

Program Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Usaha Agribisnis di Desa Ganjar Asri

Subandi¹, Yunita Widia Putri², Ghati Firmansyah³

¹)Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Indonesia

^{2,3}) Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Lampung, Indonesia

 Email : subandi@radenintan.ac.id

Received: 25-08-2022

Revised: 25-09-2022

Accepted: 01-11-2022

Abstract: This work program aims to increase the capacity of agribusiness actors in Ganjar Asri Village in managing human resources (HR) effectively and systematically. Based on the results of the initial assessment, the majority of agribusiness actors do not understand the basics of HR management. Activities were carried out using the Asset-Based Community Development (ABCD) and Community-Based Research (CBR) approaches to explore local strengths and empower the community as equal partners. The methods used included asset mapping, focus group discussions, participatory training, and field assistance. The results showed an increase in participants' understanding by 60%, as well as the application of new managerial practices in their businesses. This program is expected to be replicated and sustainable to strengthen village agribusiness institutions.

Keywords: human resource management, agribusiness,



© The Author(s). 2018 Open Access This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

A. Pendahuluan

Usaha agribisnis merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan ekonomi, khususnya di negara agraris seperti Indonesia. Dalam dinamika pasar yang terus berubah, peningkatan daya saing agribisnis tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kebutuhan mendesak bagi keberlanjutan dan efisiensi usaha agribisnis.

Pelatihan manajemen SDM dalam agribisnis memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kapasitas kerja individu maupun tim. Dalam banyak kasus, pelaku usaha agribisnis masih menjalankan kegiatan usahanya secara konvensional dan belum memiliki pemahaman memadai tentang pengelolaan tenaga kerja, pembagian tugas, evaluasi kinerja, serta motivasi kerja. Pelatihan memungkinkan para pelaku usaha untuk memahami bagaimana mengelola tenaga kerja secara profesional dan produktif. Menurut (Simamora 2006), pelatihan adalah proses yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam konteks agribisnis, pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan teknis pertanian, pemahaman manajemen operasional, serta kemampuan interpersonal yang sangat dibutuhkan dalam mengelola hubungan antar tenaga kerja maupun dengan mitra usaha.

Perkembangan teknologi pertanian dan digitalisasi menuntut adanya SDM yang adaptif dan terbuka terhadap inovasi. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, tenaga kerja agribisnis dapat terus diperbarui pengetahuannya terhadap perkembangan teknologi terkini, seperti penggunaan Internet of Things (IoT) dalam pertanian presisi, manajemen rantai pasok berbasis aplikasi, atau pemasaran digital. Seperti diungkapkan oleh (Rivai 2014), pelatihan merupakan sarana strategis untuk menciptakan organisasi pembelajar yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Tanpa pelatihan yang memadai, pelaku agribisnis akan kesulitan bersaing di pasar global yang semakin kompleks dan cepat berubah. Maka dari itu, pelatihan manajemen SDM menjadi investasi penting untuk menyiapkan usaha agribisnis agar tetap relevan dan berdaya saing tinggi. Kualitas SDM yang baik memiliki korelasi langsung terhadap efisiensi operasional. SDM yang terlatih mampu mengelola waktu kerja dengan lebih baik, mengurangi kesalahan dalam proses produksi, serta lebih cepat dalam mengambil keputusan operasional. Pelatihan juga membantu menanamkan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan kolaboratif.

Menurut (Hasibuan 2016), pelatihan SDM memiliki peran dalam menurunkan biaya produksi melalui pengurangan kesalahan kerja dan pemborosan sumber daya. Hal ini sangat penting dalam sektor agribisnis yang memiliki tantangan dalam efisiensi input seperti pupuk, tenaga kerja, dan penggunaan lahan. Dengan pelatihan yang tepat, tenaga kerja dapat menghasilkan output maksimal dengan biaya minimal, sehingga profitabilitas usaha dapat meningkat. Pelatihan manajemen SDM juga mencakup pengembangan soft skill seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen konflik. Hal ini penting agar pelaku usaha atau pemimpin kelompok tani mampu membina hubungan kerja yang

harmonis dan memotivasi anggotanya. SDM yang merasa diperhatikan dan didorong untuk berkembang cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, mengurangi turnover, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Sebagaimana diungkapkan oleh (Philip Kotler and Gary Armstrong 2005), pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk perilaku dan karakter kerja yang produktif, termasuk loyalitas dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Pelatihan yang baik tidak hanya bersifat teknis dan administratif, tetapi juga mendorong munculnya inovasi dan semangat kewirausahaan. Dalam agribisnis modern, inovasi menjadi faktor penting dalam menciptakan nilai tambah, efisiensi proses, dan pengembangan produk yang sesuai dengan selera pasar. SDM yang terbiasa dengan pelatihan akan memiliki pola pikir terbuka dan berani mencoba pendekatan baru dalam pengelolaan usaha.

Kewirausahaan dalam agribisnis juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengenali peluang pasar, mengelola risiko, dan menyusun strategi bisnis yang adaptif. Pelatihan kewirausahaan berbasis agribisnis, sebagaimana dikembangkan oleh berbagai lembaga seperti Kementerian Pertanian dan perguruan tinggi, telah terbukti mampu menghasilkan wirausahawan muda di bidang pertanian yang kompeten dan inovatif (Saptana and Setiawan 2020). Menurut (Edi Suharto 2014), penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan juga menjadi bagian dari strategi pembangunan berkelanjutan, karena menciptakan masyarakat yang mandiri dan tidak tergantung pada bantuan luar. Dalam agribisnis, keberlanjutan usaha sangat dipengaruhi oleh keberdayaan para pelakunya dalam menjalankan usaha secara efisien dan adaptif.

Pertanian dan agribisnis adalah sektor strategis dalam perkembangan pembangunan ekonomi pedesaan di Indonesia. Namun, akibat lemahnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama dalam usaha agribisnis, potensi tersebut seringkali tidak dapat dimaksimalkan. Di Desa Ganjar Asri, Kecamatan Way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah, sebagian besar masyarakat menggantungkan hidup dari usaha tani, peternakan kecil, dan kegiatan agribisnis skala rumah tangga. Meskipun memiliki potensi sumber daya alam yang memadai, kemampuan manajerial pelaku usaha agribisnis di desa ini masih rendah. Hasil survei awal yang dilakukan pada Januari 2023 menunjukkan bahwa 78% pelaku usaha agribisnis di Ganjar Asri belum memiliki pemahaman tentang manajemen SDM secara terstruktur. Sebagian besar (sekitar 64%) tidak memiliki sistem rekrutmen, pembagian tugas kerja, maupun penilaian kinerja pegawai atau anggota kelompok tani, yang berdampak langsung pada efisiensi dan produktivitas usaha.

Situasi tersebut menjadi semakin buruk dengan terbatasnya akses pelatihan atau pendampingan dalam aspek manajerial yang terkait dengan sumberdaya manusia. Dalam beberapa diskusi kelompok terfokus (FGD) yang dilakukan bersama tokoh masyarakat dan kelompok tani, ditemukan bahwa sebagian besar pelaku usaha hanya mengandalkan pengalaman turun-temurun tanpa pendekatan ilmiah atau strategi modern dalam pengelolaan usaha dan SDM. Kondisi ini menjadikan peningkatan kapasitas SDM sebagai

kebutuhan mendesak dalam rangka mendorong keberlanjutan dan daya saing agribisnis di Desa Ganjar Asri.

Berdasarkan permasalahan tersebut, program pengabdian masyarakat ini difokuskan pada peningkatan kapasitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pelaku usaha agribisnis di Desa Ganjar Asri. Tujuan dari program ini adalah memberikan pelatihan berbasis kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam manajemen SDM, seperti perencanaan tenaga kerja, penyusunan struktur organisasi, strategi motivasi, serta evaluasi kinerja dalam konteks agribisnis. Dengan pelatihan ini, diharapkan pelaku usaha tidak hanya mampu mengelola usaha secara teknis, tetapi juga secara manajerial dengan memperhatikan aspek pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Pemilihan Desa Ganjar Asri sebagai subyek pengabdian didasari oleh beberapa alasan. Desa ini menunjukkan kesediaan yang tinggi untuk berubah dan terbuka terhadap inovasi. Selain itu, berdasarkan data dari Dinas Pertanian Kabupaten Lampung Tengah, terdapat lebih dari 30 kelompok tani aktif di desa ini, yang menunjukkan adanya struktur sosial yang potensial untuk dijadikan mitra perubahan. Penguatan manajemen SDM di tingkat kelompok dan individu diyakini dapat memicu perubahan sosial berupa peningkatan efisiensi kerja, pembagian peran yang lebih adil, serta tumbuhnya kepemimpinan agribisnis lokal yang profesional.

Dari sisi kebaruan (novelty), pengabdian ini memiliki keunikan dibandingkan dengan program sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan kajian pustaka, beberapa kegiatan pengabdian sebelumnya di sektor agribisnis lebih banyak menekankan pada pelatihan teknis, seperti teknologi budidaya, pemanfaatan pupuk organik, atau pemasaran digital (Fitriani and Hidayat 2021) . Sementara itu, aspek manajemen SDM dalam usaha agribisnis, khususnya di tingkat desa, masih jarang menjadi fokus utama. Program ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan mengintegrasikan pendekatan pelatihan manajerial yang praktis, berbasis konteks lokal, serta disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Perbedaan ini menjadikan kegiatan pengabdian ini sebagai kontribusi baru dalam memperkuat kapasitas kelembagaan usaha agribisnis melalui pendekatan pengembangan SDM.

Dengan pendekatan partisipatif dan kontekstual, program pelatihan ini diharapkan dapat memberikan dampak jangka panjang berupa perubahan perilaku manajerial pelaku usaha, peningkatan efisiensi kerja, serta penguatan struktur kelembagaan ekonomi lokal yang berdaya saing.

B. Metode

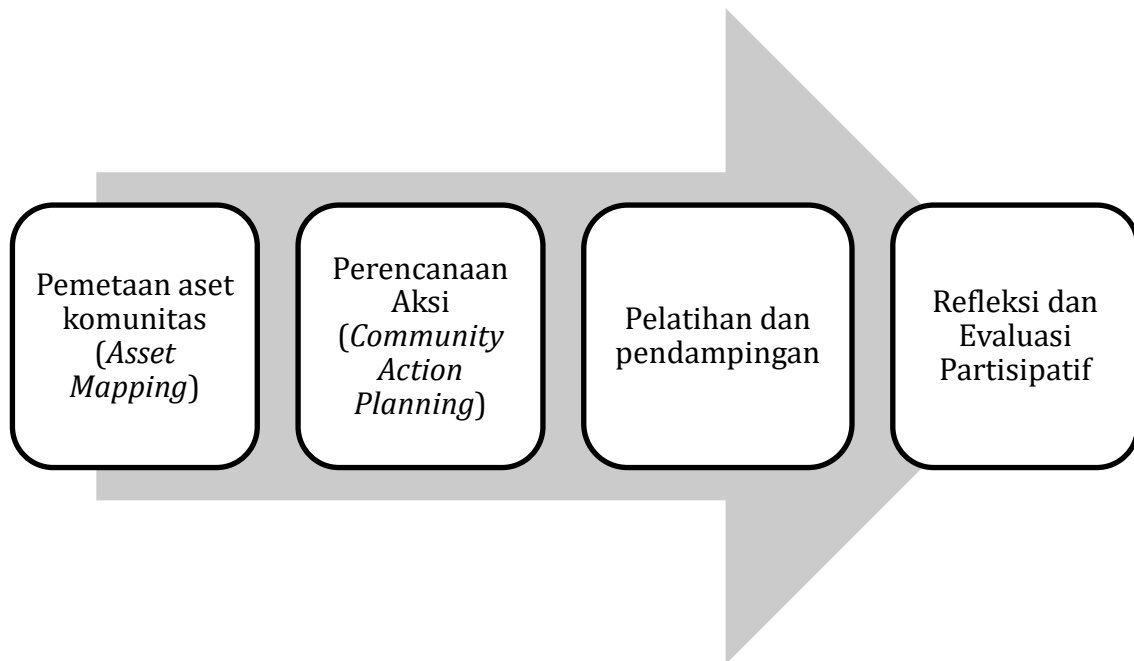
Program pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif melalui model pelatihan dan pendampingan yang adaptif terhadap kebutuhan komunitas. Kegiatan dilaksanakan di Desa Ganjar Asri, Kecamatan Way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Lokasi ini dipilih

berdasarkan hasil asesmen awal yang menunjukkan kebutuhan penguatan kapasitas manajerial SDM dalam usaha agribisnis masyarakat setempat. Kegiatan berlangsung selama tiga bulan, dimulai dari Juli hingga September 2023, dengan intensitas kegiatan satu kali per minggu.

Subjek pengabdian adalah pelaku usaha agribisnis di Desa Ganjar Asri, Kecamatan Way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah. Mereka terdiri dari petani, peternak, pengelola pupuk organik, pengusaha hasil pertanian rumahan, dan anggota kelompok tani atau koperasi desa. Total peserta aktif dalam kegiatan ini sebanyak 45 orang, dengan latar belakang ekonomi dan pendidikan yang beragam, sebagian besar hanya berpendidikan hingga jenjang sekolah menengah pertama. Lokasi pelaksanaan kegiatan berpusat di Balai Desa Ganjar Asri, yang menjadi tempat pelatihan dan forum diskusi komunitas, sekaligus digunakan sebagai pusat koordinasi dan pelaksanaan aksi kolektif.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang dengan pendekatan pengorganisasian komunitas secara partisipatif, yang menempatkan masyarakat sebagai subjek sekaligus mitra aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Strategi yang digunakan mengintegrasikan dua pendekatan utama, yaitu Asset-Based Community Development (ABCD) dan Community-Based Research (CBR). Pendekatan ini dipilih karena fokus kegiatan adalah menggali dan memanfaatkan aset lokal yang dimiliki masyarakat untuk membangun kapasitas manajerial sumber daya manusia (SDM) dalam usaha agribisnis, serta memastikan keterlibatan komunitas secara seimbang dalam seluruh tahapan program.

Metode ABCD digunakan karena fokus kegiatan adalah membangun kekuatan dari dalam komunitas, bukan berangkat dari kekurangan atau masalah. Ini sesuai dengan tujuan program untuk menggali potensi SDM lokal sebagai aset utama pengembangan usaha agribisnis. Sementara itu, pendekatan CBR dipilih untuk memastikan keseimbangan peran antara akademisi dan masyarakat, sehingga masyarakat memiliki suara dalam setiap tahapan pengabdian. Dalam praktiknya, pendekatan ini mendorong tim pengabdian dan komunitas untuk belajar bersama, menciptakan solusi bersama, dan membangun rasa kepemilikan bersama terhadap hasil kegiatan. Proses pelaksanaan pelatihan disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan proses pelaksanaan pelatihan

C. Hasil dan Pembahasan

Proses perencanaan dan pengorganisasian komunitas dimulai dengan kunjungan awal dan pemetaan partisipatif yang dilakukan oleh tim pengabdian bersama perangkat desa dan tokoh masyarakat. Dalam tahap ini, dilakukan identifikasi aset (asset mapping), termasuk sumber daya manusia (keahlian, pengalaman), sumber daya fisik (balai desa, lahan, peralatan), serta jaringan sosial dan kelembagaan (kelompok tani, koperasi, karang taruna).



Gambar 2. Proses asset mapping

Setelah pemetaan aset dilakukan, tim fasilitator mengundang perwakilan komunitas untuk diskusi kelompok terfokus (FGD) guna merumuskan rencana kegiatan pelatihan. Dalam FGD tersebut, peserta berperan aktif menyampaikan kebutuhan pelatihan, menentukan topik prioritas, waktu pelaksanaan, serta format yang sesuai dengan kondisi mereka. Kegiatan ini memastikan bahwa pelatihan tidak bersifat top-down, melainkan lahir dari aspirasi dan kekuatan internal komunitas.



Gambar 3. Community working group

Selanjutnya, dibentuk kelompok kerja komunitas (community working group) yang terdiri dari 8 orang perwakilan masyarakat yang bertugas mendampingi pelaksanaan pelatihan, mendokumentasikan progres komunitas, serta menjadi penghubung antara tim pengabdian dengan peserta lainnya. Keterlibatan ini mencerminkan prinsip utama dari CBR, yakni penempatan komunitas dalam posisi setara sebagai mitra aktif, bukan sebagai objek pasif.

D. Diskusi

1. Peningkatan Pemahaman Konseptual Peserta

Salah satu indikator keberhasilan kegiatan pengabdian ini adalah meningkatnya pemahaman peserta terhadap konsep dasar manajemen SDM dalam konteks agribisnis. Hasil evaluasi pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan signifikan sebesar rata-rata 60% dalam penguasaan materi. Secara lebih rinci, peningkatan tertinggi tercatat pada aspek pemahaman tentang struktur organisasi dan sistem evaluasi kinerja, dua area yang sebelumnya nyaris tidak dikenal oleh sebagian besar peserta.

Tingginya tingkat peningkatan ini sejalan dengan pendekatan pelatihan partisipatif yang berbasis pada pengalaman peserta dan kontekstualisasi kebutuhan lokal (Dewi and Anwar 2020). Pelatihan berbasis praktik nyata mampu menjembatani kesenjangan

pemahaman teoritis dan implementatif yang selama ini menjadi kendala dalam pelatihan konvensional.

Tabel 1
Hasil peningkatan pemahaman konseptual peserta

No	Aspek yang dinilai	Rata-rata Pre-test	Rata-rata Post-test	Peningkatan (%)
1	Struktur Organisasi Usaha	53,4	81,2	52
2	Rekrutmen dan pembagian tugas	47,8	78,6	64
3	Motivasi dan Pengembangan Tenaga Kerja	50,1	79,4	58
4	Evaluasi Kinerja dan Sistem Reward	44,6	75,3	69
Rata-Rata		49,0	78,6	60

2. Implementasi Praktik Manajerial

Selain peningkatan kognitif, dampak nyata dari kegiatan ini terlihat dari perubahan perilaku dan praktik pengelolaan usaha oleh peserta. Implementasi manajerial seperti pembentukan struktur kerja, pembagian tugas, dan pencatatan aktivitas kerja menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berhenti pada tataran pengetahuan, tetapi telah memicu perubahan perilaku kerja yang lebih sistematis.

Perubahan ini didukung oleh pendekatan Asset-Based Community Development (ABCD), yang mendorong peserta untuk menggali potensi dan aset internal mereka dalam membangun sistem kerja yang sesuai dengan konteks lokal (Kretzmann and McKnight 1993). Dengan demikian, model penguatan kapasitas tidak dipaksakan dari luar, tetapi dikembangkan dari kekuatan komunitas sendiri.

Selain itu, keberhasilan dalam membangun sistem insentif sederhana berbasis produktivitas menunjukkan bahwa peserta mulai menerapkan prinsip evaluasi kerja yang adil dan memotivasi, sebagaimana disarankan oleh (Simatupang 2019), bahwa sistem reward merupakan salah satu kunci peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam usaha kecil agribisnis. Beberapa implementasi yang tercatat selama pendampingan lapangan adalah sebagai berikut:

a. Pembentukan Struktur Organisasi Sederhana

Sebanyak 68% peserta mulai menyusun struktur kerja meskipun dalam bentuk sangat sederhana. Misalnya, pada usaha pengolahan hasil panen, peserta membagi peran menjadi bagian produksi, keuangan, dan distribusi.

b. Pembuatan Jadwal Kerja dan Catatan Tugas

Sebanyak 30% peserta menerapkan sistem kerja mingguan, yang sebelumnya tidak dilakukan. Hal ini membantu mengurangi tumpang tindih tugas dan meningkatkan efisiensi kerja.

c. Pemberian Insentif Berbasis Kinerja

Sebagian peserta yang memiliki usaha dengan tenaga kerja lebih dari dua orang mulai menerapkan insentif produktivitas, seperti bonus mingguan atau pembagian hasil berdasarkan kontribusi.

d. Forum Komunikasi Internal

Terjadi peningkatan inisiatif dalam membangun komunikasi dan evaluasi, salah satunya melalui pertemuan rutin mingguan. Hal ini memperkuat budaya kerja kolektif dan transparansi dalam kelompok.

e. Inovasi Manajerial Berbasis Lokal

Salah satu peserta, yang memiliki usaha penggemukan kambing, menciptakan sistem pencatatan kerja dengan kode warna sederhana untuk mengidentifikasi tugas harian dan kondisi kesehatan hewan, yang terinspirasi dari sesi pelatihan evaluasi kerja.

3. Respons dan Kepuasan Peserta

Respons positif peserta juga menjadi indikator penting keberhasilan pendekatan pelatihan ini. Model pelatihan berbasis partisipasi aktif, diskusi kelompok, dan studi kasus terbukti lebih menarik dan relevan dibandingkan model ceramah satu arah, sebagaimana juga ditemukan oleh (Fitriani and Hidayat 2021) dalam studi mereka tentang pelatihan berbasis teknologi digital di komunitas petani. Kepuasan peserta bukan hanya muncul dari sisi isi pelatihan, tetapi juga dari sisi metode, kedekatan fasilitator, serta relevansi materi dengan kebutuhan harian. Ini memperkuat pentingnya penggunaan Community-Based Research (CBR) sebagai pendekatan yang menempatkan komunitas sebagai mitra setara dalam setiap tahapan kegiatan. Kepuasan peserta terhadap kegiatan pelatihan sangat tinggi, ditunjukkan dari hasil kuesioner evaluasi:

- a. 98% menyatakan materi pelatihan sangat bermanfaat
- b. 90% merasa metode pelatihan mudah dipahami
- c. 90% berkomitmen untuk menerapkan ilmu yang diperoleh
- d. 85% menyatakan siap berbagi pengetahuan kepada pelaku usaha lain di desa mereka

4. Pembahasan Kritis: Dampak dan Tantangan

Kegiatan ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas manajemen SDM merupakan kebutuhan mendasar di tingkat akar rumput agribisnis. Pengetahuan teknis budidaya tanpa dukungan sistem pengelolaan tenaga kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang stagnan. Dengan menggunakan pendekatan ABCD dan CBR, masyarakat diberdayakan untuk menggali aset mereka sendiri (pengetahuan lokal, tokoh berpengaruh, sarana desa), dan menjadikannya dasar perencanaan aksi. Ini selaras dengan teori pengorganisasian masyarakat berbasis kekuatan internal (Kretzmann & McKnight,

1993), yang menekankan bahwa pembangunan berkelanjutan hanya akan terjadi bila masyarakat mampu mengenali dan mengelola potensi mereka secara mandiri. Namun, beberapa tantangan juga ditemukan, yaitu adanya perbedaan tingkat pendidikan dan literasi manajerial antar peserta membuat pelatihan harus disesuaikan secara fleksibel, masih ada ketergantungan pada pendekatan tradisional dan pola pikir bahwa “usaha kecil tidak perlu manajemen”, serta waktu pelatihan yang terbatas belum mampu menggali potensi peserta secara maksimal, sehingga diperlukan pendampingan berkelanjutan.

E. Kesimpulan

Program pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam usaha agribisnis yang dilaksanakan di Desa Ganjar Asri pada tahun 2023 telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas pelaku usaha agribisnis dalam mengelola tenaga kerja secara lebih sistematis dan produktif. Pelatihan ini terbukti mampu meningkatkan pemahaman konseptual peserta mengenai manajemen SDM hingga 60% berdasarkan perbandingan hasil pre-test dan post-test.

Lebih dari itu, terjadi perubahan nyata dalam praktik manajerial peserta, seperti penyusunan struktur organisasi sederhana, pembagian tugas yang jelas, serta penerapan sistem evaluasi dan insentif. Respon peserta terhadap pelatihan juga sangat positif, baik dari sisi materi, metode, maupun manfaat praktisnya terhadap usaha mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan berbasis kebutuhan lokal dan pendampingan langsung sangat efektif dalam mendorong transformasi sosial ekonomi di tingkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ratih, and Sulaiman Anwar. 2020. "Penguatan Kapasitas Manajerial Petani melalui Pelatihan dan Pendampingan Agribisnis." *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* 5 (2): 112–20.
- Edi Suharto. 2014. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fitriani, Nurul, and Agus Hidayat. 2021. "Pemberdayaan Petani melalui Pelatihan Teknologi Pemasaran Digital di Wilayah Perdesaan." *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Pertanian* 6 (1): 55–64.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kretzmann, J.P., and J.L. McKnight. 1993. *Building Communities from the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing a Community's Assets*. ACTA Publications.
- Philip Kotler, and Gary Amstrong. 2005. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta : Prentalindo.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Saptana, and B. Setiawan. 2020. "Transformasi agribisnis dan kelembagaan petani." *Jurnal Analisis Kebijakan Pertanian* 18 (2): 137–51.
- Simamora, Husein. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simatupang, Togar Mangihut. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Usaha Mikro dan Kecil di Sektor Agribisnis." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pertanian* 7 (3): 233–42.