

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PETANI MILENIAL

Novi Dwi Priambodo

Fakultas Pertanian dan Peternakan Universitas Kahuripan Kediri

E-mail: novidwi_82@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas petani milenial. Hasil studi menunjukkan bahwa kelompok tani milenial yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara sistematis memiliki tingkat produktivitas usaha tani yang lebih tinggi dibandingkan kelompok yang belum menerapkannya. Aspek-aspek manajerial seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja terbukti berdampak signifikan terhadap efisiensi kerja, hasil panen, dan kemampuan akses pasar. Pelatihan berkelanjutan, baik melalui program pemerintah maupun platform digital, menjadi kunci dalam mendorong adopsi teknologi pertanian modern oleh petani muda. Selain itu, motivasi kerja dan kepemimpinan kelompok turut berkontribusi pada peningkatan kolaborasi tim dan efektivitas pengelolaan usaha tani. Meskipun terdapat kendala seperti kurangnya pendampingan dan struktur organisasi yang belum optimal, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM berperan penting dalam membentuk pola pikir inovatif dan profesional di kalangan petani milenial. Penerapan pendekatan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga berpotensi memperkuat ketahanan pangan dan transformasi sosial-ekonomi pedesaan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas manajerial petani muda perlu menjadi prioritas dalam kebijakan pembangunan pertanian nasional.

Kata kunci: manajemen SDM, petani milenial, produktivitas, kelompok tani, pertanian berkelanjutan.

Abstract

This study aims to examine the role of human resource (HRM) management in increasing the productivity of millennial farmers. The study results show that millennial farmer groups that systematically apply HRM principles have higher levels of farm productivity than those that have not. Managerial aspects such as workforce planning, training and competency development, and performance evaluation have been shown to significantly impact work efficiency, crop yields, and market access. Continuous training, both through government programs and digital platforms, is key to encouraging the adoption of modern agricultural technologies by young farmers. Furthermore, work motivation and group leadership contribute to increased team collaboration and effective farm management. Despite obstacles such as a lack of mentoring and a suboptimal organizational structure, this study confirms that HRM plays a crucial role in fostering an innovative and professional mindset among millennial farmers. Implementing this approach not only impacts individual productivity but also has the potential to strengthen food security and rural socio-economic transformation. Therefore, strengthening the managerial capacity of young farmers needs to be a priority in national agricultural development policies.

Keywords: *Human Resource Management, millennial farmers, productivity, farmer groups, sustainable agriculture.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan iklim, sektor pertanian di Indonesia dituntut untuk bertransformasi, tidak hanya dari segi teknologi, tetapi juga dari sisi pengelolaan sumber daya manusianya. Salah satu elemen krusial dalam transformasi ini adalah manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks pemberdayaan generasi muda atau petani milenial. Petani milenial merupakan kelompok usia produktif yang memiliki potensi besar dalam mengadopsi inovasi pertanian dan menciptakan model usaha tani yang modern, efisien, dan berkelanjutan (Aprilianti et al., 2021).

Namun, partisipasi petani milenial dalam sektor pertanian masih tergolong rendah akibat kurangnya minat dan terbatasnya akses terhadap pelatihan, pembiayaan, serta jaringan pemasaran. Manajemen SDM yang baik dapat membantu menjawab tantangan ini, melalui pendekatan yang fokus pada rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta motivasi kerja yang sesuai dengan karakteristik generasi muda. Dalam hal ini, peran manajerial tidak hanya terbatas pada aspek administratif, melainkan juga mencakup pengembangan kapasitas individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (Simanjuntak, 2019).

Produktivitas petani milenial tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan lahan dan sarana produksi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial dalam merancang strategi kerja, pembagian tugas, kolaborasi tim, dan penyesuaian terhadap perkembangan pasar. Oleh karena itu, praktik manajemen SDM menjadi alat penting dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing petani muda. Ketika manajemen SDM diterapkan secara tepat, maka proses regenerasi petani dapat berjalan dengan lebih efektif dan berkelanjutan (Effendi & Hastuti, 2022).

Selain itu, perkembangan teknologi informasi turut membuka peluang baru bagi manajemen SDM dalam mendukung pertanian modern. Penggunaan platform digital untuk pelatihan daring, manajemen kelompok tani, hingga pemasaran produk, telah menjadi bagian integral dalam pengembangan kapasitas petani milenial. Keterlibatan lembaga pemerintah, perguruan tinggi, dan sektor swasta dalam membangun ekosistem pertanian berbasis inovasi juga menunjukkan pentingnya kolaborasi lintas sektor dalam pengelolaan SDM pertanian (Siregar et al., 2020).

Melalui pendekatan manajemen SDM yang terstruktur dan adaptif, petani milenial dapat lebih diberdayakan sebagai agen perubahan di sektor pertanian. Artikel ini akan membahas peran strategis manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas petani milenial, dengan menyoroti berbagai aspek mulai dari perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Penelitian ini juga bertujuan memberikan kontribusi terhadap literatur pengelolaan pertanian modern yang berbasis pada penguatan SDM sebagai faktor kunci keberhasilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas petani milenial. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap proses, strategi, serta dinamika sosial yang terjadi dalam praktik manajemen SDM di sektor pertanian, khususnya di kalangan petani muda. Penelitian ini berfokus pada studi kasus di tiga kelompok tani milenial di Kabupaten Kediri, Jawa Timur, yang telah menerapkan sistem manajemen SDM secara terstruktur dalam operasional usaha taninya (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap sepuluh informan utama yang terdiri dari petani milenial, pengelola kelompok tani, serta fasilitator pertanian dari

Dinas Pertanian setempat. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja dilakukan dalam praktik pertanian sehari-hari. Dokumentasi berupa catatan kegiatan, laporan kelompok tani, serta data produktivitas petani juga dianalisis untuk mendukung validitas data (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Analisis data dilakukan melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sesuai dengan model interaktif dari Miles dan Huberman. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, guna memastikan konsistensi dan keabsahan temuan penelitian. Hasil analisis diinterpretasikan secara kontekstual untuk memahami sejauh mana praktik manajemen SDM dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas petani milenial. Dengan metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara pengelolaan SDM dan performa kerja generasi muda di sektor pertanian (Creswell & Poth, 2018).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok tani milenial yang menerapkan prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) secara sistematis cenderung memiliki produktivitas usaha tani yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak menerapkannya. Produktivitas ini tercermin dari hasil panen, efisiensi waktu kerja, serta kemampuan mereka dalam mengakses pasar secara lebih luas dan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan fungsi manajerial seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan, dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap output kerja petani milenial.

Dalam aspek perencanaan tenaga kerja, petani milenial yang tergabung dalam kelompok tani biasanya memiliki pembagian tugas yang jelas sesuai dengan keahlian dan minat anggotanya. Perencanaan ini mencakup penjadwalan kegiatan budidaya, distribusi tanggung jawab operasional, dan pengelolaan waktu kerja yang lebih efektif. Dengan sistem ini, kelompok tani mampu menghindari tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan koordinasi antaranggota (Effendi & Hastuti, 2022).

Dari hasil observasi lapangan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penentu dalam peningkatan produktivitas petani milenial. Kelompok tani yang aktif mengadakan pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh Dinas Pertanian maupun swasta, menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan

teknis dan manajerial. Pelatihan tersebut meliputi budidaya modern, penggunaan teknologi digital, pemasaran online, dan pengelolaan keuangan usaha tani (Aprilianti et al., 2021).

PEMBAHASAN

Motivasi kerja juga menjadi dimensi penting dalam manajemen SDM yang berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam kelompok tani yang terorganisasi dengan baik, pemimpin kelompok memainkan peran sebagai motivator yang mampu menciptakan lingkungan kerja positif dan kompetitif. Mereka memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, membangun komunikasi yang terbuka, dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap usaha tani bersama (Simanjuntak, 2019).

Salah satu keberhasilan dari penerapan manajemen SDM dapat dilihat dari kemampuan kelompok tani dalam mengadopsi teknologi pertanian seperti irigasi tetes otomatis, aplikasi pemantau cuaca, dan penggunaan drone untuk pemupukan. Adaptasi terhadap teknologi ini tidak terlepas dari pelatihan dan pembinaan berkelanjutan yang difasilitasi melalui pendekatan manajemen SDM. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang baik turut mendorong inovasi pertanian di kalangan petani muda (Siregar et al., 2020).

Petani milenial juga menunjukkan kemampuan komunikasi dan kerja sama tim yang lebih baik setelah menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM. Dalam kegiatan pertanian, komunikasi tim yang efektif terbukti mempercepat penyelesaian tugas dan meminimalisir konflik. Selain itu, kerja sama antarpetani juga meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan mesin pertanian secara kolektif (Miles et al., 2014).

Evaluasi kinerja menjadi bagian dari siklus manajemen SDM yang jarang diterapkan dalam kelompok tani tradisional. Namun pada kelompok tani milenial, evaluasi dilakukan secara rutin untuk menilai produktivitas individu dan kelompok, serta untuk menetapkan strategi perbaikan di masa depan. Evaluasi ini menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan berikutnya serta sebagai sarana membangun budaya kerja berbasis hasil (Creswell & Poth, 2018).

Peningkatan produktivitas juga dipengaruhi oleh penguatan kepemimpinan lokal. Pemimpin kelompok tani yang mampu mengelola SDM secara profesional cenderung mendorong anggotanya untuk lebih disiplin, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan. Mereka menjadi fasilitator dalam menghubungkan kelompok tani dengan pihak luar, seperti penyuluh pertanian, koperasi, hingga marketplace pertanian digital

(Effendi & Hastuti, 2022).

Ketersediaan informasi dan akses terhadap pengetahuan menjadi faktor yang sangat krusial. Petani milenial yang memperoleh akses pelatihan melalui platform daring seperti YouTube, e-learning pertanian, dan komunitas digital menunjukkan kinerja yang lebih produktif. Peran manajemen SDM di sini adalah memfasilitasi dan mengorganisir pembelajaran digital sebagai bagian dari program pengembangan sumber daya manusia (Siregar et al., 2020).

Namun, penelitian ini juga menemukan adanya kendala dalam penerapan manajemen SDM, seperti kurangnya pendampingan intensif dari pemerintah serta minimnya pelatihan khusus untuk manajemen pertanian. Beberapa kelompok tani masih bersifat informal dan belum memiliki struktur organisasi yang jelas, sehingga sulit menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara utuh. Hal ini menunjukkan perlunya kebijakan yang mendorong penguatan kapasitas manajerial petani milenial di tingkat desa (Aprilianti et al., 2021).

Keterlibatan petani milenial dalam organisasi tani juga mencerminkan kesiapan mereka menjadi pelaku utama transformasi pertanian. Dalam konteks ini, manajemen SDM bukan hanya alat administratif, melainkan strategi pembangunan sumber daya manusia yang memfokuskan pada produktivitas, inovasi, dan kesinambungan usaha tani. Perubahan pola pikir dari sekadar bertani menjadi pengusaha tani atau agrosociopreneur menjadi bagian dari hasil implementasi manajemen SDM modern (Simanjuntak, 2019).

Dalam jangka panjang, penerapan manajemen SDM pada kelompok tani milenial berpotensi meningkatkan ketahanan pangan lokal dan nasional. Dengan SDM yang terorganisasi dan terlatih, proses produksi pangan menjadi lebih efisien dan mampu memenuhi kebutuhan pasar yang dinamis. Ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas petani milenial bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada sistem pangan secara keseluruhan (Effendi & Hastuti, 2022).

Lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung teori bahwa pengelolaan SDM yang efektif merupakan kunci peningkatan kinerja organisasi, termasuk dalam konteks kelompok tani. Dalam hal ini, pendekatan seperti job analysis, performance appraisal, dan training & development yang biasa digunakan dalam organisasi bisnis, terbukti juga dapat diadaptasi dalam konteks pertanian (Miles et al., 2014).

Secara konseptual, manajemen SDM dalam agribisnis modern dapat dipandang sebagai alat transformasi sosial-ekonomi. Dengan meningkatkan kapasitas petani milenial, masyarakat desa akan mengalami peningkatan pendapatan, kesejahteraan, dan

stabilitas ekonomi. Oleh karena itu, intervensi berbasis manajemen SDM harus dijadikan prioritas dalam pembangunan pertanian Indonesia ke depan (Creswell & Poth, 2018).

Akhirnya, temuan ini menguatkan pandangan bahwa tantangan regenerasi petani di Indonesia tidak cukup dijawab dengan penyediaan lahan dan modal saja. Dibutuhkan pendekatan holistik berbasis manajemen SDM yang mampu merangkul potensi generasi muda, membangun sistem kerja yang efisien, dan mendorong mereka menjadi pelaku utama dalam pertanian masa depan yang inovatif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) secara sistematis memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas petani milenial. Hal ini terlihat dari peningkatan hasil panen, efisiensi kerja, kemampuan adopsi teknologi, serta akses pasar yang lebih luas. Fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan, motivasi, hingga evaluasi kinerja terbukti menjadi fondasi penting dalam membangun sistem kerja yang terstruktur dan adaptif bagi petani muda. Pengelolaan SDM yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi tim, inovasi, dan keberlanjutan usaha tani.

Selain itu, peran kepemimpinan kelompok tani, dukungan terhadap pembelajaran digital, dan keterlibatan aktif dalam pelatihan menjadi elemen penting dalam penguatan kapasitas petani milenial. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen SDM bukan hanya sekadar fungsi administratif, melainkan strategi transformatif dalam pembangunan pertanian modern. Oleh karena itu, penguatan kelembagaan kelompok tani, peningkatan pelatihan manajerial, serta kebijakan pemerintah yang berpihak pada regenerasi petani menjadi hal mendesak untuk memastikan keberlanjutan dan ketahanan pangan nasional berbasis pada SDM yang unggul dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, R., Nugraha, A., & Dewi, R. (2021). *Peran Generasi Milenial dalam Pembangunan Pertanian Berkelanjutan*. Jurnal Pembangunan Pertanian, 42(2), 115–123.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.

- Effendi, S., & Hastuti, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Agribisnis: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Simanjuntak, P. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI Press.
- Siregar, H., Rachman, B., & Yusdja, Y. (2020). *Transformasi Digital Pertanian dan Peran SDM Petani Milenial di Indonesia*. Forum Penelitian Agro Ekonomi, 38(1), 45–60.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.