

PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN MASA DEPAN

Nurul Amalia¹, Muhammad Rizki Syahputra², Shivva Amalia Khoiralla³, Mochammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: nurulamalia280902@gmail.com, rizky14syahputra@gmail.com, Shivvaamalia063@gmail.com,
Isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstrak

Situasi VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, dan Ambiguous)—situasi di mana dunia sangat dinamis dan sulit diprediksi—tercipta sebagai akibat dari realitas perubahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas tulisan dan kajian terkini mengenai ciri-ciri kepemimpinan masa depan yang tepat untuk beradaptasi terhadap perubahan. Selain itu, hal ini menawarkan perspektif luas tentang kepemimpinan masa depan dan merangsang refleksi terhadap isu-isu terkait kepemimpinan. Informasi untuk pekerjaan ini dikumpulkan melalui tinjauan literatur dan analisis data dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal dan situs web yang berhubungan dengan kepemimpinan di era VUCA. Informasi tersebut kemudian dikaji secara deskriptif.

Kata Kunci: *VUCA, Kepemimpinan, Pengembangan Kepemimpinan*

Abstract

VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous) situations—situations where the world is very dynamic and difficult to predict—are created as a result of changes in reality. The purpose of this research is to discuss recent writings and studies regarding the characteristics of future leadership that are appropriate for adapting to change. Additionally, it offers a broad perspective on the future of leadership and stimulates reflection on leadership-related issues. This work information was collected through literature reflection and data analysis from various sources, including books, journals and websites related to leadership in the VUCA era. This information is then studied descriptively.

Keywords: *VUCA, Leadership, Leadership Development*

PENDAHULUAN

Meskipun globalisasi, atau disebut VUCA, menyinggung iklim yang semakin bergejolak, kacau, dan sarat dengan kerentanan, terutama kebiasaan baru, di mana ada masalah yang muncul dari cara-cara baru manusia dalam berperilaku, gangguan di semua lini, dan jumlah pesaing yang tiba-tiba banyak. VUCA adalah masa perubahan yang cepat, dan yang mengejutkan, perubahan tersebut dapat merusak kerangka kerja jika mereka yang memegang kendali tidak bertindak lebih imajinatif dan kreatif (Kennedy, 2020, p. 134).

Masa VUCA atau ketidakpastian, kerentanan, kerumitan, dan ketidakjelasan adalah masa yang penuh dengan kerentanan. Ketidakpastian direncanakan sebagai sesuatu yang mudah berubah; kerentanan adalah kerentanan; kerumitan adalah apa yang sedang terjadi; serta ketidakjelasan adalah tidak ada kejelasan. Nathan (2014) dalam buku harian Business Skylines

menyebutkan bahwa saat ini kita hidup di "dunia VUCA". Perubahan konstan yang terjadi di masa VUCA membuat banyak jerat bagi para pionir. Jadi, seorang pionir harus memiliki harapan tentang manfaat yang dibutuhkan organisasi yang ia pimpin untuk menghadapi semua kesulitan.

Kerangka waktu VUCA, yang merepresentasikan ketidakstabilan, kerentanan, kerumitan dan ketidakpastian, merupakan periode yang terbuka. Ketidakstabilan dimaksudkan sebagai ketidakstabilan, kerentanan adalah sangat mengerikan, kerumitan adalah situasi yang ternyata semakin rumit, dan ketidakjelasan tidak memiliki kejelasan. Saat ini, sesuai dengan artikel Nathan (2014) dalam buku harian Business Skylines, kita hidup di "dunia VUCA". Perubahan yang konsisten pada masa VUCA membawa berbagai keterikatan otoritas. Untuk menaklukkan para penghalang, seorang pelopor harus bersikap positif dan membedakan keuntungan yang dihargai oleh asosiasi mereka.

Percakapan sesekali tentang pemimpin dan kepemimpinan tidak pernah berhenti; sebaliknya, mereka menjadi lebih sering. Keberhasilan para pemimpin dan kepemimpinan, khususnya dalam organisasi, adalah sesuatu yang terus-menerus diupayakan untuk dipahami dan diidentifikasi oleh para praktisi, cendekiawan, peneliti, dan pengamat tantangan kepemimpinan. Jadi, untuk melihat keunggulan perusahaan yang dipimpinnya dan mengatasi segala kendala, seorang pemimpin harus bersikap positif (Azahari et al., 2021, p. 115). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan situasi apa pun. Seluruh jajaran karyawan dalam suatu perusahaan harus menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi selain para pemimpin, sehingga setiap orang berasal dari pimpinan tertinggi.

Pemimpin Masa Depan oleh Peter Drucker Ada tekanan untuk mengubah perilaku kepemimpinan di masa depan. Menurut Drucker, pemimpin yang hebat tidak hanya memberikan tanggung jawab kepada bawahannya tetapi juga mendelegasikan tugas kepada mereka dalam Dwi Setyorini (2008). Lebih jauh lagi, Drucker memperingatkan bahwa jenis organisasi baru yang sebelumnya dibayangkan muncul sebagai akibat dari kemajuan teknologi, persaingan internasional, dan pergeseran demografi. Untuk mempertahankan kesinambungan, pemimpin organisasi harus terampil dalam mengatur berbagai panduan kepemimpinan. Pemimpin harus mempunyai kemampuan memprediksi berbagai fenomena di masa depan. Kapasitas untuk

memprediksi beragam fenomena masa depan dan kemudian mengubahnya menjadi praktik kepemimpinan akan memberikan kontribusi yang berguna di masa depan. Kepemimpinan sangat penting bagi organisasi.

KAJIAN TEORITIK

Pengembangan Kepemimpinan

Kemajuan otoritas menumbuhkan batas orang untuk bertindak dalam posisi yang berpengaruh dalam asosiasi. (Wikipedia) Sebuah siklus untuk memperluas kemampuan asosiasi untuk memberikan inisiatif dalam mencapai tujuan hirarkis (Hart, Conklin, dan Allen, 2008) dalam (Makmun, 2018, 3P). Peningkatan inisiatif adalah upaya untuk meningkatkan kapasitas otoritas ke tingkat yang lebih signifikan. (Khanifah, 2014, 3P)

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dicitrakan sebagai proses yang membingungkan di mana seorang pelopor mempengaruhi bawahan dalam melakukan dan mencapai visi, misi, dan usaha, atau target yang dengannya asosiasi menjadi lebih berkembang dan bergabung bersama. Seorang pelopor melakukan interaksi ini dengan menerapkan kualitas inisiatif mereka, khususnya keyakinan, nilai, moral, karakteristik karakter, informasi, dan kemampuan. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada di dalam diri seorang individu atau pelopor, yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan sengaja dalam suatu hubungan usaha untuk mencapai tujuan yang ideal. Inisiatif adalah sebuah proses bagaimana mengkoordinasikan dan menyelesaikan eksekusi untuk mencapai pilihan-pilihan yang dibutuhkan. Inisiatif adalah perkembangan tentang bagaimana mengedarkan rencana permainan dan keadaan pada waktu tertentu.

Vuca

Saat ini kita sedang memasuki masa yang penuh masalah, di mana banyak perubahan terjadi karena adanya kemajuan inovatif, yang juga menyiratkan kerentanan dan kelemahan terhadap perubahan. Masa VUCA menggambarkan keadaan bisnis yang mendorong kerentanan dan variabilitas, yang menyebabkan kegelisahan. Pengertian VUCA menurut US Armed force War School (dalam Aribowo dan Wirapraja, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Volatility (Bergejolak). Bagian ini menunjukkan bahwa saat ini tidak ada bisnis yang dapat dijalankan dengan stabil karena kecepatan kemajuan teknologi. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai kemajuan yang bergantung pada pergantian inovasi yang cepat dan terus berkembang. Karena kondisi ini, pengelola uang juga dipaksa untuk berubah mengikuti perkembangan penggunaan yang inovatif.
2. Uncertainty (Ketidakpastian). Bagian ini menggambarkan bahwa tidak ada yang dapat ditemukan dalam mempertahankan siklus bisnis. Kerentanan ini membuat kondisi pasar dan industri sulit untuk dipahami, diantisipasi, dan bertahan. Karena kondisi ini, banyak organisasi yang memilih untuk "berhenti" dan tidak melakukan perbaikan terhadap kerentanan yang terjadi. Pada umumnya, kegiatan ini dilakukan karena adanya perasaan rapuh terhadap perubahan dalam keadaan yang juga terus berkembang.
3. Complexity (Kekacauan). Bagian ini menggambarkan kerumitan bisnis yang berbelit-belit. Bertahun-tahun sebelumnya, organisasi sangat berpusat pada pencarian keuntungan untuk bisnis yang mereka jalankan. Namun, saat ini, ada banyak variabel yang harus dipertimbangkan untuk membuat organisasi tetap masuk akal meskipun menghadapi persaingan industri yang serius.
4. Ambiguity (Kebiasan). Ketidakjelasan Sesuatu yang ditampilkan di bagian ini adalah penggambaran wilayah bisnis yang tidak dapat disangkal. Dalam periode yang sedang berlangsung, ada banyak pemain bisnis baru yang kehadirannya eksentrik. Pemain bisnis lama yang awalnya tidak bersinggungan dengan wilayah bisnis kita dapat memperluas wilayah bisnis mereka dan mengambil lahan yang sama, sehingga mereka dapat diklasifikasikan sebagai pesaing. Ilustrasi yang cukup jelas mengenai batasan bisnis yang berat sebelah adalah perluasan bisnis yang dilakukan oleh para penyedia jasa ojek online di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan cara subyektif untuk menangani pemeriksaannya dalam artikel ini. Untuk sementara, bermacam-macam informasi diarahkan dengan memanfaatkan strategi penelitian area kerja. Memimpin area kerja yang berkonsentrasi pada melibatkan pencarian

berbagai macam tulisan, termasuk buku, catatan dan laporan mengenai penemuan dari investigasi terdahulu.

Menurut Webster dan Watson (2002), studi literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengkaji kembali sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan topik tertentu untuk menghasilkan informasi baru atau mengembangkan pemahaman yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbicara tentang kepemimpinan sangatlah menarik karena terdapat berbagai sudut pandang yang berbeda mengenai pemimpin dan kepemimpinan secara umum. Kadang-kadang menarik perhatian orang. Sahabuddin (2021) berpendapat bahwa karena manusia memiliki keterbatasan dalam beberapa hal dan memiliki beberapa bakat, maka diperlukan kepemimpinan. Manusia mempunyai kapasitas kepemimpinan yang terbatas, namun beberapa orang juga memiliki kualitas-kualitas ini dalam jumlah yang lebih besar. Jadi jelas bahwa jika ada sekelompok individu, diperlukan seorang pemimpin, yang mungkin memiliki gaya dan sikap kepemimpinan yang berbeda, namun dapat menyelaraskan kelompoknya secara teratur sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan. tujuan yang dimaksudkan. Kellerman menyatakan bahwa telah terjadi perubahan dalam kekuatan kepemimpinan selama 40 tahun terakhir dalam buku terbarunya, *The End of Leadership*.

Pemimpin menjadi ujung tombak utama dari sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam menghadapi persaingan di era VUCA, mereka harus memiliki strategi dan kemampuan untuk mengatasi semua kemungkinan yang bisa terjadi dalam perjalanan menghadapi era VUCA. Faqih (2017) menggambarkan 4 (empat) teknik dan kapasitas yang harus dimiliki oleh seorang pelopor dalam mengelola keadaan VUCA khususnya:

a. Agile Learning.

Belajar terus menerus dengan gesit. Karena perubahan itu terus-menerus, maka perbaikan dan pembelajaran adalah hal yang sangat penting. Pelopor harus membuat suasana belajar yang bermanfaat, mempelajari hal-hal yang bukan bidangnya, dan meningkatkan kemampuan dalam berbagai hal agar pelopor siap menghadapi perubahan.

b. Adeptness to Ambiguity.

Siap untuk mengelola kerentanan. Pionir harus memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan hal-hal yang kacau dan rumit, memiliki keyakinan individu yang besar, dapat terus bangkit dari kekecewaan yang dialami dan memiliki penalaran yang luas serta fleksibilitas yang tinggi terhadap perguruan tinggi dan siklusnya.

c. Thinking Strategically.

Siap untuk berpikir secara tegas. Pelopor dapat menangani permintaan yang merepotkan, dalam data yang terfragmentasi. Pelopor dapat berpikir panjang secara mengejutkan, siap menggerakkan orang lain untuk masa depan dan tujuan yang positif.

d. Drive to Execute.

Dorongan untuk Melaksanakan. Pionir berangkat untuk melanjutkan tindakan yang berpotensi berbahaya dan memberi energi pada eksekusi sistem dengan solid dan cepat; siap untuk mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk mengatasi semua kesulitan. Para pelopor harus memiliki pilihan untuk mendorong bawahan mereka agar bersedia dan siap menghadapi tantangan spesifik dalam melaksanakan sesuatu. Peningkatan inisiatif dengan membangun batas mentalitas dilengkapi oleh Egan yang menyatakan bahwa kemajuan data neurosains (sebuah bidang ilmu yang bekerja dalam penyelidikan logis sistem sensorik) membantu mengatasi masalah apa pun antara pandangan yang sedang berlangsung dan mentalitas kerumitan yang membuat para pemimpin rencana menjadi lebih layak di dunia VUCA. Mentalitas memiliki hubungan positif dengan kelangsungan kerja. Kemampuan penting dalam pengaturan ini dibentuk menjadi 4 bagian, khususnya: a) Pertimbangan yang kuat; b) Batas interior dan koordinasi hubungan melalui SPINE: Dunia lain, menciptakan signifikansi, alasan, dan area kerja lokal; Fisik, mengawasi energi; pengetahuan, baik-baik saja dengan kerumitan dan ketidakjelasan; Alamiah, melihat contoh-contoh dalam informasi yang tidak relevan dan mendalam, mencari tahu lebih banyak tentang orang lain; c) Kejernihan yang penting, mengatur diri sendiri dengan penuh kesadaran; juga, d) Upaya terkoordinasi yang sebenarnya, membuat area kerja lokal dalam kemampuan beradaptasi otak misalnya kapasitas untuk mengubah pikiran ditingkatkan sehubungan dengan hubungan yang nyaman dan penuh perhatian.

Jawaban untuk menaklukkan keadaan VUCA (Unstable, Unsure, Mind boggling dan Vague) yang diciptakan oleh Kinsinger dan Walch mengambil singkatan VUCA itu sendiri yang disebut dengan VUCA prime (Vision, Grasping, Clearness, dan Dexterity). Menawarkan ekspresi yang jelas tentang arah sebuah organisasi adalah hal yang penting. Ketika dihadapkan pada ketidakstabilan, para pionir perlu menyampaikan dengan jelas dan menjamin harapan mereka dapat dipahami. Dalam keadaan yang meragukan, para pelopor perlu menjamin bahwa mereka mendapatkan sudut pandang baru dan tetap dapat beradaptasi dalam menyusun pengaturan. Dalam situasi yang rumit, para pionir perlu mencoba untuk bekerja sama dengan orang lain dan berhenti mencari pengaturan yang sangat tahan lama. Ketika dihadapkan pada ketidakjelasan, para pionir harus mendengarkan dengan baik, berpikir dengan cara yang tidak terduga, dan mengoordinasikan pembagian yang ekstra. Ide ini diuraikan sebagai "Wirearchy," daripada "sistem progresif," di mana komunitas informal mengizinkan koordinasi ini terjadi, komitmen kelompok sering kali lebih baik daripada kecerahan individu. Kinsinger dan Walch menggunakan singkatan VUCA mereka sendiri untuk membuat VUCA Prime (Vision, Grasping, Clearness, and Readiness), sebuah metodologi untuk mengelola keadaan VUCA (Tidak Stabil, Meragukan, Rumit, dan Tidak Pasti). Memberikan gambaran yang tepat tentang arah organisasi sangatlah penting. Para pemimpin perlu menjamin rencana mereka terlaksana dan berkomunikasi secara efektif ketika terjadi turbulensi. Para pemimpin harus memastikan bahwa mereka mengembangkan ide-ide yang benar-benar segar dan menjaga fleksibilitas mereka ketika mengembangkan solusi dalam situasi seperti ini. Para pemimpin harus bekerja sama dengan orang lain dalam keadaan yang penuh tantangan dan menyerah dalam mencari perbaikan jangka panjang. Pemimpin harus mendengarkan dengan penuh perhatian, berpikir kreatif, dan lebih banyak berbagi ketika dihadapkan pada ambiguitas. Istilah "wirearchy," sebagai lawan dari "hierarchy," digunakan untuk menggambarkan gagasan ini.

Penelitian ini sebagian besar merekomendasikan bahwa cara untuk mengemudi di dunia VUCA adalah dengan memiliki informasi, konsentrasi, dan kemampuan untuk menumbuhkan mimpi untuk mencari tahu dunia, memahami tujuan dan sisi positif dari orang lain, mencari kejernihan di sekitar diri sendiri, berusaha untuk mempertahankan koneksi dan pengaturan,

melatih kemampuan dan kemampuan untuk menyesuaikan diri, menciptakan, dan memanfaatkan manusia (komunitas informal. Lebih lanjut Lawrence berpendapat bahwa siklus pemilihan kelompok SDM untuk rekrutmen baru harus memikirkan berbagai elemen, termasuk perekrutan pionir yang terkoordinasi, peningkatan pionir saat ini menjadi pionir yang cekatan, dan peningkatan budaya otoritatif VUCA Prime (Visi, Mencari tahu, Kejernihan, dan Kecekatan). Selain itu, menjaga agar para perwakilan dapat beradaptasi.

KESIMPULAN

Informasi untuk penelitian ini dikumpulkan melalui tinjauan literatur dan analisis data dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal dan situs web yang berhubungan dengan kepemimpinan di era VUCA. Informasi tersebut kemudian dikaji secara deskriptif. Votalitas diartikan sebagai sesuatu yang mudah untuk diubah, ambiguitas adalah tidak adanya kejelasan, kompleksitas adalah meningkatnya kompleksitas, dan ketidakpastian adalah ketidakpastian. Keberhasilan para pemimpin dan kepemimpinan, khususnya dalam organisasi, adalah sesuatu yang terus-menerus diupayakan untuk dipahami dan diidentifikasi oleh para praktisi, cendekiawan, peneliti, dan pengamat tantangan kepemimpinan.

Seluruh jajaran karyawan di suatu perusahaan harus menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi selain para pemimpin di puncak, agar semua orang dapat bekerja sama dan menghindari perlakuan tidak adil di satu sisi. Organisasi ini sangat mengutamakan otoritas, dan kemampuan untuk memprediksi berbagai keanehan di masa depan dan kemudian mengubahnya menjadi strategi administrasi yang menarik akan membantu menjamin bahwa organisasi ini tetap eksis dari sekarang. Otoritas Sebuah siklus yang membingungkan di mana seorang pelopor menggerakkan para pengikutnya untuk menyelesaikan dan mencapai mimpi, misi, dan tugas, atau tujuan, dengan cara ini maju dan bergabung dengan asosiasi, disebut sebagai administrasi. Seorang pelopor melakukan siklus ini dengan menerapkan karakteristik inisiatifnya, seperti perspektif, nilai dan moralnya.

Webster dan Watson (2002) mencirikan pemeriksaan ilmiah sebagai metodologi eksplorasi yang mencakup melihat sumber-sumber tercetak yang berkaitan dengan isu-isu

tertentu untuk menciptakan informasi baru atau memajukan pemahaman sebelumnya. Jadi, dengan asumsi bahwa ada sekelompok orang, diperlukan seorang pionir, yang mungkin memiliki gaya administrasi dan mentalitas yang berbeda, namun dapat menyesuaikan pertemuan tersebut dengan cara yang terkoordinasi sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk bersaing dalam periode VUCA, dapat diterima bahwa pelopor adalah pemimpin dasar dari sebuah organisasi atau asosiasi, dan harus memiliki kapasitas dan prosedur untuk mengelola masalah yang mungkin muncul. Para pionir perlu mendukung pembelajaran, menambah wawasan, dan meningkatkan kemampuan mereka.

Dalam sudut pandang ini, kemampuan mendasar dibagi menjadi empat klasifikasi: a) pertimbangan unik; b) rekonsiliasi batas; lebih jauh lagi, c) asosiasi di dalam melalui SPINE. Contoh alami pada informasi yang tidak penting dan dekat dengan rumah, merasa nyaman dengan orang lain; Ketajaman, tidak masalah dengan kerumitan dan ketidakpastian; Mendalam, menciptakan signifikansi, alasan, dan area lokal yang berfungsi; d) Kejernihan yang penting, memilah-milah dengan penuh kesadaran; terlebih lagi, e) Kerja sama yang bonafid, mengarahkan area lokal yang berfungsi dalam kemampuan beradaptasi otak, atau kemampuan untuk mengubah pikiran dengan sangat baik sehubungan dengan hubungan yang erat dan penuh perhatian.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahari, H., Fantini, E., & Samsudin, S. (2021, May). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca. In *Prosiding Seminar STIAM* (Vol. 8, No. 2, pp. 115-123).
- Bahri, S. (2022). Impelmentasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3.
- Mukhlisah, F. (2021). Pelatihan Kepemimpinan Smart Governance: Adaptasi Era VUCA. *Jurnal Analis Kebijakan*, 5(2), 166-185.
- Yessiwidowati, I., Sarjito, A., & Deksin, G. R. (2022). KEPEMIMPINAN VISIONER DEMI TERWUJUDNYA ORGANISASI YANG KUAT DAN TAGUH DALAM MENGHADAPI VUCA. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(5), 1774-1785.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.

- Hendrarso, P. (2020, July). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi menuju era vuca: Studi fenomenologi pada perguruan tinggi swasta. In *Prosiding Seminar STIAMI* (Vol. 7, No. 2, pp. 1-11).
- Sujai, A., HS, A. R., Amrullah, A., Abdulhak, I., & Mudrikah, A. (2021). KEPEMIMPINAN MASA DEPAN (FUTURE LEADERSHIP) DALAM PERSPEKTIF AGAMA, FILOSOFI, PSIKOLOGI DAN SOSIOLOGI; IMPLEMENTASINYA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN.
- Wulansari, A., & Ma'mun, A. A. J. (2019). Karakteristik Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan untuk Merespons Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2).
- Safaat, E. B., Aqilah, H. N., & Anshori, M. I. (2023). Pendekatan Psikodinamika Untuk Pengembangan Kepemimpinan. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 181-193.
- Helmy, Z., & Jamil, A. S. (2020). Restrukturisasi Sistem Pelatihan Kepemimpinan dalam Membentuk Calon Pemimpin Masa Depan: Pendekatan Studi Literatur. *AgriHumanis: Journal of Agriculture and Human Resource Development Studies*, 1(1), 1-17.