komitmen para anggota, komitmen ini dipengaruhi oleh antara lain kepemimpinan kelompok. Menurut Umstot (1988); Johnson dan Johnson (2012), gaya kepemimpinan dalam kelompok dapat berada pada dimensi *autocratic* dan *democratic*. Pemimpin yang *autocratic* mengambil keputusan secara sepihak, sedangkan pemimpin yang *democratic* dalam mengambil keputusan meminta input dan partisipasi anggota. Ada juga pemimpin yang dimensinya *directive-permissive*. Pemimpin yang *directive* adalah pemimpin yang suka mendikte para anggota kelompok untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan pemimpin yang *permissive* adalah pemimpin yang memberikan kebebasan kepada para anggota kelompoknya untuk bekerja sesuai dengan cara yang diinginkan. Hariadi (2011), mengatakan bahwa kepemimpinan dapat pula berorientasi pada tugas dan person. Pemimpin yang berorientasi pada tugas memfokuskan pada penyelesaian tugas, sedangkan pemimpin yang berorientasi pada personal lebih suka memelihara hubungan baik, hubungan keakraban dengan anggota kelompok.

### **Suasana Kelompok (*Group Atmosphere*)**

Slamet (1978) mengatakan bahwa suasana kelompok menyangkut keadaan moral, sikap, dan perasaan yang umum terdapat dalam kelompok. Sebagai indikatornya dapat dilihat pada sikap anggota, mereka bersemangat atau sebaliknya apatis terhadap kegiatan dan kehidupan kelompok. Kelompok menjadi semakin dinamis jika anggota kelompok semakin bersemangat dalam kegiatan dan kehidupan kelompok. Suasana kelompok dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah hubungan antara para anggota kelompok, kebebasan berpartisipasi dan lingkungan fisik.

### **Tekanan Kelompok (*Group Pressure*)**

Sesuatu yang tidak memiliki ketegangan, tidak akan memiliki kekuatan. Ketegangan diarahkan agar semua anggota mau berusaha mencapai tujuannya. Tekanan pada kelompok adalah tekanan dalam kelompok yang menimbulkan ketegangan pada kelompok untuk mendapatkan dorongan/motivasi dalam mencapai tujuan kelompok. Fungsi tekanan pada kelompok (*group pressure*) adalah membantu kelompok mencapai tujuan, mempertahankan dirinya sebagai kelompok, membantu anggota kelompok memperkuat pendapatnya serta memantapkan hubungan dengan lingkungan sosialnya. Tekanan pada kelompok dapat bersumber dari dalam maupun dari luar, yang diberikan kepada anggota melalui norma atau peraturan tertentu yang mengikat perilaku anggota dalam kehidupan berkelompok.

Peraturan merupakan aturan atau patokan yang memberikan petunjuk bagi tingkah laku seseorang yang hidup dalam masyarakat, dan merupakan standar bagi anggota kelompok (Gibson at al., 2009). Peraturan dilaksanakan dan dipercaya untuk mengarahkan perilaku anggota kelompok. Dalam kelompok peraturan dapat tertulis ataupun tidak tertulis. Cara yang paling kuat untuk mengontrol perilaku anggota dalam kelompok adalah dengan peraturan, yakni aturan perilaku yang sebaiknya dilaksanakan (Umstot, 1988 dalam Hariadi (2011). Kelompok berharap agar anggotanya berperilaku dengan cara tertentu, misalnya hadir dalam setiap pertemuan, membayar iuran, dan sebagainya. Apabila ada anggota yang tidak

melaksanakan peraturan, maka dianggap sebagai penyimpangan/pelanggaran. Semakin dirasakan sistem penghargaan ataupun hukuman karena permintaan atau pelanggaran terhadap peraturan, akan semakin dirasakan tekanan pada kelompok.

Seperti dijelaskan di atas tekanan dalam kelompok dapat menimbulkan dorongan/semangat ataupun motivasi dalam mencapai tujuan kelompok. Motivasi merupakan proses yang menyebabkan perilaku diberi energi, diarahkan, dan berlanjut (Umstot, 1988). Motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Adanya semangat disebabkan oleh adanya kebutuhan atau keinginan.

Terkait dengan kebutuhan atau keinginan manusia, Teori ERG oleh Alderfer membedakan kebutuhan menjadi 3 (tiga) yaitu: E (*Existence* atau keberadaan), R (*Relatedness* atau hubungan), dan G (*Growth* atau perkembangan). Dengan demikian, orang melakukan sesuatu disemangati oleh kebutuhannya (*Existence, Relatedness, dan Growth*), dan sejauhmana harapan dapat terpenuhi oleh kebutuhan kepuasan tersebut. Menurut Umstot (1988), dan Hariadi (2004), teori ERG ini cocok untuk menganalisis kebutuhan bagi petani, yang dalam masyarakat kebanyakan termasuk lapisan menengah dan ke bawah, yang memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi baik pangan maupun non bahan pangan. Para petani seringkali memerlukan beberapa kebutuhan secara bersamaan. Oleh karena itu teori Maslow dan teori Herzberg kurang tepat digunakan untuk analisis ini, karena pada teori Maslow motivasi yang muncul akibat kebutuhan dibuat bertingkat, dimulai dari kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial dan kasih sayang, harga diri, serta aktualisasi diri, sedangkan kebutuhan petani seringkali bersamaan. Sementara teori Herzberg lebih sesuai untuk organisasi modern yang berorientasi keuntungan, karena menurut teori ini, yang mendorong motivasi adalah upah, kondisi kerja, dan keamanan kerja.

### **Keefektifan Kelompok (*Group Effectiveness*)**

Menurut Thomas (2005), keefektifan kelompok adalah keberhasilan kelompok dalam melaksanakan tugasnya dengan cepat, baik, dan memuaskan bagi setiap anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan berikutnya. Kelompok yang efektif mempunyai tingkat dinamika yang tinggi, sebaliknya kelompok yang dinamis akan efektif mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan kelompok, dapat digunakan sebagai ukuran produktivitas kelompok, sedangkan semangat dan sikap anggota dipakai sebagai ukuran moral, dan keberhasilan anggota mencapai tujuan pribadi digunakan sebagai ukuran kepuasan anggota. Semakin berhasil kelompok mencapai tujuannya, semakin bangga anggota berasosiasi dengan kelompok itu dan semakin puas anggota karena tujuan pribadinya tercapai. Dengan demikian kelompok akan semakin efektif dan dinamika kelompok akan semakin tinggi. Lebih detail mengenai keefektifan kelompok akan dijelaskan pada subbab berikut.

### **Agenda Terselubung (*Hidden Agenda*)**

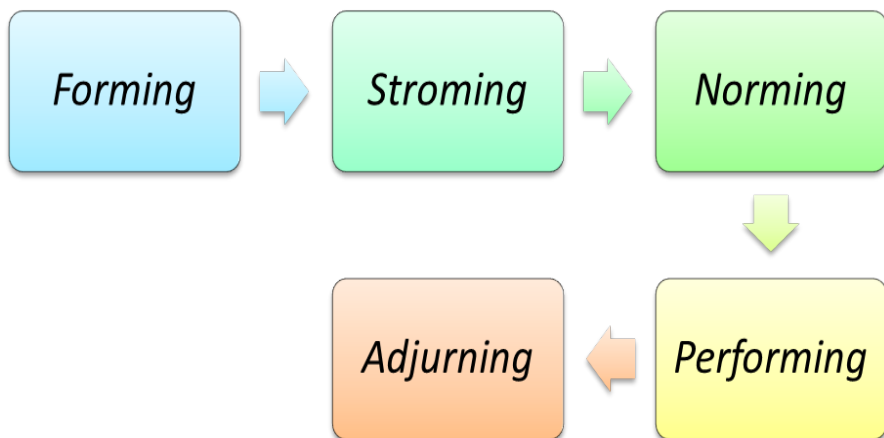
Agenda terselubung adalah emosional berupa perasaan, konflik, motif, harapan, aspirasi dan pandangan yang tidak terungkap yang dimiliki oleh anggota kelompok. Maksud terselubung merupakan perasaan yang terpendam, baik di dalam diri anggota maupun di dalam kelompok. Agenda terselubung juga bisa berupa keinginan-keinginan yang ingin dicapai oleh kelompok, tetapi tidak dinyatakan secara formal (tertulis), atau tujuan yang tidak diungkapkan oleh anggota kelompok kepada anggota lainnya. Terpenuhinya maksud terselubung anggota akan mendorong semakin aktifnya anggota kelompok dalam melaksanakan kegiatan, yang akan mendorong semakin dinamisnya suatu kelompok.

### **E. Tahapan Perkembangan Kelompok**

Tuckman theory (1965) adalah teori perkembangan sosial yang dikembangkan oleh Edward L. Tuckman. Teori ini menjelaskan bagaimana kelompok orang berkembang melalui serangkaian tahapan, mulai dari pembentukan hingga kinerja. Organisasi menggunakan teori pengembangan kelompok ini untuk membantu

memandu mereka melalui proses pengembangan dan perubahan kelompok. Menurut Suwanto (1999), Robbins (2007), dan Gibson *et al.* (2009), umumnya kelompok-kelompok berkembang mengikuti urutan baku dalam evolusi mereka,

Kelompok yang menggunakan teori pengembangan kelompok Tuckman mengikuti 4 tahapan dalam perkembangan Kelompok yaitu *Forming* (Pembentukan), *Storming* (Timbulnya Konflik), *Norming* (Normalisasi), dan *Performing* (berkinerja). Kemudian pada tahun 1977, Bruce Tuckman beserta Mary Ann Jensen menambahkan *Adjourning* (Pembubaran) atau tahap peristirahatan setelah *Performing*, sehingga menjadi 5 tahap perkembangan kelompok. Gambar mengenai tahap perkembangan kelompok dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Tahap-tahap perkembangan kelompok

### **Tahap Pembentukan (*Forming*)**

*Forming* adalah tahap pertama dalam pembentukan kelompok. Pada tahap ini, para anggota mulai mempelajari tugas yang diberikan dan berkenalan dengan anggota lainnya. Tahap *Forming* dikarakteristikan oleh banyaknya ketidakpastian, para anggota



kelompok masih tidak terlalu jelas mengenai tujuan/maksud, struktur, dan kepemimpinan kelompok, para anggota merasa kebingungan masih menyembunyikan perasaan masing-masing, keterlibatannya masih kurang. Para anggotanya menguji coba untuk menentukan tipe-tipe perilaku apakah yang dapat diterima dengan baik, namun pada tahap ini para anggota telah mulai berpikir diri mereka sendiri sebagai bagian dari suatu kelompok.

### **Tahap timbulnya Konflik (*Storming*)**

Tahap *Storming* (timbulnya konflik) para anggota mulai bekerja tetapi mereka cenderung akan mempertahankan pendapat mereka sendiri, menolak batasan-batasan yang ditetapkan oleh kelompok terhadap Individu mereka. Tahap *Storming* ini dikarakteristikan oleh konflik Intra Kelompok.

### **Tahap Normalisasi (*Norming*)**

Tahap Normalisasi (*Norming*) tahap terbentuk hubungan yang dekat antar anggota kelompok dan menetapkan aturan-aturan serta menemukan cara komunikasi yang tepat supaya dapat membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Tanda-tanda Kelompok berada di Tahap *Norming* adalah adanya peninjauan ulang dan penjelasan mengenai *objective*/tujuan kelompok, timbulnya persahabatan dan kerjasama antar anggota kelompok, mulai dapat mendengar pendapat anggota lain serta dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan.

### **Tahap berkinerja (*Performing*)**

Tahap keempat adalah Tahap berkinerja (*Performing*) atau tahap pengerjaan/pelaksanaan, yaitu dimana semua anggota kelompok telah dapat bekerja dan berfungsi secara penuh. Pada tahap ini, semua anggota memiliki kebersamaan, percaya diri, kreatif, inisiatif dan semangat yang tinggi serta sukses. Kekuasaan kelompok telah bergeser dari mencoba memahami satu sama lain ke pelaksanaan tugas.

### **Tahap Pembubaran (*Adjourning*)**

Tahap ini dikhususkan untuk kelompok-kelompok kerja yang bersifat sementara. Setelah suatu proyek selesai ataupun suatu permasalahan berhasil dituntaskan, kelompok kerja tersebut akan dibubarkan. *Pada tahap ini, respon anggota kelompok beranekaragam, ada yang puas, senang dalam prestasi, atau murung akan kehilangan persahabatan.*

*Banyak pendapat yang menyatakan bahwa tahap lebih efektif ketika kelompok melewati empat tahap pertama, karena beberapa kondisi tingkat konflik yang tinggi menghasilkan kinerja kelompok yang tinggi. Tetapi ada juga beberapa tahap berlangsung secara serentak, bahkan kelompok kembali ke tahap sebelumnya (Robbins, 2003)*

## BAB IV

# KEEFEKTIFAN KELOMPOK

### A. Pengertian Keefektifan Kelompok

Berdasarkan Ensiklopedi Umum Administrasi, keefektifan berasal dari kata kerja efektif, yang artinya terjadinya suatu akibat/efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Menurut Suwanto (1999) kata efektif mempunyai arti: (1) adanya efek/pengaruh/akibat, dan kesan; serta (2) penggunaan metode/cara, sarana/alat dalam melaksanakan aktivitas sehingga berhasil guna (mencapai hasil yang optimal). Efektif dalam kerangka konsep manajemen mengandung arti suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam arti tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kurniawan (2005) mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas dan fungsi (operasi kegiatan program atau misi) pada suatu organisasi yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Hidayat (1986) menjelaskan efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Semakin besar persentase target yang dicapai, semakin tinggi efektivitasnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target sasaran atau tujuan telah tercapai.

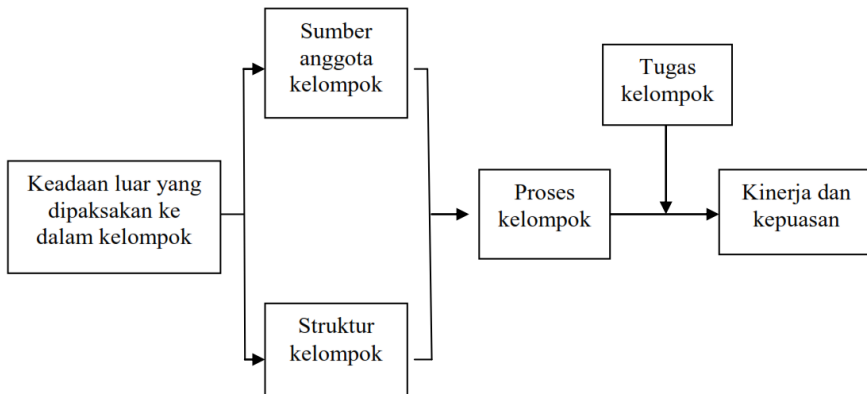
Secara operasional pengertian keefektifan adalah suatu tingkat atau taraf keberhasilan suatu pekerjaan atas kriteria tertentu (Gorys, 1979). Nawawi dan Hadari (1993), mengungkapkan bahwa

keefektifan merupakan hasil membuat keputusan yang mengarah untuk melakukan sesuatu dengan benar yang membantu memenuhi visi suatu perusahaan atau kelompok dan dapat juga diartikan sebagai pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Etzioni (1985), menyatakan bahwa keefektifan suatu organisasi dapat dilihat dari sejauhmana organisasi tersebut berhasil mencapai tujuan. Sejalan dengan Gibson, *et al.* (1994), bahwa keefektifan adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka semakin lebih efektif dalam menilai mereka. Kesuksesan suatu organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok, tergantung pada bagaimana kelompok-kelompok tersebut tampil (*perform*). Tingkat kesuksesan dari penampilan kelompok dapat dilihat dari keefektifan kelompok tersebut. Mengacu pada Kamus Sosiologi (Soekanto, 2007), keefektifan kelompok didefinisikan sebagai taraf sampai sejauhmana suatu kelompok mencapai tujuannya atau sasarannya. Keefektifan kelompok merupakan jumlah sumbangan dari keseluruhan anggota kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung- jawabnya untuk mencapai tujuan (Suwanto, 1999).

Menurut Steers (1985), terdapat 3 perspektif utama dalam menganalisis keefektifan organisasi, yaitu: (1) Perspektif optimalisasi tujuan, yaitu keefektifan yang dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai, (2) perspektif sistem, yaitu keefektifan organisasi dipandang dari keterpaduan berbagai faktor yang berhubungan mengikuti pola, input, konversi, output dan umpan balik, dan mengikutsertakan lingkungan sebagai faktor eksternal, (3) perspektif perilaku manusia, yaitu konsep keefektifan organisasi ditekankan pada perilaku orang-orang dalam organisasi yang mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk periode jangka panjang. Effendy (2009) menjelaskan efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang pendekatan keefektifan, hampir semua bertumpu pada pencapaian tujuan organisasi/kelompok. Kelebihan utama dari pendekatan ini adalah bahwa sukses organisasi/kelompok diukur menurut maksud kelompok dan menurut pertimbangan orang luar mengenai apa yang seharusnya dilakukan kelompok tersebut. Karena setiap organisasi/kelompok memiliki tujuan tersendiri, maka masuk akal kiranya untuk mengetahui keunikan yang terjadi dalam usaha mengadakan evaluasi yang bersifat obyek kelompok. . Dari keseluruhan penjelasan dan pemahaman tentang konsep keefektifan kelompok dari para ahli tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keefektifan kelompok dalam pemberdayaan masyarakat merupakan kemampuan atau keberhasilan kelompok tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keefektifan kelompok sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena manusia merupakan sumberdaya bagi semua organisasi. Untuk melihat pengaruh berbagai faktor terhadap keefektifan kelompok dapat dilihat dari Model perilaku kelompok oleh Robbins (2007), yang dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Model Perilaku Kelompok (Robbins, 2007)

Dalam memahami perilaku kelompok kerja, perlu memandang kelompok kerja dipengaruhi oleh kondisi eksternal dari luar. Pada Gambar 2 menjelaskan bahwa proses dalam kelompok akan

berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan. Kinerja dan kepuasan menurut (Hackman, 1990; Johnson dan Johnson, 2000, Robbins, 2007; Wood *et al.*, 2001; Schermerhorn *at al.*, 2005; dan Slamet, 2001) merupakan dimensi dalam keefektifan kelompok.

Pada Gambar 2 juga terlihat proses kelompok ditentukan oleh dua faktor yaitu sumber anggota kelompok dan struktur kelompok, kedua faktor tersebut menunjukkan apabila ada pengaruh faktor dari luar akan mempengaruhi proses kelompok. Suwanto (1999), dan Robbins (2007) menyatakan bahwa dalam kelompok kerja mempunyai struktur kelompok yang membentuk perilaku anggota-anggotanya dan memungkinkan untuk menjelaskan dan meramalkan bagian besar dari perilaku individual di dalam kelompok maupun kinerja kelompok itu sendiri. Selanjutnya dikatakan beberapa variabel dalam struktur kelompok yang dapat dijadikan sebagai karakteristik kelompok yaitu: kepemimpinan kelompok, peran, norma, status kelompok, ukuran kelompok, dan komposisi kelompok.

Berdasarkan teori dinamika kelompok yang telah dijelaskan menyatakan bahwa perilaku kelompok mencapai tujuan merupakan fungsi dari total situasi yang ada, yaitu situasi di dalam kelompok/internal dan luar kelompok/ eksternal. Berdasarkan teori tersebut, dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan dalam mencapai tujuan, bisa berasal dari dalam kelompok/internal maupun dari luar kelompok/eksternal. Sejalan dengan itu Hariadi (2011), mengatakan bahwa dinamika kelompok merupakan gerak dari kelompok untuk mencapai tujuannya, sedangkan gerak kelompok mencapai tujuan merupakan perilaku kelompok.

Menurut Gladstein dalam Umstot (1988), keefektifan kelompok dapat diukur dari kinerja, kualitas, kepuasan, dan komitmen, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal kelompok termasuk karakteristik dari kelompok tersebut maupun dari eksternal/lingkungan kelompok. Karakteristik kelompok adalah sejumlah ciri-ciri atau sifat-sifat yang melekat pada kelompok yang berhubungan dengan kehidupan kelompok tersebut, dan dapat membedakan kelompoknya dengan kelompok lain. Menurut FAO

(2000), karakteristik yang diperlukan untuk membangun usaha kelompok antara lain adalah: (1) partisipasi anggota, (2) kepemimpinan, (3) pemupukan modal, dan (4) kerjasama.

## **B. Pengukuran Keefektifan Kelompok**

Kelompok yang efektif adalah kelompok yang mencapai tingkat yang tinggi pada kinerja dan pemeliharaan sumberdaya manusia, dan kepuasan anggota (Wood *et al.*, 2001, dan Schermerhorn *et al.*, 2005). Menurut Thomas (2005), keefektifan kelompok adalah keberhasilan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan cepat dan berhasil baik serta memuaskan bagi setiap anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan berikutnya. Semakin berhasil kelompok mencapai tujuannya, semakin bangga anggota berasosiasi dengan kelompok itu dan semakin puas anggota karena tujuan pribadinya tercapai, dengan demikian kelompok akan semakin efektif dan dinamika kelompok akan semakin tinggi. Kelompok yang efektif mempunyai tiga aktivitas dasar, yaitu: pencapaian tujuan, (2) memelihara kelompok secara internal, dan (3) mengembangkan cara meningkatkan keefektifan kelompok (Nitimihardjo dan Iskandar, 1993).

Menurut Soedijanto (1981), keefektifan kelompok dapat diukur dari tercapainya tujuan kelompok dan besarnya kepuasan para anggota setelah tujuan tercapai. Semakin puas anggota setelah tujuan itu tercapai, dapat dikatakan kelompok tersebut semakin efektif. Selain itu, keefektifan kelompok dapat diukur dari usaha kelompok untuk mencapai tujuan. Semakin besar usaha yang dilakukan, maka kelompok tersebut dikatakan semakin efektif. Keefektifan kelompok dapat dilihat dari (1) produktivitas, dimana output atau produk sesuai dengan tujuan secara kualitatif maupun kuantitatif, (2) moral masyarakat, yaitu perasaan yang umumnya tumbuh di kalangan anggota yang bersifat atusias (Santoso, 1992). Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka keefektifan dapat dilihat dari segi produktivitas, moral dan kepuasan anggota.

Wageman (2001) yang mengutip teori Hackman (1990) menyatakan bahwa keefektifan kelompok memiliki tiga komponen yaitu: (1) kinerja tugas, yaitu derajat dimana produk / jasa dari tim

memenuhi kebutuhan yang menggunakannya, (2) proses kelompok, yaitu derajat dimana anggota berinteraksi yang memungkinkan tim untuk bekerja lebih baik sepanjang masa, (3) kepuasan individu, yaitu derajat dimana pengalaman kelompok pada keseimbangan lebih banyak memuaskan daripada membuat frustrasi anggota. Teori Hackman ini sejalan dengan beberapa pendapat tentang pengertian kelompok yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut : dua orang atau lebih, ada interaksi diantara anggotanya, memiliki tujuan, memiliki struktur (pola hubungan diantara anggota, yang berarti ada peran, norma, dan hubungan antar anggota), dan *groupness* (merupakan satu kesatuan) (Cartwright dan Zander, 1968). Sama halnya dengan konsep kelompok menurut Shaw (1979) yang menyebutkan tiga kriteria obyektif dari suatu kelompok, yaitu ditandai oleh sering terjadinya interaksi, pihak-pihak yang berinteraksi mendefinisikan diri mereka sebagai anggota, dan pihak-pihak yang berinteraksi didefinisikan oleh orang lain sebagai anggota kelompok.

Slamet (1978), menyatakan bahwa keefektifan kelompok ekuivalen dengan keberhasilan kelompok yang dapat dilihat dari: (1) hasil/ produktivitasnya dalam mencapai tujuan, (2) moral kelompok dengan melihat semangat kerjasama dan kesungguhan, dan (3) tingkat kepuasan anggota-anggotanya. Pescosolido (2003) mengajukan tiga dimensi keefektifan kelompok yaitu: (1) keluaran (*output*) produktif, yaitu derajat dimana output kelompok memenuhi standar yang menerima atau menggunakannya; (2) kemampuan untuk bekerja secara saling bergantung, yaitu derajat dimana anggota-anggota kelompok dapat bekerja bersama di masa yang akan datang; (3) pertumbuhan dan kesejahteraan anggota, yaitu derajat atas pengalaman berada dalam kelompok meningkatkan keanggotaan individu melalui pembelajaran individu dan perkembangan mereka.

Mengefektifkan kerjasama kelompok menjadi kunci bagi pengembangan usaha kecil, karena itu Karsidi (2003a) menyatakan kerjasama kelompok adalah inti kedinamikaan kelompok yang harus dikembangkan dan dipelihara, karena akan memberi semangat dan menimbulkan energi bagi kelompok untuk eksis dan berjaya. Agar



kerjasama tersebut terjadi, maka unsur-unsur kepentingan bersama dalam mencapai tujuan yang sama, saling pengertian, saling menghargai, sikap bertanggung jawab, serta kompromi atas dasar musyawarah perlu dipelihara dan dikembangkan dalam kelompok. Anggota kelompok harus diarahkan agar dapat melakukan pemahaman diri, kenal lingkungan, dan bersikap terbuka.

Menurut Johnson dan Johnson (2000), manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan. Dalam membangun kerjasama kelompok, selain unsur semangat sebagai moral dalam bekerjasama, unsur saling ketergantungan sosial (*interdependence*) dan kepercayaan (*trust*) juga merupakan hal yang sangat penting yang berhubungan langsung dengan kerjasama kelompok. Saling ketergantungan sosial merupakan ketergantungan anggota dengan anggota lainnya dan merupakan jantung dari interaksi manusia, sedangkan kerjasama merupakan jantung dari usaha-usaha kelompok. Sehingga Johnson dan Johnson (2000), mengatakan teori yang paling penting yang berhubungan dengan kerjasama adalah teori saling ketergantungan sosial. Slamet (2003) mengutip pendapat Kurt Lewin:

*“the essence of a group is not the similarity or dissimilarity of its members but their interdependence”.*

Artinya esensi sebuah kelompok bukan kesamaan atau perbedaan anggota, tetapi dari ketergantungan. Ketergantungan sosial terjadi ketika masing-masing individu mempunyai tujuan yang sama dan tiap prestasi individu dipengaruhi oleh aksi anggota lain (Johnson dan Johnson, 2012). Ketergantungan positif terjadi ketika seseorang merasa terikat dengan orang lain, mereka tidak akan bisa sukses kecuali mereka bekerjasama dengan orang lain. Ketergantungan positif memberi berbagai efek pada motivasi dan produktivitas individu. Ketika anggota lain mengapresiasi kontribusinya maka akan meningkatkan usahanya.

Menurut Johnson dan Johnson (2000), dalam teori interdependensi sosial dikatakan bahwa dalam suatu kelompok, untuk bisa berfungsi dengan baik, anggota harus bisa berkomunikasi dengan mudah dan efisien. Sebuah kelompok akan terorganisir ketika mengikuti pola konsisten pertukaran informasi untuk

memecahkan masalah. Selanjutnya untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, individu-individu harus membangun saling kepercayaan (*trust*). Elemen kepercayaan adalah keterbukaan dan saling berbagi. Kunci menjaga rasa saling percaya adalah menjadi orang yang bisa dipercaya. Menurut Putnam (1993 dan 1995), rasa percaya (mempercayai) adalah suatu bentuk keinginan untuk mengambil risiko dalam hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung, paling tidak yang lain tidak akan bertindak merugikan diri dan kelompoknya. Lebih lanjut Putnam mengaitkan *trust* pada perilaku atau tidaknya norma *reciprocity* (saling tukar menukar kebaikan antar individu dalam suatu kelompok atau antar kelompok itu sendiri) dalam masyarakat.

Fukuyama (1995 dan 2002), mengartikan *trust* adalah sikap saling mempercayai di masyarakat yang memungkinkan masyarakat tersebut saling bersatu dengan yang lain dan memberikan kontribusi pada peningkatan modal sosial. Francois (2003) memandang *trust* sebagai komponen ekonomi yang relevan melekat pada kultur yang ada pada masyarakat. Qianhong Fu (2004) yang merujuk ke beberapa pendapat para sosiolog, membagi tiga tingkatan *trust* yaitu pada tingkatan individual, tingkatan relasi sosial dan tingkatan sistem sosial. Pada tingkatan individual *trust* merupakan kekayaan individu, variabel personal dan sekaligus sebagai karakteristik individu. Pada tingkat hubungan sosial, *trust* merupakan atribut kolektif untuk mencapai tujuan kelompok. Pada tingkatan sistem sosial *trust* merupakan nilai publik yang perkembangannya di fasilitasi oleh sistem sosial yang ada. Nahapiet dan Ghoshal (1998) menyatakan bahwa pada tingkat individual sumber *trust* berasal dari adanya nilai-nilai yang bersumber dari kepercayaan agama yang dianut dan menjadi norma di masyarakat. Tabel 1 menjelaskan beberapa aspek/dimensi keefektifan kelompok menurut berbagai pendapat ahli sebagai berikut:

**Tabel 1.** Aspek/dimensi keefektifan kelompok menurut berbagai pendapat ahli

Aspek/Dimensi	Hackmn (1990)	Johnson (2000)	Wood et.al (2001)	Robbins (2003)	Schermerhorn et al. (2005)
Kinerja/Hasil/ produktivitas, untuk mencapai tujuan kelompok	√	√	√	√	√
Semangat dan Kerjasama	√				
Saling ketergantungan		√			
Kepercayaan		√			
Kepuasan anggota	√		√	√	√

Tabel 1 menjelaskan bahwa keefektifan kelompok dapat dilihat dari beberapa aspek yang terkait dengan suatu ukuran pencapaian tujuan kelompok (tampilan kelompok) dan besarnya kepuasan para anggota setelah tujuan tercapai. Analisis terhadap kinerja/hasil kelompok akan membantu menggambarkan bagaimana prospek suatu usaha kelompok dapat mencapai tujuan.

Proses pemberdayaan masyarakat pada proksi diharapkan berpengaruh terhadap penguatan kelembagaan masyarakat yang ada di desa dalam hal ini adalah kelompok. Sebagai contoh Kelompok Afinitas dalam Proksi Demapan, kelompok ini semula merupakan kelompok sosial berkembang menjadi kelompok tugas. Kelompok Afinitas sebagai alat untuk mencapai tujuan kelompok, maka keberadaannya perlu diselaraskan dengan tujuan individu/anggota kelompoknya yaitu tercapainya peningkatan pendapatan dan terpenuhinya kebutuhan konsumsi pangan.

Tujuan dari kelompok dan anggotanya ini selaras dengan tujuan dari program itu sendiri yaitu meningkatkan pendapatan dan mencapai kemandirian pangan rumah tangga ataupun masyarakat. Kondisi semacam ini tidak dengan sendirinya akan muncul, tetapi memerlukan stimulasi dan motivasi yang lahir dari proses interaksi

sosial yang berupa gerak atau kekuatan dari masyarakat itu sendiri, sehingga masyarakat dapat berpartisipasi secara penuh. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan kelompok, Kelompok Afinitas sebagai suatu kegiatan usaha, harus mewujudkan: kerjasama antar anggota kelompok maupun antar kelompok dengan kelompok lain agar usaha kelompok bisa berkembang dengan baik. Oleh karena itu Kelompok Afinitas harus memfungsikan kelompoknya dalam rangka mewujudkan tujuan dari proksi dan tujuan dari kelompok afinitas itu sendiri, yaitu sebagai unit pembelajaran anggota, unit produksi/ usaha, unit kerjasama, dan akhirnya dapat mewujudkan ketahanan pangan anggota kelompok (rumah tangga). Sesuai Departemen Pertanian (1997) yang menetapkan bahwa kelompok tani memiliki fungsi utama yaitu sebagai unit belajar, unit kerjasama, dan unit produksi (unit usaha). Menurut Hariadi (2011) fungsi tersebut dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan kelompok. Apabila fungsi sudah berjalan sesuai yang diharapkan, maka kelompok tersebut akan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indrawijaya (2020) mengatakan bahwa ada empat cara untuk melihat efektivitas. Yang pertama adalah pendekatan pencapaian tujuan, yang menganggap bahwa keefektifan suatu organisasi harus diukur berdasarkan pencapaian tujuan (akhir) dan keseimbangan caranya (sumber). b) Pendekatan sistem (system approach) adalah pendekatan untuk meningkatkan eksistensi suatu organisasi, sehingga yang perlu diperhatikan dalam pendekatan ini adalah SDM, struktur organisasi, dan pemanfaatan teknologi. c) Pendekatan konstituensi-strategi (*strategic-constituencies approach*) adalah pendekatan untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat bertahan hidup dan membutuhkan dukungan terus menerus. d) Pendekatan persaingan nilai juga dikenal sebagai pendekatan persaingan nilai menggabungkan ketiga pendekatan di atas, yang masing-masing didasarkan pada kumpulan nilai tertentu.

Menurut Streers, Lestari (2016), ada tiga cara untuk mengukur efektivitas. Salah satu indikator tersebut adalah pencapaian tujuan, yang berarti bahwa semua upaya untuk mencapai tujuan harus dilihat sebagai proses. Oleh karena itu, untuk menjamin pencapaian tujuan akhir, dibutuhkan tahapan baik dalam hal pencapaian

komponen maupun prioritas. Sasaran dan kurun waktu, yang merupakan target spesifik, merupakan dua indikator pencapaian tujuan. b) Integrasi mempertimbangkan proses sosialisasi dan kemampuan organisasi untuk berkomunikasi dan mencapai konsensus. c) Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk mengubah lingkungannya. berhubungan dengan apakah pelaksana program sesuai dengan situasi di lapangan.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian keefektifan kelompok dan pengukurannya, maka dalam buku ini keefektifan kelompok dilihat dari aspek yang terkait dengan keefektifan kelompok yaitu pencapaian tampilan kelompok yang diukur dari kinerja/keberhasilan kelompok, proses yang terjadi pada kelompok, dan kepuasan anggota kelompok. Dimensi kinerja tugas (keluaran produktif) dapat dilihat dari keberhasilan kelompok sebagai unit belajar, dan unit produksi (unit usaha); untuk penilaian proses dilihat dari kemampuan kelompok sebagai unit kerjasama yang dinilai dari kemampuan bekerja secara saling bergantung/*interdependence*, dan kepercayaan; serta kepuasan anggota yang merupakan pertumbuhan dan kesejahteraan anggotanya. Dari masing-masing dimensi tersebut selanjutnya dibuat berbagai indikator yang sesuai. Indikator-indikator yang dimunculkan telah mengakomodasi beberapa teori tentang karakteristik kelompok efektif yang ada

## BAB V

# PARTISIPASI

### A. Pengertian Partisipasi

Pengertian partisipasi secara umum adalah keikutsertaan seseorang atau sekelompok anggota masyarakat dalam suatu kegiatan. Hawkins dan De Ban (1999) menyatakan arti partisipasi memiliki konotasi yang berbeda-beda untuk berbagai orang, sebagaimana terumus dalam pokok-pokok berikut: (1) sebagai sikap kerjasama petani dalam pelaksanaan program dengan cara menghadiri rapat-rapat, mendemonstrasikan metode baru, mengajukan pertanyaan; (2) pengorganisasian kegiatan oleh kelompok-kelompok petani; (3) menyediakan informasi yang diperlukan untuk merencanakan program yang efektif; (4) berpartisipasi dalam organisasi jasa program dalam pengambilan keputusan tujuan, kelompok sasaran, pesan metode, dan evaluasi; dan (5) membayar seluruh atau sebagian biaya yang dibutuhkan kegiatan. Mardikanto (2010b) mengutip Bornby (1974), mengartikan partisipasi sebagai tindakan untuk “mengambil bagian” yaitu kegiatan atau pernyataan untuk mengambil bagian dari kegiatan dengan maksud memperoleh manfaat.

Partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional merupakan salah satu prasyarat utama untuk keberhasilan proses pembangunan di Indonesia (Soetrisno, 1995). Anantanyu (2009) mengutip *The World Bank* (1996), yang mendefinisikan partisipasi sebagai sebuah proses dimana *stakeholders* mempengaruhi dan ambil bagian atas pengelolaan inisiatif dan keputusan-keputusan

pembangunan dan sumberdaya yang mempengaruhi mereka. Dalam kamus sosiologi, partisipasi merupakan keikutsertaan seseorang di dalam kelompok sosial untuk mengambil bagian dari kegiatan masyarakatnya, di luar pekerjaan atau profesinya sendiri (Slamet, 1994). Partisipasi merupakan komponen penting dalam pembangkit kemandirian dalam proses pemberdayaan (Hikmat, 2006),.

Menurut Madrie (1986), Mikkelsen (2005), dan Mardikanto (2010a) partisipasi atau peranserta, pada dasarnya merupakan suatu bentuk keterlibatan dan keikutsertaan secara aktif dan sukarela baik karena alasan dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) dalam keseluruhan proses kegiatan yang mencakup: pengambilan keputusan dalam perencanaan pelaksanaan, pengendalian (pemantauan, evaluasi, pengawasan), serta pemanfaatan hasil kegiatan yang dicapai. Berarti disini ada unsur sukarela.

## **B. Jenis - Jenis Partisipasi**

Menurut Ndraha (1990) dalam partisipasi berlaku juga prinsip pertukaran dasar (*basic exchange theory*) yang oleh Peter M. Blau dinyatakan bahwa semakin banyak manfaat yang diduga akan diperoleh suatu pihak dari pihak lain melalui kegiatan, semakin kuat pihak itu terlibat dalam kegiatan itu. Menurut Dusseldorp (1981) dalam Slamet (1994) partisipasi dapat di klasifikasi menjadi berbagai jenis yaitu:

### **(1) Partisipasi berdasarkan pada derajat kesukarelaan.**

Ada dua bentuk partisipasi ini, yaitu partisipasi bebas dan partisipasi terpaksa. Partisipasi bebas jika individu melibatkan dirinya secara sukarela, dan terdiri dari partisipasi spontan dan partisipasi terbujuk. Partisipasi spontan jika individu berpartisipasi berdasarkan pada keyakinan tanpa dipengaruhi melalui penyuluhan atau ajakan oleh lembaga atau orang lain. Partisipasi terbujuk, jika individu berpartisipasi setelah diyakinkan program.

### **(2) Partisipasi berdasarkan pada cara keterlibatan.**

Partisipasi ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu partisipasi langsung dan partisipasi tidak langsung. Partisipasi langsung terjadi jika diri orang itu menampilkan kegiatan tertentu dalam

proses partisipasi. Partisipasi tidak langsung jika seseorang mendelegasikan hak partisipasinya kepada orang lain dalam pengambilan keputusan. Partisipasi berdasarkan pada keterlibatan dalam berbagai tahap dalam proses pembangunan terencana. Ada enam langkah dalam partisipasi ini yaitu: (1) perumusan tujuan, (2) penelitian, (3) persiapan rencana, (4) penerimaan rencana, (5) pelaksanaan, dan (6) penilaian.

**(3) Partisipasi berdasarkan pada tingkatan organisasi:**

Ada dua macam partisipasi ini yaitu partisipasi yang terorganisasi dan partisipasi yang tidak terorganisasi. Partisipasi yang terorganisasi jika suatu struktur organisasi dan seperangkat tata kerja dikembangkan atau sedang dalam proses penyiapan. Organisasi yang demikian ini banyak kita temukan di pedesaan yang umumnya mengurus bidang kebutuhan dasar seperti misalnya kebutuhan air untuk irigasi.

a. Partisipasi berdasarkan pada intensitas dan frekuensi kegiatan.

b. Partisipasi berdasarkan pada lingkup liputan kegiatan  
Partisipasi ini terdiri dari partisipasi tidak terbatas, yaitu jika seluruh kekuatan yang mempengaruhi komunitas tertentu diawasi oleh dan dijadikan sasaran kegiatan, sedangkan partisipasi terbatas, jika hanya sebagian kegiatan sosial, politik, administratif dan lingkungan fisik yang dapat dipengaruhi melalui kegiatan partisipasi

**(4) Partisipasi berdasarkan pada keefektifan**

Partisipasi ini terdiri dari partisipasi efektif dan partisipasi tidak efektif. Partisipasi efektif yaitu kegiatan partisipasi telah menghasilkan perwujudan seluruh tujuan partisipasi, sedangkan partisipasi tidak efektif Sebaliknya.

**(5) Partisipasi berdasarkan pada siapa yang terlibat.**

Partisipasi ini dapat dibedakan menjadi: (a) anggota masyarakat setempat, (b) pegawai pemerintah, (c) orang-orang luar (bukan penduduk setempat, dan (4) wakil-wakil masyarakat yang terpilih.



## **(6) Partisipasi berdasarkan pada gaya partisipasi**

Partisipasi ini meliputi: (1) pembangunan lokalitas melibatkan orang dalam pembangunan mereka sendiri, cara ini menumbuhkan energi sosial untuk menolong diri sendiri; (2) perencanaan sosial; dan (3) aksi sosial (*sosial action*), dengan tujuan untuk memindahkan hubungan kekuasaan dan pencapaian terhadap sumber-sumber.

### **C. Proses Kegiatan Partisipasi**

Menurut Madrie (1986), Mikkelsen (2005), dan Mardikanto (2010a), proses kegiatan partisipasi mencakup:

#### **a. Partisipasi dalam pengambilan keputusan**

Umumnya, program pembangunan masyarakat ditetapkan sendiri oleh pemerintah pusat, hal ini lebih mencerminkan sifat kebutuhan kelas-pok kecil elit yang berkuasa dan kurang mencerminkan keinginan dan kebutuhan masyarakat banyak. Karena itu, partisipasi masyarakat dalam pembangunan perlu ditumbuhkan melalui forum yang memungkinkan masyarakat banyak berpartisipasi langsung dalam proses pengambilan keputusan.

#### **b. Partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan**

Partisipasi masyarakat dalam pembangunan, sering diartikan sebagai partisipasi masyarakat banyak (miskin) untuk secara sukarela menyumbang tenaganya, sedangkan orang kaya lebih banyak memperoleh manfaat. Karena itu partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan harus diartikan sebagai pemerataan sumbangan masyarakat dalam bentuk tenaga kerja, uang tunai, atau lainnya yang sepadan, dan diperlukan partisipasi masyarakat dalam pemeliharaan proyek pembangunan yang telah selesai.

#### **c. Partisipasi dalam pemantauan dan evaluasi pembangunan**

Kegiatan pemantauan dan evaluasi program dan proyek pembangunan bertujuan agar tujuan dapat dicapai seperti yang diharapkan, dan diperlukan untuk memperoleh umpan balik tentang masalah dan kendala yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan. Dalam hal ini, partisipasi masyarakat untuk

mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan perkembangan kegiatan serta perilaku aparat pembangunan sangat diperlukan.

**d. Partisipasi dalam pemanfaatan hasil pembangunan**

Partisipasi dalam pemanfaatan hasil pembangunan, merupakan unsur penting, karena tujuan pembangunan adalah untuk memperbaiki mutu hidup masyarakat banyak, dan akan merangsang kemauan dan kesukarelaan masyarakat untuk selalu berpartisipasi dalam setiap program pembangunan yang akan datang. Namun partisipasi dalam pemanfaatan hasil pembangunan sering kurang mendapat perhatian pemerintah dan administrator pembangunan, sering menganggap bahwa dengan selesainya kegiatan otomatis manfaatnya akan pasti dapat dirasakan oleh masyarakat sasaran-nya. Padahal, seringkali masyarakat sasaran justru tidak memahami manfaat dari setiap program pembangunan secara langsung, sehingga hasil pembangunan yang dilaksanakan menjadi sia-sia. Sebagai contoh: tidak dimanfaatkannya MCK umum, dan tempat pembuangan sampah.

**D. Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan**

Secara teoritis yang sama dikemukakan Slamet (1985), dan Ndraha (1990), yang menyatakan partisipasi masyarakat dalam pembangunan adalah sebagai ikut sertanya masyarakat dalam pembangunan, ikut dalam kegiatan-kegiatan pembangunan, dan ikut serta memanfaatkan dan menikmati hasil-hasil pembangunan. Tumbuh dan berkembangnya partisipasi masyarakat sangat ditentukan oleh 3 unsur pokok (Slamet, 1985), yaitu: adanya kesempatan untuk membangun kesempatan dalam pembangunan, kedua adanya kemampuan untuk memanfaatkan kesempatan itu, dan ketiga adanya kemauan untuk berpartisipasi.

**(a) Kemauan;** partisipasi bersumber pada faktor-faktor psikologis individu yang menyangkut emosi dan perasaan yang melekat pada diri manusia. Kemauan partisipasi muncul karena adanya motif intrinsik (dari dalam diri sendiri) maupun ekstrinsik (karena rangsangan, dorongan atau tekanan dari luar).

- (b) **Kemampuan;** kemampuan untuk dapat berpartisipasi dengan baik antara lain: (1) kemampuan mengidentifikasi masalah; (2) kemampuan memahami kesempatan yang dapat dilaksanakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi; (3) kemampuan untuk melaksanakan pembangunan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan serta sumberdaya lain dimiliki.
- (c) **Kesempatan;** kesempatan berpartisipasi dipengaruhi oleh antara lain : (1) kemauan politik dari penguasa atau pemerintah untuk melibatkan masyarakat dalam pembangunan; (2) kesempatan untuk memperoleh informasi; (3) kesempatan untuk memobilisasi dan memanfaatkan sumber daya; (4) kesempatan untuk berorganisasi, termasuk untuk memperoleh dan menggunakan peraturan, perizinan dan prosedur yang harus dilaksanakan.

Berbeda dengan Ife (2002), yang mengemukakan bahwa orang akan berpartisipasi dalam struktur masyarakat jika berada dalam kondisi yang benar, yaitu: (1) orang akan berpartisipasi jika mereka merasakan bahwa pokok atau aktivitas yang akan dilaksanakan adalah penting. Oleh karena itu salah satu kunci agar sukses dalam mengorganisir masyarakat yaitu harus selalu memilih pokok permasalahan dari sekitar masyarakat itu sendiri, sebagaimana ini dilakukan dalam *community development*, untuk memperkenankan masyarakat mendefinisikan kebutuhan dan membuat skala prioritasnya sendiri; (2) orang akan berpartisipasi jika orang tersebut harus merasa bahwa aksi mereka akan membuat suatu perubahan; (3) jika bentuk partisipasi yang berbeda diakui dan dihargai, karena semuanya bermakna bagi setiap orang, dan bermacam-macam keahlian, potensi, dan kepentingan orang yang berbeda harus diperhitungkan; (4) orang akan berpartisipasi jika memiliki akses untuk berpartisipasi, seperti kelayakan transportasi, penyediaan pelayanan (untuk keperluan aktivitas), keselamatan, waktu dan tempat aktivitas, dan lingkungan lokasi; dan (5) struktur dan proses tidak boleh menyebabkan keterasingan. Prinsip terpenting dalam pokok struktur dan proses tersebut adalah bahwa masyarakat harus mengawasi sendiri struktur dan proses, dan harus menetapkan bentuk seperti apa yang akan diadopsi.

## E. Tahapan Partisipasi

Menurut Ndraha (1990), partisipasi sebagai kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program, sesuai kemampuan setiap orang tanpa berarti mengorbankan kepentingan diri sendiri. Berbagai bentuk atau tahapan partisipasi yang dikemukakan oleh Ndraha (1990) antara lain:

- (1) Partisipasi dalam/melalui kontak dengan pihak lain (*contact change*) sebagai salah satu titik awal dari perubahan sosial.
- (2) Partisipasi dalam memperhatikan dan memberi tanggapan terhadap informasi, baik dalam arti menerima (mentaati, memenuhi, melaksanakan), mengiakan, menerima dengan syarat, maupun menolaknya.
- (3) Partisipasi dalam perencanaan pembangunan, termasuk pengambilan keputusan (penetapan rencana). Perasaan terlibat dalam perencanaan perlu ditumbuhkan sedini mungkin dalam masyarakat. Partisipasi ini disebut juga partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- (4) Partisipasi dalam pelaksanaan operasional pembangunan.
- (5) Partisipasi menerima, memelihara dan mengembangkan hasil pembangunan
- (6) Partisipasi dalam menilai pembangunan, yaitu keterlibatan masyarakat menilai sejauhmana pelaksanaan pembangunan sesuai dengan rencana, dan sejauh mana hasilnya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Anantanyu (2009) merujuk IADB (2001), bahwa partisipasi sangat penting untuk keberlanjutan pembangunan. Hal ini bisa terjadi karena: (1) partisipasi memberdayakan dan menggerakkan masyarakat sebagai pelaku dan pengawas dari pembangunan yang mereka lakukan, sehingga membantu menciptakan dan memelihara demokrasi dan pemerintahan yang baik; 2) partisipasi memperbaiki rancangan proyek dengan mengurangi biaya pengamatan dan data, faktor sosial budaya sesuai dengan prioritas dan kebutuhan yang dirasakan masyarakat, sehingga mengurangi juga biaya supervisi; 3) proses partisipasi dapat meningkatkan temuan dan pembelajaran sosial, sehingga dapat menciptakan komitmen terhadap perubahan

sosial; 4) partisipasi dapat menguatkan kapasitas lembaga lokal, seperti keterampilan manajemen, kemandirian, kepercayaan, transparansi, akuntabilitas, dan akses terhadap sumberdaya luar. Kapasitas lembaga lebih besar memperbaiki proyek secara berkelanjutan. Beberapa keuntungan partisipasi masyarakat dalam pembangunan (Oakley et al., 1991 dalam Anantanyu 2009) yaitu:

- (1) *Effisiensi (Efficiency)*: partisipasi dapat menjamin penggunaan secara efektif sumberdaya yang tersedia, dimana masyarakat lokal mengambil tanggungjawab dalam berbagai aktivitas sehingga meningkatkan efisiensi.
- (2) *Keefektifan (Effectiveness)*: partisipasi masyarakat dapat membuat proyek- proyek lebih efektif melalui pengambilan keputusan mengenai tujuan dan strategi, partisipasi dalam pelaksanaan, sehingga memastikan penggunaan sumberdaya secara efektif.
- (3) *Kemandirian (Self- reliance)* : melalui partisipasi aktif masyarakat lokal, tidak hanya dapat mengatasi mentalitas ketergantungan, tetapi juga dapat meningkatkan kesadaran, kepercayaan diri, dan pengawasan.
- (4) *Jaminan (Coverage)*: partisipasi masyarakat dapat menjadi sebuah usaha keras sebagai jaminan atas manfaat yang diperoleh kelompok sasaran.
- (5) *Keberlanjutan (Sustainability)* : partisipasi masyarakat dianggap sebagai sebuah prasyarat bagi keberlanjutan kegiatan-kegiatan pembangunan.

Ohama (2001), menyatakan bahwa pendekatan partisipasi merupakan salah satu strategi dalam pengembangan masyarakat. Pendekatan partisipatif diyakini sangat efektif dalam memberdayakan masyarakat menuju kemandirian dan berkelanjutan. Pendekatan partisipatif mempunyai beberapa kekuatan, yaitu: (a) tumbuhnya kesadaran masyarakat berkenaan dialog yang saling menguntungkan, pencapaian penanaman nilai melalui pengalaman belajar; (b) pembangunan organisasi berkenaan kerjasama pengambilan keputusan secara demokrasi, pelaksanaan dan evaluasi secara efektif; (c) pengembangan kemampuan untuk

penam- bahan dan internalisasi pengetahuan, sikap, dan keahlian; (d) jaringan kerja bagi transaksi sumberdaya dan pembagian pengalaman secara lebih efektif. Hasil penelitian Sikor (1994) menyimpulkan bahwa metode dan bentuk partisipasi petani berpengaruh terhadap proses pemberdayaan untuk pembangunan pedesaan, sedangkan Slamet (1985) mengemukakan keragaman partisipasi berdasarkan input yang disumbangkan, dan keikutsertaannya dalam memanfaatkan hasil.

## BAB VI

# KEEFEKTIFAN KELOMPOK DALAM PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Konsep tentang efektifitas kelompok terkait erat dengan berbagai tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, semangat kerja dan kepuasan anggota kelompok juga dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kelompok (Permatasari, Suminah, dan Sugihardjo, 2020). Pada sisi lain, keefektifan kelompok juga dapat dicapai secara tidak langsung melalui partisipasi anggota kelompok dalam kelompok, yang berdampak pada keefektifan kelompok. Ada banyak metode yang dapat digunakan untuk mengkonseptualisasikan pengertian kelompok. Berbagai elemen dapat digunakan untuk memahami kelompok, menurut Huraerah dan Purwanto (2006), Hariadi (2011), dan Johnson dan Johnson (2012). Ini termasuk (a) tujuan kelompok, (b) ketergantungan sosial, (c) interaksi antar individu, (d) persepsi keanggotaan, (e) hubungan terstruktur kelompok, dan (f) motivasi. Dalam hal tujuan kelompok, kelompok didefinisikan sebagai suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok dibentuk untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara mandiri. Kelompok ini dapat terdiri dari dua orang atau lebih individu yang sering berinteraksi satu sama lain dan dianggap sebagai kesatuan. Dikarenakan mereka saling bergantung atau memiliki kepentingan, karakteristik, atau tujuan yang sama, hubungan tersebut relatif tetap (Wood et al., 2007).

Kelompok dilihat dari segi interdependensi adalah sekumpulan individu yang berhubungan satu sama lain, sehingga membuat mereka saling bergantung sampai ke tingkat yang penting. Disadari pola kelompok menunjuk ke suatu kelompok sosial yang biasanya mempunyai persamaan dalam hal saling ketergantungan diantara anggotanya, dalam arti jika ada suatu peristiwa yang mempengaruhi seorang anggota, maka itu juga akan mempengaruhi semua anggota (Johnson dan Johnson, 2012).

Dari segi persepsi, keanggotaan kelompok dapat diartikan sebagai suatu kesatuan sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang menganggap diri mereka berada dalam suatu kelompok, yang mempunyai persepsi bersama mengenai kesatuan mereka dan yang mampu bertindak atau bertingkah sebagai suatu kesatuan yang baik di lingkungan mereka (Mardikanto, 2010). Jika dilihat dari segi hubungan terstruktur, kelompok diartikan sebagai sekumpulan individu yang interaksinya tersusun oleh serangkaian peran dan norma-norma. Dalam kelompok terdapat lebih dari satu orang yang saling berbagi pandangan dari suatu masalah dan mengembangkan penyelesaiannya. Kelompok dapat dibedakan berdasarkan sifat yang merupakan pengaruh dari faktor-faktor seperti kepribadian individu yang membentuk kelompok, hubungan antar individu dalam kelompok dan peranan kelompok dalam organisasi. Dalam sebuah kelompok kerja yang telah diorganisasikan secara formal untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat sub-subkelompok yang timbul secara informal. Kelompok ini disebut sebagai organisasi informal (Munir, 2001; dan Septiyanto, 2016)

Pengertian kelompok dari segi motivasi adalah kelompok merupakan kumpulan individu yang seluruh keberadaannya (dalam hubungan mereka) penting dalam memuaskan kebutuhan tiap individu (Johnson dan Johnson, 2012). Berdasarkan sudut pandang di atas, maka dapat dikatakan bahwa kelompok merupakan kumpulan individu-individu yang memiliki kualifikasi keanggotaan yang jelas, teridentifikasi melalui nama dan identitas lainnya seperti adanya: (a) kesadaran kelompok, semua anggotanya merasa bahwa mereka merupakan sebuah kelompok dan ada orang lain di luar mereka, serta memiliki kesatuan persepsi tentang kelompok; (b) kesamaan



tujuan, sasaran dan gagasan; (c) saling ketergantungan dalam upaya pemenuhan kebutuhan atau memerlukan pertolongan anggota lainnya untuk mencapai tujuan; dan (d) terjadinya interaksi, yang setiap anggotanya saling berkomunikasi, mempengaruhi dan berinteraksi terhadap anggota lainnya.

Suatu kelompok akan hidup apabila terpenuhi persyaratan sebagai berikut: (a) ada kesadaran dari setiap anggota sebagai bagian dari kelompok; (b) ada hubungan timbal-balik antara anggota yang satu dengan yang lain; (c) ada suatu faktor yang dimiliki bersama, sehingga hubungan antar mereka bertambah erat (nasib, kepentingan, tujuan, ideologi, musuh bersama); (d) kelompok tersebut berstruktur, berkaidah dan mempunyai pola perilaku; (e) kelompok tersebut bersistem dan berproses (Soekanto (2007). Kelompok adalah layanan yang membantu klien atau peserta didik dalam mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri, dalam pengembangan kepribadian, kemampuan hubungan sosial, kegiatan belajar, karir, pengambilan keputusan, serta melakukan kegiatan tertentu dalam suatu dinamika kelompok (Rosmalia, 2016).

Tidak ada kelompok yang hidupnya lepas dari anggotanya. Maksudnya adalah: Masyarakat sebagai kelompok sosial terdiri dari jaringan relasi-relasi antara orang, yang menjadikan mereka bersatu. Kelompok bukan badan fisik, juga bukan bayangan saja di dalam kepala orang, melainkan sejumlah pola perilaku yang disepakati dan ditunjang bersama. Oleh Sosiologi pengertian ini dinamakan *theory of action* (teori tindakan) (Simmel dalam Devi, 2008). Kondisi ini merupakan interaksi anggota yang bertumpu pada konsepsi-konsepsi dan pola perilaku. Terdorong dari dalam batinnya oleh bermacam kebutuhan dan tujuan, manusia mencari kontak dengan orang lain, seperti memenuhi kebutuhan akan pertahanan diri, rekreasi, pemuasan seksual, prokreasi, pendidikan anak, hubungan dengan tuhan, sandang-pangan-papan, dan lain-lain. Jika interaksi berlangsung dengan memakai sarana-sarana dan atas cara yang diakui bersama, maka kehidupan sosial menjadi tampak

Secara sosiologi dalam penentuan suatu kelompok seperti kelompok tani, yang idealnya adalah terbentuk dari keinginan anggota kelompok tersebut secara alami (dari bawah/*bottom up*), bukan dari

adanya suatu program (*top down*). (Johnson dan Johnson, 2012). Jika ada kelompok yang terbentuk bukan secara alami (karena ada program), maka sebelum kelompok dibentuk, sebaiknya perlu diawali dengan identifikasi kelompok-kelompok yang potensial yang ada di masyarakat, karena mereka sudah punya kesamaan kepentingan. Selanjutnya dari kelompok yang terbentuk, perlu diberi penjelasan (sosialisasi) mengenai program yang akan dijalankan. Hal ini diharapkan adanya reaksi dari anggota kelompok-kelompok yang ada dan dapat menyelaraskan dengan tujuan kelompok dan tujuan anggota kelompoknya. Melalui cara ini diharapkan anggota kelompok yang terlibat dalam kelompok tidak semata-mata berorientasi kepada tujuan program, tetapi lebih menfokuskan pada tujuan kelompok dan tujuan anggota kelompoknya.

Strategi penguatan kelompok-kelompok sosial ekonomi dapat dilakukan dengan cara: (a) membangun saling percaya diantara partisipan, (b) membangun hubungan kesetaraan, yaitu memandang setiap orang yang terlibat mempunyai posisi yang sejajar, (c) setiap partisipan memperoleh peluang untuk mengemukakan pendapat, gagasan, dan pemikirannya, pemandu atau pemimpin kelompok bukan ditempatkan sebagai orang yang harus diikuti, tetapi sebagai pengatur jalannya organisasi atau kelembagaan, (d) demokrasi, artinya semua keputusan harus atas persetujuan dari partisipan, keputusan melalui hasil konsensus lebih baik dari *voting*, (e) terbuka menerima kritik dan masukan demi untuk perbaikan ke depan serta bersedia menerima perbedaan, (f) tidak ada dominasi dalam kelompok, dan (g) secara bersama-sama mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan (Wijaya, 2010)

Melalui penguatan dan pelaksanaan berbagai kegiatan kelompok, tujuan dari pengembangan masyarakat juga perlu diperhatikan. Pengembangan masyarakat mengacu kepada berbagai proses, tugas, praktik, dan visi untuk memberdayakan masyarakat serta bertanggung jawab bersama bagi pembangunan tersebut. Tujuan pengembangan masyarakat adalah menjadikan masyarakat memiliki kemampuan mengontrol tujuan (Wibowo, dkk. 2013). Pemberdayaan merupakan wujud dari pembangunan partisipasi dengan ciri-ciri yang bersifat dialogis, aspiratif, ada kesempatan dan

kesamaan hak yang sama secara sederajat (egaliter), sehingga pemberdayaan bagian dari pembangunan yang bersifat partisipatif. Menurut Imam (2020) tujuan pemberdayaan masyarakat secara umum berdasarkan permasalahan realitas faktual sosial, ekonomi dan budaya di masyarakat adalah : (1) potensi sumber daya desa dapat dikelola dan dikembangkan menjadi kekuatan ekonomi rakyat, (2) menciptakan lapangan pekerjaan, (3) mengatasi kemiskinan dan rendahnya pendidikan di masyarakat, (4) menciptakan dan mengembangkan generasi muda, (5) mengurangi mobilitas masyarakat dari desa yang pindah, (6) mengurangi ketergantungan terhadap individualisasi, dan (7) pengembangan dukungan inovasi teknologi dan industri.

Terkait dengan keefektifan kelompok dalam program pemberdayaan masyarakat, secara operasional pengertian keefektifan adalah suatu tingkat atau taraf keberhasilan suatu pekerjaan atas kriteria tertentu (Gorys, 1979). Keefektifan merupakan hasil membuat keputusan yang mengarah untuk melakukan sesuatu dengan benar yang membantu memenuhi visi suatu perusahaan atau kelompok, dengan kata lain berarti sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka semakin lebih efektif dalam menilai mereka (Nawawi dan Hadari, 1993; Robbins, Decenzo, dan Coulter, 2013)

Kesuksesan suatu organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok, tergantung pada bagaimana kelompok-kelompok tersebut tampil (*perform*). Tingkat kesuksesan dari penampilan kelompok dapat dilihat dari keefektifan kelompok tersebut, sedangkan keefektifan suatu organisasi dapat dilihat dari sejauhmana organisasi tersebut berhasil mencapai tujuan, berarti keefektifan adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Dengan kata lain keefektifan kelompok didefinisikan sebagai taraf sampai sejauhmana suatu kelompok mencapai tujuannya atau sasarannya. Keefektifan kelompok merupakan jumlah sumbangan dari keseluruhan anggota kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya untuk mencapai tujuan tersebut.

Keberhasilan kelompok dapat dilihat dari: (1) hasil/produktivitasnya dalam mencapai tujuan, (2) moral kelompok dengan melihat semangat kerjasama dan kesungguhan, serta (3) tingkat kepuasan anggota-anggotanya. Efektivitas merupakan bagian dari unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang dilaksanakan, pengukuran keberhasilan dari efektivitas kelompok tersebut adalah tercapai tujuan ataupun sasaran yang ada telah dirancang. Menurut Aquino dan sejalan dengan (Rangga, *et al.* 2021) pengukuran efektivitas kelompok lainnya adalah:

- (a) Pencapaian tujuan, merupakan seluruh upaya kelompok dalam mencapai yang dipandang sebagai suatu proses.
- (b) Integrasi, kemampuan suatu organisasi dalam mengadakan sosialisasi, pengembangan dan komunikasi dengan organisasi lainnya.
- (c) Adaptasi, kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Salah satu kajian Rangga (2014) menjelaskan bahwa proses pemberdayaan masyarakat diharapkan berpengaruh terhadap penguatan kelompok. Kelompok dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan individu/anggota kelompoknya yaitu tercapainya peningkatan pendapatan dan akhirnya dapat terpenuhinya kebutuhan konsumsi pangan. Ketahanan pangan tidak dengan sendirinya akan muncul, tetapi memerlukan stimulasi dan motivasi yang lahir dari proses interaksi sosial yang berupa gerak atau kekuatan dari masyarakat itu sendiri, sehingga masyarakat dapat berpartisipasi secara penuh dalam berbagai program untuk mewujudkan ketahanan pangan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan kelompok, maka harus dibentuk kerjasama antar anggota kelompok maupun antar kelompok dengan kelompok lain agar usaha kelompok bisa berkembang dengan baik. Oleh karena itu kelompok harus memfungsikan kelompoknya dalam rangka mewujudkan tujuan anggota kelompok itu sendiri, yaitu sebagai unit pembelajaran anggota, unit produksi/usaha, unit kerjasama, dan akhirnya dapat mewujudkan ketahanan pangan anggota kelompok (rumah tangga). Menurut Hariadi (2011) fungsi tersebut dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan kelompok. Apabila fungsi sudah berjalan sesuai yang

diharapkan, maka kelompok tersebut akan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil Penelitian Rangga (2014) terkait dengan keefektifan KA, terungkap melalui jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada kuesioner, yang diukur menggunakan 4 (empat) parameter yaitu keberhasilan/kinerja kelompok sebagai unit belajar, keberhasilan kelompok sebagai unit usaha/ produksi, keberhasilan kelompok sebagai unit kerjasama, dan keberhasilan kelompok memuaskan anggota kelompok. Dari 4 parameter tersebut dioperasionalkan menjadi 62 butir pertanyaan. Dari 62 item pertanyaan, sebanyak 6 item pertanyaan tidak valid pada saat diuji validitasnya, oleh karena itu seluruh item yang dianalisis lebih lanjut sebanyak 56 item. Penilaian responden terhadap variabel keefektifan KA disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Penilaian terhadap Keefektifan Kelompok ( $Y_2$ ).

Periode	Keefektifan KA				
	Kategori				
	1	2	3	4	5
Periode 1 (n=19)					
Distribusi	2	4	7	3	3
(%)	10,53	21,05	36,84	15,79	15,79
Periode 2 (n=20)					
Distribusi	4	5	4	6	1
(%)	20,00	25,00	20,00	30,00	5,00
Periode 3 (n=31)					
Distribusi	2	3	8	9	9
(%)	6,46	9,68	25,81	29,03	29,03
Periode 4 (n=33)					
Distribusi	2	0	2	13	16
(%)	6,06	0,00	6,06	39,39	48,48
Jumlah	10	12	21	31	29
(%)	9,71	11,65	20,39	30,10	28,15

Sumber: Analisis Data Primer

Keterangan: Periode =Tahun pembentukan kelompok

Kategori 1 = Sangat rendah 3= Sedang 5= Sangat Tinggi  
2 = Rendah 4= Tinggi

Tabel 2 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan, keefektifan KA (Y2) pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan sebanyak 31 kelompok (30,10%) yang memberikan penilaian kepada keefektifan KA pada kategori tinggi, dan 29 kelompok (28,15%) memberikan penilaian pada kategori sangat tinggi. Hal ini terjadi karena anggota kelompok masih aktif ikut serta dalam kegiatan KA yang berkaitan dengan kelompok. Jika dilihat berdasarkan tahun KA Demapan dibentuk, nampaknya keefektifan KA pada kelompok yang dibentuk pada periode 4 persentase terbesar (48,48%) pada kategori sangat tinggi, lebih tinggi dibandingkan nilai keefektifan KA pada kelompok pada periode 1, 2 dan 3. Hal ini berarti bahwa keefektifan kelompok pada KA yang dibentuk pada periode 4 lebih efektif dibandingkan dengan keefektifan kelompok yang dibentuk pada periode sebelumnya. Begitu seterusnya keefektifan kelompok pada periode 3 lebih efektif dari pada periode 1 dan 2. keefektifan KA Demapan pada periode 2 lebih efektif dibandingkan pada periode 1.

Tabel 2 secara keseluruhan KA menilai ke empat sub variabel keefektifan KA (keberhasilan sebagai unit belajar, keberhasilan sebagai unit produksi, keberhasilan sebagai unit kerjasama, dan kepuasan anggota kelompok) cenderung pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan anggota KA masih melakukan kegiatan di dalam kelompok secara baik dalam rangka mencapai tujuan kelompok maupun tujuan anggota. Pada Tabel 2 juga terlihat bahwa keberhasilan/kinerja KA sebagai unit belajar pada kelompok yang dibentuk pada periode 1 keefektifannya rendah, pada periode 2 tinggi, pada periode 3 tinggi, dan pada periode 4 tinggi. Penilaian kelompok terhadap tingkat kepuasan anggota KA pada KA yang dibentuk pada periode 1, 3 dan 4 pada kategori sedang ke tinggi, namun KA yang dibentuk pada periode 2 pada kategori sedang dan rendah yaitu sebanyak 20,00% dan 55,00%. Jika dilihat berdasarkan pada periode dibentuknya kelompok nampaknya ke empat sub variabel tersebut cenderung yang pada kategori tinggi adalah pada KA yang dibentuk pada periode 3 dan pada periode ke 4.

Model lima tahap perkembangan kelompok (Robbins, Decenzo, Coulter. 2013) menjelaskan bahwa tahap kelima pada perkembangan kelompok justru mengarah pada penurunan efektivitas kelompok tertentu, sebagian anggota kelompok tidak bersemangat dan

kehilangan rasa kebersamaan. Pada kelompok yang dibentuk atas dasar program, keberhasilan pelaksanaan program menjadi tujuan akhir, sehingga saat keberhasilan diraih maka anggota kelompok menganggap tugas kelompoknya berakhir. Kelompok afinitas pada merupakan kelompok yang terbentuk karena adanya program (*top-down*). Dalam program yang bersifat *top-down* diidentifikasi adanya beberapa kelemahan antara lain, masyarakat tidak bisa berperan lebih aktif dikarenakan peran pemerintah yang lebih dominan dibandingkan peran dari masyarakat tersebut, dan masyarakat menjadi kurang kreatif dengan ide-ide mereka (Sulistyo, 2010; dalam Mardikanto, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian yang sejalan, yang mengkaji mengenai efektivitas kelompok dalam berbagai artikel dengan menggunakan berbagai indikator, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rangga, Trully, Hasanuddin, dan Viantimala (2017) dengan judul efektivitas Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dalam pelaksanaan Program Peningkatan Penghidupan Masyarakat Berbasis Komunitas (PPMK) dan ketahanan pangan di Kelurahan Margodadi Kecamatan Metro Selatan Kota Metro dengan menggunakan tiga indikator yaitu a). meningkatkan pendapatan anggota KSM, b). penguatan kapasitas kelembagaan KSM, dan c). kemampuan anggota KSM melakukan perluasan kegiatan usaha. Ketiga indikator ini di analisis menggunakan uji *Rank Spearman* dengan metode penelitian adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan keefektifan KSM dalam program PPMK masuk dalam kategori baik, tujuan program secara menyeluruh tercapai, baik peningkatan pendapatan rumah tangga anggota KSM, penguatan kapasitas kelembagaan KSM, dan kemampuan anggota KSM dalam memperluas usahanya. Keefektifan KSM dalam program PPMK berhubungan nyata dengan tingkat ketahanan pangan rumah tangga.

Penelitian lain oleh Pratiwi (2022) dengan judul Efektivitas Program Pekarangan Pangan Lestari (P2L) Dan Tingkat Keberdayaan Peserta Program Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan menggunakan empat indikator yaitu: 1) ketersediaan pangan, 2) aksesibilitas pangan, 3) pemanfaatan pangan, dan 4) pendapatan kelompok yang dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan efektivitas Program P2L di Kecamatan Jati

Agung tergolong cukup efektif, tujuan Program P2L sudah cukup tercapai, karena dapat memberikan kemudahan keterjangkauan dan kebermanfaatannya pangan.

Kondisi yang terjadi pada pelaksanaan program maupun pelaksanaan program P2L, tentunya terjadi akibat adanya dinamika kelompok. Istilah dinamika kelompok berasal dari kata dinamika dan kelompok. Dinamika berarti interaksi atau independensi antara anggota kelompok yang satu dengan yang lainnya, sedangkan kelompok adalah kumpulan individu yang saling berinteraksi dan mempunyai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa dinamika kelompok dipandang sebagai cara pendekatan yang efektif, dalam upaya pemberdayaan petani ke arah kemandirian berusaha tani. Setiap kelompok pada dasarnya mempunyai dinamika, yang berbeda pada derajat/tingkatannya, yang satu dapat lebih tinggi tingkat gerak atau kekuatannya dari pada kelompok yang lain, atau sebaliknya. Menurut Beal et.al. (1962); dan Cartwright dan Zander (1968) dalam Slamet (2005), dinamika kelompok sebagai pengetahuan yang mengkaji kehidupan kelompok, yakni menganalisis cara-cara mengorganisir, mengelola, serta pengambilan keputusan dalam kelompok. Berkaitan dengan hal itu Homans (1950) dalam Slamet (2005) mengartikan dinamika kelompok dengan menekankan pada analisis hubungan-hubungan anggota dalam kelompok, berdasarkan prinsip bahwa perilaku kelompok merupakan hasil interaksi dinamis di antara para anggota.

Sejalan dengan Febriyanti (2023) yang berjudul Partisipasi anggota Kelompok Wanita Tani (KWT) dan efektivitas program P2L (Program Pekarangan Pangan Lestari) di Desa Margo Mulyo Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran, menggunakan empat indikator yaitu 1) Ketersediaan pangan, 2) Aksesibilitas pangan, 3) Pemanfaatan pangan, dan 4) Pendapatan kelompok yang dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif, menggunakan Uji Kendall Tau dengan hasil penelitian menunjukkan efektivitas Program P2L di KWT Margo Perintis tergolong cukup efektif, karena tujuan Program P2L sudah cukup tercapai karena dapat memberikan kemudahan, keterjangkauan, dan kebermanfaatannya pangan.



## BAB VII

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEEFEKTIFAN KELOMPOK DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Gibson *et al.* (1994), mengatakan bahwa keefektifan kelompok dapat disebabkan oleh: *cohesiveness* (keterpaduan), *leadership* (kepemimpinan), *structure* (struktur), *status* (status/ keadaan), *roles* (peran), dan *norms* (norma-norma), yang kesemuanya merupakan bagian dari karakteristik kelompok. Hariadi (2011) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan kelompok adalah: (a) Gaya kepemimpinan ketua, (b) motivasi kerja anggota, (c) kohesi anggota kelompok, (d) interaksi anggota kelompok, (e) Norma kelompok, (f) dan sikap anggota terhadap kelompok. Secara sosiologis, penelitian Sutjipta (1987) tentang kelompok tradisional subak, menyimpulkan bahwa karakteristik kelompok memberikan kontribusi bagi kelestarian kehidupan kelompok, yaitu: (1) faktor pengikat, (2) otonomi subak, (3) kepemimpinan subak, (4) keanggotaan subak, (5) peraturan kelompok, (6) upacara keagamaan, (7) konflik, (8) mobilisasi sumberdaya, dan (9) kegiatan kelompok.

Penelitian lain mengenai keefektifan perkumpulan petani pemakai air yang dilakukan Kuswanto (1992), memberikan gambaran tentang berbagai karakteristik yang dapat mempengaruhi keefektifan dan kehidupan kelompok P3A adalah: (1) pengetahuan, persepsi dan sikap anggota tentang kelompok, (2) proses terbentuk

kelompok, (3) kepemimpinan kelompok, (4) batas wilayah kerja kelompok, (5) lingkungan sosial di sekitarnya, dan (6) lingkungan ekologis daerah irigasi. Karakteristik-karakteristik tersebut di atas memiliki hubungan yang positif dengan kesinambungan kelompok tani. Artinya semakin tinggi karakteristik tersebut berada dalam kelompok, maka kesinambungan kelompok cenderung semakin meningkat, atau dengan kata lain semakin efektif kelompok itu.

Penelitian Soebiyanto (1998) di Jawa Tengah tentang peranan kelompok dalam mengembangkan kemandirian petani padi, palawija dan sayuran, menyimpulkan karakteristik yang berhubungan dengan kesinambungan kelompok tani meliputi: (1) aspirasi dan sikap anggota terhadap kelompok, (2) kreativitas, (3) semangat kerjasama, (4) produktivitas usaha, (5) kekuatan tawar (*bargaining position*) kelompok, (6) partisipasi anggota, dan (7) penyuluhan. Penelitian oleh Sulaksana (2002) mengenai keberlanjutan gabungan kelompok ternak di Kabupaten Majalengka, menyimpulkan karakteristik yang berhubungan positif dengan keberlanjutan kelompok adalah: (1) faktor pengikat seperti kesamaan kepentingan, usaha, kondisi sosial dan rasa saling percaya antar anggota, (2) motivasi menjadi anggota kelompok dan sikap pada usahanya, (3) bimbingan dari pihak luar, dan (4) kepemimpinan kelompok.

Penelitian lain oleh Redono (2006), bahwa faktor-faktor internal yang berpengaruh nyata terhadap progresivitas kelompok adalah: (1) kepemimpinan kelompok, (2) kohesivitas kelompok, (3) peran penyuluh, (4) dan peran pemerintah desa. Penelitian Suminar (2008) tentang peningkatan keefektifan kelompok dalam mendukung keberhasilan program pengembangan kecamatan di Kabupaten Kulon Progo D.I. Yogyakarta, menyatakan bahwa ketidak efektifan kelompok dipengaruhi oleh faktor: (1) gaya kepemimpinan ketua kelompok, (2) motivasi kerja, (3) kohesi, (4) interaksi, (5) norma kelompok, (6) sikap anggota terhadap kelompok, (7) kinerja kelompok, dan (8) sumberdaya manusia (SDM).

Hasil Penelitian Suharno (2009) tentang hubungan karakteristik dan pengelolaan kelompok tani berumur panjang dengan keragaannya di Kabupaten Indramayu, menyimpulkan bahwa latar belakang pembentukan kelompok, unsur pengikat

kelompok, ukuran kelompok, usia kelompok, aktivitas kelompok, jangkauan usaha kelompok, dan kepemimpinan kelompok berhubungan sangat nyata dengan pengelolaan kelompok ( tujuan kelompok, rencana kerja kelompok, fungsi tugas dalam kelompok, pencatatan kelompok, komunikasi dalam kelompok, kerjasama kelompok, kreativitas kelompok, konflik dalam kelompok, pengembangan anggota, sosialisasi dalam kelompok, dan kontrol sosial dalam kelompok). Artinya peningkatan pada setiap subvariabel karakteristik kelompok akan meningkatkan pengelolaan kelompok. Hal yang sama dikatakan Hariadi (2011) beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan kelompok antara lain: (a) Gaya kepemimpinan ketua, (b) motivasi kerja anggota, (c) kohesi anggota kelompok, (d) interaksi anggota kelompok, (e) norma kelompok, (f) dan sikap anggota terhadap kelompok.

Kepemimpinan diperlukan untuk menggerakkan anggota melaksanakan setiap kegiatan demi mencapai tujuan kelompok. Suharno (2009) menyebutkan kepemimpinan mempunyai sifat universal dan dapat merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan universal karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan bersama. Artinya setiap usaha bersama selalu memerlukan pemimpin dan kepemimpinan. Adjid (1979) mengungkapkan dengan terjadinya proses kepemimpinan maka kelompok dapat bertindak cepat dan efektif.

Hasil penelitian Suharno (2009), menyimpulkan bahwa kepemimpinan pengurus kelompok dan pengelolaan kelompok yang baik dapat memperkuat ikatan dan soliditas kelompok tani sehingga mampu menjadikan kelompok tani berumur panjang. Penelitian Thorlakson dan Murray (1996) juga memberikan bukti empiris bahwa kualitas kepemimpinan suatu organisasi akan membawa organisasi kearah yang lebih baik serta dapat mengembangkan potensi yang dimiliki organisasi. Sejalan dengan penelitian Yunasaf (2006) dan Kusnadi (2006), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat nyata dan positif antara kepemimpinan kontaktani dengan keefektifan kelompok tani. Semakin tinggi peran kontaktani dalam memfasilitasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan, dan membantu para anggota memenuhi kebutuhan usahatannya, maka

semakin tinggi kepuasan anggota kelompok. Menurut Hariadi (2004) Gaya kepemimpinan ketua berpengaruh nyata terhadap keberhasilan kelompok sebagai unit usaha. Ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan usaha bisnis gaya kepemimpinan yang semakin sesuai dengan situasi anggota menyebabkan semakin tinggi tingkat keberhasilan kelompok sebagai unit usaha.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Umstot, 1988). Kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Kreiner dan Kinicki (2010), ditemukan ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kepuasan kerja. Diketahui kepuasan kerja merupakan dimensi dari keefektifan kelompok. Hal yang sama penelitian Iamratanakul *et al.* (2010), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Makin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Hariadi (1998) menyatakan kohesi anggota kelompok berpengaruh nyata terhadap keberhasilan kelompok sebagai unit belajar, dan norma kelompok berpengaruh nyata terhadap keberhasilan kelompok sebagai unit belajar dan kerjasama. Semakin kuat norma kelompok, maka semakin tinggi keberhasilan kelompok sebagai unit belajar dan kerjasama. Faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kelompok tani sebagai unit belajar, kerjasama, usaha/produksi adalah variabel interaksi anggota kelompok. Ini menunjukkan bahwa interaksi anggota kelompok sangat penting dan besar peranannya terhadap keberhasilan kelompok.

Dalam proses pemberdayaan masyarakat yang bertujuan memandirikan sasaran, merupakan proses pembelajaran masyarakat agar mereka memiliki pengetahuan, keterampilan atau keahlian (*skill*), yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi. Menurut Atmodiwirio (2002), dalam pemberdayaan masyarakat sebagai proses pembelajaran bagi orang dewasa (*andragogi*), diperlukan seorang fasilitator yang dapat menjembatani apa yang telah mereka miliki dengan penerapan dalam kehidupannya. Upaya pemberdayaan kelembagaan petani memerlukan reorientasi pemahaman dan tindakan bagi para

fasilitator perubahan selaku agen perubahan (*change agent*) dalam pelaksanaan program pembangunan pertanian (Suradisastira, 2008). Sejalan dengan hal tersebut Gunawan (2003), untuk mencapai keberhasilan dalam pendampingan kelompok harus didampingi/difasilitasi, terlebih dalam hal pengembangan kelembagaan, manajemen dan usaha kelompok. Selain memiliki keahlian, fasilitator juga harus mempunyai tingkah laku yang sejalan dengan perannya sebagai fasilitator yang dapat menjembatani antara pemerintah dan sasaran untuk menyampaikan inovasi atau kebijakan yang harus diterima dan dilaksanakan oleh masyarakat sasaran, maupun menyampaikan tanggapan masyarakat (Mardikanto, 1993).

Hasil penelitian Redono (2006), peran PPL (Fasilitator) berpengaruh nyata terhadap progresivitas kelompok tani lahan pantai. Sejalan dengan penelitian Kusnadi (2006), bahwa intensitas penyuluhan/fasilitator mempunyai hubungan yang sangat nyata dengan keefektifan kelompok tani. Semakin tinggi frekuensi kunjungan fasilitator dalam melakukan kegiatan penyuluhan ke kelompok, maka makin tinggi tingkat pendapatan dan kepuasan anggota kelompok. Penelitian Gitosaputro, 2009, menyatakan kompetensi fasilitator berpengaruh nyata terhadap perubahan perilaku berusaha, dan perilaku berusaha berpengaruh nyata terhadap tingkat keberdayaan ekonomi masyarakat. Dengan kata lain semakin tinggi peran fasilitator dalam kegiatan pemberdayaan, maka semakin tinggi keefektifan.

Menurut Lionberger dan Gwin (1991), faktor sarana dan prasarana yang tersedia sebagai pendukung kegiatan pemberdayaan kelompok merupakan faktor kekuatan yang mempengaruhi proses perubahan yang terjadi, atau dengan kata lain merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kegiatan pemberdayaan. Senada dengan Mosher (1983) menyatakan, untuk membangun struktur pedesaan yang progresif dibutuhkan kelembagaan-kelembagaan: (1) sarana produksi dan peralatan pertanian, (2) kredit produksi, (3) pemasaran produksi, (4) percobaan/ pengujian lokal, (5) penyuluhan, dan (6) transportasi.

Penjelasan di atas mengisyaratkan bahwa keberhasilan suatu program akan sangat ditentukan oleh ketersediaan faktor pendukungnya. Dalam melaksanakan usaha ekonomi produktif desa mandiri pangan, ketersediaan sarana prasarana produksi merupakan faktor pendukung utama. Hasil penelitian Gitosaputro (2009), mengatakan bahwa faktor pendukung yaitu, ketersediaan saprodi, kepemilikan modal usaha, pasar hasil produksi, kejangkauan harga sarana produksi, dan penyuluhan dinas terkait berpengaruh sangat nyata terhadap peningkatan perubahan perilaku masyarakat dalam berusaha ekonomi produktif, selanjutnya perubahan perilaku berusaha ekonomi produktif berpengaruh nyata terhadap tingkat keberdayaan ekonomi masyarakat. Artinya semakin baik ketersediaan sarana prasarana produksi akan semakin meningkat kapasitas dalam berusaha. Dikatakan pula bahwa ketersediaan pasar hasil produksi berhubungan sangat nyata dengan perilaku (kapasitas) berusaha, artinya bila hasil produksi terjamin dalam pemasarannya, maka semakin tinggi kapasitas dalam berusaha.

Ketersediaan bantuan modal usaha juga merupakan faktor penunjang utama dalam kegiatan produksi. Tanpa modal yang memadai sulit bagi petani untuk mengembangkan usahanya hingga mencapai produksi yang optimal dan keuntungan yang maksimal. Menurut Schafer dan Talavera (2009), ada korelasi positif antara modal dan keberlangsungan usaha, dengan kata lain saat sebuah usaha memiliki modal, maka usahanya akan dapat terus bertahan lama. Modal merupakan barang atau uang yang bersama-sama dengan faktor produksi lainnya menghasilkan barang baru (Hernanto dalam Agussabti, 2002). Adapun ketersediaan bantuan modal dalam penelitian ini adalah bantuan modal usaha yang diperoleh petani dari pihak lain seperti dari suatu program, lembaga keuangan lain, baik koperasi maupun bank di tingkat desa atau kecamatan.

Hasil penelitian Da Silva (2012), mengatakan bahwa faktor pendukung (sarana dan prasarana) kegiatan penyuluhan yaitu dukungan atau kebijakan pemerintah, lembaga terkait, dan dukungan sarana perasarana lainnya berpengaruh secara signifikan terhadap peran penyuluh, sedangkan peran penyuluh sangat

berpengaruh dalam memberdayakan petani. Berarti faktor pendukung yang ada di daerah setempat berpengaruh terhadap pemberdayaan melalui peran penyuluh. Faktor-faktor yang telah disebutkan di atas dimaksudkan mempunyai hubungan yang langsung dengan keefektifan kelompok, namun menurut Hikmat (2006), komponen penting sebagai pembangkit kemandirian dalam proses pemberdayaan adalah partisipasi. Partisipasi atau peranserta merupakan suatu bentuk keterlibatan dan keikutsertaan secara aktif dan sukarela baik karena alasan-alasan dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) dalam keseluruhan proses kegiatan yang bersangkutan, yang mencakup: pengambilan keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian (pemantauan, evaluasi, pengawasan), serta pemanfaatan hasil kegiatan yang dicapai (Madrie, 1986). Menurut FAO (2000), salah satu karakteristik yang diperlukan untuk membangun usaha kelompok adalah partisipasi anggota. Partisipasi anggota merupakan modal dasar yang harus ada bagi pelaksanaan kegiatan usaha.

Rogers (1983), mengemukakan bahwa tingkat partisipasi anggota sistem sosial dalam pengambilan keputusan berhubungan positif dengan kepuasan mereka terhadap keputusan inovasi kolektif. Berarti semakin tinggi partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, maka semakin besar pula tanggung jawab mereka untuk melaksanakan keputusan tersebut, dan semakin besar kepuasan anggota. hal tersebut disebabkan oleh kepuasan anggota kelompok merupakan dimensi dari keefektifan kelompok, maka dapat dikatakan partisipasi anggota kelompok berhubungan dengan keefektifan kelompok. Senada dengan penelitian Harsono (1985) tentang keberhasilan KUD, menyatakan partisipasi anggota kelompok sangat mempengaruhi keberhasilan koperasi. Penelitian Soebiyanto (1998), menyimpulkan karakteristik yang berhubungan dengan kesinambungan kelompok, salah satunya adalah partisipasi anggota. Penelitian Supriyono (2006), juga menyatakan salah satu faktor yang menghambat keswadayaan kelompok usaha simpan pinjam (KUSP) adalah kurangnya partisipasi anggota dalam penentuan tujuan dan aktivitas yang dilakukan untuk mengembangkan usaha. Hasil penelitian Adjid (1985) di Jawa Barat

menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam kelompok tani berpengaruh terhadap tingkat partisipasi petani dalam berbagai kegiatan kelompok yang berhubungan dengan usaha peningkatan produktivitas usaha tani. Berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kelompok tani, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan kelompok tersebut.

Menurut Lestari (2012) mengutip pernyataan Birchall dan Simmons (2004), yang menemukan bahwa penentu partisipasi anggota pada organisasi (seperti pada organisasi koperasi konsumen) di Inggris yang sangat penting adalah motivasi anggota. Penelitian Lestari, (2003) yang dilakukan di Lampung Tengah menunjukkan bahwa motivasi anggota kelompok berpengaruh positif terhadap partisipasi anggota dalam kelompok dalam hal perlunasan simpanan wajib. Penelitian Santoso (2011) di Kabupaten Gunung Kidul, juga menunjukkan bahwa motivasi kerja anggota kelompok (sebagai salah satu karakteristik individu) berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat dalam program minapolitan. Hasil penelitian Da Silva (2012), menunjukkan bahwa peran penyuluh/fasilitator berpengaruh langsung dan signifikan terhadap partisipasi anggota *Coperativa Cafe Organik* (CCO), dan sangat berpengaruh langsung dalam memberdayakan petani kopi di Timor Leste.

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan Rangga (2014) dengan judul Keefektifan Kelompok Afinitas Usaha Mikro dalam Mewujudkan Ketahanan Pangan Rumah Tangga di Desa Mandiri Pangan Provinsi Lampung, dengan menggunakan 6 indikator untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai efektivitas kelompok. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden, dengan pengisian kuesioner, dan wawancara mendalam. Data primer tersebut meliputi: (1) kekompakan kelompok, (2) kualitas kepemimpinan ketua kelompok, (3) motivasi kerja anggota kelompok, (4) peraturan kelompok, (5) peran fasilitator, (6) faktor pendukung kegiatan, (7) tingkat partisipasi anggota KA, (8) tingkat keefektifan KA, dan (9) ketahanan pangan rumah tangga anggota KA.



Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pencatatan data yang telah tersedia di Kantor Pemerintah Provinsi Lampung, seperti Kantor Statistik; Kantor Ketahanan Pangan; Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Kantor Kecamatan, Kantor Desa, laporan hasil penelitian, dan instansi terkait lainnya. Jenis data sekunder ini meliputi data: (1) keadaan umum daerah penelitian seperti keadaan geografis, iklim, kependuduk, pendidikan, mata pencaharian, dan sebagainya, (2) bagan struktur organisasi Proksi Kelompok Afinitas, dan (3) peta wilayah penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji statistik analisis jalur (*path analysis*).

**A. Analisis Pengaruh Kekompakkan Kelompok (X1), Kualitas Kepemimpinan Kelompok (X2), Motivasi Kerja Anggota Kelompok (X3), Peraturan Kelompok (X4), Peran Fasilitator (X5), Faktor Pendukung Kegiatan (X6), dan Partisipasi Anggota Kelompok Dalam KA (Y1), Terhadap Keefektifan Kelompok Afinitas (Y2).**

Sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya bahwa Variabel keefektifan KA ( $Y_2$ ) terungkap melalui jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada kuesioner, yang diukur menggunakan 4 (empat) parameter ,yaitu keberhasilan/kinerja kelompok sebagai unit belajar, keberhasilan kelompok sebagai unit usaha/produksi, keberhasilan kelompok sebagai unit kerjasama, dan keberhasilan kelompok memuaskan anggota kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan kelompok pada KA Demapan yang dibentuk pada periode 4 lebih efektif dibandingkan dengan keefektifan kelompok yang dibentuk pada periode sebelumnya. Begitu seterusnya keefektifan kelompok pada periode 3 lebih efektif dari periode 1 dan 2. keefektifan KA Demapan pada periode 2 lebih efektif dibandingkan pada periode 1. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin lama keberadaan kelompok, semakin rendah keefektifan kelompoknya.

Secara keseluruhan KA menilai ke empat sub variabel keefektifan KA (keberhasilan sebagai unit belajar, keberhasilan sebagai unit produksi, keberhasilan sebagai unit kerjasama, dan kepuasan anggota kelompok) cenderung pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan anggota KA masih

melakukan kegiatan di dalam kelompok secara baik dalam rangka mencapai tujuan kelompok maupun tujuan anggota.

**1. Pengaruh Parsial  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, Y_1$  terhadap  $Y_2$**

Untuk melihat pengaruh parsial kekompakkan kelompok ( $X_1$ ), kualitas kepemimpinan ketua kelompok ( $X_2$ ), motivasi kerja anggota kelompok ( $X_3$ ), peraturan kelompok ( $X_4$ ), peran fasilitator ( $X_5$ ), pendukung kegiatan ( $X_6$ ), dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok ( $Y_1$ ), terhadap keefektifan KA ( $Y_2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien yang tersaji pada Tabel 3

**Tabel 3.** Nilai Koefisien Jalur Kekompakkan Kelompok, Kualitas Kepemimpinan Ketua Kelompok, Motivasi Kerja Anggota Kelompok, Peraturan Kelompok, Peran Fasilitator, Pendukung Kegiatan, dan Partisipasi Anggota Kelompok dalam Kelompok terhadap Keefektifan KA

Uraian	$\beta$	t hitung	Sign	$\alpha$	Keputusan
Y2X1	0,190	1,977	0,050	0,05	H <sub>1</sub> diterima
Y2X2	0,051	0,934	0,351	0,05	H <sub>0</sub> diterima
Y2X3	0,321	2,861	0,005	0,05	H <sub>1</sub> diterima
Y2X4	0,005	0,092	0,926	0,05	H <sub>0</sub> diterima
Y2X5	0,236	3,376	0,001	0,05	H <sub>1</sub> diterima
Y2X6	0,005	0,069	0,944	0,05	H <sub>0</sub> diterima
Y2Y1	0,213	2,58	0,011	0,05	H <sub>1</sub> diterima

t tabel  $_{0,05;101} = 1,984$

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $Y_2$  ( $Y_2X_1$ ) sebesar 0,190, nilai koefisien jalur  $X_3$  terhadap  $Y_2$  ( $Y_2X_3$ ) sebesar 0,321, nilai koefisien jalur  $X_5$  terhadap  $Y_2$  ( $Y_2X_5$ ) sebesar 0,236, dan nilai koefisien jalur  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  ( $Y_2Y_1$ ) sebesar 0,213. Hasil analisis secara parsial diperoleh variabel  $X_1, X_3, X_5,$  dan  $Y_1$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y_2$ . Keputusan ini disebabkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ . Besarnya pengaruh tersebut masing-masing adalah 19,0 persen (0,190 x

100%), 32,1persen (0,321 x 100%), 23,6 persen (0,236 x 100%), dan 21,3 persen (0,213 x 100%).

**a. Analisis Sub Variabel Kekompakkan Kelompok (X<sub>1</sub>)**

Hasil analisis jalur sub variabel kekompakkan kelompok (X<sub>1</sub>) terhadap tingkat keefektifan KA (Y<sub>2</sub>) dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Pengaruh Sub Variabel Kekompakkan Kelompok (X<sub>1</sub>) terhadap Tingkat Keefektifan Kelompok (Y<sub>2</sub>)

Sub Variabel	$\beta$	t hitung	Sign	$\alpha$	Keputusan
Ketertarikan anggota pada kelompok	0,566	10,749	0,000	0,05	H <sub>1</sub> diterima
Interaksi anggota kelompok	0,449	8,517	0,000	0,05	H <sub>1</sub> diterima
R <sup>2</sup>	0,813				

t tabel <sub>0,05,101</sub>= 1,984

Berdasarkan Tabel 4, didapatkan bahwa ke dua sub variabel kekompakkan kelompok berpengaruh signifikan terhadap tingkat keefektifan KA , yaitu masing-masing sebesar 0,566 x 100% = 56,6% untuk sub variabel ketertarikan anggota pada kelompok, dan 0,449 x 100% = 44,9% untuk sub variabel interaksi anggota kelompok.

**b. Analisis Sub Variabel Motivasi Kerja Anggota Kelompok (X<sub>3</sub>)**

Hasil analisis jalur sub variabel motivasi kerja anggota kelompok (X<sub>3</sub>) terhadap tingkat keefektifan KA (Y<sub>2</sub>) dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3, didapatkan bahwa sub variabel kebutuhan relasi/ hubungan, serta sub variabel kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi anggota KA, yaitu masing-masing sebesar 0,452 x 100% = 45,2% untuk sub variabel kebutuhan relasi/hubungan, dan 0,345 x 100% = 34,5% untuk sub variabel kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Sedangkan sub variabel dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan berpengaruh tidak signifikan (sign >  $\alpha$ ) besarnya pengaruh 17,6% (0,176 x 100%).

**Tabel 5.** Hasil Uji Pengaruh Sub Variabel Motivasi Kerja Anggota Kelompok ( $X_3$ ) terhadap Tingkat Keefektifan KA ( $Y_2$ )

Sub Variabel	$\beta$	t hitung	Sign	$\alpha$	Keputusan
Dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan	0,176	1,969	0,052	0,05	$H_0$ diterima
Kebutuhan relasi/hubungan	0,452	4,605	0,000	0,05	$H_1$ diterima
Kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri	0,345	5,093	0,000	0,05	$H_1$ diterima
$R^2$	0,827				

t tabel  $_{0,05,101} = 1,984$

### c. Analisis Sub Variabel Peran Fasilitator ( $X_5$ )

Hasil analisis jalur sub variabel peran fasilitator ( $X_5$ ) terhadap tingkat keefektifan KA ( $Y_2$ ) dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 didapatkan bahwa peran sebagai deseminasi dan peran sebagai fasilitasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat keefektifan KA, masing-masing  $0,346 \times 100\% = 34,6\%$ , dan  $0,271 \times 100\% = 27,1\%$ , sedang kan untuk sub variabel peran sebagai edukasi, peran sebagai konsultasi, dan peran sebagai pemantauan/ evaluasi berpengaruh tidak signifikan ( $\text{sign} > \alpha$ ) terhadap tingkat efektivitas KA, yang masing-masing besarnya  $0,097 \times 100\% = 9,7\%$ ,  $0,119 \times 100\% = 11,9\%$ , dan  $0,104 \times 100\% = 10,4\%$

**Tabel 6.** Hasil Uji Pengaruh Sub Variabel Peran Fasilitator ( $X_5$ ) terhadap Tingkat Keefektifan KA ( $Y_2$ )

Sub Variabel	$\beta$	t hitung	Sign	$\alpha$	Keputusan
Peran sebagai edukasi	0,097	0,969	0,335	0,05	$H_0$ diterima
Peran sebagai deseminasi	0,346	2,956	0,004	0,05	$H_1$ diterima
Peran sebagai fasilitasi	0,271	2,044	0,044	0,05	$H_1$ diterima

Peran sebagai konsultasi	0,119	0,829	0,409	0,05	H <sub>0</sub> diterima
Peran sebagai pemantauan pemantauan/evaluasi	0,104	1,058	0,293	0,05	H <sub>0</sub> diterima
R <sup>2</sup>	0,740				
t tabel	0,05;101= 1,984				

#### d. Analisis Sub Variabel Partisipasi Anggota KA (Y<sub>1</sub>)

Hasil analisis jalur sub variabel partisipasi anggota KA (Y<sub>1</sub>) terhadap tingkat efektivitas KA (Y<sub>2</sub>) dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil Uji Pengaruh Sub Variabel Partisipasi Anggota KA (Y<sub>1</sub>) terhadap Tingkat Keefktifan KA (Y<sub>2</sub>)

Sub Variabel	$\beta$	t hitung	Sign	$\alpha$	Keputusan
Partisipasi dalam merencanakan	0,202	3,156	0,002	0,05	H <sub>1</sub> diterima
Partisipasi dalam melaksanakan,	0,332	3,811	0,000	0,05	H <sub>1</sub> diterima
Partisipasi dalam penilaian,	0,064	0,734	0,465	0,05	H <sub>0</sub> diterima
Partisipasi dalam memanfaatkan hasil.	0,474	7,099	0,000	0,05	H <sub>1</sub> diterima
R <sup>2</sup>	0,790				
t tabel	0,05;101= 1,984				

Berdasarkan Tabel 7 didapatkan bahwa sub variabel Partisipasi anggota kelompok dalam merencanakan, partisipasi anggota kelompok dalam melaksanakan, dan partisipasi kelompok dalam memanfaatkan hasil berpengaruh signifikan terhadap tingkat keefektifan KA , yaitu masing-masing sebesar  $0,202 \times 100\% = 20,2\%$ ,  $0,332 \times 100\% = 33,2\%$ , dan  $0,474 \times 100\% = 47,4\%$ , sedangkan untuk sub variabel partisipasi dalam penilaian berpengaruh tidak signifikan ( $sign > \alpha$ ) terhadap tingkat keefektifan KA , yang besarnya  $0,064 \times 100\% = 6,4\%$ .

## 2. Pengaruh Gabungan $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, Y_1$ terhadap $Y_2$ .

Berdasarkan paradigma penelitian, maka struktur kedua yang akan diuji adalah pengaruh kekompakan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, peran fasilitator, faktor pendukung kegiatan, dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok terhadap keefektifan kelompok, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_2 = P_{Y_2X_1} X_1 + P_{Y_2X_2} X_2 + P_{Y_2X_3} X_3 + P_{Y_2X_4} X_4 + P_{Y_2X_5} X_5 + P_{Y_2X_6} X_6 + P_{Y_2Y_1} Y_1 + P_{Y_2} \varepsilon_2$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil koefisien determinan sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil uji pengaruh kekompakan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, peran fasilitator, pendukung kegiatan, dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok terhadap keefektifan kelompok afinitas.

Uraian	R <sup>2</sup>	F Hitung	Sign	$\alpha$
Persamaan II	0,892	112,409	0,000	0,05

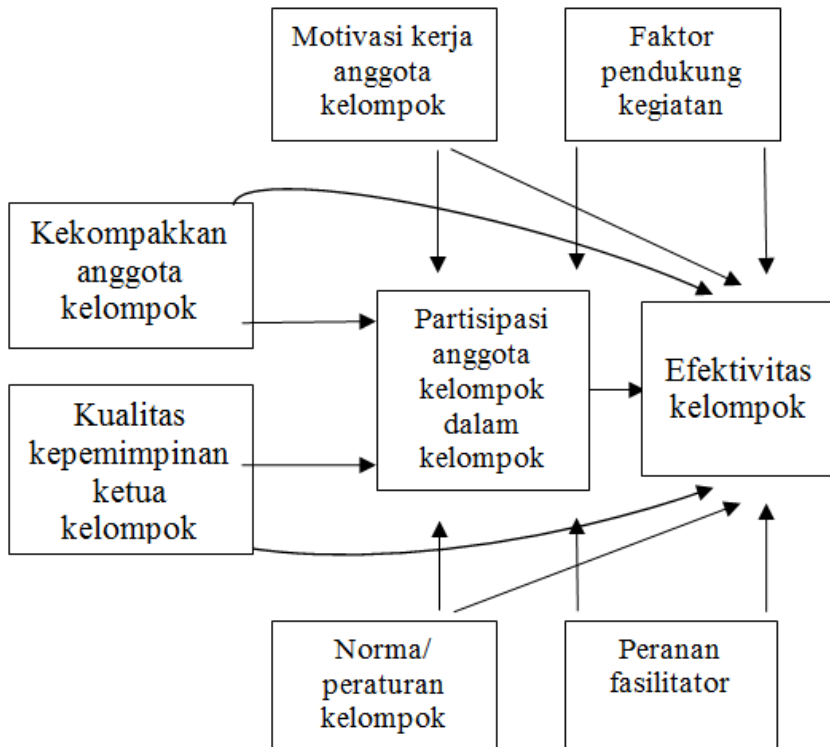
Berdasarkan Tabel 8 didapatkan secara bersama-sama ketujuh variabel independen kekompakan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, peran fasilitator, pendukung kegiatan, dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 89,30 persen (nilai R<sup>2</sup>) terhadap keefektifan KA. Selebihnya nilai sebesar 10,70 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ketujuh variabel tersebut.

Pada Tabel 8 juga terlihat nilai Sign sebesar 0,00 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian sebagai berikut  $H_1$  diterima jika nilai sign  $\leq \alpha$ , dan  $H_1$  ditolak jika nilai sign  $> \alpha$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dengan tingkat kepercayaan 95 persen disimpulkan bahwa kekompakan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, peran fasilitator, pendukung kegiatan, dan

partisipasi anggota kelompok dalam kelompok secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keefektifan KA.

### B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Kelompok Dalam Pemberdayaan Masyarakat

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa sasaran utama penerima manfaat suatu program pemberdayaan masyarakat umumnya adalah rumah tangga miskin yang dihimpun dalam suatu wadah yang disebut dengan kelompok. Hal tersebut untuk mencapai tujuan kelompok, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kelompok dalam pemberdayaan masyarakat yang diilustrasikan pada Gambar 3 (Rangga, 2014).



**Gambar 3.** Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kelompok dalam pemberdayaan masyarakat

Gambar 3 memperlihatkan bahwa dalam mencapai efektivitas kelompok terdiri dari banyak faktor yang mempengaruhinya baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi keefektifan kelompok secara langsung adalah kekompakan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, faktor pendukung kegiatan, dan peranan fasilitator, sedangkan untuk mencapai keefektifan kelompok juga dapat terjadi secara tidak langsung yaitu melalui partisipasi anggota kelompok dalam kelompok yang mempengaruhi keefektifan kelompok.

### **1. Kekompakan Kelompok**

Kekompakan diperlukan dalam suatu kelompok yang kohesif, sehingga anggota merasa senang berada dalam kelompok dan enggan untuk meninggalkan kelompok (Muslihah, 2016). Kekompakan kelompok adalah perasaan ketertarikan anggota terhadap kelompok atau rasa memiliki kelompok. Kelompok yang anggotanya kompak akan meningkatkan gairah bekerja sehingga para anggota lebih aktif dan termotivasi untuk tetap berinteraksi satu sama lain (Slamet, 2003). Menurut Hariadi (2011), Rangga (2014) menyatakan bahwa kekompakan kelompok berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keefektifan kelompok itu sendiri, pada kelompok yang kohesinya tinggi, anggotanya akan tertarik pada kelompok dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok. Dengan kata lain semakin kompak anggota kelompok, maka semakin tinggi keefektifan kelompoknya (FAO, 2000; Sulaksana, 2002; Hariadi, 2004; Redono, 2006; dan Suminar, 2008; Rangga, 2014). Ketika dua orang saling berkomunikasi, berarti mereka sedang melukiskan hubungan mereka dengan cara berinteraksi. Sesuai pengertian dalam kelompok, maka para anggotanya sering bertemu dan sering berkomunikasi antar anggota dan antar pengurus untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kelompok. Anggota kelompok pada kelompok yang kohesinya tinggi lebih energi dalam aktivitas kelompoknya dan jarang absen dalam pertemuan kelompok, merasa senang jika kelompok berhasil, dan bersedih jika kelompoknya gagal (Purwanto, 2006). Kesimpulannya



kohesifnya anggota kelompok, maka semakin tinggi partisipasi anggota dalam kelompok dan menyebabkan meningkatnya produktivitas kelompok.

## **2. Kualitas Kepemimpinan Ketua Kelompok**

Hariadi (2011), menyatakan bahwa dari banyak gaya kepemimpinan, yang paling efektif bergantung pada kondisi spesifik tertentu. Menurut Johnson dan Johnson (2012), gaya kepemimpinan dalam kelompok dapat berada pada dimensi autokratik dan demokratis. Pemimpin yang autokratik mengambil keputusan secara sepihak, sedangkan pemimpin yang demokratis dalam mengambil keputusan meminta input dan partisipasi anggota. Ada juga pemimpin yang dimensinya direktif dan permisif. Titik pemimpin yang direktif adalah pemimpin yang suka mendikte para anggota kelompok untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan pemimpin yang permisif adalah pemimpin yang memberikan kebebasan kepada para anggota kelompoknya untuk bekerja sesuai dengan cara yang diinginkan. Lebih lanjut Hariadi (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat pula berorientasi pada tugas dan person. Pemimpin yang berorientasi pada tugas memfokuskan pada penyelesaian tugas, sedangkan pemimpin yang berorientasi pada personal lebih suka memelihara hubungan baik hubungan keakraban dengan anggota kelompok.

Penelitian Mutmainah dan Sumardjo (2014) menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan kepemimpinan terhadap kelompok, maka semakin tinggi pendampingan dan tingkat partisipasi petani dalam mengikuti proses pemberdayaan. Berarti semakin baik kepemimpinan kelompok, maka semakin tinggi tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan kelompok. Kualitas kepemimpinan ketua kelompok juga berpengaruh langsung terhadap keefektifan kelompok. Hasil penelitian sulaksana (2002), Hariadi (2004), Yunasaf (2006), Kusnadi (2006), Suminar (2008), dan Suharno (2009), menyimpulkan terdapat hubungan sangat nyata dan positif antara kepemimpinan ketua kelompok dengan keefektifan kelompok tani. Semakin tinggi peran kontak tani dalam memfasilitasi anggota kelompok, maka semakin tinggi keberhasilan kelompok tersebut.

Berbeda dengan hasil penelitian Rangga (2014) yang menunjukkan bahwa secara parsial kualitas kepemimpinan ketua kelompok tidak berpengaruh langsung, tetapi berpengaruh melalui partisipasi anggota. Hal ini disebabkan karena rendahnya peranan dari ketua kelompok terutama dalam hal kemampuan mencapai tujuan kelompok. Ketua kelompoknya lebih banyak berperan dalam hal jika ada masalah dalam kelompok seperti jika ada anggota kelompok yang malas dan tidak mampu memenuhi kewajiban sebagai anggota (seperti terlambat mengembalikan pinjaman dan tidak mau kerjasama), maka ketua kelompok hanya mampu mendorong dan mengarahkan anggota tanpa ada solusi yang lebih konkrit serta lebih banyak menyerahkan kepada pengurus kelompok yang lain seperti (sekretaris dan bendahara). Kepemimpinan ketua kelompok memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan suatu kelompok. Hal ini didukung dengan definisi kepemimpinan yaitu mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi dan serangkaian tujuan yang ada. Karena itu, dalam mengukur tingkat keefektifan suatu kelompok, patut diukur juga aspek kepemimpinan ketua kelompok tersebut. Keefektifan kelompok ditentukan oleh kepemimpinan ketua kelompok yang dilaksanakan, semakin baik kepemimpinan ketua kelompok maka akan semakin efektif kelompok tersebut (Rangga, et al. 2019).

### **3. Motivasi Kerja Anggota Kelompok**

Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (*internal*) atau dari luar (*eksternal*). Motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Adanya semangat disebabkan oleh adanya kebutuhan atau keinginan (Gitosaputro dan Rangga, 2015). Terkait dengan kebutuhan manusia, teori ERG oleh Alderfer membedakan kebutuhan menjadi 3 (tiga) yaitu: E (*Existence* atau keberadaan), R (*Relatedness* atau hubungan), dan G (*Growth* atau perkembangan). Karena itu, orang melakukan sesuatu disemangati oleh kebutuhannya (*Existence, Relatedness, dan Growth*), dan sejauh mana harapan dapat terpenuhi oleh kebutuhan tersebut. Menurut Hariadi

(2004), teori ERG ini cocok untuk menganalisis kebutuhan petani yang dalam masyarakat kebanyakan termasuk lapisan menengah dan ke bawah yang memiliki banyak kebutuhan pangan/non pangan.

Lestari (2012) mengutip pernyataan Birchsll dan Simmons (2004), di Inggris penentu partisipasi anggota pada organisasi (koperasi konsumen) yang sangat penting adalah motivasi anggota. Penelitian Lestari (2003) menunjukkan motivasi anggota kelompok berpengaruh positif terhadap partisipasi anggota dalam hal pelunasan simpanan wajib. Penelitian Lukman, Effendy, dan Apriani (2018) menghasilkan bahwa motivasi kerja anggota kelompok berpengaruh nyata terhadap partisipasi masyarakat dalam meningkatkan fungsi kelompok.

Motivasi kerja anggota kelompok dapat juga berpengaruh langsung terhadap efektifitas kelompok. Penelitian yang mendukung keterkaitan motivasi kerja anggota kelompok terhadap efektifitas kelompok antara lain oleh (Sulaksana, 2002; Hariadi, 2004; dan Suminar, 2008) yang menunjukkan motivasi kerja anggota berpengaruh nyata terhadap peningkatan efektifitas kelompok. Semakin kuat motivasi kerja anggota kelompok, semakin aktif pula dalam kegiatan kelompok, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan kelompok, sebagai unit belajar, unit produksi, akses pangan rumah tangga, dan sebagai unit kerjasama. Sejalan dengan penelitian Rangga (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja anggota kelompok berpengaruh nyata terhadap peningkatan keefektifan kelompok, karena dalam kelompok mempunyai harapan besar terhadap keberhasilan kelompoknya. Semakin besar harapan berhasil di dalam kelompok menyebabkan, semakin besar pula rasa tanggung jawab dan usahanya, dan semakin besar pula pencapaiannya. Motivasi merupakan dorongan responden untuk mau melakukan sesuatu. Motivasi ini muncul dikarenakan masyarakat menganggap dengan adanya program-program yang ada, mereka bisa mendapatkan tanaman pangan secara mandiri dan dapat mengurangi biaya pengeluaran pangan (Saputri, Effendi, Rangga. 2016).

Motivasi seseorang muncul seiring dengan peningkatan kebutuhan. Bila kebutuhan seseorang meningkat secara langsung atau tidak langsung, harus berupaya memenuhi kebutuhan tersebut. Semakin meningkat kebutuhan yang dirasakan akan menjadi sumber motivasi seseorang. Oleh karena itu sebagai agen pembaharu harus mampu menumbuhkan dan mendefinisikan kebutuhan masyarakat (Gitosaputro dan Rangga, 2015).

#### **4. Peraturan Kelompok**

Peraturan merupakan aturan atau patokan yang memberikan petunjuk bagi tingkah laku seseorang yang hidup dalam masyarakat (Hariadi, 2011). Menurut Gibson *et al.* (2009), peraturan merupakan standar bagi anggota kelompok. Dengan adanya peraturan tersebut, kelompok memiliki kekuatan untuk mengontrol perilaku anggotanya. Semakin dirasakan sistem penghargaan/hukuman karena permintaan atau pelanggaran terhadap peraturan, maka akan semakin dirasakan tekanan pada kelompok. Menurut Robbin (2003), semakin baik peraturan kelompok, maka akan semakin tinggi partisipasi anggota kelompok dan menyebabkan meningkatnya produktivitas kelompok.

Peraturan kelompok dapat juga berpengaruh langsung terhadap efektifitas kelompok. Penelitian Yudiarso (2022) menyimpulkan norma yang mengatur fungsi kelompok dari tiap-tiap anggotanya menjadi indikator kelestarian kelompok. Penelitian Hariadi (2004) bahwa norma kelompok berpengaruh terhadap aktivitas kelompok tani di Kabupaten Sleman. Penelitian Hariadi (2004) di Kabupaten Gunung Kidul juga menyimpulkan norma kelompok berpengaruh nyata terhadap keberhasilan kelompok sebagai unit belajar dan kerjasama. Penelitian lain oleh Suminar (2008), yang menyimpulkan bahwa norma kelompok berpengaruh nyata terhadap peningkatan efektifitas kelompok berarti semakin baik (jelas dan kuatnya peraturan kelompok) dan semakin tinggi keefektifan kelompok tersebut.

Berbeda dengan hasil penelitian Rangga (2014) yang menunjukkan bahwa peraturan kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap keefektifan kelompok. Hal ini diketahui bahwa peraturan pada kelompok merupakan aturan yang menjelaskan syarat pinjam, sanksi kepada anggota, pola pengembalian pinjam, dana/iuran wajib maupun sukarela dan waktu pengembalian. Aturan kelompok ini ditulis dan dibuat pada saat musyawarah kelompok, tetapi selanjutnya jarang bahkan tidak diinformasikan lagi kepada anggota kelompok, sehingga banyak anggota kelompok yang tidak mematuhi aturan tersebut dan yang tidak mematuhi aturanpun tidak diberi sanksi. Sanksi hanya sebatas membuat pernyataan. Sebagian besar anggota maupun pengurus kelompok menganggap sanksi bagi pelanggar aturan tidak sepadan. Keadaan ini menimbulkan kesan pada anggota bahwa aturan hanya sekedar aturan, karena bagi yang tidak melanggar aturanpun tidak ada *reward* yang mengesankan anggota.

## **5. Peran Fasilitator Kegiatan**

Fasilitator adalah orang yang berperan memfasilitasi atau menyediakan fasilitas, membantu, dan memudahkan anggota kelompok atau masyarakat dalam menghadapi segala permasalahan. Agen perubahan harus mampu memfasilitasi terjadinya aktivitas atau pertemuan-pertemuan yang mengarah pada upaya pemecahan masalah yang dihadapi oleh masyarakat yang dimulai dari memfasilitasi upaya identifikasi kebutuhan masyarakat, penentuan masalah, penetapan tujuan, sampai penetapan cara dalam mencapai tujuan. Sebagai fasilitator, seorang agen pembaharuan harus memahami kondisi dan situasi masyarakat setempat, sehingga apabila mereka menghadapi atau berhadapan dengan pihak lain tidak lagi merasa minder (tidak percaya diri). Oleh karenanya seorang agen pembaharuan harus mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada semua anggota masyarakat (Gitosaputro dan Rangga, 2015).

Peranan fasilitator merupakan peran seorang fasilitator dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan statusnya dalam kegiatan yang dilakukan dalam sebuah kelompok. Kemampuan fasilitator

melaksanakan tugas dapat dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya edukasi, deseminasi, fasilitasi, konsultasi, supervisi, dan pemantauan/evaluasi.

- (1) Edukasi adalah peran seorang fasilitator dalam proses pembelajaran/pelatihan kepada para anggota kelompok.
- (2) Desiminasi informasi adalah peran fasilitator dalam penyebarluasan informasi kepada para anggota kelompok.
- (3) Fasilitasi adalah peran fasilitator dalam memberikan kemudahan kepada anggota kelompok apa apa yang diperlukan, dan memfasilitasi/mediator para anggota kelompok.
- (4) Konsultasi adalah peran fasilitator dalam pemecahan masalah. Peran sebagai Konsultasi diukur/dinilai dari tingkat pemberian masukan dalam pemecahan masalah, dan tingkat jaringan dengan pihak lain.
- (5) Pemantauan/pengawasan adalah peran fasilitator dalam pemantauan/ pengawasan kepada para anggota kelompok. Peran sebagai Pemantauan/ pengawasan diukur/dinilai dari frekuensi kunjungan pada saat pelaksanaan kegiatan, frekuensi kunjungan pada saat pertemuan kelompok, dan frekuensi evaluasi pada saat keberhasilan kegiatan.

Redono (2006), Kusnadi (2006), Gitosaputro (2009), dan Rangga (2014) menyatakan bahwa peran fasilitator berpengaruh nyata terhadap keefektifan kelompok. Semakin tinggi peran fasilitator dalam kegiatan pemberdayaan, maka semakin tinggi keefektifan kelompok. Diketahui bahwa dalam pemberdayaan masyarakat pada setiap program dilakukan dengan menempatkan tenaga fasilitator di setiap desa pelaksana program yang dimulai dari tahap persiapan, penumbuhan, pengembangan, sampai pada tahap kemandirian. Semenjak era reformasi, banyak kegiatan yang dilakukan oleh fasilitator dalam mendampingi program. Semakin tinggi Intensitas fasilitator, maka semakin tinggi partisipasi anggota kelompok dalam kelompok (Gitosaputro, 2009; Anantanyu, 2009; Santoso, 2011).

## **6. Faktor Pendukung Kegiatan**

Keberhasilan dari suatu program juga sangat ditentukan oleh faktor-faktor pendukungnya (Desiyani, 2016). Faktor pendukung kegiatan dapat berpengaruh langsung terhadap efektifitas kelompok. sejalan dengan penelitian Gitosaputro (2009), menyatakan faktor pendukung (ketersediaan saprodi, kepemilikan modal usaha, pasar hasil produksi, modal usaha ke jangkauan harga sarana produksi dan penyuluhan dinas terkait) berpengaruh sangat nyata terhadap peningkatan perubahan perilaku masyarakat dalam berusaha ekonomi produktif perubahan perilaku berusaha ekonomi produktif berpengaruh nyata terhadap tingkat kebudayaan ekonomi masyarakat. Hasil penelitian Da Silva (2012), mengatakan bahwa faktor pendukung kegiatan penyuluhan yaitu kebijakan pemerintah, lembaga terkait, dan dukungan sarana prasarana berpengaruh secara signifikan dalam memberdayakan petani. Semakin baik ketersediaan sarana prasarana semakin meningkatkan kapasitas seseorang/kelompok dalam berusaha.

Sementara penelitian Rangga (2014) yang menyatakan bahwa faktor pendukung kegiatan tidak berpengaruh signifikan terhadap keefektifan kelompok. Hal ini diduga karena keadaan di lapangan menunjukkan sub variabel faktor penunjang kegiatan seperti Lembaga Keuangan Desa (LKD) memang sudah ada, tetapi peran dan fungsinya belum dimaksimalkan. Selain LKD, tidak ditemukan Lembaga Keuangan Mikro lainnya. Sub variabel yang lain seperti kepemilikan modal usaha sampai saat ini masih menggunakan (mengandalkan) dana yang relatif dianggap anggota kelompok masih kurang untuk memulai suatu usaha. Dengan demikian faktor pendukung kegiatan yang baik akan mempengaruhi keefektifan kelompok menjadi jauh lebih baik pula.

## **7. Partisipasi Anggota Kelompok dalam Kelompok**

Partisipasi Anggota Kelompok dapat diukur menggunakan 5 (lima) parameter, yaitu kesukarelaan, keterlibatan dalam merencanakan, keterlibatan dalam melaksanakan, keterlibatan dalam penilaian, dan keterlibatan dalam memanfaatkan hasil. Partisipasi merupakan hal yang tentu sifatnya lebih kepada

prasyarat utama keberhasilan proses pembangunan di Indonesia. Selain itu partisipasi anggota kelompok dalam kelompok dapat dilihat pula dari, kekompakkan anggota kelompok, peran fasilitator, dan faktor pendukung kegiatan kelompok tersebut (Rangga, et al. 2014).

Partisipasi menjadi bagian dari peran pelaksanaan dalam pembangunan, ikut dalam kegiatan-kegiatan, dan ikut serta dalam memanfaatkan serta menikmati hasil-hasil pembangunan yang nyata. Adanya partisipasi, diharapkan kegiatan dapat meningkatkan kesejahteraan, pendapatan, dan produktivitas anggota kelompok dalam kelompok tersebut. Syahyuti (2006); Rangga, Gitosaputro, dan Hasanuddin, (2017); Triana, Rangga, dan Viantimala (2017), mengemukakan bahwa partisipasi diperlukan untuk menjamin keberlanjutan pembangunan, karena pembangunan berkelanjutan sangat tergantung pada proses sosial, proses perubahan, dan aspek masyarakat yaitu sosial, ekonomi, dan lingkungan harus diintegrasikan. Mengingat partisipasi dipercaya sebagai sesuatu yang penting, maka individu dan lembaga harus saling berperan agar terjadi suatu perubahan. Partisipasi dalam pelaksanaan program meliputi: menggerakkan sumberdaya, dana, kegiatan administrasi, koordinasi dan penjabaran program. Selain itu ada beberapa hal yang berhubungan dengan partisipasi yaitu: pengetahuan, frekuensi kegiatan penyuluhan, motivasi internal petani itu sendiri, dan sifat kekosmopolitan (Rangga, Gitosaputro, dan Hasanuddin. 2016).

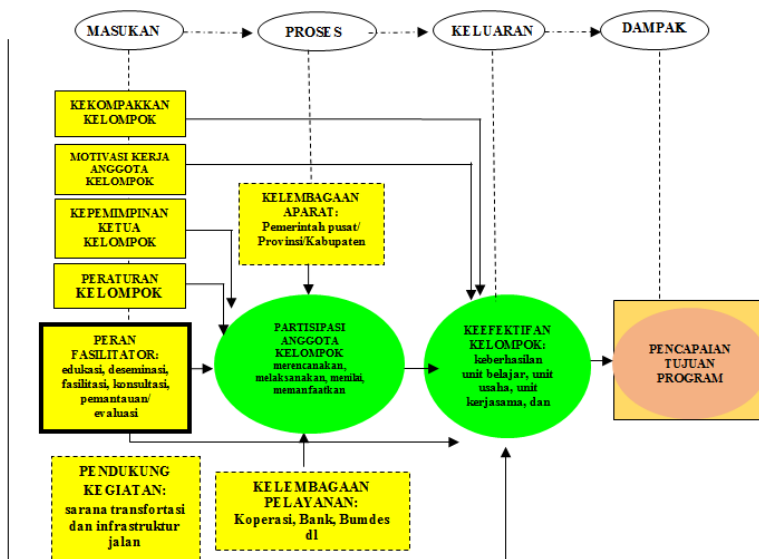
Partisipasi merupakan salah satu kunci keberhasilan individu dalam pelaksanaan pembangunan, keberadaan partisipasi individu tersebut merupakan faktor penting dalam manifestasi pembangunan yang sifatnya berkelanjutan, salah satunya adalah pembangunan pertanian. Keberadaan penyuluh sebagai asisten, aparat keamanan/militer sebagai pelaksana pengawas, dan akademisi sebagai konsultan, sangat diperlukan dalam melaksanakan kegiatan pembangunan pertanian sesuai dengan instruksi teknis dan implementasi program partisipasi yang ada (Rangga, et al. 2022). Menurut Hikmat, (2006) partisipasi merupakan faktor penting sebagai pembangkit kinerja atau keberhasilan kelompok dalam proses pemberdayaan. Semakin tinggi partisipasi anggota kelompok,



maka semakin efektif kelompok tersebut (Soebiyanto, 1998; FAO, 2006; Rangga, 2014). Berarti partisipasi anggota merupakan modal dasar yang harus ada bagi pelaksanaan suatu kegiatan. Partisipasi anggota kelompok dalam kelompok dapat meningkatkan komitmen bagi kesuksesan kelompok. Dengan berpartisipasi anggota dalam kelompok (mulai dari persiapan sampai pada pemanfaatan hasil), maka akan berdampak pada kinerja kelompok, yang tercermin dari keefektifan kelompok tersebut.

### **C. Model Pemberdayaan Kelompok**

Model pemberdayaan kelompok masyarakat adalah suatu pendekatan yang efektif dalam proses pemberdayaan masyarakat. Pentingnya kontribusi dari masing masing variabel dalam rangka mencapai tujuan dari suatu program, yang dijelaskan dari (hasil analisis pengaruh variabel terhadap efektifitas kelompok) pada bab sebelumnya didukung oleh model pemberdayaan kelompok pelaksana program pembangunan yang sudah ada, maka dapat dirumuskan “Model Pemberdayaan Kelompok Pelaksana Program Berbasis Partisipasi *Stakeholders*”. Artinya adalah keefektifan kelompok pelaksana program sangat tergantung dengan partisipasi anggota kelompok, namun partisipasi anggota kelompok itu sendiri perlu dukungan dan peran pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang lain, seperti fasilitator, kelembagaan aparat, dan kelembagaan lainnya. Model pemberdayaan yang dirumuskan (Rangga, 2014), disajikan pada Gambar 4.



Keterangan:

- Inovasi model berdasarkan kesimpulan analisis data
- Existing program
- Kesimpulan data dan Existing program

**Gambar. 4.** Rumusan model pemberdayaan kelompok pelaksana program

Berdasarkan hasil penelitian yang sejalan, Rangga (2014) menyatakan bahwa dalam suatu program pemberdayaan masyarakat, pada kelompok yang sudah berada lebih lama, maka akan semakin rendah keefektifan kelompoknya. Seperti kasus Kelompok Afinitas (KA), pada kelompok yang dibentuk periode 4 kategori sangat tinggi, lebih tinggi dibandingkan nilai keefektifan KA pada kelompok yang dibentuk periode 3, 2, dan 1. Begitu seterusnya keefektifan kelompok periode 3 lebih efektif dari periode 2 dan periode 1, serta keefektifan KA periode 2 lebih efektif dibandingkan periode 1. Keadaan ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin lama keberadaan kelompok, semakin rendah keefektifan kelompoknya seperti halnya kasus pada KA. Etzioni (1985) menyatakan bahwa kelompok atau organisasi yang bisa pudar,

disebabkan karena peranannya sudah melemah, kemanfaatannya bagi anggota sudah berkurang, dan tidak lagi memberikan inovasi.

Selain contoh di atas juga ditemukan pada kasus Program Pangan Lestari (P2L) atau Program Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL). Program P2L merupakan program yang diinisiasi oleh Badan Ketahanan Pangan (BKP) sebagai upaya memperluas penerimaan manfaat dari lahan pekarangan. Kegiatan P2L dilaksanakan untuk mendukung program pemerintahan dalam penanganan daerah prioritas stunting dan rentan rawan pangan serta pementapan daerah tahan pangan. Kegiatan ini dilakukan dengan memanfaatkan lahan pekarangan, lahan tidur dan lahan lahan kosong yang tidak produktif untuk menghasilkan pangan untuk memenuhi kebutuhan pangan dan gizi keluarga, serta berorientasi pasar untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga.

Tujuan utama pelaksanaan program P2L yaitu meningkatkan kesediaan aksesibilitas, dan pemanfaatan pangan untuk rumah tangga sesuai kebutuhan pangan yang beragam, bergizi seimbang, dan aman. Selain itu program P2L juga diharapkan dapat meningkatkan pendapatan rumah tangga melalui penyediaan pangan yang berorientasi pasar. Pada penelitian (Rangga, Gitosaputro dan Hasanuddin. 2021) menunjukkan bahwa program P2L/KRPL memberikan dampak pada pemenuhan gizi keluarga. Program ini telah mengurangi pengeluaran untuk konsumsi pangan dan pengeluaran kelompok. Program KRPL atau P2L dalam pelaksanaannya memiliki tahapan kegiatan dalam pengembangan RPL yaitu: persiapan, pembentukan kelompok, sosialisasi, perencanaan kegiatan, dan pelatihan (Saputri, Irwan, Rangga. 2016). Upaya mencapai hal tersebut, maka kegiatan P2L dilakukan melalui pendekatan pengembangan pertanian berkelanjutan (*sustainable agriculture*), pemanfaatan sumberdaya lokal (*local wisdom*), pemberdayaan masyarakat (*community engagement*), dan berorientasi pemasaran (*go to market*) (Riyansyah. 2022).

## BAB VIII

### PENUTUP

Tingkat keefektifan kelompok akan semakin melemah sesuai dengan masa keberadaan kelompok itu berdiri. Hal ini dikarenakan manfaat sebuah kelompok bagi anggota sudah berkurang, tidak jelas kemana arahnya, dan tidak lagi memberikan inovasi. Apalagi program yang sifatnya terbentuk karena adanya program (*top-down*), yang cenderung masyarakatnya tidak bisa berperan lebih aktif, karena peran pemerintah lebih dominan, masyarakat menjadi kurang kreatif dengan ide-ide mereka. Kesimpulannya lambat laun kelompok yang berdiri hanya untuk dijadikan sebagai alat pelaksana program akan tidak berjalan dengan baik. Berbeda halnya dengan kelompok yang terbentuk secara alami atas dasar kehendak masyarakat setempat sebagai tuntutan untuk berkembang dan berdaya, maka kelompok tersebut akan terus berkelanjutan dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa keefektifan kelompok tidak hanya ditentukan oleh lamanya kelompok dibentuk, namun keefektifan kelompok juga ditentukan oleh variabel-variabel lain seperti pendampingan, dinamika kelompok itu sendiri yaitu kekompakan kelompok dan motivasi kerja anggota kelompok, serta peran dari pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kelompok adalah: kekompakan kelompok, kualitas kepemimpinan ketua kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peraturan kelompok, peran fasilitator, faktor pendukung kegiatan, dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok yang berpengaruh signifikan terhadap

keefektifan kelompok, tetapi secara parsial hanya kekompakkan anggota kelompok, motivasi kerja anggota kelompok, peran fasilitator, dan partisipasi anggota kelompok dalam kelompok yang berpengaruh signifikan terhadap keefektifan kelompok. Partisipasi anggota kelompok dalam kelompok pada sebuah program dapat meningkatkan komitmen bagi kesuksesan kelompok. Dengan berpartisipasi anggota dalam kelompok (mulai dari persiapan sampai pada pemanfaatan hasil), maka akan berdampak pada kinerja kelompok, yang tercermin dari keefektifan kelompok tersebut. Semakin tinggi tingkat partisipasi anggota dalam kelompok, maka semakin tinggi keefektifan kelompok tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. 2008. *Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Adriyani F Y and Rangga K K. 2022. *The impact of transplants machine on acceleration of innovations adoption in rice cultivation in Lampung Province*. IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci. 1027. 1–7.
- Alisyahbana, A.S., dan E. Murniningtyas. 2018. *Tujuan Pembangunan berkelanjutan di Indonesia: Konsep, Target dan Strategi Implementasi*. Unpad Press.
- Anantanyu, S. 2009. *Partisipasi Petani dalam Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Kelompok Petani (Kasus di Provinsi Jawa Tengah)*. Disertasi. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Asngari, P. S. 2001. *Peranan Agen Pembaharuan/Penyuluh dalam Usaha Memberdayakan (“Empowerment”) Sumberdaya Manusia Pengelola Agribisnis.* Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap Ilmu Sosial Ekonomi Peternakan. Bogor: Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.
- Atmodiwirio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: P.T. Ardadizya Jaya.
- Barker, L.L., K.J. Wahlers, K.W. Watson dan R.J. Kibler. 1987. *Group In Process : An Introduction to Small Group Communication*. New Jersey : Prentice–Hall, Inc. Englewood Cliftt.
- Bartle, P. 2001. *Element of Community Strength* Bm [038@scan.org](mailto:038@scan.org)  
<http://www.scn.org>.
- Blakely, E.J. 1979. *Community Development Research. Concepts, Issues and Strategies*. New York: Human Sciences Press.

- Cartwright, D. dan A. Zander. 1968. *Group Dynamics :Research and Theory*. New York : Harper & Row Publisher.
- Da Silva, A.B. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Peranan Penyuluh Pertanian terhadap Partisipasi Anggota Coperativa Cafe Organik dan Keberdayaan Petani Kopi di Suco Estado Sub Distrik Ermera Timor Leste*. Program Studi Penyuluhan Pembangunan Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Departemen Pertanian. 1997. *Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Kelompok Tani-Nelayan*. Jakarta: Pusat Penyuluhan Pertanian
- Desiyani, N.Y.N. 2016. Analisa Tingkat Keberhasilan Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 5 (3): 206–210.
- Devi, R.L.V. 2008. *Pedagang Tekstil Pasar Klewer: Ikatan Solidaritas, Keberdayaan dan Ketahanan Usaha Kelompok Etnis Pedagang Tekstil Pasar Klewer*. Surakarta. Lindu Pustaka.
- Effendi, I. 2021. *Pemberdayaan Masyarakat Desa*. Suluh Media. Yogyakarta.
- Effendy, Onong. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Ekawati, S. 2005. *Aspek Sosial Budaya Proses Terbangunnya Hutan Rakyat Swadaya*. PPs. Universitas Sebelas Maret.
- Etzioni, A. 1985. *Organisasi-organisasi Modern*. Diterjemahkan oleh Suyumi Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Febriyanti, N.A. 2023. Fektivitas Program Pekarangan Pangan Lestari (P2L) Di Desa Margo Mulyo Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran. Universitas Lampung. Lampung.
- Food Agriculture Organization. 1996. *World Food Summit*, 13-17 November 1996. Rome, Italy: Food and Agriculture Organisation of the United Nations.
- . 1998. *Small Farmer Group Association: Bringing the Poor Together*. <http://www.fao.org/sd/ppdirect/ppfo0011.htm>.
- . 2000. *Forming Sustainable Small Farmer Group Associations*. ACC Network on Rural Development and Food Security. <http://www.rdfs.net/OLDsite/themes/SFGA-e.htm>, dicetak 31 Maret 2005.

- Friedman, J. 1991. *Empowerment: The Politics of Alternative Development*. Blackwell. Cambridge.
- Fukuyama, F. 1995. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. NY: Free Press.
- . 2002. Trust: Social Capital and Development: The Coming Agenda. *SAIS Review XXII (1): 23-37*.
- Francois, P. 2003. *Social Capital and Economic Development*. London: Routledge.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnely. 1994. *Organisasi Struktur, Proses*. Jakarta Erlangga,
- Gibson, J. L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, dan Konopaske, R. 2009. *Orga-nizations (Bahavior, Structure, Process)*. 13 ed. Singapore : McGraw Hill.
- Gitosaputro, S. 2009. Implementasi Tanggung jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) dalam Pemberdayaan dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat: Kasus di Provinsi Lampung. Disertasi. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Gitosaputro, S dan K. K. Rangga. 2015. *Pengembangan .dan Pemberdayaan Masyarakat*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Goryst, K. 1979. *Tata Bahasa Indonesia*. Jakarta. Nusa Indah.
- Greenberg, J., and R.A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gunawan, M. 2003. *Pedoman Umum Pemberdayaan Masyarakat Agribisnis melalui Penguatan Modal Usaha kelompok*. Jakarta: Departemen Pertanian
- Hackman, J.R. 1990. *Groups That Work (and Those That Don't): Creating Conditions for Effective Reamwork*. Jossey-Bass. San Francisco, CA.
- Hariadi. 2004. *Kajian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi terhadap Kelompok Tani sebagai Unit Belajar, Kerjasama, Produksi, dan Usaha di Kabupaten Gunung Kidul D.I Yogyakarta*. Disertasi. Program Pascasarjana. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Hariadi, S.S. 2011. *Dinamika Kelompok: Teori dan Aplikasinya untuk Analisis Keberhasilan Kelompok Tani sebagai Unit Belajar,*



- Kerjasama, Produksi, dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Harsono. 1985. *Faktor-faktor yang Menentukan Keberhasilan Koperasi Unit Desa di Kabupaten Malang*. Disertasi. Yogyakarta: Fakultas Pasca Sarjana UGM.
- Hawkins, H.S., dan V.D. Ban. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Terjemahan oleh Agnes Dwina Herdiasti. Yogyakarta: Kanisius
- Hidayat. 1986. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hikmat, H. 2006. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung. Humaniora.
- Huraerah, A. dan Purwanto. 2006. *Dinamika Kelompok*. Konsep dan Aplikasi. Bandung. Refika Aditama.
- Hutomo, M.Y. 2000. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Bidang Ekonomi: Tinjauan Teoritik dan Implementasi*. Seminar Sehari Pemberdayaan Masyarakat, 6 Maret 2000. Yogyakarta: Bappenas.
- Ife, J. 2002. *Community Development : Community-based alternatives in an age of globalisation*. Pearson Education Australia Pty Limited. New South Wales.
- Imam, A. S. 2020. *Dinamika Pemberdayaan Masyarakat Desa*. Cv Nas Media Pustaka. Makassar.
- Indrawijaya, A. I. 2020. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung
- Irsa, R., D. Nikmatullah, K, K. Rangga,. 2018. *Persepsi Petani dan Efektifitas Kelompok Tani dalam Program Upsus Pajale di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang*. JIIA. 6 (1) : 1.
- Istiyanti. 2020. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pengembangan Desa Wisata di Desa Sukawening*. *Jurnal Pusat Inovasi Masyarakat*. 2 (1): 53–61.
- Jedlicka, A.D. 1977. *Organization for Rural Development : Risk Taking and Appropriate Technology*. New York : Praeger Publisher A Devision of Holt, Rinehart and Winston, CBS. Inc.
- Johnson D.W., dan F.P.Johnson. 2000. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Boston: Allyn and Bacon.

- Johnson D.W., dan F.P.Johnson. 2012. *Dinamika Kelompok: Teori dan Keterampilan*. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- Karsidi, R. 2003. *Dari Petani ke Pengrajin*. Sebuah Studi Transformasi Pekerjaan. Surakarta: Pustaka Cakra Surakarta dengan Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Karsidi, R. 2003a. *Dari Petani ke Pengrajin*. Sebuah Studi Transformasi Pekerjaan. Surakarta: Pustaka Cakra Surakarta dengan Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- 2003b. *Pemberdayaan Masyarakat Petani dan Nelayan kecil*. Dalam *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Disunting Oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor: IPB Press.
- Kartasasmita, G. 1996. *Pembangunan untuk Rakyat, Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta: Cides.
- Kincaid, D.L. dan O. J. Yum. 1978. *The Needle and The Axe Communication and Development in Korea Village*. In : *Communication and Change*. Editors: Schramm, W and Lerner, D. Hawaii : The University Press of Hawaii.
- Kurniawan, A. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Kusnadi, D. 2006. "Kepemimpinan Kontaktani dalam Meningkatkan Efektifitas Kelompok Tani". (Kasus pada Kelompoktani di Desa Putat Nutug, Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor, Jawa Barat). *Jurnal Penyuluhan Pertanian* Vol. 1 No. 1, Mei 2006.
- Lestari, D.A.H. 2003. Faktor-faktor Penentu Partisipasi Anggota dalam membayar Simpanan Wajib pada Koperasi Wanita di kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Sosio Ekonomika*. Fakultas Pertanian Universitas Lampung. Bandar Lampung. 9 (2): 153-160.
- Lestari, D.A.H. 2012. Dampak Koperasi terhadap Kinerja Usahatani dan Kesejahteraan Petani Padi di Provinsi Lampung. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Lestari, A. F. 2016. Pengaruh Efektivitas Program Terhadap Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Gerem Kecamatan Grogol Kota Cilegon. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- Lionberger, H.F. dan P.H. Gwin. 1991. *Technology Transfer from Researchers to Users*. Missouri: University of Missouri.
- Lukman, I. Effendi, Y. Apriani. 2018. Motivasi Anggota Kelompok Tani dalam Peningkatan Fungsi Kelompok. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 4 (1): 10–24.
- Madrie. 1986. *Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Partisipasi Masyarakat Desa dalam Pembangunan Pedesaan*. Disertasi. Bogor : IPB.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta. Sebelas Maret University Press.
- Mardikanto, T. 2010a. *Konsep-konsep Pemberdayaan masyarakat. Acuan Bagi Aparat Birokrasi, Akademi, Praktisi, dan Peminat/Pemerhati Pemberdayaan masyarakat*. Kerjasama Fakultas Pertanian UNS dengan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press) Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- 2010b. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta: Pusat pengembangan Agrobisnis dan Perhutanan Sosial. Sebelas Maret University Press
- Mardikanto, T. 2013. *Konsep-konsep Pemberdayaan masyarakat. Acuan Bagi Aparat Birokrasi, Akademi, Praktisi, dan Peminat/Pemerhati Pemberdayaan masyarakat*. Kerjasama Fakultas Pertanian UNS dengan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS. UNS Press. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Miftahuddin. A., d. Nikmatullah., K.K Rangga. 2019. Hubungan Tingkat Partisipasi Anggota Kelompok Tani dengan Dinamika Kelompok Tani serta Peningkatan Produksi Padi di Desa Cintamulya Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan. *JIA*. 7 (2) : 221–223.
- Mikkelsen, B. 2005. *Methods for Development Work and Research*. 2<sup>nd</sup> edition. New Delhi: SAGE Publications.
- Mosher, A. T. 1983. *Menggerakkan dan Membangun Pertanian: Syarat-Syarat Pokok Pembangunan dan Modernisasi*. Jakarta: Yasaguna.
- Munir, B. 2001. *Dinamika Kelompok, Penerapan dalam Laboratorium Ilmu Perilaku*. Palembang : Universitas Sriwijaya .

- Muslihah, E. 2016. Pengelolaan, Kohesivitas dan Keberhasilan Team Work. *Jurnal Tarbawi*. 2 (2) : 58–68.
- Mutmainah dan Sumardjo. 2014. Peran Kepemimpinan Kelompok Tani dan Efektivitas Pemberdayaan Petani. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*. 2 (3): 182–199.
- Nahapiet, J dan S. Ghoshal. 1998. *Social Capital, Intellectual capital, and the organizational advantage*. The Academy of Management Review, 23 (2) : 242–267.
- Nanis, Dewi dan Maria. 2020. Pemberdayaan Di Sektor Pariwisata Sebagai Upaya Meningkatkan Perekonomian Masyarakat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 26 (4): 241–246.
- Ndraha, T. 1990. *Pembangunan Masyarakat Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitimihardja, C., dan J. Iskandar. 1993. *Dinamika Kelompok*. Bandung, Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial.
- Nawawi, H., dan Hadari. 1993. *Manusia Berkualitas*. Yogyakarta: University Press.
- Nurhayati. 2017. *Sustainable Development Goals*. PKM IAN Lhokseumawe. Aceh.
- Ofuoku, A.U. dan B.I. Isife. 2009. Causes, Effect and Resolution of Farmers-nomadic Cattle Herders Conflict in Delta State. Nigeria. *International Journal of Sociology and Anthropology*. Vol. 1(2),pp. 047-054.
- Ohama, Y. 2001. “Participatory Approach (PA)” dalam Jica Training Course In Participatory Local Social Development (PLSD): Theories and Practices. Japan International Cooperation Agency. Japan.
- Okpukpara, B. 2009. Strategies for Effective Loan Delivery to Small-Scale Enterprises in Rural Nigeria. *Journal of Development and Agricultural Economics*. Vol. 1(2),pp. 041-048.
- Otieno, D.C., D.M. Odhiambo, dan M.O. Mairura. 2009. Economics Evaluation of relative Profitability in Small Hold Dairy Farms in Western Kenya. *Journal of Development and Agricultural Economics*. Vo.1(2). Pp. 049-054.

- Permatasari, M. Suminah, Sugihardjo. 2020. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kelompok tani di Kecamatan Mojolaban, Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Agribisnis dan Sosial Ekonomi Pertanian UNPAD*. 5 (2) : 172.
- Pescosolido, A.T. 2003. Group Efficacy and Group Effectiveness The Effects of Group Efficacy Over Time on Group Performance And Development. *Small Group Research*. 34 (1).
- Pitchford, M, dan P. Henderson. 2008. *Making space for Community Development*. Briston: The Police Press.
- Pranata. D., I. Effendi., K.K. Rangga. 2018. Keefektifan Kelompok Tani Padi Sawah di Kecamatan Sukamaju Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Ilmu-ILmu Agribisnis* 6 (3) : 327–329.
- Pratiwi, A.T.B. 2022. Efektifitas Program Pekarangan Pangan Lestari (P2L) dan Tingkat Keberdayaan Peserta Program di Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Skripsi*. Bandar Lampung.
- Putnam, R.D. 1993. The Prosperous Community: Social capital and public life. *TAP* 4(13).
- Rangga, K.K. 2011a. Ketahanan Pangan dan Konsumsi Pangan Rumah Tangga di Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Sosio Ekonomika (Journal of Socio Economics)*. Fakultas Pertanian Universitas Lampung. Bandar Lampung. Vol.16 Nomor 1: Juni 2011. 60–71.
- . 2011b. “Pola Hubungan dalam Komunikasi Pembangunan” hal 115–160. Dalam *Komunikasi Pembangunan untuk Pemberdayaan Masyarakat*. Program Studi Penyuluhan Pembangunan/Pemberdayaan Masyarakat Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Rangga, K.K. 2014. Keefektifan Kelompok Afinitas Usaha Mikro dalam Mewujudkan Ketahanan Pangan Rumah Tangga di Desa Mandiri Pangan Provinsi Lampung. *Disertasi*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Rangga, K.K., Darsono., S. Anantanyu., M. Wijaya. 2014. The Partisipation of Micro Business Group Members in The Implementation of Food Self-Sufficiency Action Program in Lampung Province. *Academic Research International*. 5 (3) : 114–120

- Rangga, K.K., I. Effendi., I. Listiana., D. Pranata. 2019. Hubungan Kepemimpinan Ketua Kelompok dengan Keefektifan Kelompok Tani Padi Sawah di Kecamatan Sukamaju Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian*. 22 (2) : 151.
- Rangga, K.K., D.T. Gultom., T. Hasanuddin., B. Viantimala. 2021. Effectiveness Of Self Help Groups In The Implementation Of Livelihood Improvement Programs and Food Security In Lampung Indonesia. *Journal of Sustainability Science and Management*. 16 (4) : 149–150.
- Rangga, K.K., S. Gitosaputro., T. Hasanuddin. 2021. Perilaku Masyarakat dalam Implementasi Program Pekarangan Pangan Lestari (P2L) di Provinsi Lampung. *Laporan Penelitian Terapan Universitas Lampung*. Bandar Lampung.
- Rangga, K.K., S. Gitosaputro., I. Listiana., H. Yanfika., R. Bursan., 2022. Community participation in the special efforts to increase rice production program (UPSUS) in Ambarawa Pringsewu Regency, Lampung, Indonesia. *International Journal of Agricultural Technology*. 18(4):1740–1743.
- Rangga, K.K., T. Hasanuddin, I. Effendi. 2022. Kedinamisan Kelompok tani Program Pangan Lestarii untuk Mewujudkan Ketahanan Pangan, dan Pendapatan Rumah Tangga di Kota Bandar Lampung.
- Redono, C. 2006. “Beberapa faktor yang Berpengaruh terhadap Progresivitas kelompok Tani Lahan Pantai di kabupaten Kulon Progo”. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*. Volume 2. Nomor 1, Juli 2006.
- Riyansyah, M. 2022. Dinamika Kelompok Wanita Tani dalam Program Pekarangan Pangan Lestari (P2L) di Kota Bandar Lampung. *Skripsi*. Bandar Lampung.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, S.P. 2007. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Macananjaya Cemerlang.
- Robbins, S.P., D.A. Decenzo, M. Coulter. 2013. *Fundamentals of Management: Essential Concept and applications*. England: Pearson Education Limited. 497 hlm.

- Rogers, E.M. 1983. *Diffusion of Inovation*. New York: The Free Press.
- Rosmalia. 2016. *Layanan dan Bimbingan Kelompok dengan Teknik Diskusi dalam Meningkatkan Rasa Percaya Diri Peserta Didik*. Modul UIN Raden Intan Lampung. Bandar Lampung.
- Saputri, N., I. Effendi., K.K. Rangga. 2016. Partisipasi Masyarakat dalam Program Rumah Pangan Lestari di Desa Pujiharjo Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. *Prosiding Seminar Nasional Agribisnis dan Pengembangan Ekonomi Perdesaan*.
- Santoso, S. 1992. *Dinamika Kelompok*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Santoso, B. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat dalam Program Minapolitan di Kecamatan Playen Kabupaten Gunung Kidul*. Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Schafer, D. and O. Talavera. 2009. Small Business Survival and Inheritance: evidence from Germany. *Journal of Small Bus Econ* (2009) 32:95-109.
- Schermerhorn, Hunt, dan Osborn. 2005. *Organizational Behavior*. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey: John Willey & Sons.
- Septiyanto, R. 2016. *Studi Deskripsi Tentang Kelompok Sosial*. Fakultas Psikologi, UMP. Purwokerto.
- Sikor, T.O. 1994. Participatory Methods and Empowerment in Rural Develop ment: Lessons From Two Experimental Workshops With a Chilean NGO. *International Journal Agriculture and Human Values*. Vol. 11, No. 2, pp. 151-158
- Slamet, M. 1978. *Kumpulan Bahan Bacaan Penyuluhan Pertanian*. Institut Pertanian Bogor-IPB. Bogor.
- . 1985. *Peningkatan partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Pedesaan*. Interaksi Tahun I No. 1.
- . 2003 “*Memantapkan Penyuluhan Pertanian di Indonesia*”. dalam *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor: IPB Press.
- Slamet, M. 2005. *Bahan Kuliah S3 PS Penyuluhan Pembangunan IPB*.
- Slamet, Y. 1994. *Pembangunan Masyarakat Berwawasan Partisipasi*. Surakarta: UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press).

- Soebiyanto, FX. 1998. Peranan Kelompok dalam Mengembangkan Kemandirian Petani dan Ketangguhan Berusahatani. *Disertasi*. Bogor: IPB.
- Soedijanto. 1981. *Keefektifan Kelompok Tani dalam Kegiatan Penyuluhan Pertanian*. *Disertasi*. Bogor : IPB.
- Soekanto, S. 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Divisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soetrisno, L. 1995. *Menuju Masyarakat Partisipatif*. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Erlangga. Jakarta.
- Suharno, M.I. 2009. *Hubungan Karakteristik dan Pengelolaan kelompok Tani Berumur Panjang dengan Keragaannya di Kabupaten Indramayu*. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Sulaksana, J. 2002. Peranan Pemimpin Informal dalam Keberlanjutan Kelompok. Program Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Suminar. 2008. *Peningkatan Efektifitas Kelompok dalam Mendukung Keberhasilan Program Pengembangan Kecamatan (PPK) (Kasus Desa Banjararum, Kecamatan Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Supriyono. 2006. *Pengembangan Keswadayaan Kelompok Usaha Simpan Pinjam Sebagai Strategi Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus di Kabupaten Temanggung, Propinsi Jawa Tengah)*. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Sururi, A. 2016. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pembangunan Infrastruktur Perdesaaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak. *Jurnal Abministrasi Negara*. Vol 3 No 2.
- Suwarto. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Suradisastra, K. 2008. "Strategi Pemberdayaan Kelembagaan Petani". *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, Volume 26 No. 2, Desember 2008: 82–91.



- Syahyuti. 2006. *30 Konsep Penting Dalam Pembangunan Pedesaan dan Pertanian : Penjelasan tentang Konsep, Istilah, Teori dan Indikator serta variable*. Bina Rena Pariwara. Jakarta.
- Thomas, S. 2005. *Dinamika Kelompok*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Triana R.S., K K Rangga, B. Viantimala. 2017. Partisipasi Petani Dalam Program Upaya Khusus Peningkatan Produksi Padi, Jagung, Dan Kedelai (UP2PJK) Di Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. *JIA* 5 (4): 446–452.
- Umstot, D. 1988. *Understanding Organizational Behavior*. New York: West Publishing Company.
- United Nation. 2021. *The Sustainable Development Goals Report*.
- United Nations Development Group. 2003. *Indicators for Monitoring the Millennium Development Goals: Definitions, Rationale, Concepts and Methods*. New York. Available: [mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Attach/Indicators/HandbookEnglish.pdf](http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Attach/Indicators/HandbookEnglish.pdf).
- Vitayala, A. 1986. *Menggerakkan Masyarakat Lewat Penyuluhan*. Lembaga Pengabdian pada Masyarakat. Bogor : IPB.
- Wageman, R. 2001. How Leaders Foster Self-Managing Team Effectiveness: Design Choices Versus Hands-on Coaching. *Organization Science*. Vol. 8 No. 3.
- Waluyo, S.E. 2012. *Badan Usaha Milik Petani (BUMP) Sebagai Inovasi Kelembagaan Untuk Pemberdayaan Menuju Kemandirian Petani*. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wibowo. A, Z. Rohmad, D. Padmaningrum, B.W. Utami. 2013. *Pengembangan Masyarakat*. UNS Press. Surakarta.
- Wijaya, M. 2010. Kemiskinan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. *Journal of Rural and Development*. 1(1): 1–9: UNS Press.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osborn. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley & Sons.
- Wrihatnolo, R. dan R.N. Dwidjowijoto. 2007. *Manajemen Pemberdayaan, Sebuah Pengantar dan Panduan untuk pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia.

- World Bank. 2001. *World Development Report 2000/2001: Attacking Poverty*. New York: Oxford University Press.
- Yudiarso, A.W. 2022. Perilaku kelompok dan memahami Tim Kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*. 10 (1): 85–94.
- Yunasaf, U. 2007. *Kepemimpinan Ketua Kelompok dan Hubungannya dengan Keefektifan Kelompok (Kasus pada Kelompok tani Ternak Sapi Perah di Wilayah Kerja Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang)*. Jawa Barat.
- Zubaedi. 2007. *Wacana Pembangunan Alternatif, Ragam Perspektif Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Penerbit Ar Ruzz Media.

## TENTANG PENULIS



Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S lahir di Menggala ( Tulang Bawang), 25 April 1959, Putri dari pasangan bapak Koiyim Rangga (Alm) dan ibu Hj. Menaksyah Ratu (Almh). Pada tahun 1985 menikah dengan Drs. H. R. Andhy Herry, M.M. dan dikarunia 4 buah hati 3 orang putra dan seorang putri bernama BRIPKA Andriyan Adipathy, S.H., Asriko Adipathy, S.T., Arriza Adipathy, S.H., dan Dina Arini Adipathy, S.E.,M.E., yang berdomisili di Kota Bandar Lampung.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar pada tahun 1971 di SD Negeri 2 Lingai Menggala, kemudian pada tahun 1974 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Menggala, Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMA Negeri 2 Bandar Lampung pada tahun 1977. Pada Tahun 1983 menyelesaikan program S-1 di Fakultas Pertanian Universitas Lampung pada Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian, dilanjutkan Program Magister di bidang Gizi Masyarakat Dan Sumberdaya Keluarga yang diselesaikan tahun 1991 di IPB Bogor. Sejak tahun 2014 Penulis menyelesaikan pendidikan Program Doktor Bidang Penyuluhan Pembangunan/Pemberdayaan Masyarakat di Universitas Sebelas Maret, dan pada Tahun 2022 Penulis mendapatkan Gelar Guru Besar (Prof).

Sejak tahun 1984 Penulis menjadi Staf Pengajar di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Lampung. Penulis menjadi Sekretaris Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Lampung pada tahun 1991 - 1996. pada tahun 1997 - 2001 Penulis menjadi Sekretaris Pusat Studi Makanan Tradisional Lembaga Penelitian Universitas Lampung.

Penulis pernah menjabat sebagai Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Mego Pak Tulang Bawang (UMPTB) tahun 2007 sampai 2010. Pada Tahun 2016 – 2020 Penulis menjadi Ketua Program Studi Penyuluhan Pertanian (S1) Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung, dan tahun 2021 – Sekarang Penulis menjadi Kepala Laboratorium Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat Program Studi Penyuluhan Pertanian, Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung. Aktif melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang berkaitan dengan pemberdayaan kelompok.

