

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 KESIMPULAN**

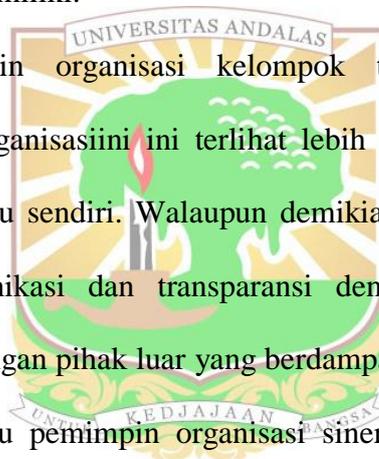
Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan tentang struktur organisasi, tata keola , karakteristik kepemimpinan dan kinerja organisasi, maka dapat di uraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Struktur organisasi kelompok tani Sinergy Tani sudah jelas tersusun sesuai dengan pembagian kerja dan tugas dari masing-masing pengurus organisasi. Yang mana pemilihan struktur pengurus berdasarkan kepada musyawarh dilihat dari pengalaman dan keterampilan masing-masing. Sedangkan pada organisasi kelompok tani Harapan Gumanti juga sudah tersusun sesuai dengan pembagian kerja masing.
2. Tata kelola kelompok tani Sinergy Tani sudah mendukung proses keberlangsungan organisasi kelompok tani itu sendiri. pengelolaan yang dilakukan oleh kelompok tani Sinergi Tani berpatokan kepada AD ART yang telah dibuat dan juga ada standar-standar tertentu yang ditetapkan oleh kelompok tani Sinergi Tani. Kelompok tani Sinergi Tani juga menghindari hal-hal yang akan membuat perpecahan di antara organisasi, Itu jugalah yang menjadi salah satu alasan kelompok tani Sinergi Tani masih eksis sampai hari ini. Sedangkan pada organisasi kelompok tani Harapan Gumanti juga melakukan pengelolaan manajemen organisasi dengan selalu mematuhi aturan dan kriteria-kriteria standar yang telah di tetapkan, menjaga transparansi dan hubungan timbal balik antara sesama pengurus dan anggota, serta juga melakukan pengawasan dengan mendatangkan dinas

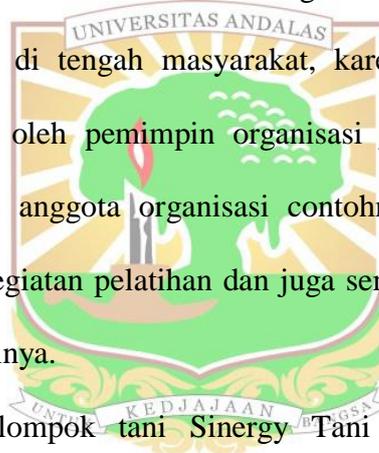


pertanian untuk memberikan penyuluhan pertanian kepada anggota kelompok tani Harapan Gumanti agar semakin termotivasi dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam bidang pertanian. Hal ini terlihat pengurus organisasi kelompok tani Harapan gumanti Sangat antusias untuk sama-sama meningkatkan sumber daya manusia baik itu dari pengurus maupun kepada anggota organisasi yang aktif. Adanya motivasi untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia lebih mudah pula bagi organisasi maupun anggota organisasi itu sendiri untuk meningkatkan kualitas organisasi maupun kualitas pertanian yang mereka miliki.

3. Karakteristik pemimpin organisasi kelompok tani Sinergy Gumanti disimpulkan bahwa organisasi ini terlihat lebih banyak didominasi oleh pemimpin organisasi itu sendiri. Walaupun demikian Ketua organisasi juga tetap menjalin komunikasi dan transparansi dengan anggota dan juga menjalin kerjasama dengan pihak luar yang berdampak positif bagi kelompok tani Sinergy. Selain itu pemimpin organisasi sinergy tani juga memiliki karakteristik yang mempunyai link dan jaringan yang dimiliki oleh pemimpin Sinergy Tani cukup luas, Ia mempunyai jaringan-jaringan dan komunikasi yang baik dengan beberapa PT swasta dan bisa memanfaatkan peluang tersebut yang juga berdampak kepada kelompok tani itu sendiri, Pemimpin organisasi kelompok tani Sinergy Tani juga terlibat dalam beberapa kegiatan-kegiatan politik, dan juga memiliki kedekatan emosional dengan beberapa pejabat. Sedangkan pada organisasi kelompok Tani Harapan Gumanti pemimpin sangat menjaga transparansi untuk sama-sama



membangun kepercayaan dan juga transparansi kepada seluruh anggota, organisasi mereka juga melakukan laporan setiap bulan dan juga laporan tahunan secara jelas dan itu bisa didapatkan oleh seluruh anggota organisasi kelompok tani Di dalam memelihara kerjasama kelompok, pemimpin organisasi kelompok tani Harapan gumanti, memperlihatkan kinerjanya terlebih dahulu agar ide atau gagasan dari seorang pemimpin bisa ditaati oleh pengurus dan juga anggota organisasi dan juga mendapatkan dukungan penuh dari anggota organisasi itu sendiri kinerja yang dilakukan berupa Pemimpin organisasi terjun terlebih dahulu di dalam kegiatan pertanian. Pempin juga membangun eksistensi di tengah masyarakat, karena eksistensi dan juga prestasi yang dimiliki oleh pemimpin organisasi juga sangat dibutuhkan sebagai pedoman bagi anggota organisasi contohnya di dalam kegiatan-kegiatan penyuluhan kegiatan pelatihan dan juga seminar seorang pemimpin menunjukkan eksistensinya.



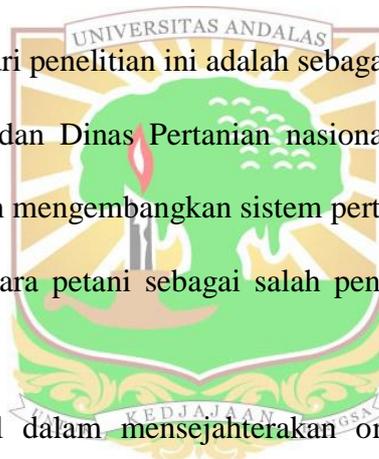
4. Kinerja organisasi kelompok tani Sinergy Tani ini sudah mempunyai pembagian kinerja yang jelas yang demi keberlangsungan organisasi itu sendiri seperti melakukan berbagai upaya agar tetap bisa membudidayakan dan mengusahan usaha tani tetap stabil baik dari segi hasil maupun harga pertanian, berusaha meminimalisir kendala yang ada dengan bekerja sama dengan berbagai perusahaan untuk mendapatkan bantuan modal, pupuk pestisida ataupun bibit tanaman. Sedangkan pada organisasi kelompok tani Harapan Gumanti, membagi pekerjaan secara bergiliran seperti di dalam proses penanaman bawang merah mulai dari pengolahan dilakukan secara

bergotong-royong proses perawatan seperti penyemprotan dilakukan secara bergiliran tiap-tiap anggota mendapatkan jatahnya masing-masing untuk melakukan penyemprotan sampai kepada proses pemanenan nantinya .Kalau kapasitas tenaga kerja tidak mencukupi untuk perawatan tanaman organisasi kelompok tani Harapan Gumanti merekrut beberapa buruh untuk melakukan perawatan, gaji dari buruh tersebut diambil dari kas atau biaya operasional untuk satu trip tanaman. Jadi setiap anggota kelompok tidak ada yang merasa terbebani

## 5.2 Implikasi

Adapun implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kementrian Pertanian dan Dinas Pertanian nasional maupun daerah mulai melakukan evaluasi dan mengembangkan sistem pertanian modren yang lebih menguntungkan bagi para petani sebagai salah penopang terbesar ekonomi negara.
2. Pemerintah turut andil dalam mensejahterakan organisasi kelompok tani dengan cara memberikan penyuluhan dan memberikan bantuan pertanian terhadap organisasi kelompok tani.
3. Pengurus ataupun pemimpin organisasi untuk lebih meningkatkan lagi fungsi motivasi sebagai seorang pemimpin kepada bawahannya. Pemimpin harus mampu menyadari faktor-faktor potensial yang mampu mempengaruhi motivasi bawahan untuk lebih giat bekerja. Hal ini sangat penting karena memiliki karyawan yang termotivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi.



4. Organisasi tani yang ada di Lembah Gumanti untuk lebih mematangkan dan meningkatkan kinerja organisasi agar berjalan sebagaimana mestinya karena Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai atau anggota yang berkualitas kinerjanya Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki keterbatasan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah ketersediaan sumber referensi terbaru baik buku ataupun jurnal yang sesuai dengan judul penelitian ini yang mengharuskan referensi terbaru, yaitu maksimal 5 tahun untuk referensi dari jurnal, dan 10 tahun untuk referensi dari buku. Hal ini dikarenakan sumber penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penulis lebih banyak yang mengkaji dengan pendekatan kuantitatif, sehingga masih belum banyak sumber pendukung yang terbaru sesuai dengan penelitian penulis yang menggunakan pendekatan kualitatif metode komparatif.

### **5.4 Saran Penelitian Selanjutnya**

Sehubungan dengan keterbatasan penelitian ini, untuk penelitian selanjutnya disarankan mengkaji penelitian ini dengan lebih banyak variabel dan juga dengan menggunakan metode multiple case studies.