

**KAJIAN *HUMAN CAPITAL* DALAM PENGUATAN
KELEMBAGAAN AGRIBISNIS HORTIKULTURA DI
KECAMATAN ULUERE KABUPATEN BANTAENG**

***A STUDY OF HUMAN CAPITAL IN STRENGTHENING
HORTICULTURAL AGRIBUSINESS INSTITUTIONS IN
ULUERE SUB-DISTRICT BANTAENG REGENCY***

A K B A R



**PROGRAM STUDI ILMU PERTANIAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

**KAJIAN *HUMAN CAPITAL* DALAM PENGUATAN
KELEMBAGAAN AGRIBISNIS HORTIKULTURA DI
KECAMATAN ULUERE KABUPATEN BANTAENG**

***A STUDY OF HUMAN CAPITAL IN STRENGTHENING
HORTICULTURAL AGRIBUSINESS INSTITUTIONS IN
ULUERE SUB-DISTRIC BANTAENG REGENCY***

Disertasi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor

Program Studi Ilmu Pertanian

Disusun dan diajukan oleh

**AKBAR
NIM.P013191014**

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU PERTANIAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

DISERTASI

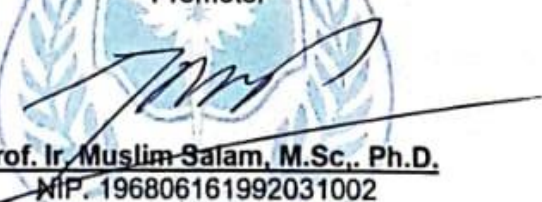
**KAJIAN HUMAN CAPITAL DALAM PENGUATAN
KELEMBAGAAN AGRIBISNIS HORTIKULTURA DI
KECAMATAN ULUERE KABUPATEN BANTAENG**

**AKBAR
NIM. P013191014**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Doktor Program Studi Ilmu Pertanian
Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin
pada tanggal 28 Desember 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan


Menyetujui


Promotor


Prof. Ir. Muslim Salam, M.Sc., Ph.D.
NIP. 196806161992031002

Ko-Promotor


Ko-Promotor

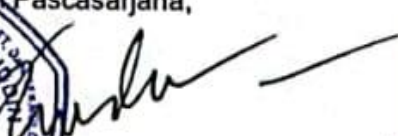

Dr. Ir. Rahmadanih, M.Si.
NIP. 196604271991032002


Prof. Ir. Muhammad Arsyad, SP., M.Si., Ph.D.
NIP. 197506092006041003

Ketua Program Studi,

Dekan Sekolah Pascasarjana,


Prof. Dr. Sc. Agr. Ir. Baharuddin.
NIP. 196012241986011001


Prof. dr. Budu Ph.D., Sp.M (K), M. MedEd.
NIP. 196612311965031009

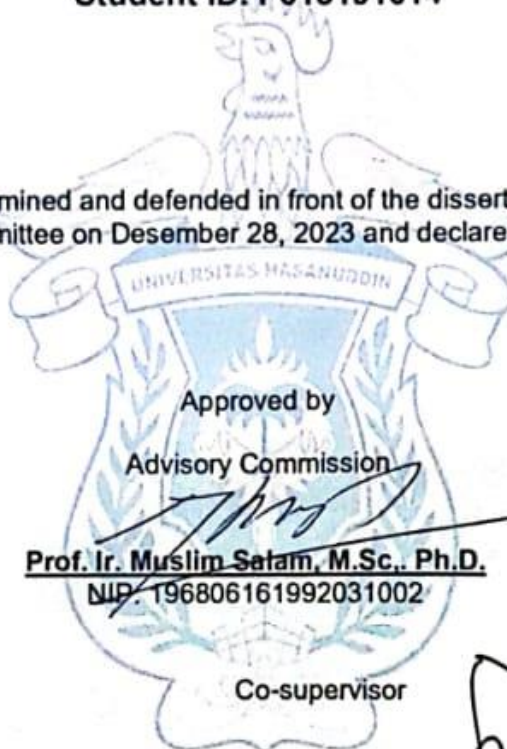


DISSERTATION

**A STUDY OF HUMAN CAPITAL IN STRENGTHENING
HORTICULTURAL AGRIBUSINESS INSTITUTIONS IN
ULUERE SUB-DISTRICT BANTAENG REGENCY**

AKBAR
Student ID. P013191014

Has been examined and defended in front of the dissertation examination
committee on Desember 28, 2023 and declared eligible



Approved by

Advisory Commission

Prof. Ir. Muslim Salam, M.Sc., Ph.D.
NIP. 196806161992031002

Co-supervisor

Dr. Ir. Ramdadanih, M.Si.
NIP. 196604271991032002

Co-supervisor

Prof. Ir. Muhammad Arsyad, SP., M.Si., Ph.D.
NIP. 197506092006041003

Head of Study Program,

Prof. Dr. Sc. Agr.-Ir. Baharuddin.
NIP. 196012241986011001

Dean of Graduate School,



Prof. Dr. Budu Ph.D., Sp.M (K), M. MedEd.
NIP. 196512311995031009

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, disertasi berjudul "*Kajian Human Capital dalam Penguatan Kelembagaan Agribisnis Hortikultura di Kecamatan Ulvere Kabupaten Bantaeng*" adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing (Prof. Ir. Muslim Salam, M.Sc. Ph.D, Dr. Ir. Rahmadanih, M.Si dan Prof. Ir. Muhammad Arsyad, SP., M.Si., Ph.D). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka disertasi ini. Sebagian dari isi disertasi ini telah dipresentasikan pada seminar internasional ISEPROLOCAL di Bengkulu dengan judul "*Kajian Human Capital pada Sistem kelembagaan Agribisnis Hortikultura*" dan telah dipublikasikan pada prosiding internasional E3S Web of Conference 373, 04007 (2023). Bab III telah dipublikasi di International Journal of Sustainable Development and Planning (IJS DP) | September 2023 | Vol 18 | Issue 9. Bab IV telah *accepted* pada jurnal Open Agriculture. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa disertasi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 28 Desember 2023



AKBAR
NIM P013191014

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT berkat segala limpahan rahmat, petunjuk, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian sampai penyusunan tulisan disertai dengan judul "*Kajian Human Capital dalam Penguatan Kelembagaan Agribisnis Hortikultura di Kabupaten Bantaeng*". Pada kesempatan ini penulis menyampaikan 'jazakumullah khairan katsiran' kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. dr. Budu Ph.D., Sp.M(K), Med.Ed., selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan Prof. Dr. Sc. Agr. Ir. Baharuddin selaku Ketua Program Studi S3 Ilmu Pertanian yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Ir. Muslim Salam, M.Sc. Ph.D, Dr. Ir. Rahmadanih, M.Si dan Prof. Ir. Muhammad Arsyad, SP., M.Si., Ph.D. selaku komisi pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan disertai ini.
3. Prof. Dr. Ir. Rahim Darma, MS, Prof. Dr. Ir. Muh. Hatta Jamil, SP., M.Si., Prof. Dr. A. Nixia Tenriawaru, SP., M.Si., dan Dr. Letty Fudjaja, SP., M.Si., selaku komisi penguji dan penilai kualifikasi ujian tertutup, dan seluruh staf pengajar yang telah mencurahkan ilmunya selama menempuh Pendidikan di Universitas Hasanuddin.
4. Ibunda Sitti Norma, Bapak mertua Sultan Djabba, S.Pd., M.Si, dan Ibu mertua Hasnah, Kakak-kakaku dan Adik-adikku tercinta sekeluarga, terima kasih atas segala doa dan dukungan, kebersamaan, cinta dan kasih sayang yang telah diberikan.
5. Kemenristek DIKTI yang telah memberikan kesempatan dan dukungan biaya kepada saya untuk melanjutkan pendidikan program doktor bidang ilmu pertanian melalui Beasiswa BPPDN 2019.
6. LLDIKTI Wilayah IX dan Universitas Muhammadiyah Makassar atas rekomendasi melanjutkan studi di Universitas Hasanuddin
7. Kepada Saudara/saudariku seperjuangan pada Program Doktor Ilmu Pertanian UNHAS Angkatan 2019, terima kasih atas bantuan, motivasi, persaudaraan, kebersamaannya selama ini.

8. Kepada Istriku tercinta Suharti Novial, S.Pd., M.Pd serta anakku Muhammad Jaisyul Imamah AR, Muhammad Althaf Al Fath AR, Aleena Mafaza Novialani AR dan Aleeta Mafaza Octavia Akbar atas dukungan kasih sayang dan penuh kesabaran mendampingi selama menempuh pendidikan S3 dan menjadi inspirasi untuk tetap bersemangat.
9. Kepada semua pihak yang turut membantu dalam penelitian dan penyusunan disertasi ini namun tidak disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya
10. Penulis berharap semoga hasil penelitian yang tertuang dalam disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Makassar, 28 Desember 2023

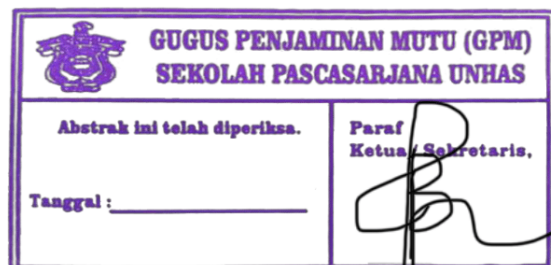
Akbar

ABSTRAK

Akbar. *Kajian Human Capital dalam Penguatan Kelembagaan Agribisnis Hortikultura di Kabupaten Bantaeng.* (dibimbing oleh **Muslim Salam, Muhammad Arsyad dan Rahmadanih**)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji karakteristik *human capital* pada sistem kelembagaan agribisnis hortikultura, dan pengaruhnya terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura melalui partisipasi dan fungsi koordinasi, serta pengaruhnya terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura melalui modal kelompok dan kepemimpinan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, data primer yang dikumpulkan dari 120 petani hortikultura, yang menjadi anggota kelompok tani, di Kabupaten Bantaeng. Data tersebut diolah dengan pendekatan statistik deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik *human capital* petani sebagai pelaku kelembagaan agribisnis hortikultura berada pada kategori cukup baik. Kemudian, ditemukan pula bahwa komponen *human capital* yang memiliki pengaruh langsung terhadap penguatan kelembagaan adalah *leadership*, dengan korelasi positif dan signifikan secara statistik. Selanjutnya variabel partisipasi tidak memiliki efek mediasi antara komponen *human capital* dan penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura. Sementara variabel fungsi koordinasi memiliki efek mediasi parsial antara *leadership* dengan penguatan kelembagaan, sedangkan variabel efektivitas kerja tim memiliki efek full mediasi terhadap penguatan kelembagaan. Hasil penelitian lainnya yang cukup penting adalah bahwa komponen modal manusia yang memiliki pengaruh langsung terhadap penguatan kelembagaan adalah *individual capability*, *individual motivation*, *the organizational climate* dan *workgroup effectiveness*, dengan korelasi positif dan signifikan secara statistik. Kemudian, variabel kepemimpinan dan modal kelompok memiliki efek mediasi parsial antara komponen *human capital* dan keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura.

Kata kunci: *agribisnis hortikultura, fungsi koordinasi, human capital, keberlanjutan kelembagaan, modal kelompok, partisipasi, penguatan kelembagaan.*





ABSTRACT

Akbar. *Human Capital Study on Strengthening Horticultural Agribusiness Institutions in Bantaeng Regency.* (supervised by **Muslim Salam, Muhammad Arsyad** and **Rahmadanih**)

The characteristics of human capital in the horticultural agribusiness institutional system and how it affects the sustainability of horticultural agribusiness institutions was studied through group capital and leadership. How it improves horticultural agribusiness institutions through participation and coordination functions was also examined. To accomplish these objectives, primary data was gathered from a sample of 120 horticulture farmers who are affiliated with farmer groups in Bantaeng Regency. Data collected was analyzed utilizing a descriptive method of statistical analysis and Structural Equation Modelling (SEM) with using Smart-PLS 4. Results demonstrated that the human capital characteristics of farmers as horticultural agribusiness institutional actors were in the satisfactory category. Subsequently it was also found that the human capital component that has a direct influence on institutional strengthening was the leadership, with a positive and statistically significant effect. Furthermore, the Participation variable did not have a mediating effect between the human capital component and institutional strengthening of horticultural agribusiness. Meanwhile the Coordination function variable had a partial mediation effect between leadership and institutional strengthening, despite the fact the teamwork effectiveness variable had a full mediation effect on institutional strengthening. Other important research results were that the human capital components that had a direct influence on institutional strengthening were individual capability, individual motivation, the organizational climate and workgroup effectiveness, with a positive and statistically significant correlation. At the point, leadership and group capital variables had a partial mediating effect between the components of human capital and the sustainability of horticultural agribusiness institutions.

Keywords: *coordination function, group capital, horticultural agribusiness, human capital, participation, institutional strengthening, institutional sustainability,*

	
GUGUS PENJAMINAN MUTU (GPM) SEKOLAH PASCASARJANA UNHAS	
Abstrak ini telah diperiksa.	Paraf Ketua / Sekretaris.
Tanggal : _____	

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN UMUM	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Novelti Penelitian	5
1.6. Kerangka Konseptual Penelitian	5
1.7. Konsep Operasional	6
1.8. Daftar Pustaka	7
BAB II KAJIAN <i>HUMAN CAPITAL</i> PADA SISTEM KELEMBAGAAN AGRIBISNIS HORTIKULTURA	
2.1. Abstrak.....	10
2.2. Pendahuluan.....	10
2.3. Metode Penelitian	13
2.4. Hasil dan Pembahasan	15
2.5. Kesimpulan	28
2.6. Daftar Pustaka	28
BAB III PERAN <i>HUMAN CAPITAL</i> DALAM PENGUATAN KELEMBAGAAN AGRIBISNIS HORTIKULTURA: BUKTI DARI <i>STRUCTURAL EQUATION MODELING</i>	
3.1. Abstrak.....	30
3.2. Pendahuluan.....	30
3.3. Metode Penelitian	33
3.4. Hasil dan Pembahasan	38

3.5. Kesimpulan	47
3.6. Daftar Pustaka	47
BAB IV PERAN MEDIASI KEPEMIMPINAN DAN MODAL KELOMPOK ANTARA HUMAN CAPITAL DAN KEBERLANJUTAN KELEMBAGAAN AGRIBISNIS	
4.1. Abstrak	53
4.2. Pendahuluan	53
4.3. Metode Penelitian	56
4.4. Hasil dan Pembahasan	59
4.5. Kesimpulan	70
4.6. Daftar Pustaka	71
BAB V. PEMBAHASAN UMUM	
5.1. <i>Human Capital</i> dan kelembagaan Agribisnis Hortikultura	75
5.2. Keterkaitan Antara <i>Human Capital</i> dan Penguatan Kelembagaan Agribisnis Hortikultura	76
5.3. Keterkaitan Antara <i>Human Capital</i> dan Penguatan Kelembagaan Agribisnis Hortikultura	76
5.4. Daftar Pustaka	77
BAB VI. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	
6.1. Kesimpulan Umum	79
6.2. Implikasi Kebijakan	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Nomor Urut	Halaman
1. Parameter, indikator dan pernyataan yang diukur pada kajian <i>human capital</i> pada system kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng, 2022.....	12
2. Kategori jawaban berdasarkan skala likert pada kajian <i>human capital</i> pada system kelembagaan agribisnis hortikultura, di Kabupaten Bantaeng, 2022 ...	13
3. Kategori penilaian keadaan <i>human capital</i> pada system kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng, 2022.....	13
4. Penilaian terhadap <i>individual capability</i> pelaku kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng.....	14
5. Distribusi frekuensi perpsepsi petani terhadap <i>individual capability</i> pengurus kelompok tani di Kabupaten Bantaeng	15
6. Penilaian terhadap <i>individual motivation</i> pelaku kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng.....	17
7. Distribusi frekuensi persepsi petani terhadap <i>individual motivation</i> pengurus kelompok tani di Kabupaten Bantaeng	18
8. Penilaian terhadap <i>leadership</i> pelaku kelembagaan agribisnis hortikultura, pada kajian <i>human capital</i> pada sistem kelembagaan agribisnis hortikultura, di Kabupaten Bantaeng, 2022	19
9. Distribusi frekuensi persepsi petani terhadap <i>leadership</i> pengurus kelompok tani di Kabupaten Bantaeng, 2022.....	21
10. Penilaian terhadap <i>the organizational climate</i> kelembagaan agribisnis hortikultura, pada kajian <i>human capital</i> terhadap sistem kelembagaan agribisnis hortikultura, di Kabupaten Bantaeng, 2022.....	22
11. Distribusi frekuensi persepsi petani terhadap <i>the organizational climate</i> kelompok tani di Kabupaten Bantaeng, 2022.....	23
12. Penilaian terhadap <i>workgroup effectiveness</i> kelembagaan agribisnis hortikultura, pada kajian <i>human capital</i> dalam sistem kelembagaan agribisnis hortikultura, di Kabupaten Bantaeng, 2022.	24
13. Distribusi frekuensi persepsi petani terhadap <i>workgroup effectiveness</i> kelompok tani di Kabupaten Bantaeng, 2022.....	25
14. Persamaan pengukuran variabel eksogen dan endogen penelitian Kajian <i>human capital</i> terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura.....	33

15. Variabel Laten dan Indikator pengukuran penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura	34
16. Hasil Uji Validitas Indikator penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura	37
17. Uji realibilitas variabel penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura	38
18. Hasil Uji <i>R-Square</i> kajian <i>human capital</i> terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura	38
19. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel <i>human capital</i> terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura	41
20. Persamaan pengukuran variabel eksogen dan endogen penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	51
21. Variabel laten dan indikator pengukuran penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura.....	52
22. Hasil uji validitas indikator penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	55
23. Uji realibilitas variabel penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	56
24. Hasil uji <i>R-Square</i> kajian <i>human capital</i> terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	56
25. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel <i>human capital</i> terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor Urut	Halaman
1. Kerangka konseptual faktor-faktor yang mempengaruhi penguatan kelembagaan agribisnis	6
2. Kerangka konseptual faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan kelembagaan agribisnis	6
3. Model Hibrid Lintas Full Pengaruh <i>human capital</i> melalui partisipasi dan fungsi koordinasi terhadap efektivitas kelembagaan agribisnis hortikultura.....	32
4. Hasil analisis <i>outer loading</i> penelitian kajian <i>human capital</i> terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura	35
5. Hasil analisis <i>outer loading</i> setelah menghilangkan indikator X2.1 dan X2.4 pada variabel <i>individual motivation</i>	36
6. Hasil analisis <i>bootstrapping</i> kajian <i>human capital</i> dalam Penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura	39
7. Kerangka penelitian pengaruh <i>human capital</i> melalui kepemimpinan dan modal kelompok terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	50
8. Hasil analisis <i>outer loading</i> penelitian kajian <i>human capital</i> dan keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	53
9. Hasil analisis <i>outer loading</i> setelah menghilangkan Indikator X ₂₁ , X ₂₄ , dan X ₃₃ .	54
10. Hasil analisis <i>bootstrapping</i> kajian <i>human capital</i> dan keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura	58

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Nomor Urut</i>	<i>Halaman</i>
1. Peta Lokasi Penelitian.....	91
2. Lampiran 1. Output penelitian 1	92
3. Lampiran 2. Output penelitian 2.....	93
4. Lampiran 3. Output penelitian 3.....	94
5. <i>Curriculum Vitae</i>	95

BAB I

PENDAHULUAN UMUM

1.1. Latar Belakang

Sub sektor hortikultura sebagai salah satu sub-sektor unggulan dalam pembangunan pertanian, telah tumbuh dan berkembang menjadi komoditas yang cukup diminati pasar. Hal ini dapat terlihat pada kenaikan rata-rata Produk Domestik Bruto (PDB) hortikultura sebesar 4,8%/tahun (Kementerian Pertanian, 2020). Kondisi ini dipengaruhi oleh semakin tingginya kesadaran konsumen akan arti pentingnya komoditas hortikultura yang tidak hanya sebagai bahan pangan, tetapi juga mempunyai kontribusi pada aspek kesehatan, estetika dan lingkungan. Komoditas hortikultura merupakan komoditas yang keberadaannya tidak dapat ditinggalkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari khususnya masyarakat Indonesia. Keberadaannya sangat diperlukan baik untuk menjadi konsumsi langsung maupun untuk menjadi bahan dasar olahan berbagai produk industri.

Salah satu faktor pendukung pengembangan agribisnis hortikultura adalah pemberdayaan petani melalui pengembangan kelembagaan. Peran kelembagaan agribisnis baik yang beroperasi pada sektor hilir, budidaya dan hulu dalam mendukung pengembangan agribisnis hortikultura sangat diperlukan dan dirasakan manfaatnya oleh petani dalam rangka peningkatan ekonomi keluarga (Teten *et al.*, 2018). Kelembagaan petani di pedesaan berkontribusi dalam akselerasi pengembangan sosial ekonomi petani; aksesibilitas pada informasi pertanian; aksesibilitas pada modal, infrastruktur, dan pasar; dan adopsi inovasi pertanian (Anantanyu, 2011). Hal ini mengisyaratkan bahwa penguatan kelembagaan adalah hal yang harus dilakukan sebagai bagian dalam pengembangan sektor hortikultura.

Modal dasar pengembangan kelembagaan adalah modal manusia (*human capital*). Modal manusia yang tinggi dimiliki oleh kelembagaan dicirikan oleh berkembang dan berfungsinya kelembagaan di tengah masyarakat dengan baik. Dengan dasar ini, maka upaya pemberdayaan petani melalui pengembangan kelembagaan, harus didasarkan kepada pemahaman yang utuh terhadap kualitas modal manusia yang dimiliki, sehingga rancangan kelembagaan akan menjadi lebih tepat. Bentuk kelembagaan yang dapat dibangun sangat tergantung kepada kapasitas individu dan kapasitas lembaga itu sendiri disamping kemampuan sumberdaya lainnya yang dimiliki dalam kelembagaan tersebut. Dengan kata lain,

modal manusia yang dimiliki masyarakat tersebut merupakan basis utama untuk membangun kelembagaan agribisnis.

Mengembangkan kelembagaan yang berbasis potensi diri, berarti membangun suatu fondasi untuk aksi kolektif yang merupakan strategi esensial dalam meningkatkan *bargaining position* dengan pihak luar. Untuk mampu merumuskan bentuk kelembagaan yang sesuai, maka pemahaman terhadap modal manusia masyarakat merupakan langkah awal yang penting. Pemahaman terhadap modal manusia dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengukur kapabilitas modal manusia yang dimiliki masyarakat tersebut, dengan memfokuskan kepada kemampuan individu pelaku kelembagaan setempat. Gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pada petani akan menjadi panduan dalam membuat pola penguatan kelembagaan agribisnis yang relevan yang mampu mendorong pemberdayaan ekonomi rumah tangganya dengan efisien.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pengembangan agribisnis hanya dikaitkan dengan aktivitas pada aspek budidaya dan daya saing produk hortikultura (Golban, 2015; Muh, 2012) serta mengembangkan kelembagaan kemitraan usaha hortikultura melalui proses sosial yang matang (Dastagiri *et al.*, 2013). Sementara penelitian sebelumnya tentang kelembagaan agribisnis hanya meneliti tentang Interkonektivitas dan peranan kelembagaan peningkatan kapasitas kelembagaan yang dipengaruhi oleh kedinamisan dan partisipasi anggota (Arsyad *et al.*, 2021; Lynggaard, 2001; Rumihat, 2017).

Penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura harus mempertimbangkan factor pengetahuan dan *skill* masyarakat petani dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Selain itu, juga harus mempertimbangkan fungsi koordinasi dalam kelompok, modal kelompok, keadaan ekonomi masyarakat desa serta partisipasi petani dalam penguatan kelembagaan agribisnis. Semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia di suatu daerah, semakin produktif angkatan kerja, dan semakin tinggi peluang melahirkan inovasi yang menjadi kunci pertumbuhan secara berkelanjutan. Sementara berdasarkan penelitian Airyq *et al.* (2023) mengatakan bahwa pola kepemimpinan dan keterbatasan sumber daya manusia masih menjadi faktor penghambat dalam pengelolaan kelembagaan yang baik. *Human capital* merupakan pengetahuan, *skill*, dan pengalaman yang dibawa pegawai ketika meninggalkan perusahaan (Starovic & Marr, 2005) yang merupakan kemampuan organisasi dalam mengekstraksi solusi terbaik yang

bersumber dari pengetahuan individu (Bontis, 1998). Selama ini, pemerintah hanya fokus pada pengembangan infrastruktur dan peningkatan produksi tetapi tidak memperhatikan faktor *human capital* (modal manusia) sebagai salah satu faktor pendukung pengembangan komoditas agribisnis hortikultura.

Kualitas *human capital* yang bagus akan berpengaruh pada kecakapan menggunakan sumber daya lainnya secara efisien dan ekonomis, yang nantinya dapat memberikan kekuatan dalam pengembangan kelembagaan agribisnis. Hal ini juga akan berdampak pada koordinasi yang maksimal, meningkatkan modal kelompok serta berefek pada ekonomi masyarakat petani. Oleh karena itu *human capital* telah menjadi hal yang sangat bernilai dalam pengembangan kelembagaan. Hal ini menimbulkan tantangan bagi para petani untuk mengidentifikasi dan mengukur kekuatan tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Kualitas SDM yang bagus akan berpengaruh pada kecakapan menggunakan sumber daya lainnya secara efisien dan ekonomis, yang nantinya dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh karena itu *human capital* telah menjadi hal yang sangat bernilai dalam dunia bisnis modern. Hal ini menimbulkan tantangan bagi para petani untuk mengidentifikasi dan mengukur kekuatan tersebut. *Human capital* merupakan hal yang penting dalam membangun sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena *human capital* adalah kunci utama dalam membangun sumber daya dan kekuatan organisasi (Khan & Quaddus, 2018). Dewasa ini, globalisasi dan kejenuhan pasar kerja yang disebabkan oleh penurunan kinerja di berbagai negara di dunia mengharuskan setiap perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap *human capital* (Marimuthu *et al.*, 2009). Sumber daya manusia yang dimaksud meliputi wilayah pengetahuan, pengalaman dan keterampilan petani. Ketiga wilayah tersebut harus dibina secara integrative dan selaras agar bisa dimanfaatkan secara optimal dalam rangka meningkatkan peran kelembagaan agribisnis hortikultura. Untuk membantu petani memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi maka dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan *human capital* petani, sebagai pelaku kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng?
2. Bagaimanakah pengaruh komponen *human capital* melalui partisipasi petani dan fungsi koordinasi terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng?

3. Bagaimanakah pengaruh komponen *human capital* melalui kepemimpinan dan modal kelompok terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis keadaan *human capital* petani, sebagai pelaku kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng
2. Menganalisis pengaruh komponen *human capital* terhadap penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura melalui partisipasi petani dan fungsi koordinasi di Kabupaten Bantaeng
3. Menganalisis pengaruh komponen *human capital* melalui kepemimpinan dan modal kelompok terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu:

- 1) Manfaat Praktis
 - a. Untuk pemerintah: Memberikan acuan dan masukan sebagai referensi untuk mengambil sebuah kebijakan dalam rangka penguatan kelembagaan dalam mendukung pengembangan agribisnis hortikultura
 - b. Untuk petani: Meningkatkan Sumber Daya manusia petani di Kabupaten Bantaeng dan memberikan pemahaman tentang pentingnya *human capital* dalam penguatan dan keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura di Kabupaten Bantaeng.

- 2) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan serta memberikan masukan kepada praktisi dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan

1.5. Kebaruan Penelitian

Adapun kebaruan dari penelitian ini adalah:

1. Menemukan realitas kualitas *human capital* pelaku kelembagaan agribisnis hortikultura
2. Menemukan pengaruh *human capital* dalam penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura melalui partisipasi dan fungsi koordinasi.

3. Menemukan pengaruh *human capital* terhadap keberlanjutan kelembagaan agribisnis hortikultura melalui kepemimpinan dan modal kelompok.

1.6. Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk menjawab masalah penelitian ini, maka pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan teori *human capital* oleh Gary (1993) yang menyatakan bahwa adanya hubungan kausalitas antara *human capital* dan penguatan organisasi dalam memperoleh keuntungan. Teori ini menyatakan bahwa keuntungan yang berkelanjutan dapat dicapai melalui pendekatan *human capital*. Hal ini dirangkum oleh Peterson & Spiker (2005) bahwa *human capital* adalah aset individu selaku pegawai yang berisikan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keterampilan (*skills*), sikap (*attitude*), nilai (*value*), dan atribut personal lainnya (*personal attributes*) yang memiliki nilai tambah bagi organisasi.

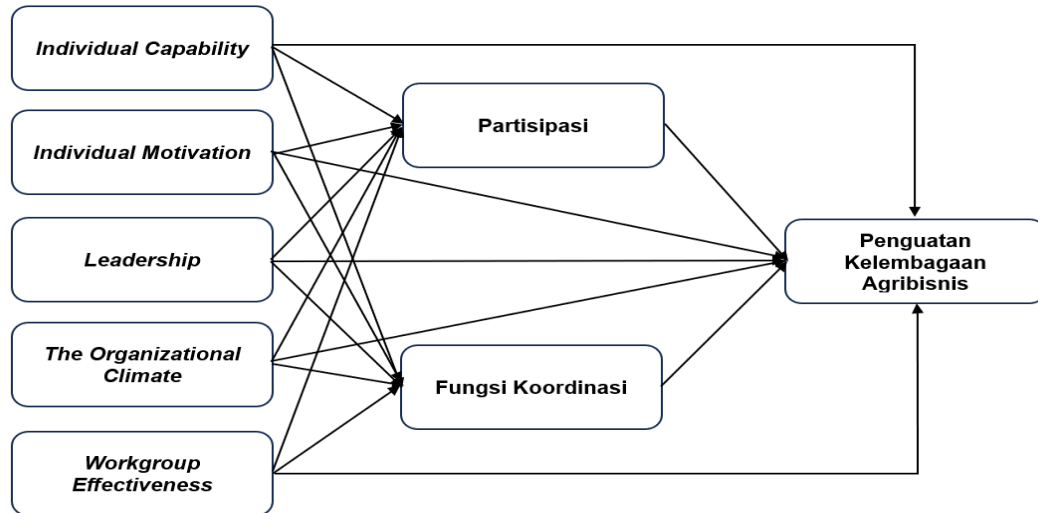
Higa *et al.* (2019) menyatakan bahwa hanya perusahaan yang dapat memproduksi pengetahuan baru secara berkelanjutan saja yang mampu mencapai posisi lebih baik untuk memiliki daya saing. Menurut Mayo (2000) sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate* dan *workgroup effectiveness*.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *human capital* dapat memberikan nilai lebih dalam meningkatkan daya saing setiap usaha. Noorina, (2014) mengatakan bahwa asset non fisik (*intellectual capital*) seperti pengetahuan dan kompetensi petani dapat meningkatkan daya saing. Acemoglu *et al.* (2014) mengatakan bahwa *human capital* dan kelembagaan adalah dua hal yang saling terkait dalam pembangunan ekonomi jangka panjang.

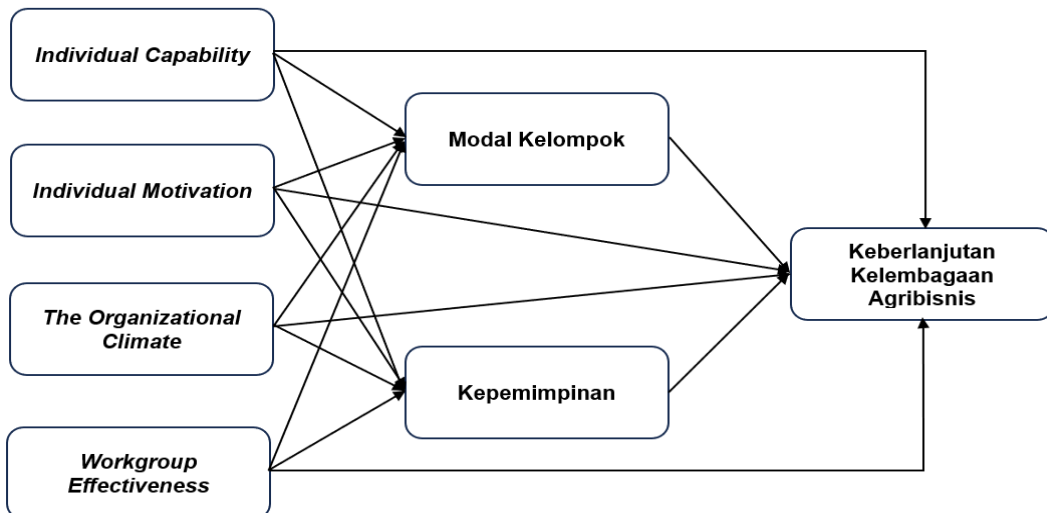
Dias & Tebaldi (2012) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *human capital* dan kelembagaan yang tercermin dalam penciptaan pengetahuan melalui peningkatan tingkat pendidikan. Akselerasi tingkat pertumbuhan modal manusia menghasilkan perbaikan dalam institusi structural. *Human capital* selalu merupakan sumber yang potensial untuk keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Kerangka konseptual penelitian ini menunjukkan interaksi hubungan unsur-unsur terkait dalam pengembangan *human capital* pelaku kelembagaan agribisnis secara terintegrasi baik langsung maupun tidak langsung dalam rangka penguatan kelembagaan agribisnis hortikultura. kerangka konseptual ini membangun sebuah makna bahwa, partisipasi, fungsi koordinasi dan modal kelompok dipengaruhi oleh

komponen *human capital*, serta kelembagaan agribisnis yang kuat dipengaruhi oleh *human capital* petani. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, maka kerangka konseptual dibangun dalam dua konsep sesuai dengan tujuan penelitian seperti yang terlihat pada Gambar 1.1 dan 1.2.



Gambar 1.1. Kerangka konseptual faktor-faktor yang mempengaruhi penguatan kelembagaan agribisnis



Gambar 1.2. Kerangka konseptual faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan kelembagaan agribisnis

1.7. Konsep Operasional

1. *Human capital* adalah kombinasi dari *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate* dan *workgroup effectiveness* seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

2. Kelembagaan agribisnis adalah lembaga petani yang berada pada kawasan lokalitas berupa organisasi keanggotaan yaitu petani-petani yang tergabung dalam kelompok tani untuk menunjang pengembangan agribisnis hortikultura.
3. *Individual capability* adalah kemampuan individu petani, baik yang bersumber dari pengetahuan (*knowledge*), maupun pengalaman (*work experience*) yang berkaitan dengan budidaya kentang.
4. *Individual motivation* adalah kesediaan petani untuk melakukan upaya yang keras ke arah tujuan kelompok tani yang terkait dengan hal-hal yang membuat para petani bekerja keras secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan
5. *Leadership* adalah sikap kepemimpinan yang ditampilkan oleh petani dalam melakukan tugasnya sebagai anggota kelompok tani dan mampu melakukan proses kepemimpinan dengan orientasi partisipasi dan pengakuan antara sesama petani.
6. *The organizational climate* adalah budaya kelompok tani yang membentuk persepsi petani terhadap lingkungan kelompok baik secara individu maupun kelompok yang berkaitan dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, suasana kerja yang bersahabat, serta Adanya dukungan sarana dan prasarana
7. *Workgroup effectiveness* yang efektif adalah kemampuan petani dalam bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan meliputi pemahaman terkait produktivitas dan kepuasan petani.
8. Partisipasi merupakan keterlibatan petani dalam pengambilan keputusan kelompok baik pada kegiatan perencanaan, pelaksanaan kegiatan maupun evaluasi kegiatan kelompok.
9. Modal kelompok adalah kekayaan yang dimiliki oleh kelompok secara kelembagaan, baik yang berupa harta bergerak maupun yang tidak bergerak seperti lahan, akte notaris kelompok dan AD dan ART kelompok tani
10. Fungsi koordinasi adalah proses komunikasi yang terjalin baik sesama anggota kelompok tani.

1.8. Daftar Pustaka

- Acemoglu, D., Gallego, F. A., & Robinson, J. A. (2014). Institutions, human capital, and development. *Annual Review of Economics*, 6, 875–912. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080213-041119>
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi,

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>

Anantanyu, S. (2011). Kelembagaan petani: peran dan strategi pengembangan kapasitasnya. *SEPA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 7(2).

Arsyad, M., Nuddin, A., Fahmid, I. M., Salman, D., Tina Pulubuhu, D. A., Unde, A. A., Rasyid J, A., & Amiruddin, A. (2021). Linkage of Roles Between Institutions for Agricultural Development in Indonesian Border Area. *Agroland: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*, 28(1), 1–16. <https://doi.org/10.22487/agrolandnasional.v27i3.619>

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>

Dastagiri, M. B., Ramesh, C., Immanuelraj, T. K., & Hanumanthaiah, C. V. (2013). Indian Vegetables: Production Trends, Marketing Efficiency and Export Competitiveness. *American Journal of Agriculture and Forestry*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.11648/j.ajaf.20130101.11>

Dias, J., & Tebaldi, E. (2012). Institutions, human capital, and growth: The institutional mechanism. *Structural Change and Economic Dynamics*, 23(3), 300–312. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2012.04.003>

Gary, S. B. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition). In *University of Chicago Press*.

Golban, A. (2015). The analysis of competitiveness and competitive advantage of the horticultural production from the Republic of Moldova: challenges and opportunities. *Agricultural Economics and Rural Development*, 12(1), 27–43.

Higa, K., Nonaka, R., Tsurumi, T., & Managi, S. (2019). Migration and human capital: Evidence from Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 54, 101051. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2019.101051>

Kementerian, P. (2020). Statistik Konsumsi Pangan Tahun 2020. *Pusat Data Dan Informasi Pertanian Kementerian Pendidikan*, 3(April), 49–58.

Khan, E. A., & Quaddus, M. (2018). Dimensions of human capital and firm performance: Micro-firm context. *IIMB Management Review*, 30(3), 229–241. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.004>

Lynggaard, K. S. C. (2001). The farmer within an institutional environment. Comparing Danish and Belgian organic farming. *Sociologia Ruralis*, 41(1), 85–111. <https://doi.org/10.1111/1467-9523.00171>

Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance: Evidence From Developmental Economics. *Journal of International Social Research*, 2(8). <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#0>

Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 521–533. <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>

- Muh, T. (2012). Strategi Pengembangan Agribisnis Sayuran di Sulawesi Selatan. *Jurnal Litbang Pertanian*, 31(2), 43–50. <https://doi.org/10.51454/instek.v2i2.106>
- Noorina, H. (2014). Intellectual capital dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur. *Jurnal Etikonomi*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.4018/978-1-59140-573-3.ch036>
- Peterson, S. J., & Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: A positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153–167. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2005.03.002>
- Rumihat, I. S. (2017). Capacity Building of Farmer Groups in Agroforestry Farming: Case Study in Cukangkawung Village, Sodonghilir Subdistrict, Tasikmalaya District, West Java Province). *Jurnal Penelitian Sosial Dan Ekonomi Kehutanan*, 14(1), 1–17. <http://dx.doi.org/10.20886/jpse.2017.14.1.1-17>
- Starovic, D., & Marr, B. (2005). Understanding corporate value: managing and reporting intellectual capital. *Chartered Institute of Management Accountants*, 6. http://www.valuebasedmanagement.net/articles_cima_understanding.pdf
- Teten, T., Suyudi, & Hendar, N. (2018). Institutional Role in the Development of Mendong Agribusiness. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 4(2), 210–226.