

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sektor pertanian di Indonesia, karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya pembangunan dan pertanian berkelanjutan, sumber daya manusia dalam sektor pertanian dapat mewujudkan ketersediaan pangan, meningkatkan ekspor, menyediakan lapangan pekerjaan dan mensejahterakan petani. Permasalahan sumber daya manusia sektor pertanian di Indonesia ialah kurangnya sumber daya manusia yang mampu mengantisipasi masalah, memberikan perubahan dan beradaptasi dengan situasi yang ada (Tarigan, 2020). Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan dan dikelola dengan bijak seperti memberikan pelatihan, jaminan kesehatan, pendidikan, sosial dan upah yang memadai. Sumber daya manusia dalam sektor pertanian yang berkualitas akan memberikan dampak positif bagi produktifitas pertanian, pendapatan dan dapat meningkatkan daya saing demi mewujudkan pertanian yang berkelanjutan. Sumberdaya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila mampu berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi dalam pekerjaannya serta memiliki usia yang produktif (Rizki, 2023).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan tidak dapat dipisahkan baik dari instansi maupun organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan dan sebagai penentu keberhasilan dalam jangka panjang. Suatu perusahaan dapat berkembang cepat apabila memiliki SDM yang mumpuni dalam bidangnya, apabila sebaliknya maka perusahaan akan terhambat untuk berkembang. SDM perusahaan meliputi tenaga kerja laki-laki dan perempuan, keterlibatan tenaga kerja perempuan dalam sektor pertanian sudah banyak ditemui. Keterlibatannya mengakibatkan perempuan banyak peran, yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus mencari nafkah untuk membantu perekonomian keluarga. Produktivitas tenaga kerja pada sektor pertanian adalah indikator yang berpengaruh penting terhadap pertumbuhan ekonomi dan daya saing. Produktivitas tenaga kerja juga menjadi pengaruh terhadap volume output yang diukur berdasarkan Produk Domestik Bruto (PDB)

yang diproduksi oleh tenaga kerja. Tenaga kerja yang produktif dipengaruhi oleh usia tenaga kerja dan pendidikan tenaga kerja. Usia dan pendidikan tenaga kerja berkaitan erat dengan pemikiran dan kondisi fisik tenaga kerja. Tenaga kerja yang berusia muda akan mampu menghasilkan produktivitas yang besar karena kondisi fisik yang mendukung, semakin bertambah usia tenaga kerja, maka kondisi fisiknya juga akan semakin menurun (Juswadi, 2023).

Tabel 1.1 Jumlah Rumah Tangga Usia Pertanian Menurut Wilayah dan Kelompok Umur Kepala Rumah Tangga Indonesia Tahun 2023.

No	Usia Petani	Jumlah
1	< 15	77
2	15-24	238.095
3	25-34	2.666.391
4	35-44	6.228.718
5	45-54	7.818.827
6	55-64	6.726.666
7	> 65	4.739.608
Total Jumlah		28.418.382

Sumber : BPS (2023).

Salah satu permasalahan sumber daya manusia pada sektor pertanian di Indonesia ialah petani berusia lansia lebih banyak daripada petani yang berusia produktif. Meskipun Indonesia merupakan negara yang sebagian besar wilayahnya adalah sektor pertanian tetapi hal tersebut tidak diimbangi dengan regenerasi dan minat masyarakat terhadap sektor pertanian yang semakin berkurang. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun (2023) mencatat bahwa jumlah petani yang memiliki usia produktif (15-44 tahun) hanya sebanyak 32,14 tahun sedangkan usia 45-65 tahun keatas lebih banyak yaitu dari 67,86%. Petani milenial berusia 15-39 tahun yang termasuk usia produktif terbanyak di Indonesia adalah Provinsi Jawa Timur.

Selain jumlah tenaga kerja dalam sektor pertanian yang semakin menurun, kualitas pendidikan para petani juga sangat memprihatinkan. Meskipun lebih dari 200 perguruan tinggi yang ada di Indonesia menghasilkan lulusan sarjana pertanian dalam setiap tahunnya, akan tetapi 73,01% tenaga kerja dalam sektor pertanian memiliki tingkat pendidikan hanya sampai sekolah dasar (Rofinus, 2023). Artinya sebagian besar petani dan buruh tani di Indonesia memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan memiliki usia lanjut, hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan sektor pertanian Indonesia. Menyadari

hal tersebut, berbagai usaha dan strategi menarik minat masyarakat untuk bergabung dalam sektor pertanian mulai dilakukan baik oleh lembaga masyarakat, perusahaan maupun oleh kelompok individu masyarakat. Berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi petani dan buruh tani dengan tujuan untuk memastikan tenaga kerja sektor pertanian di Kabupaten Jember mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial yang optimal. Hal tersebut merupakan bentuk upaya pemerintah dalam melindungi petani dalam wilayahnya, mengingat kondisi petani sebagai sumber daya manusia dalam sektor pertanian tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga serta jumlah petani yang semakin berkurang.

Rendahnya usia muda dalam sektor pertanian bukanlah fenomena baru. Alasan rendahnya minat generasi muda atau masyarakat untuk berkerja dalam sektor pertanian memiliki faktor yang beragam. Menurut Susilowati, (2016) faktor-faktor tersebut yang pertama, pertanian dianggap pekerjaan yang rendah, kotor, kurang memerlukan keterampilan dan diperkuat dengan kondisi masyarakat yang orang tuanya tidak ingin anak-anaknya menjadi petani, sehingga mereka memiliki cita-cita menjadi dokter, insinyur dan lain-lain. Kedua, pertanian bukanlah pekerjaan yang menguntungkan dan tidak memiliki prospek yang menjanjikan untuk masa depan, sehingga banyak petani miskin karena pendapatan yang diperoleh dari pertanian tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga petani. Ketiga, tidak adanya jaminan kepemilikan tanah dan semakin tingginya harga tanah. Keempat, akses infrastruktur perdesaan seperti listrik, jalan, koneksi internet, pusat kesehatan, sekolah dan universitas yang jauh dari lingkungan generasi muda sehingga mengurangi minat untuk tinggal di perdesaan. Kelima, akses finansial yang kurang memadai. Keenam, kurangnya kurikulum pertanian di sekolah dan universitas juga menjadi penyebab berkurangnya minat generasi muda untuk terjun dalam sektor pertanian. Ketujuh, keterbatasan organisasi petani muda dalam lingkungan masyarakat sehingga tidak adanya pertukaran informasi dan gagasan seputar pertanian, dan yang kedelapan ialah para pemuda jarang dilibatkan dalam proses kebijakan pertanian.

Berdasarkan kondisi sumber daya manusia dalam sektor pertanian yang semakin memprihatinkan, hal serupa juga dialami oleh PT Mitratani Dua Tujuh

Kabupaten Jember. PT Mitratani Dua Tujuh merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis dengan produk utamanya meliputi edamame (*Glycine max (L.) Merrill*) dan okra (*Abelmoschus esculentus*). Ekspor edamame dan okra yang dilakukan PT Mitratani Dua Tujuh mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya dengan negara tujuan diantaranya Jepang, Malaysia, Singapura, Vietnam dan beberapa negara di Eropa dan Timur Tengah (Zumrotun, 2019). Berdasarkan permintaan komoditas yang tinggi tersebut kendala yang dihadapi di lahan PT Mitratani Dua Tujuh sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi tanaman pangan seperti kedelai antara lain iklim/cuaca, berkurangnya ketersediaan benih unggul, serangan biotik dan cara pengendaliannya, spesifikasi lahan pengembangan, serta jumlah buruh tani yang semakin berkurang dan usia buruh tani yang tidak produktif. Kondisi tersebut berdampak pada kegiatan operasional perusahaan, baik pada tahap budidaya, pemanenan hingga pengolahan hasil panen.

Kualitas sumber daya manusia buruh tani di PT. Mitratani Dua Tujuh masih rendah, selain karena faktor usia yang sudah tidak produktif, tetapi juga rendahnya pendidikan buruh tani, kurangnya pengetahuan dan teknologi yang dikuasai oleh buruh tani, serta rata-rata buruh tani yang berkerja ialah perempuan sehingga menghambat upaya modernisasi dan peningkatan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di PT Mitratani Dua Tujuh, perlu dilakukan analisis tentang seberapa kuat minat buruh tani untuk berkerja di PT Mitratani Dua Tujuh, serta merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan minat buruh tani untuk berkerja di PT Mitratani Dua Tujuh.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat minat buruh tani yang bekerja di lahan PT Mitratani Dua Tujuh?
2. Bagaimanakah strategi yang tepat untuk meningkatkan minat buruh tani di PT Mitratani Dua Tujuh?

1.3 Tujuan

1. Mengidentifikasi tingkat minat buruh tani yang bekerja di lahan PT Mitratani Dua Tujuh.
2. Menganalisis strategi yang tepat dalam meningkatkan minat buruh tani di PT Mitratani Dua Tujuh.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian bagi tempat penelitian, ialah diharapkan agar dapat menjadi masukan dan evaluasi khususnya dalam meningkatkan minat tenaga kerja, karyawan dan buruh tani.
2. Manfaat bagi pembaca, dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi dan perbandingan.
3. Manfaat bagi peneliti ialah, menambah pengetahuan dan wawasan sekaligus guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana.

