

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN UNTUK MENCIPTAKAN PETANI UNGGUL DEMI MENCAPAI KETAHANAN PANGAN

Rofinus Neto Wuli

Sekolah Tinggi Pertanian Flores Bajawa

141167mw@gmail.com

ungguljurnalpertanian@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to analyze the application of agricultural resource management to create quality farmers in achieving food security. By identifying agricultural resources in Indonesia, it is expected to obtain conclusion about the factors that effecting the lack of young generation's interest in agricultural sector. In addition, the high level of human resources in agriculture also has an impact on Indonesia's food security index. The method of study or research used was literature research or literature study. The results of this research showed that one of the constraints faced by the agricultural sector in Indonesia was the limited quality of human resources in the agricultural sector. The low welfare of farmers in Indonesia was caused by their inadequate capacities, such as managerial skills, low bargaining power, limited access to capital and information, and low level of education. The decline in youth interest in agriculture is due to the perception that farming is not only less economically promising but is also considered a less prestigious occupation.

Keywords: *Human Resource Management, Quality Farmes, Agriculture, Food Security.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia pertanian untuk menciptakan petani unggul demi mencapai ketahanan pangan. Dengan mengidentifikasi sumber daya pertanian di Indonesia, diharapkan diperoleh kesimpulan tentang faktor yang menyebabkan kurangnya minat generasi muda untuk menggeluti sektor pertanian. Selain itu, tinggi rendahnya mutu sumber daya manusia di bidang pertanian juga berdampak pada indeks ketahanan pangan Indonesia. Metode kajian atau penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelusuran pustaka atau studi pustaka (literature research). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu kendala yang dihadapi sektor pertanian di Indonesia adalah keterbatasan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pertanian. Rendahnya kesejahteraan petani di Indonesia disebabkan oleh kapasitas mereka yang tidak memadai, seperti kemampuan manajerial, daya tawar cenderung lemah, terbatasnya akses pada permodalan dan informasi, dan tingkat pendidikan mereka yang rendah. Menurunnya minat kaum muda menekuni bidang pertanian karena ada anggapan menjadi petani selain kurang menjanjikan secara ekonomis, juga dianggap pekerjaan yang kurang bergengsi.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Petani Unggul, Pertanian, Ketahanan Pangan.*

I. PENDAHULUAN

Dengan luas lahan yang sebagian terbesar tanahnya sangat cocok untuk dijadikan lahan pertanian, Indonesia sejatinya menjadi negara pertanian terbesar di dunia. Sayangnya, potensi besar dalam sector pertanian tidak diimbangi dengan meningkatnya minat generasi muda terhadap pertanian. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 mencatat bahwa meskipun sebagian besar tenaga kerja Indonesia bekerja di sector pertanian, yakni 29,59 persen, namun jumlah petani terus menurun, bahkan di tengah peningkatan jumlah tenaga kerja di Indonesia. Di tahun 2011, jumlah tenaga kerja di sector pertanian sebanyak 42,46 juta jiwa. Saat ini jumlahnya hanya 38,77 juta jiwa.

Selain jumlah tenaga kerja di sector pertanian yang terus menurun, kualitas pendidikan tenaga kerja di sector ini juga sangat memprihatinkan. Ironisnya lagi, meski lebih dari 200 perguruan tinggi di Indonesia menghasilkan lulusan dengan predikat sarjana pertanian setiap tahun, namun 73,01 persen tenaga kerja pada sector pertanian adalah mereka dengan tingkat pendidikan tertinggi sekolah dasar. Hampir semua sarjana pertanian lebih memilih bekerja pada sector yang lain (Putri, Lydia, 2021).

Salah satu alasan rendahnya minat tenaga kerja untuk menggeluti sector pertanian adalah minimnya penghasilan yang diperoleh. Para sarjana pertanian lebih memilih bekerja di sector lain yang menjanjikan dari sisi pendapatan dan kesejahteraan. Banyak dari mereka yang memiliki usaha sampingan di luar sector non pertanian (Wuli,RN., 2023). Data BPS menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan bersih yang diperoleh seorang pengusaha (yang berusaha) di sector pertanian adalah Rp 1,34 juta per bulan. Sedangkan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja bebas di sector pertanian, rata-rata pendapatan bersih yang diperoleh selama sebulan hanya mencapai Rp 1,05 juta. Nilai ini bahkan lebih rendah dari rata-rata upah buruh nasional yang mencapai Rp 2,86 juta per bulan (Putri, Lydia, 2021).

Sebagai negara agraris dengan lahan pertanian yang amat luas, Indonesia mestinya masuk dalam daftar negara di dunia yang memiliki indeks ketahanan pangan teratas. Tapi faktanya, berdasarkan hasil penelitian *Economist Impact* antara April dan Juli 2022, Indonesia hanya menempati peringkat 63 dari 113 negara dalam Skor Indeks Ketahanan Pangan Global (Global Food Security Index/GFSI) edisi 2022 (*Economist Impact*, 2022). Hal yang menjadi hiburan bagi kita adalah bahwa skor GFSI Indonesia mengalami peningkatan 1,7% dibandingkan pada 2021 yang sebesar 59,2 poin (Putri, Lydia, 2021).

Di antara negara-negara di kawasan Asia- Pasifik, Indonesia hanya berada pada posisi 10 dari 23 negara. Di antara negara-negara ASEAN, Indonesia hanya berada pada posisi ke-4, kalah dari Singapura, Malaysia, dan Vietnam (Ahdiat, Adi, 2022).

Rendahnya indeks ketahanan pangan Indonesia tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pertanian. Untuk menghasilkan petani yang berkualitas dan andal, yang bisa melakukan lompatan kemajuan untuk bersaing dalam menghasilkan produk pertanian unggulan dan berdaya saing, pemerintahan Presiden Joko Widodo melalui Departemen Pertanian merasa perlu adanya pembalikan kualifikasi para petani yang sekarang ini dianggap kurang berpendidikan dan keterampilan menjadi petani yang terdidik, terampil, profesional dan mampu menerapkan modernisasi pertanian.

Sasaran ini akan terwujud apabila dilakukan perombakan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi dengan reorientasi pendidikan dan pelatihan vokasi kearah *demand driven* yang didukung dengan penyelenggaraan penyuluhan yang efektif sejalan dengan perkembangan inovasi teknologi dan berorientasi pasar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut: 1. Meskipun sebagian besar tenaga kerja Indonesia bekerja di sector pertanian, yakni 29,59 persen, namun jumlah petani terus menurun, bahkan di tengah peningkatan jumlah tenaga kerja di Indonesia. 2. Rendahnya minat tenaga kerja untuk menggeluti sektor pertanian, termasuk para lulusan sarjana pertanian. 3. Meski berpredikat sebagai negara agraris, namun indeks ketahanan pangan Indonesia tingkat dunia tergolong rendah. 4. Rendahnya indeks ketahanan pangan Indonesia tidak lepas dari tingkat SDM di bidang pertanian.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian sebagai berikut: 1) Apakah yang menyebabkan rendahnya minat tenaga kerja untuk menggeluti sektor pertanian, termasuk para lulusan sarjana pertanian?, 2) Apakah yang menyebabkan indeks ketahanan pangan Indonesia tingkat dunia tergolong rendah?, 3) Apakah rendahnya SDM di bidang pertanian yang menyebabkan indeks ketahanan pangan Indonesia rendah?.

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya minat tenaga kerja untuk menggeluti sector pertanian, termasuk para lulusan sarjana pertanian; faktor-faktor yang menyebabkan indeks ketahanan pangan Indonesia tingkat dunia tergolong rendah; dan faktor yang menyebabkan indeks ketahanan pangan Indonesia rendah.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong (2006) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (SDM) atau *human resource management* (HRM) sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – yakni orang-orang yang bekerja di sana yang secara individual dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengkoordinasikan kegiatan dalam suatu perusahaan, melalui proses pengambilan keputusan manajerial, termasuk bidang-bidang seperti keuangan, operasi, penjualan dan pemasaran, dan sumber daya manusia. Karena itu manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai proses menganalisis dan mengelola kebutuhan sumber daya manusia organisasi untuk memastikan kepuasan tujuan strategisnya (Coyle-Shapiro, J. *et al.*, 2013).

Menurut Flippo, manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan reproduksi SDM untuk tujuan individu, organisasi dan masyarakat tercapai. Definisi ini mengungkapkan bahwa manajemen SDM adalah aspek manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian fungsi-fungsi personalia suatu perusahaan. Tujuan dari fungsi-fungsi ini adalah untuk membantu pencapaian tujuan dasar organisasi, divisi dan masyarakat (Mishra, Biswo Ranjan, TanpaTahun).

Secara lebih terfokus, Gary Dessler dalam bukunya *Human Resource Management (14th ed)* mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, Kesehatan dan keselamatan mereka, sertahal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:4). Dalam nada substansi yang sama Raymond A.Noel dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing” menjelaskan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-

praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe, Raymond A. *et al*, 2010:5).

Mengutip Armstrong (2016:7), O’riordan (2017) berpendapat, ada banyak definisi manajemen SDM dari berbagai tingkat kompleksitas. Dua yang maknanya lebih dekat dengan penelitian ini adalah: Pertama, manajemen SDM merupakan pendekatan yang strategis, terintegrasi dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kedua, manajemen SDM adalah proses membangun tenaga kerja dan mencoba menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi.

O’riordan (2017) menyimpulkan, definisi ini menunjukkan beberapa karakteristik utama SDM seperti yang diidentifikasi oleh Armstrong (2008): 1) Keanekaragaman SDM: Sulit untuk mengidentifikasi karakteristik universal SDM. Banyak model yang ada dan praktiknya bervariasi di seluruh organisasi, seringkali sesuai dengan versi konseptual SDM hanya dalam beberapa hal. 2) Sifat strategis SDM: Mungkin fitur SDM yang paling signifikan adalah kepentingan yang melekat pada integrasi strategis. Ini mengharuskan perencanaan SDM konsisten dengan perencanaan organisasi secara lebih umum. 3) Sifat SDM yang berorientasi pada komitmen: Gagasan tentang kebersamaan dan komitmen yang tinggi mendukung SDM. Jika semua yang terlibat dalam organisasi menganggap diri mereka terlibat dalam upaya bersama, mereka cenderung lebih berkomitmen dan akibatnya tampil di tingkat yang lebih tinggi. 4) Orang dan bakat mereka dianggap sebagai ‘*human capital*’: Salah satu dasar akademik asli SDM adalah gagasan bahwa orang dan keterampilan kolektif mereka, kemampuan dan pengalaman harus dianggap sebagai aset berharga dan sumber keunggulan kompetitif daripada biaya. 5) Unitaris daripada pluralis, individualis daripada kolektif dalam pendekatannya terhadap hubungan karyawan: Teori SDM berpendapat bahwa karyawan memiliki kepentingan yang sama dengan pemberi kerja dan juga menekankan pentingnya hubungan antara organisasi dan karyawan individu daripada kelompok atau badan perwakilan mana pun.

Tujuan Utama Sumber Daya Manusia

Muara dari setiap aktivitas dan proses Manajemen ialah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Penerapan manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Manajemen sumber daya manusia secara umum bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerjasama dan kontribusi aktif dari sumber daya manusia.

Berikut ini beberapa tujuan utama SDM sebagaimana disebutkan Biswo Ranjan Mishra: 1) Untuk membantu organisasi mencapai tujuannya: departemen SDM, seperti departemen lain dalam suatu organisasi, ada untuk mencapai tujuan organisasi terlebih dahulu dan jika tidak memenuhi tujuan ini, departemen SDM (atau dalam hal ini unit lain) akan layu dan mati. 2) Untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien: Tujuan utama SDM adalah membuat kekuatan orang menjadi produktif dan menguntungkan pelanggan, pemangsa, dan karyawan. 3) Untuk menyediakan organisasi dengan karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan baik: SDM mensyaratkan agar karyawan termotivasi untuk mengerahkan upaya maksimal mereka, bahwa kinerja mereka dievaluasi dengan benar untuk mendapatkan hasil dan bahwa mereka dibayar berdasarkan kontribusi mereka kepada organisasi. 4) Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan sepenuhnya: Mencoba untuk mendorong dan merangsang setiap karyawan untuk menyadari potensinya. Untuk tujuan ini, program-program yang sesuai harus dirancang untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. 5) Untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja: Membuat pekerjaan dalam organisasi menjadi situasi yang

diinginkan, pribadi dan sosial. Tanpa peningkatan kualitas kehidupan kerja, sulit untuk meningkatkan kinerja organisasi. 6) Untuk mengomunikasikan kebijakan SDM kepada semua karyawan : Merupakan tanggung jawab SDM untuk mengomunikasikannya dalam arti yang seluas-luasnya; penyadapan ide, pendapat dan perasaan pelanggan, non pelanggan, regulator dan publik eksternal lainnya serta memahami pandangan sumber daya manusia internal. 7) Agar responsive secara etis dan sosial terhadap kebutuhan masyarakat: SDM harus memastikan bahwa organisasi mengelola sumber daya manusia dengan cara yang etis dan bertanggung jawab secara sosial dengan memastikan kepatuhan terhadap standar hukum dan etika.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategis

Secara umum, pengembangan SDM dipahami sebagian salah satu aspek dari manajemen SDM. Adapun aspek-aspek dari manajemen SDM yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan reproduksi sumber daya manusia untuk tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pengembangan SDM strategis adalah salah satu aspek dari manajemen SDM. Menurut Prof. Wilson Bangun, Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Bangun, 2012: 201).

Hall (1984) mendefinisikan manajemen SDM strategis sebagai identifikasi keterampilan yang dibutuhkan dan manajemen pembelajaran aktif untuk masa depan jangka panjang dalam kaitannya dengan strategi perusahaan dan bisnis yang eksplisit.

Definisi manajemen SDM strategis selanjutnya diberikan oleh Walton (1999) sebagai pengembangan SDM strategis melibatkan pengenalan, penghilangan, modifikasi, pengarahan dan bimbingan proses sedemikian rupa sehingga semua individu dan tim dilengkapi dengan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas saat ini dan masa depan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Seperti yang dijelaskan oleh Harrison (2000), pengembangan SDM strategis adalah pengembangan yang muncul dari visi yang jelas tentang kemampuan dan potensi orang dan beroperasi dalam keseluruhan kerangka strategis bisnis. Pengembangan SDM strategis mengambil pandangan yang luas dan jangka panjang tentang bagaimana kebijakan dan praktik pengembangan SDM dapat mendukung pencapaian strategi bisnis. Pengembangan SDM strategis dipimpin oleh bisnis dan strategi pembelajaran dan pengembangan yang ditetapkan sebagai bagian dari aliran pendekatan pengembangan SDM strategis keseluruhan dari strategi bisnis dan memiliki peran positif dalam membantu memastikan bahwa bisnis mencapai tujuannya.

Tujuan Pengembangan SDM Strategis

Tujuan mendasar dari pengembangan SDM strategis adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya sesuai dengan keyakinan bahwa SDM dari suatu organisasi merupakan sumber utama keunggulan kompetitif (Noe, Raymond A. *et al*, 2010:5). Oleh karena itu, pengembangan SDM strategis adalah tentang memastikan bahwa orang-orang berkualitas yang tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan masa depan. Hal ini dicapai dengan menghasilkan kerangka kerja yang koheren dan komprehensif untuk mengembangkan manusia.

Tujuan khusus pengembangan SDM strategis adalah untuk mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim dan individu dengan

menciptakan budaya pembelajaran – lingkungan di mana karyawan didorong untuk belajar dan berkembang dan di mana pengetahuan dikelola secara sistematis.

Meskipun pengembangan SDM strategis dipimpin oleh bisnis, kebijakannya harus mempertimbangkan aspirasi dan kebutuhan individu. Pentingnya meningkatkan kemampuan kerja di luar maupun di dalam organisasi merupakan pertimbangan kebijakan pengembangan SDM yang penting.

Kebijakan pengembangan SDM terkait erat dengan aspek pengembangan SDM yang berkaitan dengan investasi pada orang dan mengembangkan SDM organisasi. Keep (1989) mengatakan: Salah satu tujuan utama pengembangan SDM adalah penciptaan kondisi di mana potensi laten karyawan akan terwujud dan komitmen mereka terhadap penyebab organisasi terjamin. Potensi laten ini diambil untuk mencakup, tidak hanya kapasitas untuk memperoleh dan memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan baru, tetapi juga kekayaan ide yang sampai sekarang belum dimanfaatkan tentang bagaimana operasi organisasi dapat diatur dengan lebih baik.

Proses Pembelajaran dan Pengembangan SDM

Pembelajaran dan pengembangan didefinisikan oleh CIPD (2001) sebagai proses organisasi pengembangan orang yang melibatkan integrasi proses pembelajaran dan pengembangan, operasi dan hubungan. Hasil yang paling kuat untuk bisnis berkaitan dengan peningkatan efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Untuk individu yang mereka lakukan dengan peningkatan kompetensi pribadi, kemampuan beradaptasi dan kemampuan kerja. Oleh karena itu, ini merupakan proses bisnis penting dalam organisasi nir laba. Di samping itu dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003) terkandung bahwa pengembangan SDM dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Unsur-unsur dari proses pembelajaran dan pengembangan SDM ini adalah: 1) *Belajar* – didefinisikan oleh Bass dan Vaughan (1966) sebagai 'perubahan yang relative permanen dalam perilaku yang terjadi sebagai akibat dari latihan atau pengalaman. 2) *Pendidikan* – pengembangan pengetahuan, nilai dan pemahaman diperlukan dalam semua aspek kehidupan dari pada pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang kegiatan tertentu. 3) *Pengembangan* – pertumbuhan atau realisasi kemampuan dan potensi seseorang melalui penyediaan pembelajaran dan pengalaman pendidikan. 4) *Pelatihan* – modifikasi perilaku yang terencana dan sistematis melalui pembelajaran acara, program dan instruksi, yang memungkinkan individu untuk mencapai tingkat pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

2.2. Pertanian

Pertanian adalah kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang dilakukan manusia untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri, atau sumber energi, serta untuk mengelola lingkungan hidupnya. Kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang termasuk dalam pertanian biasa dipahami orang sebagai budidaya tanaman atau bercocok tanam (*crop cultivation*) serta pembesaran hewan ternak (*raising*), meskipun cakupannya dapat pula berupa pemanfaatan mikroorganisme dan bioenzim dalam pengolahan produk lanjutan, seperti pembuatan keju dan tempe, atau sekadar ekstraksi semata, seperti penangkapan ikan atau eksploitasi hutan (Rikki, Alex dan Janner Simarmata, 2020).

Umumnya orang memahami arti pertanian sebagai usaha “budidaya tanaman”. Namun dalam arti yang lebih luas pertanian tidak sebatas budidaya tanaman, tapi juga mencakup perikanan, peternakan, kehutanan, pengolahan, dan pemasaran hasil pertanian (Nuraini, Candra, Wahyu Adhi Saputro, Octaviana Helbawanti, 2021).

Sedangkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani mendefinisikan pertanian sebagai kegiatan mengelola sumber daya alam hayati dengan bantuan teknologi, modal, tenaga kerja, dan manajemen untuk menghasilkan komoditas pertanian yang mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan/atau peternakan dalam suatu agro ekosistem.

Peran pertanian sangat strategis dalam mendukung perekonomian nasional, terutama mewujudkan ketahanan pangan, peningkatan daya saing, penyerapan tenaga kerja dan penanggulangan kemiskinan.

Pembangunan pertanian diharapkan masih menjadi penopang pertumbuhan ekonomi yang positif dengan perbaikan/perubahan strategi peningkatan produktivitas, penguatan nilai tambah produk, investasi berkelanjutan, perbaikan pasar tenaga kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 484/KPTS/RC.020/M/8/2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pertanian Nomor 259/KPTS/RC.020/05/2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024).

2.3. Petani Unggul

Definisi petani menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani adalah warga negara Indonesia perseorangan/atau beserta keluarganya yang melakukan usaha tani di bidang tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan/atau peternakan.

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan petani sebagai orang yang mengusahakan usaha pertanian (tanaman bahan makanan dan tanaman perkebunan rakyat) atas risiko sendiri dengan tujuan untuk dijual, baik sebagai petani pemilik maupun petani penggarap (sewa/kontrak/bagi hasil). Orang yang bekerja di sawah/ladang orang lain dengan mengharapkan upah (buruhtani) bukan termasuk petani.

Kata ‘unggul’ menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti lebih tinggi (pandai, baik, cakap, kuat, dan sebagainya) daripada yang lain-lain; utama (terbaik, terutama). Jadi dapat disimpulkan bahwa petani unggul artinya seseorang yang lebih tinggi dalam hal kepintaran dan kecakapan serta kerampilan bidang pertanian.

Hasibuan, 1997 sebagaimana dikutip Rahma, Raysah Yunita, Muhammad Syamsun, dan Angraini Sukmawati (2014), berpendapat bahwa dalam menghadapi persaingan globalisasi saat ini, SDM merupakan faktor dominan yang menentukan daya saing. Faktor lain yang memengaruhi antara lain pasar, finansial, teknologi, pemasok, infrastruktur dan lingkungan, serta kebijakan kondusif. Untuk ekonomi berbasis kepada pertanian, faktor SDM merupakan faktor yang cukup dominan. Pencarian SDM di bidang pertanian merupakan hal yang tidak terlalu sulit, tetapi pencarian SDM yang kompeten di bidang pertanian merupakan hal yang sangat sulit secara nyata.

Kualitas SDM yang tinggi merupakan anak torutama dalam pembangunan daerah di era otonomi daerah dan era pasar dunia. Dalam kajian Lembaga Ketahanan Nasional (LEMHANNAS) RI disebutkan dengan sangat eksplisit bahwa Indonesia menuju 2045 sangat ditentukan oleh SDM Unggul dan penguasaan teknologi sebagai kuncinya (Rurit, Bernada dan Dewanto, Nugroho, 2021). Agar pembangunan di suatu daerah berjalan maksimal, maka

adalah suatu keharusan adanya kerjasama dalam konteks yang benar antara perguruan tinggi sebagai institusi penyedia SDM dengan pemerintah daerah dalam menyalurkan otonomi daerah di era pasar bebas. Fakta menunjukkan bahwa kemajuan suatu negara atau daerah lebih ditentukan oleh kualitas SDM yang tinggi dari pada SDA yang tinggi (Urip Santoso, 2009).

Menurut Juarini (2015), pembinaan SDM pada sektor pertanian saat ini merupakan konsekuensi dari semakin disadarinya ketertinggalan Indonesia dalam hal mutu SDM. Karena itu, pembinaan mutu SDM tersebut merupakan langkah antisipatif dalam menghadapi persaingan global, di mana dalam kondisi tersebut mendorong semakin tingginya mobilitas tenaga kerja sektor pertanian antar negara.

2.4. Ketahanan Pangan

Pengertian ketahanan pangan (*food security*), menurut United Nations' Committee on World Food Security (Komite Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Keamanan Pangan Dunia), adalah semua orang, setiap saat, memiliki akses fisik, sosial, dan ekonomi terhadap makanan yang cukup, aman, dan bergizi yang memenuhi preferensi makanan dan kebutuhan diet mereka untuk hidup aktif dan sehat.

Konferensi FAO tahun 1984 mendefinisikan ketahanan pangan sebagai kecukupan ketersediaan pangan bagi umat manusia dan terjaminnya setiap individu untuk dapat memperoleh pangan. Definisi ketahanan pangan tersebut disempurnakan pada waktu International Congress of Nutrition (ICN) yang diselenggarakan di Roma tahun 1992 seperti berikut: ketahanan pangan rumah tangga adalah kemampuan rumah tangga untuk memenuhi kecukupan pangan anggotanya dari waktu ke waktu agar dapat hidup sehat dan mampu melakukan kegiatan sehari-hari. Sidang *Commune on Work Food Security 1995* memperluas definisi di atas dengan menambahkan persyaratan harus diterima oleh budaya setempat (Rahman, Handewi P.S. dan Mewa Ariani', 2002).

Definisi tersebut dipertegas lagi pada Deklarasi Roma tentang Ketahanan Pangan Dunia dan *World Food Summit 1996* menjadi ketahanan pangan terwujud apabila semua orang, setiap saat, memiliki akses fisik dan ekonomi terhadap makanan yang cukup aman dan bergizi yang memenuhi kebutuhan diet dan preferensi makanan mereka untuk hidup aktif dan sehat.

Adapun empat dimensi utama ketahanan pangan menurut *World Food Summit 1996*, yakni: *Pertama*, Ketersediaan fisik pangan: Ketersediaan pangan membahas “sisi penawaran” ketahanan pangan dan ditentukan oleh tingkat produksi pangan, tingkat stok dan perdagangan bersih. *Kedua*, Akses ekonomi dan fisik terhadap pangan: Pasokan pangan yang memadai di tingkat nasional atau internasional tidak dengan sendirinya menjamin ketahanan pangan tingkat rumah tangga. Kekhawatiran tentang akses pangan yang tidak mencukupi telah menghasilkan fokus kebijakan yang lebih besar pada pendapatan, pengeluaran, pasar dan harga dalam mencapai tujuan ketahanan pangan. *Ketiga*, Pemanfaatan makanan: Pemanfaatan umumnya dipahami sebagai cara tubuh memanfaatkan berbagai zat gizi dalam makanan secara maksimal. Asupan energi dan nutrisi yang cukup oleh individu merupakan hasil dari praktik perawatan dan pemberian makan yang baik, penyiapan makanan, keragaman diet dan distribusi makanan dalam rumah tangga, dikombinasikan dengan pemanfaatan biologis yang baik dari makanan yang dikonsumsi, menentukan status gizi individu. *Keempat*, Stabilitas dari tiga dimensi lainnya dari waktu ke waktu: Bahkan jika asupan makanan Anda cukup saat ini, Anda masih dianggap rawan pangan jika Anda memiliki akses yang tidak memadai ke makanan secara berkala, dengan resiko penurunan status gizi Anda. Kondisi cuaca buruk, ketidakstabilan politik, atau faktor ekonomi (pengangguran, kenaikan harga pangan) dapat berdampak pada status ketahanan pangan Anda. Agar tujuan ketahanan pangan dapat terwujud, keempat dimensi tersebut harus dipenuhi secara bersamaan.

III. METODE PENELITIAN

Metode kajian atau penelitian yang digunakan dalam membahas penerapan manajemen sumber daya manusia pertanian untuk menciptakan petani unggul demi mencapai ketahanan pangan adalah penelusuran pustaka atau studi pustaka (*literature research*). Sumber kepustakaan bermanfaat dalam penelusuran hasil penelitian terdahulu baik dari referensi dalam bentuk buku maupun publikasi *online*, jurnal maupun sumber ilmiah lainnya. Kajian terhadap hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi terkini.

Kajian pustaka adalah ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini, mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan untuk proposal penelitian (Widiarsa, 2019).

Purwono (2010) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kajian pustaka adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain (Widiarsa, 2019).

Widiarsa (2019) menyimpulkan kajian pustaka merupakan informasi yang relevan dengan masalah penelitian yang dapat diambil dari berbagai sumber seperti artikel jurnal, buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain. Informasi-informasi tersebut digunakan sebagai acuan, dasar, atau pendukung dalam mengatasi permasalahan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deklarasi Roma tentang Ketahanan Pangan Dunia dan *World Food Summit* 1996 menegaskan bahwa ketahanan pangan terwujud apabila semua orang, setiap saat, memiliki akses fisik dan ekonomi terhadap makanan yang cukup aman dan bergizi yang memenuhi kebutuhan diet dan preferensi makanan mereka untuk hidup aktif dan sehat. Dan sektor yang paling diandalkan dan mempunyai peran strategis dalam penyediaan pangan adalah sektor pertanian. Ketersediaan pangan tidak hanya sebatas pada jumlah dan distribusinya tetapi juga jaminan terhadap kelayakan hidup penduduknya. Karena itu persoalan kemandirian, ketersediaan pangan serta keterjangkauan pangan berkaitan erat dengan kapasitas petani dalam menjalankan usahanya. Salah satu kendala yang dihadapi sektor pertanian adalah keterbatasan kualitas SDM bidang pertanian.

Menurut Anantanyu (2011), rendahnya kesejahteraan petani di Indonesia disebabkan oleh kapasitas mereka yang rendah. Kapasitas yang dimaksud antara lain kemampuan manajerial, daya tawar cenderung lemah, terbatasnya akses pada permodalan dan informasi, dan tingkat pendidikan mereka yang rendah. Kapasitas petani yaitu daya yang dimiliki petani untuk menjalankan usaha tani ideal sesuai dengan tujuan yang diharapkan (*better farming, better business, friendly environment, dan better living*).

Menyadari pentingnya sumber daya manusia pertanian yang unggul, maka Kementerian Pertanian RI melalui Rencana Strategis Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024 menjabarkan pembangunan nasional dalam RPJPN 2005-2025 dalam visi dan misi Presiden

Jokowi yang disederhanakan dalam lima arahan yang akan dicapai dalam waktu lima tahun (2020-2024). Poin pertama dari lima arahan presiden yakni pembangunan SDM untuk mencetak SDM (pekerja) keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global. Empat arahan lainnya yakni pembangunan infrastruktur, penyederhanaan regulasi, penyederhanaan birokrasi, dan transformasi ekonomi.

Arah Kebijakan dan Strategi

Sebagai implementasi visi Presiden Jokowi: “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”, maka pembangunan pertanian dan pangan diarahkan untuk mewujudkan pertanian maju, mandiri dan modern untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan bermuara pada peningkatan kesejahteraan petani yang mengarahkan kepada penguatan kedaulatan dan ketahanan pangan.

Pertanian maju bisa diartikan dengan peningkatan kualitas SDM pertanian dengan kemampuan manajerial melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu meningkatnya produktivitas kerja dan kesejahteraannya. Pertanian maju juga ditandai dengan peran serta masyarakat secara nyata dan efektif dalam pembangunan pertanian.

Pertanian mandiri artinya pembangunan pertanian berdasarkan kemampuan dalam negeri sesuai dengan kondisi masyarakat. Indikator dari pertanian mandiri di antaranya kemampuan ilmu pengetahuan dalam pengelolaan sumber daya pertanian, memiliki SDM yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan pembangunan pertanian, mampu mendorong tumbuhnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang maju dan memiliki kemampuan mendorong tumbuhnya kreativitas untuk selalu aktif dan bekerjasama dengan pihak lain.

Pertanian modern diartikan bahwa pembangunan pertanian berbasiskan inovasi yang sejalan dengan revolusi industri 4.0 sehingga pertanian modern yang dikembangkan memiliki karakteristik: memproduksi sesuai kebutuhan, bernilai ekonomi tinggi, produktivitas tinggi serta bersifat ramah lingkungan dan berkelanjutan.

Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Pertanian

Dalam rangka mewujudkan kedaulatan pangan diperlukan SDM pertanian yang berkualitas dan andal sehingga bisa melakukan lompatan kemajuan untuk bersaing dalam menghasilkan produk pertanian unggulan dan berdaya saing. Untuk itu diperlukan adanya pembalikan kualifikasi para petani yang sekarang ini dianggap kurang berpendidikan dan keterampilan menjadi petani yang terdidik, terampil, profesional dan mampu menerapkan modernisasi pertanian (Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia, 2021).

Sasaran ini akan terwujud apabila dilakukan perombakan system pendidikan dan pelatihan vokasi dengan reorientasi pendidikan dan pelatihan vokasi kearah *demand driven* yang didukung dengan penyelenggaraan penyuluhan yang efektif sejalan dengan perkembangan inovasi teknologi dan berorientasi pasar. Strategi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi yang akan dilakukan Kementerian Pertanian diantaranya melalui: 1) Pengembangan dan penyelarasan kurikulum dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). 2) Inovasi pembelajaran yang mendorong keterampilan dan keahlian melalui perluasan *teaching factory* yang dirancang agar mendorong inovasi dan produktivitas. 3) Pemenuhan dan peningkatan profesionalitas dosen, guru dan tenaga kependidikan. 4) Standarisasi sarana dan sasaran utama. 5) Pemutakhiran program kerjasama industri dengan mendorong program magang industri. 6) Pengelolaan dan penataan lembaga. 7) Peningkatan akses sertifikasi kompetensi.

Menurut data BPS tahun 2018, rendahnya SDM sector pertanian salah satunya karena para pelakunya didominasi golongan tua dengan tingkat pendidikan yang rendah. Untuk memperbaiki keadaan ini, kementerian pertanian berupaya melakukan terobosan dengan mengoptimalkan pendidikan vokasi dan pelatihan pertanian kepada para petani muda. Dengan demikian tumbuh minat dan motivasi di kalangan petani muda dalam mengembangkan usaha pertanian dengan menerapkan inovasi teknologi termasuk teknologi digital.

Strategi pengembangan SDM petani milenial diantaranya sosialisasi, mengoptimalkan pelatihan berbasis kompetensi, magang, dan program-program penyuluhan pertanian untuk memperkuat kelembagaan ekonomi petani. Para petani muda diberikan pendampingan dalam pengembangan usaha termasuk penerapan pertanian presisi *smart farming*, stimulant pemberian bantuan prasarana dan sarana pertanian hingga monitoring, pengembangan jejaring usaha dan kemitraan, pengembangan *e-commerce*, pengelolaan konflik di tengah dunia kerja yang sangat kompetitif, serta evaluasi yang nantinya akan dilakukan untuk penumbuhan dan penguatan para petani milenial (Wuli, RN., 2022).

Di era digital sekarang ini, terbentang luas kesempatan bagi anak milenial dalam mengambil alih sector pertanian, mulai dari memanfaatkan teknologi dan informasi kedalam berbagai kegiatan pertanian seperti penanaman, pemilihan bibit, sampai dengan penjualan. Ditunjang dengan adanya inovasi baru terhadap mesin traktor yang dapat memudahkan penanaman padi. Petani milenial juga tidak perlu akan takut terhadap kegagalan panen, sebab sekarang sudah ada aplikasi *start-up* dalam mengawasi hama dan cuaca iklim sehingga kerugian yang akan di alami menurun. Namun disisi lain, perlu adanya bantuan dari pemerintah, tentu dari pembahasan diatas ada yang memfasilitasi kebutuhan petani. Seperti akses permodalan yang menjadi suatu kebingungan bagi petani pemula. Salah satu kegiatan petani milenial adalah dengan pelatihan sistem informasi dan pemasaran berbasis online, yang juga jadi salah satu bagian dari program untuk meningkatkan SDM petani terutama petani milenial (Wuli, RN, 2023). Generasi muda adalah kunci, dan pertanian modern adalah solusi untuk menarik generasi muda untuk terlibat dalam bisnis pertanian. Lakukan gerakan perubahan dari diri petani milenial sendiri, ubahlah pandangan terkait profesi petani. Pemanfaatan digitalisasi tentu akan sangat membantu dalam bekerja.

Peran Pemerintah

Menurut Murdayanti, Maulida (2021), minat kaum muda terhadap sektor pertanian dapat ditumbuhkan oleh pemerintah melalui upaya kementerian pertaniannya itu dengan melakukan pendampingan pada generasi muda yang berkompeten untuk dapat kembali ke sektor pertanian bukan untuk beralih ke sektor lain.

Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut: *Pertama*, melakukan pendampingan kepada para mahasiswa pertanian yang berkompeten di bidang pertanian untuk dapat meningkatkan produksi pangan. *Kedua*, menumbuhkan semangat wira usaha muda pertanian yang akan dapat membantu dalam pengembangan pemasaran produk pertanian Indonesia agar memiliki nilai jual yang cukup tinggi dan mampu bersaing dengan produk sejenis dari negara tetangga. *Ketiga*, pengembangan sekolah-sekolah pertanian seperti SMKPP dan melakukan transformasi STPP menjadi Politeknik Pembangunan Pertanian dengan tujuan untuk memunculkan generasi muda yang berwawasan pertanian dan minat pengembangan pertanian yang berkemajuan dan berinovasi serta mampu menggunakan teknologi yang semakin canggih.

Sebagai negara agraris, Indonesia memiliki potensi besar untuk memajukan sektor pertanian yang didukung peranan aktif generasi milenial. Setidaknya, terdapat tiga aspek yang akan sangat terbantu oleh peran generasi milenial dalam industri pertanian modern :

Pertama, Pengembangan teknologi pertanian presisi. Sebagai generasi yang melek teknologi, generasi milenial dapat turut serta dalam upaya-upaya pengembangan sistem pertanian presisi berbasis teknologi. Di saat tantangan industri pertanian atas kebutuhan pangan yang terus meningkat namun terbatas luas lahan dan sumber daya, pertanian presisi sangat dibutuhkan untuk menjamin akurasi, presisi, keaslian, dan transparansi dalam menghitung permintaan dan pasokan secara optimal.

Kedua, Pengembangan teknologi pada mata rantai pertanian. Pertanian tidak selalu identik dengan kegiatan di ladang. Keengganan generasi milenial untuk berperan serta pada kegiatan tani langsung di ladang dapat diatasi dengan memberikan mereka peranan terhadap pengembangan sisi hulu dan hilir pertanian, seperti pengembangan proses penjualan atau memasok produk pangan pertanian melalui *e-commerce*. Generasi milenial memiliki potensi untuk membangun jejaring serta menghubungkan pemasok-petani-pelanggan secara digital, seperti dengan penggunaan *platform e-commerce*.

Ketiga, Pengembangan Pengelolaan Ekonomi Desa Pertanian. Memiliki pendidikan dan keterampilan dalam memahami teknologi informasi, generasi milenial yang memilih untuk tinggal di pedesaan juga dapat berperan serta dalam pengembangan dan manajemen kelembagaan ekonomi petani pedesaan berbasis korporasi, baik itu berbentuk perseroan terbatas, *Commanditaire Vennootschap (CV)*, ataupun koperasi. Dengan korporasi tingkat desa ini, nantinya petani atau kelompok tani dapat mengakses pengembangan pembiayaan pertanian, penyediaan sarana produksi, penyediaan alat dan mesin pertanian, juga pengembangan bisnis yang lebih menguntungkan para petani.

Pada titik kesadaran ini diperlukan tata kelola melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan kerja-kerja kolaboratif kemitraan antara berbagai pihak, seperti petani, penyuluh, instansi keuangan, instansi pemerintahan, Institusi Pendidikan khusus vokasi bidang Pertanian seperti Sekolah Tinggi Pertanian Flores Bajawa (STIPER-FB) dengan visi utama kehadirannya demi SDM Pertanian unggul (Wuli, RN., 2021) salah satunya melalui Mata kuliah “Manajemen SDM Pertanian” hingga korporasi untuk membentuk ekosistem kondusif bagi petani. Keberadaan talenta-talenta muda milenial dalam sektor pertanian patut terus didukung, dibina dan difasilitasi, demi menciptakan industri pertanian yang lebih maju dan modern. Dalam prosesnya tentu akan menghadapi berbagai tantangan, namun untuk mengatasinya, diperlukan kolaborasi yang baik dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, pelaku industri, Institusi Pendidikan khusus vokasi bidang Pertanian seperti STIPER-FB dan talenta muda itu sendiri, guna memaksimalkan potensi dari talenta yang tersedia guna mewujudkan dan menjaga ketahanan pangan di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu kendala yang dihadapi sektor pertanian di Indonesia adalah keterbatasan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pertanian.
2. Rendahnya kesejahteraan petani di Indonesia disebabkan oleh kapasitas mereka yang rendah, seperti kemampuan manajerial, daya tawar cenderung lemah, terbatasnya akses pada permodalan dan informasi, dan tingkat pendidikan mereka yang rendah.

- Dessler, Garry.(2015). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. England: Pearson Education.
- Economist Impact. (2022). “Country Report: Indonesia *Global Food Security Index 2022*”. *Global Food Security Index 2022*.
- “Food Security IFPRI”. DipetikFebruari 25, 2023, dari <https://www.ifpri.org/topic/food-security>.
- Hall, D T. (1984).“*Human Resource Development and Organizational effectiveness*”, in *Strategic Human Resource Managemnt*. New York: ed D Fombrun, N Tichy and M A Devenna, Wiley.
- Harrison, R. (2000).*Employee Development*. London, 2nd edn, IPM.
- Ibrahim, Ahmad AC, Akhmad. (2022). “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) PetaniPadi Sawah.” *Jurnal Competitiveness* p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: 2775-4677, Vol. 10, Nomor 2 | Januari – Juni, 2022.
- Ibrahim, Jabal Tarik, (2022), “Pentingnya Regenerasi Petani” dalam Ibrahim, Jabal Tarik dan Fitrhri Mufriantie (2021).
- Ibrahim, Jabal Tarik dan Fitrhri Mufriantie (2021). *Sumber Daya Manusia Sektor Pertanian Dalam Berbagai Perspektif*. Penerbit Psychology Forum bekerjasama dengan DPPs UMM.
- Ikhsan, Mohamad and I Gede Sthitaprajna Virananda (2021). “*How Covid-19 Affect Food Security in Indonesia*”. LPEM-FEB UI Working Paper 061, June 2021 ISSN 2356-4008. Jakarta: *Institute for Economic and Social Research Faculty of Economics and Business Universitas Indonesia* (LPEM-FEB UI).
- Juarini. (2015). "Pengelolaan Sumber daya Manusia Pertanian Untuk Menunjang Kedaulatan Pangan." Yogyakarta: Seminar Nasional Universitas PGRI Yogyakarta 2015.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Dipetik 6 Maret 2023, dari <https://kbbi.web.id/unggul>.
- Keep, E. (1989).“*Corporate Training Strategies*”, in J Storey (ed) *New Perspectives on Human Resource Management*, Blackwell, Oxford.
- Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 484/KPTS/RC.020/M/8/2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pertanian Nomor 259/KPTS/RC.020/05/2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pertanian Tahun 2020-2024.
- Mishra, Biswo Ranjan. *Human Resource Management*.(TanpaTahun) Syllabus, Utkal University, Directorate of Distance & Continuing Education Bhubaneswar, dipetik8 Maret 2023 darihttps://ddceutkal.ac.in/Downloads/UG_SLM/Commerce/Elective_1.pdf
- Muharram, Muhammad Muzakki. “Pengembangan Kapasitas Petani” dalam Ibrahim, Jabal Tarik dan Fitrhri Mufriantie (2021). *Sumber Daya Manusia Sektor Pertanian Dalam Berbagai Perspektif*. Penerbit Psychology Forum bekerja sama dengan DPPs UMM.
- Murdayanti, Maulida (2021). “Peningkatan Minat Petani Muda Pada Sektor Pertanian” dalam Ibrahim, Jabal Tarik dan Fitrhri Mufriantie (2021).
- Nuraini, Candra, Wahyu Adhi Saputro, Octaviana Helbawanti. (2021). *Pengantar Ilmu Pertanian*. Surakarta: Lembaga Mutiara Hidup Indonesia.
- O’riordan, Joanna. (2017). “*The Practice of Human Resource Management*”(Research Paper). An Foras Riarachain. Institute of Public Administration.
- Purwono. (2010).”Studi Kepustakaan.”Dipetik 8 Maret 2023, dari <http://www.scribd.com/doc/49046967/> STUDI-KEPUSTAKAAN.
- Putri, Lydia. (2021). “*Petani dan Rendahnya Pendapatan di Sektor Pertanian*”.Dipetik 25 Februari 2023, dari Kompas.id.
- Rachman, Handewi P.S. dan Mewa Ariani’. (2002).“Ketahanan Pangan: Konsep, Pengukuran dan Strategi.”*JurnalFAE* Volume 20 No. 1, Juli 2002 : 12-24.

- Rahma, Raysah Yunita, Muhammad Syamsun, dan Anggraini Sukmawati. (2014). "Kompetensi Petani Unggul dalam Membentuk Capacity Building Pertanian Sayuran Dataran Tinggi di Sumatera." *Manajemen IKM*, Februari 2014 (1-12), <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>, Vol. 9 No. 1.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 1. Terjemahan David Wijaya, Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Rikki, Alex dan Janner Simarmata. (2020). *Pengantar Ilmu Pertanian*. Cetakan I, November 2020. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Rizaty, Monavia Ayu. (2022). "Indeks Ketahanan Pangan Indonesia Meningkatkan pada 2022". Dipetik 3 Maret 2023, dari <https://dataindonesia.id/ragam/detail/indeks-ketahanan-pangan-nasional-meningkat-pada-2022>.
- Rurit, Bernada dan Dewanto, Nugroho. (2021). *LEMHANNAS: Indonesia Menuju 2045 SDM Unggul Dan Teknologi Adalah Kunci*. Jakarta: KOMPAS.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003) Pasal 1 ayat (9).
- Walton, J. (1999). *Strategic Human Resource Development*. Financial Times/Prentice Hall, Harlow
- "What is Food Security?" Dipetik 25 Februari 2023, dari <https://www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/food-security-update/what-is-food-security>.
- Widiarsa. (2019). "Kajian Pustaka (Literature Review) Sebagai Layanan Intim Pustakawan Berdasarkan Kepakaran dan Minat Pemustaka". *Jurnal Media Informasi* Volume 28, No.1, Juni 2019.
- Wuli, Rofinus Neto. (2022). *Manajemen Konflik Berbasis Budaya: Dari Ngada Untuk Indonesia*. Jakarta: KOMPAS.
- Wuli, Rofinus Neto. (2023). *Peran Kaum Milenial Untuk Pertanian Berkelanjutan*. (Materi Presentasi pada Penutupan Masa Bimbingan (MABIN) & Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Prodi Agroteknologi STIPER-FB TA.2022/2023 di Desa Turekisa Kecamatan Golewa Barat Kabupaten Ngada, NTT, 17 Februari 2023).
- Wuli, Rofinus Neto, *et.al.* (Editor). (2021). *STIPER-FB Kehadiran Demi SDM Pertanian Unggul*. Jakarta: OBOR.