

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pendekatan Multidisiplin untuk Penguatan Agribisnis



SUMBERDAYA
MANUSIA



PERTANIAN



AKUNTANSI



Tim Penulis

Aji Prabowo

Andi Tarlis

Andreas Parapat

Tampe Tuah Malem Ginting

Karina Silaen

Winda Simanjuntak



CV IBREINA
NISURA PERKASA

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Penulis :

Aji Prabowo

Andi Tarlis

Andreas Parapat

Tampe Tuah Malem Ginting

Karina Silaen

Winda Simanjuntak



CV. IBREINA
NISURA PERKASA

CV. Ibreina Nisura Perkasa

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

*Naskah hasil penyuntingan bahasa akademik dan penataan
ulang struktur dokumen*

Penulis	Aji Prabowo Andi Tarlis Andreas Parapat Tampe Tuah Malem Ginting Karina Silaen Winda Simanjuntak
ISBN	978-634-05-0924-3
Editor	Yayu Juwita Tobing, S.P., M.P
Penyunting	Herlina Yolanda Tambunan
Desain Sampul dan Tata Letak	Hizkia Mahesa Panggabean
Penerbit	CV. Ibreina Nisura Perkasa
Redaksi	Email: mailto:admin@langitartaprinthaus.com Website: https://langitartaprinthaus.com/inp

Cetakan pertama, Mei 2026

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan
dengan cara apa pun tanpa izin dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku **“Manajemen Sumberdaya Manusia, Pertanian dan Akuntansi dalam Pengembangan Agribisnis”** ini dapat disusun dengan baik. Buku ini hadir sebagai bahan bacaan akademik yang membahas agribisnis melalui pendekatan multidisiplin, yaitu manajemen sumber daya manusia, pertanian, dan akuntansi.

Agribisnis tidak hanya berkaitan dengan kegiatan produksi pertanian, tetapi juga melibatkan manusia, teknologi, pasar, modal, kelembagaan, dan pengelolaan keuangan. Oleh karena itu, pengembangan agribisnis memerlukan pemahaman yang utuh. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi dan usaha, pertanian menjadi dasar produksi dan rantai nilai, sedangkan akuntansi berperan dalam pencatatan, pengendalian biaya, serta pengambilan keputusan usaha.

Buku ini disusun dalam tiga bagian utama. Bagian pertama membahas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dan usaha agribisnis. Bagian kedua membahas dasar-dasar pertanian, sistem agribisnis, produksi, pemasaran, dan keberlanjutan usaha pertanian. Bagian ketiga membahas akuntansi dalam usaha pertanian, mulai dari pencatatan transaksi, laporan keuangan, akuntansi biaya, analisis kelayakan, hingga pengendalian keuangan.

Kami berharap buku ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, pelaku usaha, dan pembaca umum yang ingin memahami pengembangan agribisnis secara lebih praktis dan terpadu. Kami juga menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan pada masa mendatang.

Medan, Mei 2026



Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI DAN USAHA AGRIBISNIS	1
A. Pendahuluan	1
B. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia	3
C. Kedudukan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi .	5
D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
E. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia	9
2. Rekrutmen dan Seleksi	10
3. Penempatan	11
4. Pelatihan dan Pengembangan	16
5. Penilaian Kinerja	17
6. Kompensasi	22
7. Pemeliharaan Hubungan Kerja	27
F. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	33
G. Konsep Usaha Agribisnis	35
H. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Usaha Agribisnis	36
I. Penerapan MSDM dalam Usaha Agribisnis	38
J. Tantangan MSDM dalam Organisasi dan Agribisnis	39
K. Contoh Kasus Sederhana dalam Usaha Agribisnis	41
BAB II PERENCANAAN DAN PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA	44
A. Pengertian Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia	44
B. Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia	45
C. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja	47
D. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	49
E. Seleksi Sumber Daya Manusia	50
F. Penempatan Sumber Daya Manusia	52
G. Perencanaan dan Pengadaan SDM dalam Usaha Agribisnis	54

BAB III PENGEMBANGAN KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN	
PRODUKTIVITAS KERJA.....	56
A. Pengertian Pengembangan Kompetensi, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja	56
B. Hakikat Kompetensi dalam Dunia Kerja	58
C. Tujuan Pengembangan Kompetensi.....	59
D. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia..	61
E. Pelatihan Kerja sebagai Sarana Pengembangan	62
F. Prinsip-Prinsip Pelatihan Kerja.....	64
G. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia.....	65
H. Produktivitas Kerja.....	67
I. Indikator Produktivitas Kerja	68
J. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	69
K. Hubungan Pengembangan Kompetensi, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja	76
L. Pengembangan Kompetensi, Pelatihan, dan Produktivitas dalam Usaha Agribisnis.....	82
BAB IV MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA SUMBER	
DAYA MANUSIA	90
A. Mengapa Orang Bekerja, tetapi Tidak Selalu Bergerak	92
B. Motivasi: Tenaga yang Tidak Terlihat, tetapi Menentukan Segalanya.....	95
C. Ketika Gaji Saja Tidak Lagi Cukup.....	98
D. Apa yang Sebenarnya Dicari Manusia di Tempat Kerja	102
E. Pemimpin Itu Bukan Sekadar Orang yang Memberi Perintah	106
F. Kepemimpinan yang Menumbuhkan, Kepemimpinan yang Melelahkan	110
G. Mengapa Banyak Tim Gagal Bukan karena Tidak Mampu, tetapi Karena Tidak Dipimpin dengan Tepat	114
H. Kepuasan Kerja: Hal Sederhana yang Sering Diremehkan.....	118
I. Saat Orang Merasa Dihargai, Mereka Memberi Lebih dari yang Diminta	123

J. Kinerja Bukan Sekadar Angka.....	127
K. Di Balik Kinerja yang Tinggi, Selalu Ada Sistem yang Bekerja	130
BAB V EVALUASI KINERJA DAN PENGELOLAAN HUBUNGAN KERJA	135
A. Hakikat Evaluasi Kinerja dalam Organisasi	137
B. Sistem Penilaian Kinerja dan Indikator yang Digunakan.....	141
C. Sistem Penghargaan dan Disiplin Kerja.....	146
D. Komunikasi Organisasi dalam Mendukung Hubungan Kerja	150
E. Membangun Hubungan Kerja yang Sehat dan Produktif.....	154
BAB VI DASAR-DASAR PERTANIAN DAN PERANANNYA DALAM PEREKONOMIAN.....	159
A. Pendahuluan	159
B. Pengertian dan Ruang Lingkup Pertanian.....	161
C. Karakteristik Sektor Pertanian.....	163
D. Pertanian sebagai Sistem Produksi.....	165
E. Pertanian sebagai Sumber Pangan dan Ketahanan Pangan.....	166
F. Kontribusi Pertanian terhadap Perekonomian	167
G. Pertanian dan Pembangunan Wilayah Pedesaan	169
H. Pertanian, Lingkungan, dan Keberlanjutan	170
I. Tantangan Utama Sektor Pertanian	172
J. Arah Pengembangan Pertanian Masa Depan.....	173
BAB VII SISTEM AGRIBISNIS DAN RANTAI NILAI PRODUK PERTANIAN	176
A. Pendahuluan	176
B. Konsep Sistem Agribisnis	178
C. Subsistem Hulu Agribisnis	180
D. Subsistem Produksi atau Usaha Tani	182
E. Subsistem Pascapanen.....	183
F. Subsistem Pengolahan Hasil Pertanian.....	185
G. Subsistem Pemasaran dan Distribusi	186
H. Rantai Nilai Produk Pertanian	188
I. Kelembagaan dalam Sistem Agribisnis	190

J. Tantangan dalam Sistem Agribisnis dan Rantai Nilai	191
K. Strategi Penguatan Sistem Agribisnis	193
BAB VIII PENGELOLAAN PRODUKSI DAN TEKNOLOGI DALAM USAHA PERTANIAN	196
A. Pendahuluan	196
B. Konsep Produksi dalam Usaha Pertanian.....	198
C. Faktor-Faktor Produksi Pertanian.....	200
D. Perencanaan Produksi Pertanian	202
E. Pengelolaan Input Produksi	204
F. Teknologi dalam Usaha Pertanian	205
G. Mekanisasi Pertanian	207
H. Efisiensi Teknis dalam Pertanian.....	209
I. Inovasi Produksi Pertanian.....	210
J. Pengelolaan Risiko Produksi.....	212
K. Pengelolaan Produksi Berbasis Data.....	213
L. Produksi Pertanian yang Berkelanjutan.....	214
BAB IX PEMASARAN HASIL PERTANIAN DAN TANTANGAN	
DAYA SAING PRODUK	217
A. Pendahuluan	217
B. Konsep Pemasaran Hasil Pertanian	219
C. Karakteristik Produk Pertanian dalam Pemasaran	221
D. Saluran Pemasaran Hasil Pertanian.....	222
E. Harga dan Margin Pemasaran.....	224
F. Perilaku Konsumen Produk Pertanian.....	226
G. Nilai Tambah Produk Pertanian	228
H. Daya Saing Produk Pertanian.....	229
I. Strategi Pemasaran Produk Pertanian	231
J. Distribusi dan Logistik Produk Pertanian.....	233
K. Tantangan Pemasaran Hasil Pertanian.....	234
L. Penguatan Kelembagaan Pemasaran.....	236
BAB X KEBERLANJUTAN USAHA PERTANIAN DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN	238
A. Pendahuluan	238
B. Konsep Keberlanjutan Usaha Pertanian.....	240
C. Perubahan Lingkungan dan Dampaknya terhadap Pertanian.....	241

D. Risiko Usaha Tani dalam Lingkungan yang Berubah	243
E. Pertanian Berkelanjutan sebagai Strategi Ketahanan Usaha.....	245
F. Adaptasi Pertanian terhadap Perubahan Iklim	246
G. Ketahanan Pangan dan Keberlanjutan Pertanian	248
H. Ekonomi Sirkular dalam Usaha Pertanian	249
I. Peran Teknologi dalam Keberlanjutan Pertanian	251
J. Penguatan Kelembagaan untuk Keberlanjutan	252
K. Strategi Keberlanjutan Usaha Pertanian.....	253
L. Arah Masa Depan Pertanian Berkelanjutan	255
BAB XI KONSEP DASAR AKUNTANSI DALAM USAHA	
PERTANIAN DAN AGRIBISNIS.....	257
A. Pengertian Akuntansi.....	257
B. Klasifikasi Biaya dalam Usaha Pertanian dan Agribisnis	260
C. Karakteristik Usaha Pertanian dan Implikasinya terhadap Akuntansi	264
D. Tujuan dan Fungsi Informasi Akuntansi dalam Agribisnis	268
E. Peran Akuntansi dalam Pengambilan Keputusan Usaha Pertanian	271
F. Pentingnya Pencatatan Keuangan dalam Usaha Pertanian.....	273
G. Prinsip-Prinsip Dasar Akuntansi yang Relevan dalam Agribisnis	277
H. Pengenalan Aset, Kewajiban, dan Modal dalam Usaha Pertanian.....	279
I. Tantangan Penerapan Akuntansi pada Usaha Pertanian	281
J. Strategi Penerapan Akuntansi Sederhana pada Usaha Agribisnis	283
BAB XII PENCATATAN TRANSAKSI DAN PENYUSUNAN	
LAPORAN KEUANGAN USAHA PERTANIAN	288
A. Jurnal Sederhana.....	288
B. Buku Kas	291
C. Laporan Laba Rugi dalam Usaha Pertanian	295

D. Neraca (Laporan Posisi Keuangan) dalam Usaha Pertanian.....	299
E. Arus Kas Usaha.....	305
BAB XIII AKUNTANSI BIAYA DALAM PENGELOLAAN USAHA	
AGRIBISNIS	315
A. Biaya Tetap (<i>Fixed Cost</i>).....	315
B. Biaya Variabel (<i>Variable Cost</i>).....	319
C. Harga Pokok Produksi (HPP).....	323
D. Efisiensi Biaya dalam Usaha Pertanian	325
BAB XIV ANALISIS KINERJA KEUANGAN DAN KELAYAKAN	
USAHA PERTANIAN	334
A. KARAKTERISTIK USAHA PERTANIAN DAN KONSEP DASAR KEUANGAN	334
1. Pengertian Usaha Pertanian	334
2. Karakteristik Ekonomi Usaha Pertanian	335
3. Klasifikasi Biaya	335
4. Penerimaan, Pendapatan, dan Laba	336
5. Pentingnya Pencatatan Keuangan.....	338
B. ANALISIS LABA USAHA PERTANIAN	340
1. Konsep Laba	340
2. Rumus Laba	341
3. Langkah Perhitungan.....	341
4. Contoh Perhitungan	341
5. Interpretasi Laba.....	341
6. Kelebihan dan Keterbatasan.....	342
C. ANALISIS BREAK EVEN POINT (BEP)	342
1. Pengertian Titik Impas.....	342
2. Rumus BEP.....	343
3. Contoh Perhitungan	343
4. Kegunaan BEP.....	343
5. Interpretasi	343
D. ANALISIS RETURN ON INVESTMENT (ROI).....	344
1. Pengertian ROI	344
2. Rumus ROI.....	345
3. Contoh Perhitungan	345
4. Interpretasi dan Keterbatasan.....	345
E. ANALISIS REVENUE COST RATIO (R/C RATIO).....	345
1. Pengertian dan Rumus.....	345

2. Kriteria Penilaian	345
3. Contoh Perhitungan	346
4. Keunggulan dan Keterbatasan.....	346
F. INDIKATOR KELAYAKAN USAHA LAINNYA.....	346
1. B/C Ratio.....	346
2. Payback Period.....	346
3. Net Present Value (NPV)	347
4. Internal Rate of Return (IRR)	347
5. Analisis Sensitivitas.....	347
G. LAPORAN KEUANGAN SEDERHANA USAHA	
PERTANIAN.....	348
1. Komponen Pencatatan Minimal	348
2. Laporan Laba Rugi Sederhana	348
3. Laporan Arus Kas	349
4. Prinsip Pencatatan yang Baik.....	349
H. STUDI KASUS ANALISIS KINERJA KEUANGAN DAN	
KELAYAKAN USAHA.....	349
1. Deskripsi Kasus	349
2. Perhitungan Utama.....	349
3. Interpretasi Hasil.....	350
4. Catatan Sensitivitas Sederhana	350
I. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KEUANGAN	
USAHA PERTANIAN.....	351
1. Efisiensi Biaya.....	351
2. Peningkatan Produktivitas	351
3. Penguatan Pemasaran	352
4. Diversifikasi dan Manajemen Risiko	353
BAB XV AKUNTABILITAS DAN PENGENDALIAN KEUANGAN	
PADA USAHA AGRIBISNIS.....	354
A. AKUNTABILITAS DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN	
AGRIBISNIS	354
1. Pengertian Akuntabilitas.....	354
2. Dimensi Akuntabilitas	355
3. Prinsip Akuntabilitas	357
B. TRANSPARANSI DAN KETERBUKAAN INFORMASI	
KEUANGAN.....	358
1. Hakikat Transparansi	358
2. Bentuk Transparansi pada Usaha Agribisnis.....	360

3. Tantangan Transparansi	361
C. PENGAWASAN KEUANGAN PADA USAHA AGRIBISNIS	362
1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan	362
2. Jenis dan Tahapan Pengawasan	363
3. Syarat Pengawasan yang Efektif	365
D. PENGENDALIAN INTERNAL DAN PERLINDUNGAN ASET	367
1. Konsep Pengendalian Internal.....	367
2. Unsur Pengendalian Internal.....	368
3. Perlindungan Aset.....	368
E. PENGANGGARAN, PENGENDALIAN KAS, DAN DISIPLIN KEUANGAN.....	369
1. Penganggaran	369
2. Pengendalian Kas	370
3. Disiplin Keuangan	370
F. PENCEGAHAN PENYIMPANGAN, KECURANGAN, DAN MORAL HAZARD	371
1. Pengertian Penyimpangan dan Kecurangan.....	371
2. Faktor Penyebab.....	372
3. Strategi Pencegahan.....	373
G. SISTEM PENCATATAN, PELAPORAN, DAN EVALUASI	375
1. Sistem Pencatatan	375
2. Pelaporan Keuangan	377
3. Evaluasi Kinerja Keuangan.....	378
H. STUDI KASUS DAN ANALISIS PRAKTIK	378
1. Gambaran Kasus	378
2. Analisis Permasalahan	379
3. Rekomendasi Perbaikan.....	379
I. PENGUATAN TATA KELOLA KEUANGAN	380
1. Strategi Penguatan Tata Kelola	380
2. Integritas dan Keberlanjutan Usaha	380
DAFTAR PUSTAKA.....	1
TENTANG PENULIS	6
SINOPSIS.....	13

**BAB I
KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI
DAN USAHA AGRIBISNIS**

Oleh: Aji Prabowo,

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam ilmu manajemen karena secara langsung berkaitan dengan manusia sebagai pelaku utama organisasi. Organisasi pada dasarnya adalah suatu wadah kerja sama yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, berbagai unsur diperlukan, seperti modal, sarana, teknologi, metode kerja, informasi, dan bahan baku. Namun demikian, seluruh unsur tersebut tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal apabila tidak ada manusia yang mampu menggerakkannya. Manusia adalah pihak yang menyusun rencana, mengambil keputusan, menjalankan proses kerja, mengendalikan pelaksanaan kegiatan, dan mengevaluasi hasilnya. Oleh karena itu, manusia menjadi unsur sentral dalam seluruh aktivitas organisasi.

Dalam perkembangan dunia modern, organisasi menghadapi situasi yang semakin kompleks. Perubahan teknologi berlangsung sangat cepat, persaingan antarlembaga dan antarusaha semakin terbuka, kebutuhan konsumen semakin beragam, dan lingkungan sosial-ekonomi juga mengalami perubahan yang dinamis. Kondisi ini membuat organisasi tidak dapat lagi bergantung hanya pada sistem kerja konvensional. Organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

beradaptasi, berinovasi, dan bergerak secara efisien. Semua tuntutan tersebut pada akhirnya kembali kepada persoalan kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil, disiplin, jujur, dan mampu belajar akan lebih siap menghadapi tantangan dibanding organisasi yang mengabaikan pembinaan manusianya.

Jika dilihat dari sudut pandang manajemen, sumber daya manusia tidak cukup dipahami sebagai tenaga kerja dalam arti sempit, yaitu orang yang bekerja untuk memperoleh upah. Sumber daya manusia harus dipahami sebagai aset organisasi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, motivasi, nilai, dan potensi untuk berkembang. Potensi inilah yang harus dikelola secara baik agar mampu memberi kontribusi maksimal bagi organisasi. Pengelolaan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada proses menerima pegawai atau memberikan gaji, tetapi mencakup keseluruhan rangkaian kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, pembinaan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, perlindungan kerja, hingga pengembangan karier.

Pembahasan manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan sektor agribisnis. Agribisnis bukan sekadar kegiatan bercocok tanam atau menghasilkan produk pertanian, tetapi merupakan sistem usaha yang melibatkan banyak tahapan dan banyak pihak. Mulai dari penyediaan input produksi, kegiatan budidaya, pengolahan hasil, penyimpanan, distribusi, hingga pemasaran, seluruhnya membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja sesuai peran masing-masing. Dalam praktiknya, sektor agribisnis juga memiliki kekhasan tersendiri karena dipengaruhi musim, cuaca, kondisi lahan, risiko biologis, dan perubahan harga pasar. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

manusia menjadi penentu penting dalam keberhasilan usaha agribisnis.

Di samping itu, usaha agribisnis di banyak tempat masih dijalankan dengan pola pengelolaan tenaga kerja yang sederhana. Banyak pelaku usaha yang lebih fokus pada aspek produksi dan pemasaran, tetapi belum memberi perhatian yang memadai pada pengelolaan sumber daya manusia. Padahal, lemahnya pengaturan tenaga kerja dapat menyebabkan pemborosan biaya, rendahnya mutu hasil, lemahnya disiplin kerja, dan kurangnya kesinambungan usaha. Dengan demikian, pembahasan mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dan usaha agribisnis menjadi sangat penting untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana manusia seharusnya dikelola secara efektif, efisien, dan berorientasi jangka panjang.

B. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah proses pengelolaan manusia secara sistematis dalam organisasi agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras. Istilah “manajemen” mengandung makna adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Ketika istilah ini dipadukan dengan “sumber daya manusia”, maka fokus utama pengelolaannya adalah manusia yang bekerja di dalam organisasi, baik sebagai tenaga operasional maupun sebagai tenaga pengambil keputusan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukanlah sekadar kegiatan administratif, tetapi bagian integral dari strategi organisasi secara keseluruhan.

Hakikat penting dari manajemen sumber daya manusia terletak pada kenyataan bahwa manusia adalah sumber daya yang unik. Modal dapat diperoleh melalui investasi, mesin dapat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dibeli, bahan baku dapat dipasok, dan teknologi dapat diadopsi, tetapi kualitas manusia tidak dapat dibangun secara instan. Manusia memerlukan waktu untuk belajar, pengalaman untuk berkembang, motivasi untuk bergerak, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Oleh sebab itu, organisasi yang ingin maju harus melihat manusia bukan sebagai beban biaya semata, tetapi sebagai aset jangka panjang yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Selain itu, hakikat manajemen sumber daya manusia juga dapat dipahami melalui dua dimensi. Pertama, dimensi produktivitas. Dalam dimensi ini, manusia dipandang sebagai penghasil kerja yang menentukan hasil akhir organisasi. Kinerja organisasi bergantung pada bagaimana individu-individu di dalamnya menjalankan tugas, memanfaatkan waktu, bekerja sama, dan menyelesaikan tanggung jawab. Kedua, dimensi kemanusiaan. Dalam dimensi ini, manusia dipahami sebagai makhluk yang memiliki kebutuhan, harga diri, emosi, aspirasi, dan harapan. Pengelolaan manusia tidak boleh semata-mata diarahkan untuk memeras tenaga kerja demi keuntungan organisasi, melainkan harus tetap menghormati nilai-nilai kemanusiaan.

Perkembangan teori dan praktik manajemen menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu menyeimbangkan kedua dimensi tersebut. Jika organisasi hanya berfokus pada hasil tanpa memperhatikan kesejahteraan, penghargaan, dan pengembangan manusia, maka hubungan kerja akan rapuh dan motivasi pegawai akan menurun. Sebaliknya, jika organisasi hanya berfokus pada kenyamanan tanpa mengarahkan manusia pada pencapaian kinerja, maka organisasi akan kehilangan daya saing. Oleh karena itu, hakikat manajemen sumber daya manusia terletak

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pada upaya menata manusia sebagai subjek kerja yang dihargai sekaligus diarahkan untuk berkontribusi secara produktif.

Dalam konteks yang lebih luas, manajemen sumber daya manusia juga memiliki hakikat strategis. Artinya, pengelolaan manusia harus dihubungkan dengan visi, misi, dan arah pengembangan organisasi. Jika organisasi ingin tumbuh, melakukan inovasi, memperluas pasar, atau meningkatkan mutu layanan, maka kebutuhan terhadap sumber daya manusia juga harus dirancang sesuai tujuan tersebut. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukanlah fungsi pelengkap, melainkan bagian mendasar yang menentukan apakah strategi organisasi dapat diwujudkan atau tidak.

C. Kedudukan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi sangat fundamental karena manusia merupakan unsur yang memberi kehidupan pada seluruh sistem organisasi. Organisasi tidak akan dapat bergerak hanya dengan adanya aturan, struktur, atau sarana kerja. Semua perangkat itu membutuhkan manusia sebagai pelaksana dan pengarahnya. Karena itulah, sumber daya manusia sering disebut sebagai jantung organisasi. Apabila kualitas manusia yang berada dalam organisasi baik, maka organisasi cenderung bergerak secara sehat. Sebaliknya, apabila kualitas manusianya rendah, maka organisasi akan mengalami banyak hambatan, walaupun memiliki fasilitas yang memadai.

Kedudukan sumber daya manusia dapat dipahami mulai dari level paling dasar, yaitu sebagai pelaksana kegiatan operasional. Dalam posisi ini, manusia mengerjakan tugas-tugas yang menjadi roda harian organisasi. Namun kedudukannya tidak berhenti di sana. Sumber daya manusia juga menempati posisi penting sebagai perencana, pengawas,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

evaluator, dan pembaharu organisasi. Pada tingkat yang lebih tinggi, manusia bahkan menjadi penentu arah kebijakan dan masa depan organisasi. Artinya, dalam setiap level organisasi, manusia selalu memiliki peran yang signifikan.

Dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia juga menempati kedudukan sebagai sumber keunggulan kompetitif. Hal ini terjadi karena kualitas manusia lebih sulit ditiru dibandingkan aset fisik atau teknologi. Sebuah organisasi mungkin dapat meniru sistem kerja organisasi lain, membeli alat yang sama, atau menggunakan teknologi yang serupa, tetapi budaya kerja, semangat tim, loyalitas pegawai, dan kapasitas kepemimpinan tidak mudah disalin. Dengan kata lain, keunggulan organisasi yang sesungguhnya sering kali terletak pada kualitas manusia yang dimilikinya.

Lebih jauh lagi, sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting dalam membentuk identitas organisasi. Nilai-nilai organisasi seperti integritas, kedisiplinan, kerja sama, inovasi, orientasi mutu, dan tanggung jawab sosial pada dasarnya tercermin dari perilaku manusia yang ada di dalamnya. Organisasi yang ingin membangun citra positif harus dimulai dari pembentukan perilaku sumber daya manusianya. Ini menunjukkan bahwa manusia bukan hanya pelaksana teknis, tetapi juga pembawa budaya, etika, dan karakter organisasi.

Dalam konteks hubungan kerja, kedudukan sumber daya manusia juga harus dipahami secara adil. Organisasi membutuhkan pegawai, tetapi pegawai juga memberikan kontribusi nyata terhadap organisasi. Oleh karena itu, manusia tidak boleh diperlakukan sekadar sebagai alat produksi. Mereka memiliki hak atas penghargaan, perlindungan, pengembangan, dan perlakuan yang manusiawi. Dengan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang terhormat dan strategis,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

organisasi akan lebih mudah membangun loyalitas, komitmen, dan kinerja yang berkelanjutan.

D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang mampu bekerja secara optimal, sekaligus memastikan bahwa tenaga kerja tersebut memperoleh kesempatan untuk berkembang dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Tujuan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung orientasi ganda, yaitu orientasi terhadap efektivitas organisasi dan orientasi terhadap kepentingan individu.

Dari sisi organisasi, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan tersedianya orang yang tepat, dalam jumlah yang tepat, pada waktu yang tepat, dan untuk pekerjaan yang tepat. Organisasi membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan strategi kerja. Jika organisasi salah dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja, maka akan timbul berbagai masalah, seperti kelebihan pegawai, kekurangan tenaga ahli, penempatan yang tidak sesuai, atau pemborosan biaya. Karena itu, salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menata ketersediaan dan pemanfaatan tenaga kerja secara rasional.

Dari sisi kualitas, manajemen sumber daya manusia bertujuan membentuk tenaga kerja yang produktif, kompeten, disiplin, dan mampu berkembang. Organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang hadir dan bekerja, tetapi pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang sesuai standar. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia harus mendorong pelatihan, pembinaan, evaluasi kerja, dan pemberian motivasi. Melalui proses tersebut, tenaga kerja tidak hanya dipakai untuk

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

bekerja, tetapi juga ditumbuhkan potensinya agar memberi nilai tambah bagi organisasi.

Dari sisi individu, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu tenaga kerja memenuhi kebutuhan dan harapannya melalui pekerjaan. Pekerjaan bukan hanya sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sarana aktualisasi diri, pengembangan kemampuan, dan perolehan pengakuan sosial. Apabila organisasi mampu mengelola tenaga kerja dengan memperhatikan kepentingan ini, maka pegawai akan merasa dihargai, lebih puas dalam bekerja, dan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Di samping itu, tujuan manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan pembangunan hubungan kerja yang harmonis. Organisasi yang sehat tidak hanya ditandai oleh tingginya produktivitas, tetapi juga oleh rendahnya konflik destruktif, baiknya komunikasi internal, kuatnya semangat kerja sama, dan adanya rasa keadilan. Dengan demikian, tujuan manajemen sumber daya manusia bukan hanya mengejar hasil kerja, tetapi juga membangun sistem hubungan kerja yang sehat, adil, dan berkelanjutan.

Dalam konteks sosial, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan menjaga agar organisasi tetap bertanggung jawab terhadap lingkungan sosialnya. Organisasi tidak boleh mengabaikan aspek kesejahteraan, keselamatan kerja, maupun nilai-nilai kemanusiaan. Oleh sebab itu, tujuan manajemen sumber daya manusia harus dipahami secara luas, yaitu mencakup tujuan ekonomis, organisasional, individual, dan sosial sekaligus.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

E. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah awal yang sangat menentukan dalam keseluruhan proses pengelolaan tenaga kerja. Melalui perencanaan, organisasi berupaya memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yang akan diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebutuhan tersebut meliputi jumlah tenaga kerja, kualitas atau kompetensi yang dibutuhkan, jenis jabatan, waktu kebutuhan, serta kemungkinan perubahan kebutuhan di masa depan. Dengan adanya perencanaan yang baik, organisasi dapat menyiapkan tenaga kerja secara lebih matang dan terhindar dari keputusan yang bersifat mendadak.

Perencanaan sumber daya manusia menjadi penting karena organisasi selalu bergerak dalam lingkungan yang berubah. Perubahan strategi, pembukaan unit kerja baru, pengenalan teknologi, perluasan pasar, atau perubahan pola kerja semuanya akan berdampak pada kebutuhan tenaga kerja. Jika organisasi tidak merencanakannya sejak awal, maka proses kerja dapat terganggu. Misalnya, organisasi bisa mengalami kekurangan tenaga pada posisi penting atau justru memiliki pegawai berlebih pada bidang yang kurang diperlukan.

Dalam usaha agribisnis, perencanaan sumber daya manusia bahkan lebih kompleks karena dipengaruhi oleh musim, siklus produksi, jenis komoditas, kondisi alam, dan skala usaha. Pada musim tanam atau panen, kebutuhan tenaga kerja dapat meningkat drastis. Sebaliknya, pada masa di luar puncak produksi, kebutuhan tenaga kerja bisa menurun. Karena itu, pengelola agribisnis harus mampu menyusun perencanaan yang fleksibel dan realistis, sehingga penggunaan tenaga kerja tetap efisien tetapi kebutuhan operasional tetap terpenuhi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Perencanaan yang baik juga membantu organisasi dalam menyusun program rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pembiayaan tenaga kerja. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia bukan hanya kegiatan memperkirakan kebutuhan pegawai, tetapi juga dasar bagi pengambilan keputusan-keputusan lain dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memenuhi syarat agar bersedia melamar dan bergabung dengan organisasi. Proses ini penting karena menjadi pintu masuk bagi hadirnya sumber daya manusia baru. Rekrutmen yang baik akan memperbesar kemungkinan organisasi memperoleh calon pegawai yang berkualitas, sedangkan rekrutmen yang lemah akan mempersempit pilihan organisasi dan berisiko menghadirkan pegawai yang kurang sesuai.

Setelah rekrutmen dilakukan, tahap berikutnya adalah seleksi. Seleksi adalah proses menilai dan memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan budaya organisasi. Seleksi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pemeriksaan berkas, wawancara, tes kemampuan, tes keterampilan, hingga penilaian pengalaman kerja. Tujuan seleksi bukan sekadar menerima orang yang ingin bekerja, tetapi memastikan bahwa yang diterima benar-benar mampu menjalankan tugas dan memiliki potensi berkembang.

Rekrutmen dan seleksi sangat menentukan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kesalahan pada tahap ini bisa menimbulkan dampak jangka panjang, seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat keluar-masuk pegawai, lemahnya disiplin, atau sulitnya membangun kerja sama tim.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Oleh sebab itu, organisasi harus menyusun kriteria yang jelas sebelum melakukan rekrutmen dan seleksi, sehingga keputusan yang diambil tidak berdasarkan kedekatan pribadi atau pertimbangan yang tidak objektif.

Dalam usaha agribisnis, proses rekrutmen dan seleksi sering kali menghadapi tantangan tersendiri. Banyak jenis pekerjaan lapangan membutuhkan kemampuan praktis, pengalaman teknis, dan ketahanan fisik, sementara sebagian pelamar mungkin hanya memenuhi salah satu aspek tersebut. Selain itu, pada usaha kecil, perekrutan sering dilakukan secara informal melalui jaringan keluarga atau lingkungan sekitar. Cara ini memang memudahkan, tetapi tetap perlu disertai pertimbangan objektif agar orang yang diterima benar-benar mampu bekerja sesuai kebutuhan usaha.

3. Penempatan

Penempatan adalah proses menugaskan tenaga kerja yang telah diterima ke posisi atau jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan, keterampilan, latar belakang pendidikan, pengalaman, serta karakteristik pribadi yang dimilikinya. Dalam manajemen sumber daya manusia, penempatan bukan sekadar kegiatan administratif untuk mengisi suatu posisi yang kosong, melainkan merupakan keputusan strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan potensi tenaga kerjanya. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki keunikan masing-masing, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, minat, sikap kerja, maupun kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja tertentu. Oleh karena itu, proses penempatan harus dilakukan secara cermat, objektif, dan penuh pertimbangan agar organisasi tidak hanya memiliki tenaga kerja, tetapi benar-benar memiliki orang yang sesuai untuk menjalankan fungsi tertentu secara efektif.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Penempatan menjadi fungsi yang sangat penting karena pegawai yang pada dasarnya berkualitas baik pun belum tentu mampu menunjukkan hasil kerja yang optimal apabila ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi dan karakter pribadinya. Seseorang yang memiliki kemampuan analitis yang baik, misalnya, akan lebih efektif jika ditempatkan pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, pencatatan, atau pengolahan data. Sebaliknya, individu yang lebih unggul dalam komunikasi dan interaksi sosial akan lebih tepat bila diberi tanggung jawab di bidang pelayanan, pemasaran, atau koordinasi lapangan. Dengan demikian, keberhasilan kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh seberapa tinggi kemampuan yang dimilikinya, tetapi juga oleh sejauh mana kemampuan tersebut selaras dengan tuntutan jabatan yang diemban. Karena itulah, penempatan tidak boleh dilakukan secara sembarangan, sekadar berdasarkan ketersediaan posisi, tetapi harus memperhatikan kecocokan antara individu dan pekerjaannya.

Prinsip utama dalam penempatan adalah menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Prinsip ini menjadi dasar yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena setiap pekerjaan memiliki karakter, beban, tuntutan, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Ada pekerjaan yang lebih menekankan ketelitian tinggi, ada yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan waktu, ada yang menuntut kemampuan komunikasi dan kerja sama tim, dan ada pula yang lebih menekankan kekuatan fisik, ketahanan kerja, atau keterampilan teknis tertentu. Di samping itu, ada pula pekerjaan yang membutuhkan daya tahan mental, ketekunan, kemampuan mengambil keputusan, atau kemampuan beradaptasi dengan situasi lapangan yang dinamis. Jika perbedaan tuntutan kerja ini tidak diperhatikan dalam proses

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penempatan, maka besar kemungkinan tenaga kerja akan mengalami kesulitan menjalankan tugasnya. Sebaliknya, jika kesesuaian antara individu dan pekerjaan dapat dicapai, maka peluang munculnya kinerja yang baik, produktivitas yang tinggi, dan kepuasan kerja akan menjadi jauh lebih besar.

Penempatan yang tepat memberikan manfaat yang bersifat ganda, baik bagi organisasi maupun bagi tenaga kerja itu sendiri. Bagi organisasi, penempatan yang tepat membantu meningkatkan efisiensi kerja karena setiap posisi diisi oleh orang yang memiliki kemampuan paling relevan dengan tugas yang dijalankan. Kondisi ini dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan kerja, mempercepat pencapaian target, meningkatkan mutu hasil pekerjaan, serta memperkuat stabilitas kerja dalam jangka panjang. Organisasi juga akan lebih mudah membangun koordinasi yang baik karena setiap tenaga kerja memahami perannya secara jelas dan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih percaya diri. Selain itu, penempatan yang tepat dapat membantu organisasi menekan biaya pembinaan yang berlebihan, sebab tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya biasanya lebih cepat beradaptasi dan tidak memerlukan terlalu banyak penyesuaian ulang.

Dari sisi tenaga kerja, penempatan yang tepat dapat menumbuhkan rasa percaya diri, karena individu merasa bahwa kemampuan yang dimilikinya dihargai dan dimanfaatkan secara tepat oleh organisasi. Penempatan yang sesuai juga akan meningkatkan kepuasan kerja, sebab seseorang cenderung merasa lebih nyaman dan lebih bermakna ketika menjalankan pekerjaan yang selaras dengan keterampilan, minat, dan kapasitas pribadinya. Dalam kondisi seperti ini, tenaga kerja akan lebih mudah menunjukkan inisiatif, mempertahankan semangat kerja, serta terdorong

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

untuk terus berkembang. Sebaliknya, penempatan yang keliru dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kebingungan dalam menjalankan tugas, rasa tidak mampu, stres kerja, kejenuhan, menurunnya motivasi, bahkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Dalam beberapa kasus, penempatan yang tidak tepat juga dapat menyebabkan konflik kerja, tingginya tingkat perpindahan pegawai, dan lemahnya komitmen terhadap organisasi.

Dalam praktiknya, penempatan tidak hanya perlu memperhatikan kemampuan teknis dan latar belakang pendidikan, tetapi juga perlu mempertimbangkan aspek-aspek nonteknis yang melekat pada individu. Aspek-aspek tersebut misalnya sikap kerja, minat, kepribadian, kemampuan berkomunikasi, kedisiplinan, ketahanan terhadap tekanan, hingga kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Hal ini penting karena suatu pekerjaan tidak selalu hanya menuntut keahlian teknis, tetapi juga menuntut kecocokan perilaku dan sikap kerja. Seseorang yang secara teknis sangat mampu belum tentu berhasil jika ia ditempatkan pada pekerjaan yang menuntut kerja tim intensif, sementara ia cenderung sulit berinteraksi dengan orang lain. Oleh sebab itu, penempatan yang baik harus dilakukan secara menyeluruh dengan melihat individu sebagai satu kesatuan potensi, bukan hanya dari satu sisi semata.

Dalam usaha agribisnis, penempatan tenaga kerja harus benar-benar memperhatikan karakter pekerjaan yang tersedia, karena bidang ini memiliki jenis aktivitas yang sangat beragam dan masing-masing memerlukan kompetensi yang berbeda. Tenaga kerja yang cermat, teliti, dan sabar lebih tepat ditempatkan pada bagian sortasi, grading, atau pengemasan hasil, karena pekerjaan tersebut menuntut ketepatan dalam memilih, mengelompokkan, dan menjaga kualitas produk.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Tenaga kerja yang kuat secara fisik, memiliki pengalaman lapangan, dan mampu bekerja dalam kondisi alam yang berubah-ubah akan lebih sesuai diarahkan ke pekerjaan budidaya, pemeliharaan, atau panen. Sementara itu, tenaga kerja yang komunikatif, rapi, dan memiliki kemampuan administrasi akan lebih cocok ditempatkan pada bidang pemasaran, distribusi, pencatatan hasil, atau pengelolaan transaksi usaha. Dalam usaha agribisnis yang lebih maju, tenaga kerja yang memiliki kemampuan analisis dan penguasaan teknologi bahkan dapat ditempatkan pada pengelolaan data produksi, pemasaran digital, atau pengawasan mutu.

Penempatan yang tepat dalam usaha agribisnis sangat penting karena sektor ini sangat bergantung pada ketepatan pelaksanaan kerja di setiap tahap. Kesalahan penempatan dapat berdampak langsung pada kualitas hasil, efisiensi proses, dan keberlanjutan usaha. Misalnya, tenaga kerja yang kurang teliti apabila ditempatkan pada bagian sortasi dapat menyebabkan produk yang tidak memenuhi standar tetap lolos ke pasar, sehingga menurunkan kepercayaan konsumen. Sebaliknya, tenaga kerja yang sebenarnya unggul di bidang administrasi tetapi ditempatkan pada pekerjaan lapangan berat dapat mengalami kelelahan, kehilangan motivasi, dan tidak mampu menunjukkan potensi terbaiknya. Oleh karena itu, penempatan dalam agribisnis perlu dilakukan dengan pemahaman yang baik terhadap jenis pekerjaan, karakter tenaga kerja, dan kebutuhan usaha secara menyeluruh.

Dengan penempatan yang tepat, setiap orang dapat berkontribusi sesuai dengan kekuatan yang dimilikinya. Organisasi atau usaha tidak hanya memperoleh tenaga kerja yang bekerja, tetapi memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berada pada posisi yang memungkinkan dirinya berkembang sekaligus memberikan hasil terbaik. Inilah

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sebabnya penempatan harus dipahami sebagai salah satu fungsi kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui penempatan yang baik, organisasi dapat membangun efisiensi, meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih stabil dan sehat. Pada saat yang sama, tenaga kerja juga memperoleh ruang untuk bekerja secara optimal, merasa dihargai, dan bertumbuh bersama organisasi.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas tenaga kerja. Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan kemampuan kerja yang bersifat praktis dan segera dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, pengembangan lebih berfokus pada peningkatan kapasitas jangka panjang, seperti kemampuan memimpin, berpikir strategis, memecahkan masalah, dan beradaptasi terhadap perubahan.

Dalam dunia kerja yang terus berubah, organisasi tidak dapat mengandalkan kemampuan tenaga kerja yang bersifat tetap. Teknologi baru, prosedur baru, sistem kerja baru, dan tuntutan pasar yang berubah menuntut tenaga kerja untuk terus menyesuaikan diri. Karena itu, pelatihan dan pengembangan bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan. Organisasi yang mengabaikan pelatihan akan tertinggal, karena kualitas manusianya tidak berkembang sejalan dengan perubahan lingkungan.

Pelatihan memiliki manfaat yang sangat nyata. Melalui pelatihan, tenaga kerja dapat bekerja lebih cepat, lebih tepat, dan lebih efisien. Pelatihan juga membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan keselamatan kerja, dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memperbaiki mutu hasil. Sementara itu, pengembangan membantu organisasi menyiapkan kader-kader yang lebih siap memegang tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Dalam konteks agribisnis, pelatihan dapat mencakup banyak hal, misalnya teknik budidaya yang baik, penggunaan alat pertanian modern, pengendalian hama yang aman, penanganan pascapanen, pencatatan hasil, manajemen mutu, hingga pemasaran digital. Pengembangan juga dapat mencakup pembinaan kewirausahaan, kemampuan mengambil keputusan usaha, dan pemahaman terhadap rantai pasok agribisnis. Semua ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam agribisnis tidak hanya berkaitan dengan kerja fisik di lapangan, tetapi juga dengan kemampuan berpikir dan mengelola usaha.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengukur, menelaah, dan menilai hasil kerja pegawai berdasarkan standar, target, atau indikator yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat penting karena melalui proses inilah organisasi dapat mengetahui sejauh mana tugas dan tanggung jawab telah dilaksanakan secara efektif. Penilaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga menyangkut cara kerja, tingkat kedisiplinan, kemampuan memenuhi target, kepatuhan terhadap aturan, serta kualitas kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan alat manajerial yang membantu organisasi melihat apakah tenaga kerja telah bekerja sesuai harapan atau masih memerlukan pembinaan lebih lanjut.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Fungsi penilaian kinerja menjadi sangat penting karena setiap organisasi perlu memiliki gambaran yang jelas mengenai kualitas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Organisasi perlu mengetahui apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan baik, sejauh mana target yang ditetapkan dapat dicapai, apakah terdapat hambatan dalam pelaksanaannya, serta aspek mana yang memerlukan perbaikan atau penguatan. Tanpa adanya penilaian kinerja, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menilai efektivitas tenaga kerjanya secara objektif. Keputusan-keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti promosi, pelatihan, mutasi, pembinaan, maupun pemberian penghargaan, akan menjadi lemah apabila tidak didasarkan pada informasi kinerja yang jelas. Oleh sebab itu, penilaian kinerja menjadi sarana penting untuk menjaga agar pengelolaan tenaga kerja tetap berjalan secara terarah, terukur, dan rasional.

Penilaian kinerja tidak seharusnya dipahami semata-mata sebagai alat untuk menghakimi pegawai atau mencari-cari kesalahan dalam pelaksanaan kerja. Pandangan seperti itu justru dapat menimbulkan ketegangan, rasa takut, dan penolakan dari pegawai terhadap proses penilaian. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan sarana untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pegawai maupun organisasi. Melalui penilaian, pegawai dapat mengetahui kelebihan yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan, sekaligus memahami kekurangan yang masih harus diperbaiki. Dengan cara ini, penilaian kinerja menjadi bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan, bukan sekadar proses pengawasan. Bagi organisasi, hasil penilaian juga sangat berguna untuk membaca pola kinerja tenaga kerja secara lebih luas, sehingga organisasi dapat menyusun

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kebijakan yang lebih tepat dalam pembinaan sumber daya manusia.

Selain sebagai sarana umpan balik, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih objektif dan adil. Organisasi dapat menggunakan hasil penilaian untuk menentukan kebutuhan pelatihan, memilih pegawai yang layak memperoleh promosi, melakukan mutasi berdasarkan kecocokan kinerja, atau memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan hasil kerja unggul. Dalam praktik manajemen, keputusan-keputusan semacam ini tidak seharusnya didasarkan pada kesan pribadi, kedekatan, atau pertimbangan yang tidak relevan, melainkan harus bersandar pada data dan fakta tentang kinerja pegawai. Dengan demikian, penilaian kinerja membantu organisasi membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih profesional dan dapat dipertanggungjawabkan.

Agar penilaian kinerja benar-benar memberikan manfaat, pelaksanaannya harus didasarkan pada indikator yang jelas, metode yang objektif, dan komunikasi yang baik. Indikator yang jelas diperlukan agar pegawai memahami aspek apa saja yang dinilai dan standar seperti apa yang diharapkan organisasi. Metode yang objektif dibutuhkan agar hasil penilaian benar-benar mencerminkan kondisi kerja yang sesungguhnya, bukan sekadar pendapat subjektif dari penilai. Sementara itu, komunikasi yang baik sangat penting agar proses penilaian tidak menimbulkan salah paham, kecurigaan, atau perasaan diperlakukan tidak adil. Pegawai perlu mengetahui alasan di balik penilaian yang diberikan, serta memperoleh kesempatan untuk memahami hasil penilaiannya secara terbuka. Dengan komunikasi yang sehat, penilaian kinerja justru dapat menjadi sarana dialog yang memperkuat hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja dapat mencakup berbagai aspek sesuai dengan jenis pekerjaan dan karakter organisasi. Secara umum, organisasi dapat menilai kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, kemampuan bekerja sama, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Untuk pekerjaan tertentu, organisasi juga dapat menambahkan indikator seperti kemampuan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kreativitas, atau kemampuan memimpin. Penting untuk dipahami bahwa tidak semua pegawai harus dinilai dengan indikator yang sama persis. Setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga ukuran keberhasilannya pun dapat berbeda. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus disesuaikan dengan karakter pekerjaan agar hasilnya benar-benar relevan dan adil.

Dalam usaha agribisnis, penilaian kinerja dapat disesuaikan dengan sifat usaha dan jenis kegiatan yang dijalankan. Karena agribisnis melibatkan berbagai tahapan, mulai dari produksi, pemeliharaan, panen, pengolahan, pengemasan, hingga distribusi dan pemasaran, maka indikator penilaian kinerja juga perlu disesuaikan dengan tugas masing-masing tenaga kerja. Pada pekerjaan lapangan, misalnya, penilaian dapat mencakup jumlah hasil kerja, ketepatan pelaksanaan tugas, kemampuan mengikuti instruksi, serta kedisiplinan dalam menjaga jadwal kerja. Pada bagian sortasi dan pengemasan, penilaian dapat lebih menekankan pada ketelitian, mutu hasil, tingkat kerusakan produk, dan kemampuan menjaga standar kualitas. Pada bagian administrasi atau pemasaran, aspek ketepatan pencatatan, kecepatan pelayanan, kemampuan komunikasi, dan tanggung jawab terhadap dokumen atau transaksi dapat menjadi bagian penting dalam penilaian.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Indikator seperti jumlah hasil kerja, kualitas produk, tingkat kerusakan hasil, ketepatan waktu, kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, dan kemampuan bekerja sama menjadi sangat relevan dalam usaha agribisnis karena sektor ini sangat bergantung pada ketepatan pelaksanaan kerja. Kesalahan kecil pada satu tahapan dapat memengaruhi hasil akhir usaha secara keseluruhan. Misalnya, pekerja yang tidak teliti dalam sortasi dapat menyebabkan produk yang mutunya rendah tercampur dengan produk berkualitas baik. Begitu pula keterlambatan dalam panen atau distribusi dapat menyebabkan kerusakan hasil dan menurunkan nilai jual. Oleh sebab itu, penilaian kinerja dalam agribisnis tidak hanya berfungsi mengukur kinerja individu, tetapi juga menjaga mutu, efisiensi, dan kesinambungan usaha secara keseluruhan.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik akan membantu pengelola usaha mengetahui tenaga kerja mana yang perlu dibina lebih lanjut, mana yang layak diberi kepercayaan lebih besar, dan mana yang menunjukkan kinerja unggul. Tenaga kerja yang belum mencapai standar tidak selalu berarti tidak mampu, tetapi mungkin memerlukan pelatihan tambahan, arahan yang lebih jelas, atau penempatan yang lebih sesuai. Sementara itu, tenaga kerja yang menunjukkan kinerja unggul dapat dipertimbangkan untuk diberi tanggung jawab lebih besar atau dijadikan contoh bagi tenaga kerja lainnya. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi alat yang sangat berguna untuk membangun sistem pembinaan tenaga kerja yang lebih terarah dan produktif.

Pada akhirnya, penilaian kinerja harus dipahami sebagai bagian dari upaya organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Penilaian yang baik bukanlah penilaian yang hanya menyoroti kelemahan, tetapi penilaian yang mampu menggambarkan kondisi kerja secara menyeluruh,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memberikan umpan balik yang membangun, dan mendorong perbaikan nyata. Dalam organisasi maupun usaha agribisnis, penilaian kinerja yang dilaksanakan secara objektif, terbuka, dan konsisten akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas, menjaga mutu hasil, memperkuat motivasi kerja, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai pembayaran rutin yang diberikan kepada pegawai, tetapi sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap tenaga, waktu, pikiran, keterampilan, dan tanggung jawab yang telah disumbangkan oleh tenaga kerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki kedudukan yang sangat penting karena menjadi salah satu wujud nyata hubungan timbal balik antara organisasi dan tenaga kerja. Melalui kompensasi, organisasi menunjukkan bahwa setiap kontribusi yang diberikan oleh pegawai memiliki nilai yang diakui dan dihargai.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Dalam bentuk material, kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, atau bentuk pembayaran lainnya yang dapat dinilai secara ekonomi. Gaji biasanya diberikan secara tetap dalam jangka waktu tertentu, sedangkan upah sering dikaitkan dengan jumlah jam kerja, hari kerja, atau volume pekerjaan yang diselesaikan. Bonus dan insentif pada umumnya diberikan sebagai tambahan atas dasar prestasi, pencapaian target, atau kontribusi yang melebihi standar kerja yang biasa.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Selain itu, tunjangan dan fasilitas juga menjadi bagian penting dari kompensasi, seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, tempat tinggal, atau dukungan perlengkapan kerja. Adapun dalam bentuk nonmaterial, kompensasi dapat berupa penghargaan moral, pengakuan atas prestasi, kesempatan berkembang, rasa aman dalam bekerja, maupun suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, kompensasi memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar pembayaran uang, karena juga mencerminkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan martabat tenaga kerja.

Fungsi kompensasi sangat penting karena secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja dan sangat memengaruhi motivasi kerja mereka. Bagi tenaga kerja, kompensasi merupakan sarana utama untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan pribadi maupun keluarga. Oleh sebab itu, kompensasi memiliki nilai ekonomi yang sangat mendasar. Akan tetapi, di samping fungsi ekonominya, kompensasi juga mempunyai fungsi psikologis dan sosial. Secara psikologis, kompensasi yang diberikan secara layak dapat menumbuhkan rasa dihargai, rasa aman, dan kepuasan kerja. Secara sosial, kompensasi membantu tenaga kerja mempertahankan kualitas hidupnya dan menjalankan perannya dalam keluarga maupun masyarakat. Karena itu, sistem kompensasi yang disusun organisasi tidak hanya berdampak pada kondisi finansial pegawai, tetapi juga memengaruhi sikap, perilaku, dan komitmen kerja mereka di dalam organisasi.

Sistem kompensasi yang baik harus mempertimbangkan asas keadilan, kelayakan, dan keterkaitan dengan kontribusi kerja. Asas keadilan berarti bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, risiko kerja, dan kontribusi nyata yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

diberikan oleh tenaga kerja. Keadilan menjadi prinsip yang sangat penting karena tenaga kerja selalu membandingkan apa yang mereka terima dengan apa yang mereka kerjakan, serta sering kali juga membandingkan imbalan yang mereka terima dengan rekan kerja lain dalam lingkungan yang sama. Jika mereka merasakan adanya ketidakseimbangan atau perlakuan yang tidak adil, maka hal itu dapat memunculkan rasa tidak puas dan memengaruhi semangat kerja. Oleh sebab itu, organisasi harus memastikan bahwa pemberian kompensasi dilakukan secara proporsional dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain keadilan, sistem kompensasi juga harus memenuhi asas kelayakan. Kelayakan berarti bahwa kompensasi yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar tenaga kerja secara wajar sesuai dengan kondisi lingkungan sosial dan ekonomi yang berlaku. Kompensasi yang terlalu rendah dapat menyebabkan tenaga kerja mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga perhatian dan energinya dalam bekerja menjadi terganggu. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan kualitas hidup tenaga kerja, memperbesar tingkat kelelahan, dan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan standar hidup yang wajar, tingkat kebutuhan dasar, dan kondisi ekonomi yang berkembang dalam menyusun kebijakan kompensasi.

Keterkaitan antara kompensasi dan kontribusi kerja juga merupakan unsur yang sangat penting. Sistem kompensasi yang baik seharusnya tidak hanya diberikan berdasarkan kehadiran atau masa kerja semata, tetapi juga mencerminkan tingkat hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, tenaga kerja yang menunjukkan kinerja lebih baik, tanggung jawab lebih besar, atau kontribusi lebih tinggi dapat memperoleh penghargaan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang sepadan. Pendekatan ini penting untuk menumbuhkan budaya kerja yang produktif dan mendorong tenaga kerja agar terus meningkatkan kualitas kerjanya. Namun demikian, keterkaitan dengan kontribusi kerja harus diterapkan secara hati-hati dan berdasarkan ukuran yang jelas agar tidak menimbulkan persaingan yang tidak sehat atau rasa ketidakpastian di kalangan tenaga kerja. Tenaga kerja yang merasa kompensasinya adil cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, lebih loyal terhadap organisasi, dan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Perasaan dihargai akan menumbuhkan ikatan psikologis yang positif antara tenaga kerja dan organisasi. Dalam kondisi seperti ini, pegawai lebih mudah menunjukkan semangat kerja, menjaga kedisiplinan, dan bersedia memberikan usaha terbaiknya. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi sering menjadi sumber ketidakpuasan, keluhan, konflik internal, bahkan penurunan kualitas kerja. Tenaga kerja yang merasa diperlakukan tidak adil cenderung kehilangan semangat, bekerja sekadarnya, atau bahkan mencari peluang kerja di tempat lain. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap stabilitas hubungan kerja dan keberlanjutan organisasi.

Karena itu, organisasi perlu menyusun sistem kompensasi yang jelas, transparan, dan dapat dipahami oleh tenaga kerja. Kejelasan sistem kompensasi penting agar pegawai mengetahui dasar pemberian imbalan, memahami komponen-komponen kompensasi yang diterima, serta merasa bahwa kebijakan yang diterapkan memiliki aturan yang rasional. Transparansi juga membantu mengurangi salah paham dan kecurigaan yang dapat merusak hubungan kerja. Dalam hal ini, organisasi perlu menjelaskan apa yang menjadi dasar pembayaran gaji atau upah, bagaimana bonus dan insentif dihitung, serta faktor-

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

faktor apa yang memengaruhi perbedaan kompensasi antartentaga kerja. Dengan sistem yang jelas dan dapat dipahami, tenaga kerja akan lebih mudah menerima kebijakan organisasi dan lebih percaya terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan.

Dalam usaha agribisnis, sistem kompensasi sering kali bervariasi karena sangat dipengaruhi oleh karakter usaha, jenis pekerjaan, skala produksi, dan pola kerja yang berlaku. Ada usaha yang menerapkan upah harian, terutama untuk tenaga kerja lapangan yang bekerja sesuai jumlah hari kerja. Ada juga yang menggunakan sistem upah borongan, yaitu kompensasi diberikan berdasarkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, misalnya jumlah hasil panen yang dipetik, jumlah produk yang dikemas, atau luas lahan yang dikerjakan. Selain itu, terdapat pula sistem insentif berbasis hasil yang diberikan apabila tenaga kerja mampu mencapai target tertentu atau menunjukkan mutu kerja yang lebih baik. Dalam praktiknya, beberapa usaha agribisnis juga menggabungkan beberapa bentuk kompensasi tersebut, misalnya memberi upah tetap ditambah insentif berdasarkan hasil kerja.

Pada usaha agribisnis yang lebih maju, kompensasi tidak hanya dikaitkan dengan volume pekerjaan, tetapi juga dengan mutu hasil, efisiensi kerja, dan ketercapaian target produksi. Misalnya, tenaga kerja dapat memperoleh tambahan imbalan apabila mampu menjaga kualitas produk sesuai standar pasar, menekan tingkat kerusakan hasil, atau menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa mengurangi mutu. Dengan pendekatan seperti ini, kompensasi tidak hanya menjadi alat balas jasa, tetapi juga menjadi alat pendorong produktivitas dan mutu kerja. Tenaga kerja tidak hanya terdorong untuk bekerja lebih banyak, tetapi juga bekerja lebih baik, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam sektor agribisnis, sistem kompensasi juga perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan yang sering kali berbeda antara satu bagian dengan bagian lain. Pekerjaan lapangan biasanya menuntut kekuatan fisik, ketahanan terhadap cuaca, dan kesiapan menghadapi kondisi alam yang berubah-ubah. Sementara itu, pekerjaan di bagian sortasi, pengemasan, administrasi, atau pemasaran lebih menuntut ketelitian, kerapian, dan kemampuan koordinasi. Oleh karena itu, penyusunan kompensasi dalam agribisnis perlu mempertimbangkan variasi tuntutan kerja tersebut agar setiap tenaga kerja memperoleh imbalan yang sesuai dengan jenis tanggung jawab yang dipikulnya.

Dengan demikian, kompensasi harus dipahami sebagai salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berfungsi memberi balas jasa, tetapi juga menjaga kesejahteraan, membangun motivasi, memperkuat loyalitas, serta mendorong produktivitas kerja. Dalam organisasi maupun usaha agribisnis, sistem kompensasi yang dirancang secara adil, layak, jelas, dan relevan dengan kontribusi kerja akan sangat membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih puas, lebih bertanggung jawab, dan lebih siap mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

7. Pemeliharaan Hubungan Kerja

Pemeliharaan hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menjaga agar hubungan antara organisasi dan tenaga kerja tetap harmonis, sehat, stabil, dan produktif dalam jangka panjang. Dalam manajemen sumber daya manusia, hubungan kerja tidak hanya dipahami sebagai hubungan formal antara pemberi kerja dan pekerja, tetapi juga sebagai hubungan sosial, psikologis, dan profesional yang dibangun melalui interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Oleh

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

karena itu, pemeliharaan hubungan kerja merupakan bagian yang sangat penting karena menyangkut bagaimana organisasi menciptakan suasana kerja yang memungkinkan tenaga kerja merasa dihargai, dilindungi, dan didorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Hubungan kerja yang baik tidak muncul dengan sendirinya, melainkan harus dibangun secara sadar, terencana, dan berkelanjutan melalui kebijakan yang tepat serta perlakuan yang manusiawi.

Hubungan kerja yang sehat pada dasarnya terbentuk melalui komunikasi yang terbuka, perlakuan yang adil, perlindungan terhadap tenaga kerja, serta penyelesaian masalah yang bijaksana. Komunikasi yang terbuka sangat penting karena menjadi dasar untuk membangun saling pengertian antara organisasi dan tenaga kerja. Melalui komunikasi yang baik, tenaga kerja dapat memahami tujuan organisasi, aturan kerja, serta harapan yang dibebankan kepada mereka. Sebaliknya, organisasi juga dapat mendengar aspirasi, masukan, keluhan, atau kebutuhan tenaga kerjanya. Jika komunikasi berjalan secara tertutup atau hanya satu arah, maka potensi salah paham akan semakin besar, dan hal ini dapat menjadi sumber ketegangan dalam hubungan kerja. Karena itu, organisasi perlu menciptakan ruang komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara jelas, jujur, dan saling menghormati.

Perlakuan yang adil juga menjadi unsur yang sangat menentukan dalam pemeliharaan hubungan kerja. Tenaga kerja akan lebih mudah menerima aturan, tugas, dan tanggung jawab apabila mereka merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi. Keadilan ini mencakup banyak hal, seperti pembagian tugas, pemberian kompensasi, kesempatan mengikuti pelatihan, peluang pengembangan karier, hingga penegakan disiplin kerja. Organisasi yang menerapkan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kebijakan secara konsisten dan tidak pilih kasih akan lebih mudah membangun kepercayaan dari tenaga kerjanya. Sebaliknya, apabila tenaga kerja merasa bahwa perlakuan dalam organisasi cenderung tidak adil, maka rasa tidak puas akan mudah muncul dan pada akhirnya dapat memicu konflik, penurunan semangat kerja, atau melemahnya loyalitas terhadap organisasi.

Fungsi pemeliharaan hubungan kerja sangat penting karena organisasi yang memiliki hubungan kerja yang buruk cenderung menghadapi berbagai persoalan internal. Konflik antartenanta kerja, ketegangan antara atasan dan bawahan, ketidakpuasan terhadap kebijakan, hingga menurunnya motivasi kerja sering kali berakar pada lemahnya pemeliharaan hubungan kerja. Dalam kondisi seperti ini, organisasi akan mengalami kesulitan membangun suasana kerja yang kondusif, padahal suasana kerja yang sehat sangat dibutuhkan untuk menjaga stabilitas operasional. Hubungan kerja yang tidak terpelihara dengan baik juga dapat berdampak pada tingginya tingkat absensi, rendahnya komitmen pegawai, penurunan kualitas kerja, bahkan meningkatnya keinginan tenaga kerja untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, pemeliharaan hubungan kerja harus dipandang sebagai kebutuhan strategis, bukan sekadar pelengkap dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pemeliharaan hubungan kerja juga berkaitan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Organisasi memiliki kewajiban moral, sosial, dan manajerial untuk memastikan bahwa tenaga kerja menjalankan pekerjaannya dalam kondisi yang aman, sehat, dan layak. Keselamatan kerja bukan sekadar persoalan teknis, tetapi merupakan bagian penting dari penghargaan organisasi terhadap martabat dan hak tenaga kerja sebagai manusia. Tenaga kerja yang merasa terlindungi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

akan lebih tenang dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, jika organisasi mengabaikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja, maka bukan hanya risiko kecelakaan yang meningkat, tetapi juga kepercayaan tenaga kerja terhadap organisasi akan menurun. Oleh karena itu, perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pemeliharaan hubungan kerja yang baik.

Dalam usaha agribisnis, aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting karena banyak jenis pekerjaan dilakukan di lapangan, menggunakan alat, berhadapan dengan kondisi alam yang berubah-ubah, atau bersentuhan dengan bahan tertentu yang berisiko. Tenaga kerja agribisnis sering bekerja di lahan terbuka, menghadapi panas matahari, hujan, lumpur, debu, alat pertanian, serta dalam beberapa kasus berhubungan dengan pupuk, pestisida, atau bahan lain yang memerlukan kehati-hatian. Selain itu, kegiatan seperti panen, pengangkutan hasil, sortasi, pengemasan, dan pengolahan hasil pertanian juga memiliki potensi risiko tersendiri. Karena itu, perhatian terhadap keselamatan kerja dalam agribisnis tidak boleh diabaikan. Organisasi atau pelaku usaha harus menyediakan arahan kerja yang jelas, alat pelindung yang memadai jika diperlukan, serta pembagian tugas yang mempertimbangkan kondisi fisik tenaga kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, hubungan kerja tidak hanya dijaga pada tingkat formal, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk perlindungan nyata terhadap tenaga kerja.

Selain berkaitan dengan perlindungan fisik, pemeliharaan hubungan kerja juga mencakup pembentukan suasana kerja yang menghargai manusia sebagai subjek utama dalam organisasi. Tenaga kerja perlu merasa bahwa mereka diperlakukan dengan hormat, diakui keberadaannya, didengar aspirasinya, dan diberi kejelasan tentang hak serta

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kewajibannya. Penghormatan terhadap tenaga kerja tidak harus selalu diwujudkan dalam bentuk yang besar, tetapi dapat dimulai dari sikap sehari-hari, seperti cara berkomunikasi yang sopan, pemberian arahan yang tidak merendahkan, keterbukaan terhadap pendapat, dan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan. Suasana kerja yang menghargai manusia akan menumbuhkan rasa aman psikologis, yaitu keadaan ketika tenaga kerja merasa bahwa dirinya diterima dan tidak diperlakukan semena-mena. Kondisi semacam ini sangat penting untuk membangun kepercayaan, semangat kerja, dan hubungan yang sehat di dalam organisasi.

Kejelasan mengenai hak dan kewajiban juga menjadi bagian penting dalam pemeliharaan hubungan kerja. Tenaga kerja perlu mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, apa yang menjadi haknya, standar kerja seperti apa yang diharapkan, serta bagaimana organisasi menangani persoalan apabila muncul masalah. Ketidakjelasan aturan sering kali menjadi penyebab utama ketegangan dalam hubungan kerja. Pegawai dapat merasa dibebani secara berlebihan, tidak diperlakukan adil, atau bingung terhadap batasan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun sistem kerja yang jelas dan mudah dipahami agar hubungan kerja dapat berlangsung dalam kerangka yang sehat dan tertib.

Pemeliharaan hubungan kerja juga menuntut organisasi memiliki kemampuan menyelesaikan persoalan secara bijaksana. Dalam kehidupan kerja, perbedaan pendapat, ketegangan, atau ketidakpuasan merupakan hal yang mungkin terjadi. Namun yang paling menentukan adalah bagaimana organisasi merespons persoalan tersebut. Penyelesaian masalah yang adil, cepat, dan terbuka akan membantu menjaga kepercayaan tenaga kerja. Sebaliknya, jika keluhan dibiarkan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

berlarut-larut atau disikapi dengan cara yang kasar dan sepihak, maka masalah kecil pun dapat berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Karena itu, salah satu ukuran baiknya pemeliharaan hubungan kerja adalah adanya mekanisme penanganan masalah yang manusiawi dan berorientasi pada solusi. Jika hubungan kerja dipelihara dengan baik, maka organisasi akan memperoleh banyak manfaat. Salah satu manfaat utamanya adalah terciptanya stabilitas kerja. Tenaga kerja yang merasa nyaman dan dihargai akan cenderung bertahan dalam organisasi dan bekerja secara lebih konsisten. Selain itu, hubungan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan semangat kebersamaan. Tenaga kerja tidak hanya bekerja sebagai individu, tetapi merasa menjadi bagian dari tim dan dari tujuan bersama organisasi. Semangat kebersamaan ini sangat penting karena memperkuat kerja sama, memperlancar koordinasi, dan menurunkan potensi konflik internal. Di samping itu, loyalitas tenaga kerja juga akan cenderung lebih tinggi apabila hubungan kerja dijaga dengan baik. Loyalitas ini menjadi modal penting bagi organisasi, terutama ketika menghadapi tantangan, perubahan, atau tekanan dalam pelaksanaan kerja.

Dalam konteks usaha agribisnis, manfaat pemeliharaan hubungan kerja yang baik akan sangat terasa pada kelancaran proses usaha secara keseluruhan. Usaha agribisnis sangat bergantung pada kerja sama antarbagian, mulai dari produksi, pemeliharaan, panen, pengolahan, hingga distribusi. Jika hubungan kerja antart tenaga kerja maupun antara pengelola dan pekerja berjalan baik, maka koordinasi akan lebih lancar, kesalahan kerja dapat ditekan, dan mutu hasil usaha dapat lebih terjaga. Sebaliknya, jika hubungan kerja buruk, maka gangguan kecil di satu bagian dapat merembet ke bagian lain dan memengaruhi keseluruhan proses usaha. Oleh sebab itu,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pemeliharaan hubungan kerja dalam agribisnis harus dipandang sebagai bagian dari strategi menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Dengan demikian, pemeliharaan hubungan kerja bukan sekadar upaya menciptakan suasana kerja yang tenang, tetapi merupakan proses penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi secara menyeluruh. Melalui komunikasi yang terbuka, perlakuan yang adil, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, penghargaan terhadap martabat manusia, serta penyelesaian masalah yang bijaksana, organisasi dapat membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hubungan kerja yang terpelihara dengan baik akan memberi manfaat ganda, yaitu bagi organisasi dalam bentuk stabilitas, produktivitas, dan loyalitas tenaga kerja, serta bagi tenaga kerja dalam bentuk rasa aman, kepuasan, dan penghargaan atas perannya di dalam organisasi.

F. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus berlandaskan prinsip-prinsip tertentu agar pengelolaannya tidak berjalan secara acak, tetapi tetap berpijak pada nilai-nilai profesional dan kemanusiaan. Prinsip pertama adalah prinsip kesesuaian. Prinsip ini menekankan pentingnya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan, keterampilan, minat, dan tuntutan pekerjaannya. Organisasi akan lebih efektif apabila setiap individu bekerja pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya. Prinsip ini juga membantu mengurangi risiko kesalahan kerja dan ketidakpuasan pegawai.

Prinsip kedua adalah keadilan. Keadilan merupakan dasar penting dalam seluruh kebijakan sumber daya manusia.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Organisasi harus berupaya memberikan perlakuan yang proporsional dalam proses rekrutmen, penilaian, promosi, pelatihan, maupun kompensasi. Keadilan tidak selalu berarti perlakuan yang sama persis, tetapi perlakuan yang sesuai dengan hak, tanggung jawab, dan kontribusi masing-masing. Jika prinsip keadilan diabaikan, maka organisasi akan sulit membangun kepercayaan dan loyalitas tenaga kerja.

Prinsip ketiga adalah pengembangan berkelanjutan. Sumber daya manusia bukanlah unsur yang statis. Mereka dapat berkembang melalui pembelajaran, pengalaman, pelatihan, dan pembinaan. Organisasi yang ingin maju harus memberi ruang bagi proses pengembangan ini. Tenaga kerja yang dikembangkan akan lebih siap menghadapi perubahan, lebih percaya diri dalam bekerja, dan lebih mampu memberi kontribusi jangka panjang.

Prinsip keempat adalah partisipasi. Tenaga kerja sebaiknya tidak hanya dianggap sebagai penerima perintah, tetapi sebagai bagian aktif dari organisasi yang memiliki pengetahuan dan pengalaman berharga. Dengan memberi kesempatan kepada tenaga kerja untuk menyampaikan ide, masukan, dan aspirasi, organisasi dapat memperkaya proses pengambilan keputusan sekaligus menumbuhkan rasa memiliki. Partisipasi juga memperkuat hubungan antara organisasi dan tenaga kerja.

Prinsip kelima adalah efektivitas dan efisiensi. Seluruh kebijakan sumber daya manusia harus diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan pemanfaatan sumber daya yang optimal. Pengelolaan tenaga kerja yang baik harus mampu menghasilkan kinerja tinggi tanpa pemborosan yang tidak perlu. Prinsip ini penting terutama dalam konteks usaha agribisnis, di mana margin usaha sering kali dipengaruhi oleh efisiensi biaya kerja dan ketepatan operasional.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Prinsip lain yang juga penting adalah prinsip penghargaan terhadap martabat manusia. Organisasi harus menyadari bahwa tenaga kerja adalah manusia yang memiliki harga diri, kebutuhan, dan hak untuk diperlakukan secara terhormat. Prinsip ini menjadi dasar moral agar manajemen sumber daya manusia tidak terjebak pada pendekatan yang semata-mata mekanis dan berorientasi hasil.

G. Konsep Usaha Agribisnis

Agribisnis adalah suatu sistem usaha yang berbasis pada sektor pertanian dalam arti luas, mencakup seluruh rangkaian kegiatan mulai dari pengadaan sarana produksi, proses budidaya, penanganan hasil, pengolahan, distribusi, hingga pemasaran kepada konsumen. Dengan demikian, agribisnis tidak dapat dipersempit hanya sebagai aktivitas produksi di lahan, tetapi harus dilihat sebagai jaringan kegiatan ekonomi yang saling terhubung dari hulu sampai hilir. Pemahaman ini penting karena menunjukkan bahwa keberhasilan agribisnis tidak hanya ditentukan oleh hasil panen, tetapi juga oleh kemampuan mengelola seluruh mata rantai usaha.

Karakteristik usaha agribisnis berbeda dari sektor usaha lain. Pertama, agribisnis sangat dipengaruhi oleh faktor alam, seperti iklim, musim, kondisi tanah, serangan hama, dan ketersediaan air. Faktor-faktor ini sering kali tidak sepenuhnya dapat dikendalikan oleh manusia, sehingga pengelolaan usaha memerlukan kepekaan dan kemampuan antisipasi yang tinggi. Kedua, banyak produk agribisnis bersifat mudah rusak, sehingga waktu dan ketepatan penanganan menjadi sangat penting. Ketiga, agribisnis melibatkan kegiatan yang sangat beragam, dari kerja lapangan hingga kerja administratif dan pemasaran. Keempat, agribisnis berhubungan erat dengan permintaan pasar, kualitas produk, dan efisiensi distribusi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Karena karakteristik tersebut, agribisnis memerlukan sistem manajemen yang baik, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tidak cukup hanya memiliki lahan dan modal, karena yang menentukan keberhasilan di lapangan adalah kemampuan manusia dalam merencanakan, menjalankan, dan mengoordinasikan kegiatan agribisnis. Kesalahan pada satu tahap dapat berdampak pada tahap lain. Misalnya, panen yang tidak tepat waktu akan memengaruhi mutu hasil, dan mutu hasil yang menurun akan memengaruhi pemasaran. Oleh karena itu, agribisnis sangat membutuhkan tenaga kerja yang terlatih, disiplin, dan memahami kaitan antarproses.

Selain itu, agribisnis juga merupakan sektor yang memiliki potensi besar dalam perekonomian. Sektor ini tidak hanya menyediakan pangan, tetapi juga lapangan kerja, bahan baku industri, dan peluang usaha di berbagai wilayah. Karena peran ekonominya yang besar, pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis tidak boleh dianggap sebagai hal kecil. Justru di sinilah salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas, mutu, dan daya saing usaha agribisnis.

H. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Usaha Agribisnis

Manajemen sumber daya manusia dalam usaha agribisnis adalah penerapan prinsip-prinsip pengelolaan tenaga kerja dalam kegiatan usaha yang berbasis pertanian dan bisnis hasil pertanian. Secara umum, fungsi dan prinsipnya sama seperti pada organisasi lainnya, tetapi implementasinya harus disesuaikan dengan karakter agribisnis yang sangat dipengaruhi kondisi alam, siklus produksi, jenis komoditas, dan fluktuasi pasar. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis tidak dapat dilakukan dengan pola yang kaku.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam usaha agribisnis, tenaga kerja memegang peranan pada setiap tahap kegiatan. Mereka terlibat dalam penyediaan sarana produksi, pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan, panen, sortasi, pengolahan, penyimpanan, distribusi, hingga pemasaran. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam agribisnis bukan hanya pekerja lapangan, tetapi mencakup pula tenaga teknis, administrasi, pengelola gudang, pengolah produk, dan tenaga pemasaran. Seluruh elemen ini harus bekerja dalam koordinasi yang baik agar usaha dapat berjalan lancar.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam agribisnis tampak dari sifat usaha ini yang sangat sensitif terhadap kesalahan. Kesalahan dalam penanaman dapat memengaruhi hasil produksi, kesalahan dalam panen dapat menurunkan mutu, kesalahan dalam penyimpanan dapat menimbulkan kerusakan, dan kesalahan dalam pemasaran dapat menghambat penjualan. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja harus diarahkan pada pembentukan keterampilan, kedisiplinan, ketelitian, dan tanggung jawab.

Di banyak usaha agribisnis, terutama yang berskala kecil dan menengah, pengelolaan tenaga kerja masih dilakukan secara informal. Pekerja direkrut berdasarkan kedekatan, pembagian tugas dilakukan secara lisan, pelatihan minim, dan evaluasi kerja tidak terdokumentasi. Cara ini memang dapat berjalan dalam jangka pendek, tetapi sering kali menjadi penghambat ketika usaha mulai berkembang. Oleh sebab itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang lebih terarah dan profesional perlu mulai dibangun, meskipun secara bertahap.

Manajemen sumber daya manusia dalam agribisnis juga penting untuk mendukung keberlanjutan usaha. Usaha agribisnis yang ingin bertahan dalam persaingan harus mampu

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menghasilkan produk yang baik secara konsisten. Konsistensi ini hanya dapat diwujudkan apabila tenaga kerja memahami standar kerja dan bekerja dengan disiplin. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis bukan hanya soal mengatur orang bekerja, tetapi soal membangun sistem kerja yang mendukung mutu dan keberlanjutan usaha.

I. Penerapan MSDM dalam Usaha Agribisnis

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam usaha agribisnis harus dimulai dari kesadaran bahwa keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh lahan, modal, atau sarana produksi, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang menggerakkan seluruh aktivitas usaha. Karena itu, pengelola agribisnis perlu memandang tenaga kerja sebagai unsur yang harus ditata dan dibina, bukan sekadar digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan harian.

Salah satu langkah penting adalah menyusun pembagian kerja yang jelas. Dalam usaha agribisnis, sering terjadi satu orang mengerjakan banyak tugas sekaligus, terutama pada usaha kecil. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakefisienan apabila tidak diatur dengan baik. Dengan pembagian kerja yang jelas, setiap orang mengetahui apa tanggung jawabnya, hasil apa yang diharapkan, dan bagaimana hubungan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain. Hal ini akan memperlancar koordinasi dan mengurangi kesalahan.

Langkah berikutnya adalah memberikan pelatihan yang relevan. Pekerja agribisnis perlu dibekali bukan hanya dengan pengalaman, tetapi juga dengan pengetahuan praktis yang benar. Misalnya, bagaimana cara memanen tanpa merusak produk, bagaimana memilih hasil yang layak jual, bagaimana menjaga kebersihan alat, atau bagaimana mencatat hasil produksi. Pelatihan semacam ini mungkin tampak sederhana,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tetapi sangat berpengaruh terhadap kualitas usaha secara keseluruhan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia juga terlihat dalam cara pengelola melakukan penilaian kerja. Tenaga kerja perlu mengetahui bahwa hasil kerjanya diperhatikan dan dinilai. Penilaian dapat dilakukan secara sederhana dengan melihat kedisiplinan hadir, jumlah hasil kerja, kualitas kerja, kemampuan menjaga alat, dan kepatuhan terhadap instruksi. Dari sini, pengelola dapat memberikan pembinaan secara lebih tepat, sekaligus memberi penghargaan kepada tenaga kerja yang menunjukkan kinerja baik.

Selain itu, sistem kompensasi juga perlu disusun dengan pertimbangan yang adil. Dalam agribisnis, bentuk kompensasi dapat disesuaikan dengan kondisi usaha, tetapi prinsip keadilan tetap harus dijaga. Pekerja yang memikul tanggung jawab lebih besar atau menghasilkan mutu kerja lebih baik perlu memperoleh penghargaan yang sesuai. Dengan begitu, kompensasi berfungsi bukan hanya sebagai pembayaran, tetapi juga sebagai dorongan motivasi kerja.

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam agribisnis juga menyangkut perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Banyak kegiatan agribisnis melibatkan alat, bahan, dan kondisi lapangan yang berisiko. Karena itu, tenaga kerja perlu diberi arahan tentang cara bekerja yang aman. Perhatian seperti ini menunjukkan bahwa usaha agribisnis yang dikelola dengan baik tidak hanya mengejar hasil, tetapi juga menjaga keberlangsungan tenaga kerja sebagai aset usahanya.

J. Tantangan MSDM dalam Organisasi dan Agribisnis

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pada umumnya selalu menghadapi tantangan, dan tantangan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tersebut menjadi lebih kompleks dalam sektor agribisnis. Salah satu tantangan utama adalah perubahan lingkungan kerja yang sangat cepat. Perubahan teknologi, meningkatnya tuntutan pasar, berkembangnya pola komunikasi, dan perubahan struktur ekonomi menuntut organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang mampu menyesuaikan diri. Sayangnya, tidak semua tenaga kerja siap menghadapi perubahan dengan kecepatan yang sama.

Dalam agribisnis, tantangan ini diperberat oleh faktor-faktor eksternal yang khas, seperti musim, cuaca, serangan penyakit tanaman, perubahan harga pasar, dan keterbatasan infrastruktur di beberapa wilayah. Kondisi ini menuntut tenaga kerja yang bukan hanya terampil, tetapi juga tangguh dan siap bekerja dalam situasi yang tidak selalu stabil. Pengelola agribisnis harus mampu membangun tenaga kerja yang disiplin dan adaptif di tengah situasi yang penuh ketidakpastian.

Tantangan lainnya adalah kualitas tenaga kerja. Di banyak usaha agribisnis, tenaga kerja yang tersedia belum seluruhnya memiliki keterampilan sesuai kebutuhan usaha. Ada yang berpengalaman secara praktis, tetapi lemah dalam pencatatan atau standar mutu. Ada pula yang kuat secara fisik, tetapi kurang teliti. Hal ini menunjukkan perlunya investasi dalam pelatihan dan pembinaan, meskipun sering kali pengelola usaha merasa terbatas dari sisi waktu dan biaya.

Regenerasi tenaga kerja juga menjadi tantangan yang serius. Di beberapa tempat, minat generasi muda terhadap sektor pertanian dan agribisnis menurun karena sektor ini dianggap berat, kurang bergengsi, atau kurang menjanjikan. Padahal, agribisnis modern sangat membutuhkan generasi muda yang melek teknologi, kreatif, dan mampu mengembangkan pasar. Jika regenerasi tidak berjalan baik,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

maka dalam jangka panjang usaha agribisnis akan kesulitan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Tantangan berikutnya adalah membangun sistem kerja yang lebih profesional di tengah budaya kerja yang masih informal. Banyak usaha agribisnis tumbuh dari usaha keluarga atau usaha kecil, sehingga hubungan kerja lebih banyak dibangun atas dasar kebiasaan daripada sistem. Saat usaha berkembang, pola ini sering tidak lagi cukup. Dibutuhkan pembagian kerja yang lebih jelas, pencatatan yang lebih rapi, penilaian kerja yang lebih objektif, dan kebijakan kompensasi yang lebih terstruktur.

Selain itu, tantangan besar lainnya adalah menjaga keseimbangan antara efisiensi usaha dan kesejahteraan tenaga kerja. Pengelola usaha tentu ingin menekan biaya, tetapi jika hal itu dilakukan dengan mengorbankan hak dan motivasi tenaga kerja, maka dalam jangka panjang usaha juga akan dirugikan. Oleh sebab itu, tantangan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyangkut kemampuan etis dan manajerial dalam merancang kebijakan yang adil serta berkelanjutan.

K. Contoh Kasus Sederhana dalam Usaha Agribisnis

Sebuah usaha agribisnis cabai yang dikelola secara komersial memiliki lahan tanam cukup luas dan mempekerjakan tenaga kerja tetap serta tenaga kerja musiman. Pada masa persiapan lahan, kebutuhan tenaga kerja masih relatif terbatas. Namun ketika memasuki masa pemeliharaan intensif dan terutama saat panen, kebutuhan tenaga kerja meningkat tajam. Dalam kondisi seperti ini, pengelola harus mampu merencanakan tenaga kerja dengan baik agar kegiatan usaha tidak terganggu.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Apabila pengelola tidak melakukan perencanaan, maka beberapa masalah dapat muncul. Tenaga kerja bisa kurang pada saat panen, sehingga sebagian hasil terlambat dipetik dan kualitasnya menurun. Sebaliknya, pada masa tertentu tenaga kerja bisa berlebih, sehingga biaya kerja meningkat tanpa memberikan hasil yang sebanding. Kondisi ini menunjukkan bahwa keputusan mengenai tenaga kerja harus menjadi bagian dari perencanaan usaha, bukan sekadar respons spontan ketika pekerjaan menumpuk.

Untuk mengatasi masalah tersebut, pengelola usaha perlu menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara bertahap. Pertama, menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jadwal kegiatan dan volume pekerjaan. Kedua, merekrut pekerja musiman yang telah dikenal memiliki pengalaman dan kedisiplinan. Ketiga, memberikan pengarahan mengenai standar panen, cara memilih buah yang layak, dan tata cara pengumpulan hasil. Keempat, melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa kualitas kerja tetap terjaga. Kelima, memberi upah dan insentif secara adil berdasarkan hasil kerja dan mutu pekerjaan.

Jika langkah-langkah tersebut dilakukan, maka usaha tidak hanya terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mampu menjaga mutu hasil dan kepuasan tenaga kerja. Dari contoh ini dapat dilihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia bukan persoalan tambahan, melainkan bagian inti dari keberhasilan usaha agribisnis. Bahkan pada usaha yang tampak sederhana sekalipun, mutu pengelolaan tenaga kerja dapat sangat menentukan hasil akhir usaha.

Contoh ini juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebenarnya tidak harus selalu rumit. Pada usaha kecil dan menengah, penerapan manajemen sumber daya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

manusia dapat dimulai dari langkah-langkah sederhana seperti pembagian tugas yang jelas, pengarahan kerja, penilaian hasil, dan pemberian kompensasi yang adil. Jika langkah sederhana ini dilakukan secara konsisten, maka usaha agribisnis dapat berkembang ke arah yang lebih profesional.

**BAB II
PERENCANAAN DAN PENGADAAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

A. Pengertian Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena melalui dua fungsi inilah organisasi memastikan bahwa tenaga kerja yang dibutuhkan tersedia dalam jumlah, kualitas, waktu, dan penempatan yang tepat. Organisasi yang mampu merencanakan dan mengadakan sumber daya manusia secara baik akan lebih siap menghadapi perubahan, lebih efisien dalam menjalankan aktivitas, dan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, organisasi yang lemah dalam perencanaan dan pengadaan tenaga kerja sering menghadapi persoalan seperti kekurangan pegawai, kelebihan tenaga kerja, rendahnya kompetensi, serta tidak sesuainya tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan.

Perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya adalah proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan organisasi, beban kerja, perkembangan usaha, perubahan teknologi, struktur organisasi, dan kondisi lingkungan eksternal. Perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berbicara mengenai berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, tetapi juga menyangkut jenis kompetensi, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, serta karakter yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Sementara itu, pengadaan sumber daya manusia merupakan proses memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan melalui serangkaian kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Pengadaan sumber daya manusia dilakukan setelah organisasi mengetahui secara jelas kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi. Dengan demikian, pengadaan sumber daya manusia merupakan kelanjutan logis dari proses perencanaan. Jika perencanaan dilakukan dengan tepat, maka proses pengadaan akan lebih terarah. Sebaliknya, jika perencanaan lemah, maka pengadaan cenderung dilakukan secara asal-asalan dan berisiko menghadirkan tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan.

Dalam konteks organisasi maupun usaha agribisnis, perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama seluruh aktivitas. Usaha tidak hanya membutuhkan orang yang mampu bekerja, tetapi juga membutuhkan orang yang tepat untuk jenis pekerjaan tertentu. Oleh sebab itu, perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara sistematis, objektif, dan berorientasi pada kebutuhan riil organisasi.

B. Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia penting karena menjadi dasar bagi organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara rasional. Tanpa perencanaan yang matang, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jenis keahlian yang harus tersedia, serta langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia yang perlu dilakukan. Akibatnya, organisasi dapat mengalami ketidakseimbangan antara kebutuhan kerja dan ketersediaan tenaga kerja.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Salah satu alasan utama pentingnya perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Organisasi yang berkembang, membuka unit baru, menambah kapasitas produksi, atau memperluas pasar tentu akan membutuhkan tambahan tenaga kerja. Sebaliknya, organisasi yang mengalami penyederhanaan struktur atau perubahan teknologi mungkin justru membutuhkan tenaga kerja yang lebih sedikit tetapi lebih terampil. Dalam situasi seperti ini, perencanaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar pengambilan keputusan tidak dilakukan secara mendadak.

Perencanaan sumber daya manusia juga penting untuk meningkatkan efisiensi. Organisasi yang memiliki tenaga kerja terlalu banyak akan menanggung beban biaya yang besar, sedangkan organisasi yang kekurangan tenaga kerja akan menghadapi keterlambatan pekerjaan, menurunnya kualitas hasil, dan meningkatnya beban kerja pegawai yang ada. Dengan perencanaan yang baik, organisasi dapat menjaga keseimbangan antara kebutuhan kerja dan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia penting untuk mendukung kesinambungan organisasi. Melalui perencanaan, organisasi tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, tetapi juga mempersiapkan kebutuhan masa depan. Misalnya, organisasi perlu mengantisipasi pegawai yang akan pensiun, perubahan jabatan, pengembangan unit kerja, atau kebutuhan kompetensi baru akibat kemajuan teknologi. Dalam hal ini, perencanaan sumber daya manusia membantu organisasi bergerak lebih antisipatif dan strategis.

Dalam usaha agribisnis, pentingnya perencanaan sumber daya manusia menjadi semakin jelas karena kebutuhan tenaga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kerja sering bersifat fluktuatif. Pada masa tanam, pemeliharaan, atau panen, kebutuhan tenaga kerja dapat meningkat secara signifikan. Jika tidak direncanakan dengan baik, kegiatan operasional bisa terganggu dan hasil usaha tidak optimal. Oleh sebab itu, perencanaan sumber daya manusia dalam agribisnis harus mempertimbangkan siklus usaha, musim, volume produksi, serta karakter pekerjaan yang ada.

C. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan inti dari perencanaan sumber daya manusia. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, pada bagian mana mereka akan ditempatkan, keterampilan apa yang harus dimiliki, dan kapan tenaga kerja tersebut diperlukan. Dengan kata lain, analisis kebutuhan tenaga kerja bertujuan menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dengan ketersediaan sumber daya manusia.

Dalam melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, organisasi harus memahami terlebih dahulu tujuan dan arah kegiatannya. Kebutuhan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh jenis usaha, skala organisasi, beban kerja, target yang ingin dicapai, serta sistem kerja yang diterapkan. Organisasi yang bergerak di bidang jasa akan memiliki kebutuhan tenaga kerja yang berbeda dari organisasi manufaktur, demikian pula usaha agribisnis akan memiliki kebutuhan tenaga kerja yang berbeda dari usaha perdagangan atau pendidikan.

Salah satu dasar analisis kebutuhan tenaga kerja adalah analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan proses mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan persyaratan suatu pekerjaan. Dari analisis jabatan ini kemudian dihasilkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi jabatan menjelaskan apa saja tugas dan tanggung jawab suatu

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

posisi, sedangkan spesifikasi jabatan menjelaskan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh orang yang akan menduduki posisi tersebut, misalnya tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, usia, atau kemampuan khusus.

Selain analisis jabatan, organisasi juga perlu memperhatikan beban kerja. Analisis beban kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya secara efektif. Dalam usaha agribisnis, beban kerja dapat berubah sesuai musim, luas lahan, jumlah produksi, dan tingkat mekanisasi. Oleh sebab itu, analisis kebutuhan tenaga kerja dalam agribisnis perlu dilakukan secara fleksibel dan menyesuaikan kondisi lapangan.

Analisis kebutuhan tenaga kerja juga harus mempertimbangkan kualitas tenaga kerja. Organisasi tidak hanya membutuhkan orang dalam jumlah cukup, tetapi juga membutuhkan tenaga kerja yang tepat secara kualitas. Tenaga kerja yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan akan menimbulkan masalah, seperti tingginya tingkat kesalahan kerja, rendahnya produktivitas, dan perlunya biaya tambahan untuk pembinaan. Oleh sebab itu, kualitas tenaga kerja harus menjadi pertimbangan utama dalam analisis kebutuhan.

Di samping itu, analisis kebutuhan tenaga kerja harus memperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal meliputi struktur organisasi, teknologi yang digunakan, kebijakan manajemen, serta kondisi keuangan organisasi. Faktor eksternal meliputi perubahan pasar tenaga kerja, regulasi ketenagakerjaan, perkembangan teknologi, dan kondisi ekonomi. Semua faktor ini dapat memengaruhi kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

D. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan mengundang calon tenaga kerja yang memenuhi syarat agar bersedia melamar pekerjaan dalam organisasi. Rekrutmen merupakan tahap awal dalam pengadaan sumber daya manusia dan menjadi pintu masuk bagi calon pegawai untuk bergabung dengan organisasi. Karena itu, kualitas proses rekrutmen sangat menentukan kualitas tenaga kerja yang akan dimiliki organisasi.

Tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan sehingga organisasi memiliki pilihan yang cukup untuk melakukan seleksi. Rekrutmen yang baik akan memperbesar peluang organisasi mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, sedangkan rekrutmen yang lemah dapat membatasi pilihan dan menyebabkan organisasi menerima pegawai yang kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Proses rekrutmen harus didasarkan pada kebutuhan nyata organisasi, bukan sekadar keinginan untuk menambah tenaga kerja. Oleh sebab itu, sebelum melakukan rekrutmen, organisasi harus terlebih dahulu memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja tersebut benar-benar ada dan telah dianalisis secara jelas. Rekrutmen yang dilakukan tanpa dasar kebutuhan yang jelas dapat menyebabkan pemborosan biaya dan ketidakefisienan dalam pengelolaan tenaga kerja.

Secara umum, sumber rekrutmen dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Rekrutmen internal berarti organisasi mengisi posisi yang kosong dengan tenaga kerja yang sudah ada di dalam organisasi, misalnya melalui promosi, mutasi, atau rotasi jabatan. Rekrutmen internal memiliki keuntungan karena organisasi sudah mengenal kemampuan, sikap, dan rekam jejak pegawai

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang bersangkutan. Selain itu, rekrutmen internal juga dapat meningkatkan motivasi pegawai karena memberikan peluang pengembangan karier. Sementara itu, rekrutmen eksternal dilakukan dengan mencari calon tenaga kerja dari luar organisasi. Rekrutmen eksternal dapat dilakukan melalui pengumuman lowongan kerja, kerja sama dengan lembaga pendidikan, rekomendasi, media sosial, atau jaringan tenaga kerja lokal. Rekrutmen eksternal memiliki kelebihan karena memungkinkan organisasi memperoleh calon baru dengan ide, pengalaman, dan perspektif yang berbeda. Dalam usaha agribisnis, rekrutmen eksternal sering kali dilakukan melalui jaringan masyarakat sekitar, kelompok tani, atau rekomendasi pekerja yang sudah ada. Agar rekrutmen berjalan efektif, organisasi perlu menetapkan kriteria yang jelas mengenai jabatan yang akan diisi. Informasi tentang jenis pekerjaan, tugas utama, syarat pendidikan, pengalaman, keterampilan, serta sifat pekerjaan harus dijelaskan secara memadai. Dengan demikian, calon pelamar dapat memahami apakah mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi atau tidak.

Rekrutmen yang baik juga harus memperhatikan prinsip objektivitas, keterbukaan, dan kesesuaian. Organisasi perlu menghindari praktik rekrutmen yang hanya didasarkan pada kedekatan personal tanpa mempertimbangkan kompetensi. Dalam jangka panjang, praktik semacam ini akan merugikan organisasi karena menurunkan kualitas tenaga kerja dan memperlemah profesionalisme kerja.

E. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi adalah proses memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi dari sejumlah pelamar yang telah masuk melalui proses rekrutmen. Jika rekrutmen bertujuan menarik sebanyak mungkin pelamar yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memenuhi syarat, maka seleksi bertujuan menyaring dan menetapkan calon terbaik yang akan diterima bekerja. Dengan demikian, seleksi merupakan tahap yang sangat penting dalam pengadaan sumber daya manusia.

Tujuan seleksi adalah memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan potensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kesalahan dalam proses seleksi dapat berdampak besar terhadap organisasi. Pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan dapat mengalami kesulitan dalam bekerja, memerlukan pembinaan yang lebih berat, menurunkan produktivitas, bahkan menimbulkan konflik dalam lingkungan kerja. Proses seleksi dapat dilakukan melalui beberapa tahap, tergantung pada kebutuhan dan karakter organisasi. Tahap awal biasanya berupa seleksi administrasi, yaitu memeriksa kelengkapan dokumen, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan persyaratan formal lainnya. Tahap berikutnya dapat berupa tes tertulis, tes keterampilan, wawancara, atau uji praktik kerja. Dalam beberapa jenis pekerjaan, seleksi juga dapat mencakup tes kesehatan dan penilaian kepribadian.

Dalam organisasi atau usaha agribisnis, proses seleksi harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan diisi. Untuk pekerjaan lapangan, misalnya, seleksi dapat lebih menekankan pada ketahanan fisik, pengalaman kerja, kedisiplinan, dan kemampuan teknis dasar. Untuk pekerjaan administrasi atau pemasaran, seleksi dapat lebih menekankan kemampuan komunikasi, ketelitian, penguasaan teknologi, dan pemahaman terhadap sistem kerja.

Wawancara sering menjadi salah satu tahap penting dalam seleksi karena memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mengenal calon tenaga kerja secara lebih langsung.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Melalui wawancara, organisasi dapat menilai bagaimana cara berpikir calon, sikapnya terhadap pekerjaan, motivasinya, serta kecocokannya dengan budaya organisasi. Namun demikian, wawancara harus dilakukan secara terarah dan profesional agar hasilnya objektif.

Seleksi yang baik harus didasarkan pada prinsip kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Organisasi tidak cukup hanya memilih pelamar yang tampak meyakinkan, tetapi harus memastikan bahwa calon tersebut benar-benar mampu menjalankan tugas yang akan dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu, hasil seleksi harus mengacu pada analisis jabatan dan kebutuhan riil organisasi.

Selain itu, proses seleksi juga harus dilakukan secara adil dan transparan. Keputusan seleksi seharusnya tidak dipengaruhi oleh faktor nonobjektif seperti kedekatan pribadi, tekanan pihak tertentu, atau pertimbangan yang tidak relevan dengan pekerjaan. Seleksi yang tidak objektif akan menurunkan mutu tenaga kerja dan melemahkan kepercayaan terhadap sistem organisasi.

F. Penempatan Sumber Daya Manusia

Penempatan sumber daya manusia adalah proses menugaskan tenaga kerja yang telah lolos seleksi ke jabatan atau posisi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dimiliki. Penempatan merupakan tahap akhir dari proses pengadaan sumber daya manusia, tetapi sekaligus menjadi awal bagi tenaga kerja dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Oleh sebab itu, penempatan harus dilakukan secara cermat dan berdasarkan pertimbangan yang matang.

Prinsip utama dalam penempatan adalah kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan teknis lapangan tentu lebih tepat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ditempatkan pada pekerjaan operasional, sedangkan individu yang memiliki ketelitian administrasi dan kemampuan komunikasi yang baik lebih tepat ditempatkan pada bidang administrasi atau pemasaran. Dengan penempatan yang tepat, organisasi dapat memaksimalkan potensi tenaga kerja dan mengurangi risiko kesalahan kerja.

Penempatan yang sesuai memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Tenaga kerja akan lebih cepat menyesuaikan diri, lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan kebingungan, stres kerja, rendahnya motivasi, dan hasil kerja yang tidak optimal. Dalam jangka panjang, penempatan yang keliru juga dapat meningkatkan tingkat perpindahan pegawai dan memperbesar biaya pembinaan.

Dalam usaha agribisnis, penempatan tenaga kerja harus sangat memperhatikan karakter pekerjaan. Kegiatan agribisnis mencakup pekerjaan yang sangat beragam, seperti pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan, panen, sortasi, pengemasan, distribusi, dan pemasaran. Masing-masing pekerjaan tersebut memerlukan tenaga kerja dengan karakter dan keterampilan yang berbeda. Oleh karena itu, penempatan tidak dapat dilakukan secara sembarangan.

Selain berdasarkan kompetensi, penempatan juga dapat mempertimbangkan pengalaman, minat, kondisi fisik, serta potensi pengembangan tenaga kerja. Dalam beberapa kasus, organisasi juga perlu melakukan masa orientasi agar tenaga kerja yang baru ditempatkan dapat memahami lingkungan kerja, tugas pokok, aturan organisasi, serta standar kerja yang diharapkan. Masa orientasi ini penting agar penempatan tidak berhenti pada penugasan formal, tetapi benar-benar mendukung proses adaptasi tenaga kerja.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Penempatan yang baik juga harus diikuti dengan pemantauan. Organisasi perlu melihat apakah tenaga kerja yang ditempatkan benar-benar mampu bekerja dengan baik pada posisi tersebut. Jika ternyata terdapat ketidaksesuaian, organisasi dapat melakukan penyesuaian melalui pembinaan, pelatihan tambahan, atau reposisi kerja. Dengan demikian, penempatan merupakan proses yang dinamis dan harus terus dievaluasi agar benar-benar mendukung efektivitas organisasi.

G. Perencanaan dan Pengadaan SDM dalam Usaha Agribisnis

Dalam usaha agribisnis, perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia memiliki karakteristik yang khas karena kegiatan usaha sangat dipengaruhi oleh musim, kondisi alam, jenis komoditas, skala usaha, dan pola produksi. Kebutuhan tenaga kerja dalam agribisnis tidak selalu stabil sepanjang waktu. Pada saat tertentu, seperti musim tanam atau panen, kebutuhan tenaga kerja bisa meningkat tajam. Sebaliknya, pada masa lain kebutuhan tenaga kerja dapat menurun. Oleh karena itu, perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia dalam usaha agribisnis harus dilakukan secara fleksibel namun tetap terarah.

Analisis kebutuhan tenaga kerja dalam agribisnis harus mempertimbangkan luas lahan, volume produksi, jenis komoditas, teknologi yang digunakan, dan tingkat keterampilan pekerja yang tersedia. Misalnya, usaha hortikultura intensif memerlukan tenaga kerja yang lebih teliti dan lebih banyak dibanding usaha dengan pola budidaya yang lebih sederhana. Sementara usaha pengolahan hasil pertanian membutuhkan tambahan tenaga kerja yang memahami sanitasi, mutu produk, pengemasan, dan distribusi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Rekrutmen tenaga kerja dalam agribisnis sering dilakukan melalui jalur informal, seperti rekomendasi masyarakat sekitar, relasi pekerja lama, atau jaringan kelompok tani. Cara ini dapat memudahkan pencarian tenaga kerja, tetapi tetap harus dibarengi dengan proses seleksi yang objektif. Organisasi atau pelaku usaha agribisnis tidak cukup hanya menerima pekerja yang tersedia, tetapi harus memastikan bahwa pekerja tersebut mampu menjalankan tugas sesuai standar kerja yang dibutuhkan.

Seleksi dalam usaha agribisnis sering kali lebih menekankan pada kemampuan praktis, pengalaman lapangan, ketahanan fisik, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Meskipun demikian, untuk posisi tertentu seperti administrasi, pengawasan, atau pemasaran, aspek pendidikan, kemampuan komunikasi, dan penguasaan teknologi tetap menjadi hal yang penting. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi dalam agribisnis harus disesuaikan dengan sifat jabatan yang akan diisi.

Penempatan tenaga kerja dalam agribisnis juga perlu dilakukan secara tepat. Pekerja yang teliti dapat ditempatkan pada sortasi dan pengemasan, pekerja yang kuat dan berpengalaman dapat ditempatkan di lapangan, sedangkan tenaga kerja yang komunikatif dan memiliki kemampuan mencatat dapat diarahkan pada distribusi atau administrasi usaha. Dengan penempatan yang tepat, alur kerja usaha agribisnis akan menjadi lebih lancar dan hasil kerja akan lebih optimal.

**BAB III
PENGEMBANGAN KOMPETENSI,
PELATIHAN, DAN PRODUKTIVITAS
KERJA**

A. Pengertian Pengembangan Kompetensi, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja

Pengembangan kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja merupakan tiga konsep pokok dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki hubungan sangat erat satu sama lain. Ketiga konsep tersebut membentuk satu rangkaian logis dalam upaya organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak cukup hanya memiliki tenaga kerja dalam jumlah yang memadai, tetapi juga harus memastikan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki kemampuan yang sesuai, terus dikembangkan, dan diarahkan untuk menghasilkan kinerja yang produktif. Dalam konteks inilah pengembangan kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja menjadi pembahasan yang sangat penting.

Pengembangan kompetensi dapat dipahami sebagai proses terencana yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas tenaga kerja agar memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja yang lebih baik sesuai tuntutan pekerjaan. Kompetensi tidak hanya menyangkut kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan kesiapan menghadapi perubahan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi merupakan proses yang bersifat menyeluruh, karena bertujuan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memperkuat kualitas tenaga kerja sebagai individu sekaligus sebagai anggota organisasi.

Pelatihan merupakan salah satu cara yang paling nyata dan operasional dalam proses pengembangan kompetensi. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan biasanya lebih bersifat praktis, langsung berkaitan dengan pekerjaan, dan diarahkan pada peningkatan kemampuan yang dapat segera diterapkan di tempat kerja. Dengan kata lain, pelatihan berfungsi menjembatani antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan nyata yang harus dimiliki oleh tenaga kerja.

Sementara itu, produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan hasil kerja secara optimal dengan memanfaatkan waktu, tenaga, alat, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya dinilai dari banyaknya hasil kerja, tetapi juga dari mutu hasil, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan bahan, konsistensi pelaksanaan tugas, dan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran penting untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi memberikan dasar peningkatan kualitas individu, pelatihan menjadi sarana praktis untuk memperkuat kemampuan kerja, sedangkan produktivitas kerja mencerminkan hasil nyata dari proses pengembangan dan pelatihan tersebut. Organisasi yang serius membangun tenaga kerjanya akan menempatkan ketiga unsur ini sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

B. Hakikat Kompetensi dalam Dunia Kerja

Kompetensi dalam dunia kerja memiliki posisi yang sangat penting karena menjadi dasar untuk menentukan apakah seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif atau tidak. Dalam pengertian umum, kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang, yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Kompetensi bukan sekadar kemampuan potensial, tetapi harus tercermin dalam tindakan nyata yang dapat diamati melalui kualitas pelaksanaan kerja.

Hakikat kompetensi terletak pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kompetensi tidak cukup dipahami sebagai apa yang diketahui seseorang, tetapi harus dilihat dari bagaimana pengetahuan tersebut digunakan dalam praktik kerja. Seseorang dapat saja memiliki tingkat pendidikan tinggi, tetapi apabila ia tidak mampu menerapkan ilmunya dalam situasi nyata, maka kompetensinya belum tentu tinggi. Sebaliknya, seseorang yang memiliki pengalaman praktis yang kuat, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan menunjukkan sikap kerja yang benar dapat dikatakan memiliki kompetensi yang baik meskipun latar belakang pendidikannya sederhana.

Dalam konteks organisasi, kompetensi merupakan salah satu sumber keunggulan yang sangat penting. Organisasi yang memiliki tenaga kerja kompeten akan lebih mudah mencapai target, menjaga mutu hasil, beradaptasi dengan perubahan, serta membangun inovasi. Sebaliknya, organisasi yang sumber daya manusianya rendah kompetensinya akan menghadapi berbagai masalah, seperti tingginya tingkat kesalahan kerja, lambatnya proses penyelesaian tugas, lemahnya kualitas

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pelayanan, dan sulitnya mencapai efisiensi kerja. Oleh sebab itu, kompetensi harus dipandang sebagai modal strategis organisasi.

Kompetensi dalam dunia kerja juga dapat dibedakan menjadi beberapa dimensi. Pertama, kompetensi teknis, yaitu kemampuan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan tertentu, seperti kemampuan mengoperasikan mesin, melakukan budidaya, mengolah data, menyusun laporan, atau menangani pelanggan. Kedua, kompetensi perilaku, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap dan karakter kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, kerja sama, kepemimpinan, dan kemampuan berkomunikasi. Ketiga, kompetensi konseptual, yaitu kemampuan berpikir, menganalisis masalah, mengambil keputusan, dan melihat pekerjaan dalam kaitannya dengan tujuan organisasi yang lebih luas.

Pemahaman mengenai hakikat kompetensi ini penting karena organisasi tidak boleh semata-mata menilai tenaga kerja dari satu sisi saja. Kemampuan teknis yang tinggi perlu diimbangi dengan sikap kerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi harus dilakukan secara seimbang agar tenaga kerja tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga matang dalam sikap dan perilaku profesional.

C. Tujuan Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi memiliki tujuan yang luas dan tidak hanya terbatas pada peningkatan kemampuan teknis semata. Salah satu tujuan utama pengembangan kompetensi adalah memperbaiki kualitas pelaksanaan kerja tenaga kerja agar lebih sesuai dengan standar yang diharapkan organisasi. Tenaga kerja yang kompetensinya berkembang akan lebih mampu memahami tugasnya, lebih terampil dalam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menyelesaikan pekerjaan, dan lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Tujuan berikutnya adalah meningkatkan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap perkembangan organisasi dan perubahan lingkungan eksternal. Dalam dunia kerja yang dinamis, tuntutan terhadap tenaga kerja terus berubah. Teknologi berkembang, prosedur kerja diperbarui, kebutuhan konsumen bergeser, dan persaingan semakin terbuka. Kondisi ini menuntut tenaga kerja agar tidak berhenti belajar. Melalui pengembangan kompetensi, organisasi membantu tenaga kerjanya untuk tetap relevan dengan tuntutan zaman dan tidak tertinggal oleh perubahan.

Pengembangan kompetensi juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Organisasi yang ingin berkelanjutan harus menyiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu bekerja hari ini, tetapi juga siap mengisi peran yang lebih strategis di masa depan. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi berfungsi sebagai sarana pembentukan kader atau calon pemimpin yang memahami pekerjaan, memiliki kedewasaan profesional, dan mampu memimpin proses kerja dengan baik.

Dari sudut pandang individu, pengembangan kompetensi bertujuan meningkatkan kepercayaan diri, rasa mampu, dan peluang pengembangan diri. Tenaga kerja yang kompetensinya berkembang akan merasa lebih siap menghadapi tugas, lebih yakin dalam menjalankan pekerjaannya, dan lebih terbuka terhadap tantangan baru. Hal ini penting karena rasa percaya diri yang sehat dapat mendorong motivasi kerja dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Dalam usaha agribisnis, tujuan pengembangan kompetensi dapat dikaitkan secara langsung dengan peningkatan kualitas

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

proses usaha, mutu produk, efisiensi kerja, dan daya saing usaha. Tenaga kerja yang kompeten akan lebih memahami cara kerja yang tepat, lebih hati-hati dalam menjaga mutu hasil, dan lebih efisien dalam menggunakan sumber daya. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberi dampak nyata terhadap keberhasilan usaha secara keseluruhan.

D. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan secara terencana, bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan ini tidak boleh dilakukan secara kebetulan atau hanya ketika organisasi menghadapi masalah. Sebaliknya, pengembangan kompetensi harus dirancang sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia agar hasilnya dapat mendukung tujuan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pada dasarnya, pengembangan kompetensi dimulai dari identifikasi kebutuhan. Organisasi harus mengetahui terlebih dahulu kompetensi apa yang dibutuhkan, kompetensi apa yang telah dimiliki oleh tenaga kerja, dan kompetensi apa yang masih perlu ditingkatkan. Tanpa identifikasi kebutuhan yang jelas, pengembangan kompetensi berisiko menjadi kegiatan yang tidak tepat sasaran. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi harus selalu didasarkan pada analisis pekerjaan, tuntutan organisasi, dan evaluasi kondisi nyata tenaga kerja.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Salah satunya adalah pendidikan formal atau nonformal yang memberi tambahan pengetahuan konseptual bagi tenaga kerja. Bentuk lain adalah pelatihan kerja yang lebih bersifat praktis dan langsung berkaitan dengan pelaksanaan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tugas. Selain itu, kompetensi juga dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja, pendampingan, pembinaan oleh atasan, rotasi jabatan, penugasan khusus, dan pembelajaran mandiri. Setiap bentuk pengembangan memiliki fungsi tersendiri, tetapi semuanya diarahkan pada tujuan yang sama, yaitu memperkuat kualitas tenaga kerja.

Pengembangan kompetensi juga memiliki dimensi jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka pendek, pengembangan diarahkan untuk membantu tenaga kerja menjalankan tugas yang sedang dihadapi dengan lebih baik. Dalam jangka panjang, pengembangan diarahkan untuk membentuk tenaga kerja yang lebih matang, lebih luas wawasannya, dan lebih siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu, organisasi perlu melihat pengembangan kompetensi sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar kegiatan tambahan yang dapat diabaikan.

Dalam usaha agribisnis, pengembangan kompetensi perlu disesuaikan dengan kondisi lapangan dan karakter pekerjaan yang sangat beragam. Tenaga kerja lapangan membutuhkan pengembangan kompetensi teknis yang berkaitan dengan budidaya, pemeliharaan, panen, dan penggunaan alat. Tenaga kerja pascapanen memerlukan kompetensi dalam sortasi, pengemasan, penyimpanan, dan pengolahan hasil. Sementara itu, pengelola usaha juga memerlukan pengembangan kompetensi dalam manajemen usaha, pencatatan, pemasaran, dan pengambilan keputusan. Dengan pendekatan yang sesuai seperti ini, pengembangan kompetensi akan lebih relevan dan lebih berdampak pada peningkatan kualitas usaha.

E. Pelatihan Kerja sebagai Sarana Pengembangan

Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

berfungsi langsung untuk meningkatkan kemampuan kerja tenaga kerja. Pelatihan dapat dipahami sebagai proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk membantu individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas tertentu. Dibandingkan bentuk pengembangan lainnya, pelatihan memiliki sifat yang lebih konkret, lebih terarah, dan lebih mudah dikaitkan dengan hasil kerja yang nyata.

Pelatihan sangat diperlukan karena tenaga kerja yang sudah diterima dalam organisasi belum tentu langsung memiliki seluruh kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Ada tenaga kerja yang memiliki dasar pengetahuan, tetapi belum terampil dalam praktik. Ada pula tenaga kerja yang sudah berpengalaman, tetapi belum memahami metode kerja atau standar baru yang diterapkan organisasi. Dalam situasi semacam ini, pelatihan menjadi alat yang penting untuk mempertemukan antara kondisi awal tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan yang sesungguhnya.

Pelatihan kerja umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan praktis. Tujuan utamanya adalah agar tenaga kerja mampu bekerja lebih efektif, lebih cepat, lebih tepat, dan lebih sesuai dengan standar organisasi. Dengan pelatihan yang tepat, tenaga kerja dapat mengurangi kesalahan, meningkatkan mutu hasil kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan bekerja dengan lebih percaya diri. Pelatihan juga sangat berguna untuk memperkenalkan teknologi baru, alat baru, prosedur baru, atau kebijakan baru yang harus diterapkan dalam organisasi.

Pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi individu tenaga kerja. Bagi tenaga kerja, pelatihan memberi kesempatan untuk belajar dan berkembang. Pelatihan dapat meningkatkan rasa percaya diri, memperluas keterampilan, dan memperkuat kesiapan menghadapi tuntutan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kerja. Bagi organisasi, pelatihan membantu menjaga kualitas kerja, meningkatkan efisiensi, dan memastikan bahwa standar pelaksanaan tugas dapat dipenuhi secara lebih konsisten.

Dalam usaha agribisnis, pelatihan kerja dapat dilakukan dalam berbagai bidang, seperti teknik budidaya, penggunaan alat pertanian, penanganan panen dan pascapanen, pengendalian mutu, keselamatan kerja, pencatatan hasil, hingga pemasaran produk. Karena sifat pekerjaan agribisnis sangat dipengaruhi kondisi lapangan, maka pelatihan di bidang ini perlu dirancang secara praktis, relevan, dan sesuai dengan kenyataan kerja yang dihadapi tenaga kerja.

F. Prinsip-Prinsip Pelatihan Kerja

Agar pelatihan kerja benar-benar memberi manfaat, pelaksanaannya perlu didasarkan pada prinsip-prinsip tertentu. Prinsip pertama adalah prinsip kebutuhan. Pelatihan harus didasarkan pada kebutuhan nyata organisasi dan kebutuhan nyata tenaga kerja. Artinya, pelatihan tidak boleh diberikan hanya karena kebiasaan atau formalitas, tetapi harus benar-benar menjawab kekurangan kemampuan yang ada atau tuntutan baru dalam pekerjaan.

Prinsip kedua adalah relevansi. Materi pelatihan harus berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dijalankan tenaga kerja. Pelatihan yang terlalu jauh dari praktik kerja sehari-hari akan sulit diterapkan dan kurang memberi dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa isi pelatihan sesuai dengan jenis tugas, alat kerja, prosedur, dan masalah yang benar-benar dihadapi di lapangan.

Prinsip ketiga adalah partisipasi aktif. Pelatihan akan lebih efektif jika peserta tidak hanya mendengar penjelasan, tetapi juga terlibat langsung melalui praktik, diskusi, simulasi, atau

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tanya jawab. Keterlibatan aktif membantu tenaga kerja memahami materi dengan lebih baik dan lebih siap menerapkannya dalam pekerjaan nyata. Hal ini sangat penting terutama untuk jenis pekerjaan yang menuntut keterampilan praktis.

Prinsip keempat adalah kesinambungan. Pelatihan bukan kegiatan satu kali yang selesai begitu saja. Dalam dunia kerja yang terus berubah, organisasi perlu memberikan pelatihan secara berkelanjutan agar kemampuan tenaga kerja terus diperbarui. Pelatihan yang berkesinambungan menunjukkan bahwa organisasi benar-benar serius membina sumber daya manusianya.

Prinsip kelima adalah evaluasi. Setiap program pelatihan perlu dievaluasi untuk melihat apakah tujuan yang diharapkan benar-benar tercapai. Organisasi perlu mengetahui apakah peserta memahami materi, apakah keterampilan mereka meningkat, dan apakah ada perubahan nyata dalam hasil kerja setelah pelatihan dilakukan. Tanpa evaluasi, organisasi akan sulit menilai efektivitas pelatihan dan memperbaiki kualitas program di masa mendatang.

G. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan kapasitas merupakan bagian yang lebih luas dari pengembangan kompetensi. Jika kompetensi lebih menekankan kemampuan tertentu yang diperlukan untuk bekerja, maka kapasitas dapat dipahami sebagai kemampuan yang lebih menyeluruh dalam menjalankan peran, tanggung jawab, dan fungsi kerja secara efektif. Pengembangan kapasitas tidak hanya menasar keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir, kemampuan memimpin, kemampuan berkomunikasi, kemampuan memecahkan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

masalah, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Pengembangan kapasitas menjadi penting karena organisasi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas rutin, tetapi juga membutuhkan tenaga kerja yang mampu berkembang bersama organisasi. Dalam banyak situasi, tenaga kerja dihadapkan pada masalah yang tidak selalu bisa diselesaikan dengan prosedur baku. Mereka perlu memiliki kapasitas untuk berpikir, menimbang pilihan, mengambil keputusan, dan bertindak secara bertanggung jawab. Inilah sebabnya pengembangan kapasitas harus menjadi bagian dari pembinaan sumber daya manusia.

Bentuk pengembangan kapasitas dapat bermacam-macam, antara lain melalui pendidikan lanjutan, rotasi tugas, pendampingan, pembinaan kepemimpinan, penugasan khusus, pelibatan dalam diskusi kerja, hingga kesempatan mengelola tanggung jawab yang lebih besar. Pengembangan kapasitas juga dapat terjadi melalui pengalaman kerja yang menantang, karena dari pengalaman tersebut tenaga kerja belajar memahami situasi, memperluas perspektif, dan membangun kematangan profesional.

Dalam usaha agribisnis, pengembangan kapasitas sangat dibutuhkan tidak hanya bagi tenaga kerja teknis tetapi juga bagi pengelola usaha. Pengembangan kapasitas pengelola dapat mencakup manajemen usaha, perencanaan produksi, pengelolaan biaya, pemasaran, dan penggunaan teknologi. Sementara itu, bagi tenaga kerja operasional, pengembangan kapasitas dapat diarahkan pada tanggung jawab kerja, kesadaran mutu, disiplin, keselamatan kerja, dan kemampuan berkoordinasi. Dengan demikian, pengembangan kapasitas membantu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya bekerja dengan baik, tetapi juga berpikir dan bertindak lebih matang.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

H. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Dalam pengertian ini, produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil, tetapi juga mutu hasil, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan alat dan bahan, serta konsistensi pencapaian target. Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator utama untuk melihat seberapa jauh tenaga kerja mampu mengubah kemampuan dan usahanya menjadi hasil yang bernilai bagi organisasi.

Produktivitas sering kali dipahami secara sempit hanya sebagai banyaknya hasil kerja, padahal sesungguhnya produktivitas memiliki dimensi yang lebih luas. Seseorang mungkin menghasilkan banyak output, tetapi jika kualitasnya rendah atau banyak terjadi pemborosan bahan, maka produktivitasnya belum tentu tinggi. Sebaliknya, tenaga kerja yang menghasilkan output dalam jumlah cukup, dengan mutu yang baik, tepat waktu, dan efisien dalam penggunaan sumber daya dapat dikatakan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, produktivitas mencerminkan keseimbangan antara hasil yang dicapai dan cara kerja yang digunakan untuk mencapainya.

Produktivitas kerja sangat penting bagi organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan efisiensi kegiatan. Organisasi yang produktif akan lebih mudah mencapai tujuan, mempertahankan mutu kerja, menekan biaya, dan meningkatkan daya saing. Dari sisi tenaga kerja, produktivitas juga berkaitan dengan penghargaan terhadap hasil kerja, rasa bangga terhadap prestasi, dan kemungkinan memperoleh kepercayaan lebih besar dari organisasi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam usaha agribisnis, produktivitas kerja memiliki arti yang sangat penting karena hasil usaha sangat dipengaruhi oleh ketepatan kerja pada setiap tahapan. Produktivitas tidak hanya terlihat dari banyaknya hasil panen atau volume produksi, tetapi juga dari mutu produk, rendahnya kerusakan hasil, efisiensi penggunaan bahan, dan kelancaran distribusi. Oleh sebab itu, produktivitas kerja dalam agribisnis harus dilihat secara menyeluruh dari seluruh rangkaian proses usaha.

I. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk menilai produktivitas kerja secara lebih jelas, organisasi perlu menggunakan indikator tertentu. Salah satu indikator yang paling umum adalah kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah output yang dapat dihasilkan dalam periode tertentu. Namun kuantitas saja tidak cukup. Organisasi juga perlu melihat kualitas hasil kerja, yaitu sejauh mana output memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Hasil kerja yang banyak tetapi berkualitas rendah tentu tidak dapat dianggap produktif dalam arti yang sesungguhnya.

Indikator lainnya adalah ketepatan waktu. Tenaga kerja yang mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal menunjukkan tingkat produktivitas yang baik, karena keterlambatan dalam pekerjaan dapat menimbulkan dampak pada bagian lain dari proses kerja. Efisiensi penggunaan sumber daya juga merupakan indikator penting. Produktivitas yang baik ditunjukkan oleh kemampuan menghasilkan output tanpa pemborosan waktu, tenaga, bahan, atau alat kerja.

Selain itu, indikator produktivitas juga dapat mencakup tingkat kedisiplinan, konsistensi hasil, kemampuan bekerja sama, dan kemampuan mematuhi prosedur kerja. Dalam beberapa pekerjaan, kemampuan memecahkan masalah dan menjaga stabilitas mutu hasil juga dapat dijadikan indikator.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam agribisnis, indikator tambahan seperti tingkat kerusakan hasil, efisiensi panen, mutu sortasi, kebersihan pengemasan, dan ketepatan distribusi sangat relevan untuk digunakan.

Karena setiap jenis pekerjaan memiliki karakter yang berbeda, maka indikator produktivitas harus disesuaikan dengan sifat tugas yang dinilai. Dengan demikian, penilaian produktivitas akan menjadi lebih adil dan benar-benar mencerminkan kualitas kerja yang sesungguhnya.

J. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dalam konteks organisasi, produktivitas tidak lahir hanya karena tenaga kerja hadir dan menjalankan tugasnya, tetapi merupakan hasil dari perpaduan antara kemampuan individu, dukungan organisasi, kondisi kerja, serta faktor-faktor eksternal yang memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu dipahami sebagai hasil dari interaksi berbagai unsur yang bekerja secara bersama-sama. Apabila salah satu unsur tersebut lemah, maka produktivitas kerja secara keseluruhan juga dapat terganggu. Sebaliknya, apabila unsur-unsur yang memengaruhi produktivitas dikelola dengan baik, maka tenaga kerja akan lebih mampu menghasilkan pekerjaan secara efektif, efisien, dan berkualitas.

Salah satu faktor yang paling mendasar dalam memengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi tenaga kerja. Kompetensi merupakan bekal utama yang memungkinkan seseorang menjalankan pekerjaannya dengan baik. Individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan lebih mampu memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya, mengetahui cara kerja yang benar,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dan menyesuaikan tindakannya dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kompetensi yang baik juga membuat tenaga kerja lebih siap menghadapi situasi kerja yang beragam, lebih cepat memahami perubahan, dan lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas. Dalam praktiknya, tenaga kerja yang kompeten cenderung lebih sedikit melakukan kesalahan, lebih hemat dalam menggunakan waktu dan sumber daya, serta lebih mampu menjaga mutu hasil kerja. Oleh sebab itu, kompetensi menjadi fondasi penting bagi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan berkelanjutan.

Kompetensi tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup sikap kerja, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan kemampuan memecahkan masalah. Seseorang yang menguasai aspek teknis pekerjaannya, tetapi tidak memiliki kedisiplinan atau tidak mampu berkoordinasi dengan rekan kerja, belum tentu dapat mencapai produktivitas yang optimal. Sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki keseimbangan antara kemampuan teknis dan sikap kerja yang baik akan lebih mudah menunjukkan kinerja yang konsisten. Dengan demikian, kompetensi harus dipahami secara menyeluruh sebagai gabungan antara kemampuan intelektual, keterampilan praktis, dan kualitas perilaku kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

Faktor berikutnya yang sangat memengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan. Pelatihan yang tepat membantu tenaga kerja memperkuat keterampilan, memperbarui pengetahuan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Dalam banyak situasi, tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan dasar tetap membutuhkan pelatihan agar dapat bekerja sesuai dengan metode, teknologi, atau standar baru yang diberlakukan organisasi. Tanpa pelatihan yang memadai, tenaga kerja mungkin bekerja hanya berdasarkan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kebiasaan lama yang belum tentu sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini. Kondisi seperti ini dapat mengakibatkan hasil kerja menjadi kurang optimal, kesalahan lebih sering terjadi, dan mutu kerja sulit ditingkatkan. Oleh karena itu, pelatihan berperan penting sebagai sarana untuk menjaga agar kemampuan tenaga kerja tetap relevan dengan perkembangan pekerjaan.

Pelatihan juga memiliki fungsi mempercepat adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan. Organisasi yang mengalami perkembangan atau pembaruan dalam sistem kerjanya perlu memastikan bahwa tenaga kerja mampu mengikuti perubahan tersebut. Ketika tenaga kerja diberi pelatihan yang relevan, mereka akan lebih siap menghadapi tuntutan baru, lebih percaya diri dalam menggunakan metode atau alat kerja yang berbeda, serta lebih mampu mengurangi kesalahan akibat ketidaktahuan. Dalam konteks ini, pelatihan bukan hanya alat peningkatan keterampilan, tetapi juga merupakan sarana pembinaan yang membantu organisasi membangun sumber daya manusia yang siap berubah dan siap berkembang. Oleh sebab itu, produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi memberikan pelatihan yang tepat, terarah, dan berkelanjutan.

Selain kompetensi dan pelatihan, motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi merupakan dorongan yang membuat tenaga kerja mau bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun, dan bertanggung jawab. Seseorang yang memiliki kemampuan tinggi belum tentu produktif apabila ia tidak memiliki semangat kerja atau tidak terdorong untuk memberikan usaha terbaiknya. Sebaliknya, tenaga kerja yang termotivasi akan cenderung lebih bersemangat, lebih tekun dalam menyelesaikan tugas, lebih gigih menghadapi kesulitan, dan lebih konsisten dalam menjaga kualitas kerjanya. Motivasi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang baik juga membantu tenaga kerja untuk tetap fokus pada tujuan kerja, mempertahankan kedisiplinan, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, peluang berkembang, rasa aman, serta kejelasan tujuan kerja. Apabila tenaga kerja merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti, usahanya dihargai, dan kebutuhannya diperhatikan, maka semangat kerjanya cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila tenaga kerja merasa diabaikan, diperlakukan tidak adil, atau tidak melihat harapan dalam pekerjaannya, maka motivasinya akan menurun. Penurunan motivasi semacam ini pada akhirnya berdampak langsung pada produktivitas kerja. Oleh sebab itu, pengelolaan motivasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Tempat kerja yang aman, tertib, nyaman, bersih, dan didukung oleh sarana yang memadai akan membantu tenaga kerja bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi fisik dan psikologis yang mendukung pelaksanaan kerja. Tenaga kerja akan lebih mudah berkonsentrasi, lebih sedikit mengalami gangguan, dan lebih mampu menjalankan tugas dengan tenang apabila kondisi lingkungan kerja tertata dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tempat kerja yang berantakan, alat yang tidak memadai, suasana yang tegang, atau kondisi yang tidak aman, dapat menghambat produktivitas secara signifikan. Dalam situasi seperti itu, tenaga kerja dapat mengalami kelelahan, kesalahan kerja, bahkan kehilangan semangat untuk bekerja secara optimal.

Kondisi sarana kerja yang tersedia juga sangat berhubungan dengan lingkungan kerja dan produktivitas.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Tenaga kerja yang memiliki alat kerja yang sesuai, bahan yang tersedia, serta dukungan operasional yang memadai akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang baik. Sebaliknya, keterbatasan sarana dapat menghambat proses kerja meskipun tenaga kerja memiliki kemampuan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi menyediakan kondisi dan fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan faktor berikutnya yang berperan besar dalam menentukan produktivitas kerja. Pemimpin yang mampu memberi arahan dengan jelas, memberikan teladan yang baik, membangun komunikasi yang sehat, dan memperlakukan tenaga kerja secara adil akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong semangat kerja, memperkuat disiplin, dan membangun rasa tanggung jawab dalam diri tenaga kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah, tidak konsisten, atau tidak peka terhadap kebutuhan bawahan dapat menyebabkan kebingungan, menurunkan motivasi, dan mengganggu koordinasi kerja. Dalam organisasi, pemimpin memegang peran penting sebagai pengarah sekaligus penggerak, sehingga kualitas kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.

Komunikasi juga merupakan faktor yang tidak kalah penting. Pekerjaan akan berjalan lebih produktif apabila informasi mengalir dengan jelas, instruksi mudah dipahami, dan umpan balik dapat diberikan secara terbuka. Komunikasi yang baik membantu tenaga kerja memahami apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan hasil seperti apa yang diharapkan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menimbulkan kesalahan, salah pengertian, tumpang tindih tugas, dan konflik yang menghambat kerja. Oleh sebab itu, komunikasi yang efektif menjadi salah satu prasyarat bagi tercapainya produktivitas yang baik.

Hubungan kerja dan sistem penghargaan juga memegang peranan penting karena keduanya memengaruhi semangat dan perilaku kerja tenaga kerja. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana yang mendukung kerja sama, rasa saling percaya, dan kenyamanan dalam bekerja. Dalam suasana kerja yang sehat, tenaga kerja cenderung lebih mudah bekerja sama, lebih terbuka terhadap arahan, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, sistem penghargaan yang adil akan membuat tenaga kerja merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai oleh organisasi. Rasa dihargai ini pada akhirnya akan memperkuat motivasi dan mendorong produktivitas. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dan penghargaan yang tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan komitmen, dan mengurangi kualitas hasil kerja.

Dalam usaha agribisnis, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas menjadi lebih kompleks karena selain dipengaruhi oleh faktor manusia dan organisasi, produktivitas juga sangat ditentukan oleh faktor alam. Cuaca, musim, kondisi lahan, ketersediaan air, suhu, kelembapan, serta risiko biologis seperti hama, penyakit, dan kerusakan hasil merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi proses dan hasil kerja secara langsung. Dalam kegiatan budidaya, misalnya, kondisi cuaca yang tidak mendukung dapat menghambat penanaman, pemeliharaan, maupun panen. Pada tahap pascapanen, suhu dan kelembapan dapat memengaruhi kualitas penyimpanan hasil. Ketersediaan air juga sangat menentukan keberhasilan produksi, terutama pada komoditas tertentu yang sangat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

bergantung pada sistem irigasi atau curah hujan. Risiko biologis dalam agribisnis juga menjadi faktor yang sangat khas. Tanaman dan ternak merupakan makhluk hidup yang rentan terhadap gangguan lingkungan, penyakit, dan serangan organisme pengganggu. Oleh karena itu, produktivitas kerja dalam agribisnis tidak dapat dilepaskan dari kemampuan tenaga kerja dalam mengelola risiko-risiko tersebut. Tenaga kerja yang kompeten, terlatih, dan waspada akan lebih mampu merespons gangguan secara cepat dan tepat, sehingga dampaknya terhadap hasil usaha dapat ditekan. Sebaliknya, kelemahan dalam penanganan faktor-faktor biologis dapat menurunkan hasil produksi meskipun tenaga kerja telah berusaha dengan keras. Karena itu, pengelolaan produktivitas dalam agribisnis harus memperhatikan bukan hanya faktor manusia, tetapi juga kondisi operasional yang melingkupinya. Peningkatan produktivitas tidak cukup dilakukan dengan membina tenaga kerja saja, tetapi juga harus disertai dengan pengelolaan lingkungan kerja, sarana produksi, jadwal operasional, serta kesiapan menghadapi faktor-faktor alam yang memengaruhi usaha. Pendekatan semacam ini menunjukkan bahwa produktivitas dalam agribisnis merupakan hasil dari keterpaduan antara kompetensi manusia, dukungan organisasi, dan kemampuan mengelola kondisi lapangan secara tepat.

Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hasil dari banyak faktor yang bekerja secara bersama-sama. Kompetensi tenaga kerja, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, sarana, kepemimpinan, komunikasi, hubungan kerja, sistem penghargaan, serta kondisi alam dan operasional dalam agribisnis, semuanya memiliki kontribusi terhadap tinggi atau rendahnya produktivitas. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan produktivitas harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

berfokus pada satu aspek saja. Organisasi atau usaha agribisnis yang mampu mengelola seluruh faktor tersebut secara terintegrasi akan memiliki peluang lebih besar untuk membangun tenaga kerja yang produktif, menjaga mutu hasil, dan mencapai keberhasilan usaha secara berkelanjutan..

K. Hubungan Pengembangan Kompetensi, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja

Hubungan antara pengembangan kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja bersifat sangat erat, saling memengaruhi, dan tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketiga unsur tersebut membentuk suatu rangkaian yang menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja tenaga kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari proses pembinaan yang terencana dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi berperan memperkuat dasar kemampuan tenaga kerja, pelatihan berfungsi meningkatkan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan produktivitas kerja menjadi wujud nyata dari kemampuan yang telah dibangun dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, produktivitas kerja yang baik bukanlah sesuatu yang terjadi secara kebetulan, tetapi merupakan konsekuensi logis dari keberhasilan organisasi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.

Pada dasarnya, pengembangan kompetensi memberikan landasan yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja yang memungkinkan seseorang menjalankan tugasnya dengan baik. Ketika kompetensi tenaga kerja berkembang, maka individu tersebut akan memiliki

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya, mengetahui prosedur yang benar, memahami standar yang harus dicapai, serta memiliki kesiapan mental dan profesional untuk menghadapi tuntutan kerja. Perkembangan kompetensi ini membuat tenaga kerja tidak hanya bekerja berdasarkan kebiasaan, tetapi juga berdasarkan pemahaman yang lebih matang terhadap tujuan, proses, dan kualitas hasil kerja yang diharapkan. Dalam kondisi demikian, tenaga kerja menjadi lebih mampu mengarahkan usahanya secara tepat dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan kemudian hadir sebagai sarana yang memperkuat dan menerjemahkan kompetensi tersebut ke dalam keterampilan kerja yang lebih konkret. Jika pengembangan kompetensi dapat dipahami sebagai proses membangun kapasitas dasar tenaga kerja, maka pelatihan merupakan langkah yang lebih operasional untuk meningkatkan kemampuan praktis yang langsung digunakan dalam pekerjaan. Melalui pelatihan, tenaga kerja memperoleh kesempatan untuk memperdalam cara kerja yang benar, memahami penggunaan alat atau metode tertentu, mempraktikkan prosedur yang sesuai standar, serta memperbaiki kelemahan yang masih ada dalam pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, pelatihan menjadi sangat penting karena tidak semua tenaga kerja yang telah memiliki kompetensi dasar secara otomatis mampu bekerja secara optimal tanpa pembinaan praktis yang memadai.

Ketika kompetensi tenaga kerja berkembang dan kemudian diperkuat melalui pelatihan yang relevan, maka tenaga kerja akan mampu bekerja dengan lebih efektif, lebih efisien, dan lebih konsisten. Efektivitas terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tujuan dan standar yang diharapkan. Efisiensi terlihat dari kemampuan menggunakan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

waktu, tenaga, alat, dan sumber daya lainnya secara hemat namun tetap menghasilkan kerja yang baik. Sementara itu, konsistensi tampak dari kemampuan menjaga kualitas kerja secara berulang dalam berbagai situasi pekerjaan. Tenaga kerja yang berada dalam kondisi seperti ini cenderung lebih sedikit melakukan kesalahan, lebih cepat memahami instruksi, lebih mampu menjaga mutu hasil, dan lebih terampil dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Semua keadaan tersebut pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai hasil nyata dari kompetensi dan pelatihan yang berhasil diterapkan dalam pekerjaan. Produktivitas bukan hanya berkaitan dengan banyaknya hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup mutu hasil, ketepatan waktu, ketepatan proses, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Oleh karena itu, ketika tenaga kerja memiliki kompetensi yang baik dan memperoleh pelatihan yang tepat, maka produktivitas kerja cenderung meningkat karena pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cara yang lebih benar, lebih cepat, dan lebih berkualitas. Dalam hal ini, produktivitas menjadi indikator konkret yang menunjukkan apakah pengembangan kompetensi dan pelatihan benar-benar menghasilkan perubahan positif pada kemampuan kerja tenaga kerja.

Sebaliknya, produktivitas yang rendah sering kali berkaitan dengan kompetensi yang belum memadai dan minimnya pelatihan. Tenaga kerja yang tidak cukup memahami prosedur kerja biasanya cenderung bekerja lambat, tidak konsisten, dan lebih sering melakukan kesalahan. Mereka mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas, lebih bergantung pada arahan orang lain, dan lebih rentan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai standar. Kondisi ini

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

bukan hanya menurunkan mutu hasil kerja, tetapi juga menambah biaya organisasi, baik dalam bentuk pemborosan waktu, penggunaan bahan yang tidak efisien, kebutuhan perbaikan ulang, maupun kerugian akibat hasil yang tidak layak. Oleh sebab itu, rendahnya produktivitas tidak selalu disebabkan oleh kurangnya kemauan bekerja, tetapi sering kali juga menunjukkan bahwa tenaga kerja belum memperoleh pengembangan kompetensi dan pelatihan yang memadai.

Dalam perspektif manajemen, hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas tidak cukup hanya menuntut hasil kerja yang tinggi dari tenaga kerjanya. Organisasi perlu menempatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan sebagai bagian inti dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Artinya, peningkatan produktivitas harus dibangun dari akar penyebabnya, yaitu kualitas kemampuan tenaga kerja. Organisasi perlu mengidentifikasi kompetensi apa yang dibutuhkan, kelemahan apa yang masih dimiliki tenaga kerja, dan jenis pelatihan apa yang paling relevan untuk memperbaiki kualitas kerja. Dengan langkah semacam ini, organisasi dapat menciptakan sistem pembinaan yang lebih terarah dan tidak sekadar menuntut hasil tanpa menyediakan dukungan pengembangan yang memadai.

Lebih jauh, hubungan antara pengembangan kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja juga menunjukkan bahwa investasi pada sumber daya manusia merupakan investasi strategis. Organisasi yang memberi perhatian serius pada pengembangan tenaga kerjanya pada dasarnya sedang membangun fondasi produktivitas jangka panjang. Tenaga kerja yang kompeten dan terlatih tidak hanya mampu menjalankan pekerjaan secara lebih baik pada saat ini, tetapi juga lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan baru di masa depan. Dengan kata lain, pengembangan kompetensi dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan output saat ini, tetapi juga pada kemampuan organisasi mempertahankan mutu, beradaptasi, dan berkembang secara berkelanjutan.

Dalam usaha agribisnis, hubungan ini tampak sangat nyata dan mudah diamati dalam praktik sehari-hari. Sektor agribisnis sangat bergantung pada keterampilan tenaga kerja di berbagai tahapan proses usaha, mulai dari produksi, panen, pascapanen, pengolahan, hingga pemasaran. Pekerja yang mendapat pelatihan tentang teknik panen yang benar, misalnya, akan mampu memetik atau mengumpulkan hasil dengan lebih hati-hati, sehingga tingkat kerusakan hasil dapat ditekan. Hal ini berdampak langsung pada kualitas produk yang dihasilkan serta pada nilai jual produk tersebut. Demikian pula, tenaga kerja yang dibekali kompetensi dalam sortasi dan pengemasan akan lebih mampu menjaga mutu produk, mengurangi kesalahan dalam pengelompokan, dan memastikan bahwa hasil yang dikirim ke pasar sesuai dengan standar yang diharapkan konsumen.

Pada tingkat pengelolaan usaha, hubungan tersebut juga terlihat secara jelas. Pengelola usaha yang kompetensinya berkembang dalam perencanaan, pengorganisasian, pencatatan, dan pemasaran akan lebih mampu mengatur proses usaha secara efisien. Mereka dapat menyusun jadwal kerja yang lebih tepat, mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik, membaca peluang pasar secara lebih akurat, serta mengambil keputusan yang lebih rasional. Dengan kemampuan semacam itu, keseluruhan proses usaha agribisnis dapat berjalan lebih tertib, lebih hemat, dan lebih produktif. Artinya, pengembangan kompetensi tidak hanya penting bagi tenaga kerja operasional, tetapi juga sangat menentukan kualitas pengelolaan usaha secara keseluruhan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Selain itu, dalam agribisnis, pengembangan kompetensi dan pelatihan juga sangat penting karena sektor ini sangat dipengaruhi oleh faktor lapangan yang dinamis, seperti musim, kondisi cuaca, risiko kerusakan hasil, dan perubahan permintaan pasar. Dalam situasi seperti ini, tenaga kerja yang kompeten dan terlatih akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, menjaga mutu kerja di tengah keterbatasan, dan tetap produktif dalam kondisi yang tidak selalu ideal. Sebaliknya, jika tenaga kerja tidak dibekali kompetensi yang cukup, maka setiap perubahan atau gangguan dalam proses usaha dapat dengan mudah menurunkan produktivitas dan menimbulkan kerugian yang lebih besar.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi dan pelatihan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan usaha agribisnis. Hubungan ini bukan hanya bersifat teoritis, tetapi benar-benar terlihat dalam praktik kerja di lapangan. Kompetensi yang baik membantu tenaga kerja memahami pekerjaannya secara lebih mendalam, pelatihan memperkuat keterampilan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan benar, sedangkan produktivitas menjadi cerminan dari keberhasilan keduanya dalam menghasilkan kerja yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, setiap upaya untuk meningkatkan produktivitas, baik dalam organisasi umum maupun dalam usaha agribisnis, perlu dimulai dari keseriusan dalam mengembangkan kompetensi dan menyediakan pelatihan yang relevan bagi tenaga kerja.

Secara keseluruhan, dapat dipahami bahwa pengembangan kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja berada dalam satu hubungan yang saling menguatkan. Pengembangan kompetensi memperkuat dasar kualitas manusia, pelatihan memperdalam kemampuan praktik kerja, dan produktivitas menunjukkan hasil nyata dari kualitas pembinaan tersebut. Jika

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ketiga unsur ini dikelola secara terencana, konsisten, dan sesuai kebutuhan kerja, maka organisasi akan memiliki tenaga kerja yang lebih siap, lebih produktif, dan lebih mampu mendukung pencapaian tujuan usaha secara berkelanjutan.

L. Pengembangan Kompetensi, Pelatihan, dan Produktivitas dalam Usaha Agribisnis

Usaha agribisnis memiliki karakteristik yang khas, sehingga pengembangan kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja di dalamnya perlu dipahami dalam konteks yang lebih spesifik dan mendalam. Kekhasan tersebut muncul karena agribisnis bukan hanya berkaitan dengan kegiatan produksi pertanian dalam arti sempit, melainkan mencakup keseluruhan rangkaian aktivitas yang saling berhubungan, mulai dari pengadaan sarana produksi, proses budidaya, panen, penanganan pascapanen, pengolahan hasil, distribusi, hingga pemasaran produk kepada konsumen. Dengan cakupan kegiatan yang luas tersebut, agribisnis menuntut keterlibatan tenaga kerja dengan kemampuan yang beragam, baik kemampuan teknis, manajerial, maupun kemampuan pendukung lainnya. Oleh karena itu, pembahasan mengenai pengembangan kompetensi dan pelatihan dalam sektor agribisnis tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan sektor usaha lain, karena kondisi kerja, tantangan operasional, serta standar keberhasilan yang dihadapi juga memiliki ciri yang berbeda.

Pada dasarnya, setiap tahapan dalam usaha agribisnis memiliki karakter pekerjaan yang khas dan memerlukan keterampilan yang berbeda. Kegiatan budidaya, misalnya, membutuhkan tenaga kerja yang memahami teknik penanaman, pemeliharaan, penggunaan sarana produksi, serta penanganan gangguan tanaman atau ternak. Tahap panen

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memerlukan ketepatan waktu, kehati-hatian, serta kemampuan teknis agar hasil tidak rusak dan tetap memenuhi standar mutu. Tahap pascapanen menuntut ketelitian dalam sortasi, pengemasan, penyimpanan, dan pengendalian mutu agar produk tetap layak jual. Sementara itu, tahap distribusi dan pemasaran memerlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan komunikasi, pencatatan, pelayanan, negosiasi, dan pemahaman terhadap kebutuhan pasar. Dengan demikian, agribisnis merupakan sektor yang sangat bergantung pada keterpaduan kemampuan tenaga kerja di berbagai bidang kerja.

Seluruh tahapan tersebut saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan secara berdiri sendiri. Setiap kegiatan dalam agribisnis merupakan bagian dari satu sistem kerja yang terhubung dari hulu sampai hilir. Hal ini berarti bahwa kualitas pelaksanaan pada satu tahap akan sangat memengaruhi tahap berikutnya. Kesalahan dalam budidaya dapat menyebabkan hasil panen rendah atau mutu produk menurun. Kesalahan dalam panen dapat menyebabkan kerusakan fisik produk yang pada akhirnya menyulitkan proses pascapanen. Kekeliruan dalam penyimpanan atau pengemasan dapat menurunkan daya tahan hasil, sedangkan kelemahan dalam distribusi dan pemasaran dapat menyebabkan keterlambatan penyaluran atau tidak tercapainya target penjualan. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia dalam agribisnis harus dipandang sebagai upaya yang bersifat menyeluruh, karena kelemahan kompetensi pada satu bagian saja dapat berdampak pada keseluruhan hasil usaha.

Atas dasar itulah, pengembangan kompetensi dalam agribisnis harus dirancang sesuai dengan posisi, fungsi, dan tanggung jawab tenaga kerja. Pengembangan kompetensi tidak dapat dilakukan secara umum tanpa melihat kebutuhan kerja yang nyata. Setiap bidang kerja memerlukan fokus

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pengembangan yang berbeda, sesuai dengan karakter tugas yang dijalankan. Pada bagian budidaya, misalnya, kompetensi yang perlu dikembangkan meliputi pemahaman tentang teknik penanaman yang benar, cara pemeliharaan yang efektif, penggunaan input produksi secara efisien, pengendalian hama dan penyakit, serta kemampuan membaca kondisi lapangan. Dalam usaha peternakan, pengembangan kompetensi juga dapat mencakup penanganan pakan, kesehatan ternak, sanitasi kandang, dan pengelolaan reproduksi. Semua kemampuan tersebut sangat penting karena tahap budidaya merupakan fondasi awal yang menentukan kualitas hasil pada tahap berikutnya.

Pada bagian pascapanen, pengembangan kompetensi harus diarahkan pada kemampuan yang lebih menekankan ketelitian, ketepatan, dan pengendalian mutu. Tenaga kerja perlu dibekali kemampuan melakukan sortasi berdasarkan standar kualitas, melakukan grading produk, mengemas hasil dengan benar, menyimpan produk sesuai karakteristiknya, serta menjaga kebersihan dan keamanan produk. Kompetensi ini menjadi sangat penting karena pada tahap pascapanen, nilai ekonomis hasil agribisnis sangat ditentukan oleh mutu dan penampilan produk. Produk yang sebenarnya baik dari segi hasil panen dapat kehilangan nilai jual apabila ditangani secara tidak tepat setelah panen. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pada tahap ini harus diarahkan untuk menjaga kualitas hasil sekaligus mengurangi tingkat kerusakan dan kehilangan produk.

Sementara itu, pada bagian pemasaran dan distribusi, kompetensi yang dikembangkan tidak lagi hanya bersifat teknis produksi, tetapi lebih banyak berkaitan dengan kemampuan berinteraksi dan mengelola aliran produk ke pasar. Tenaga kerja pada bagian ini perlu memiliki kompetensi dalam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

komunikasi, negosiasi, pelayanan pelanggan, pencatatan transaksi, pemahaman terhadap permintaan pasar, serta kemampuan membaca peluang pemasaran. Dalam perkembangan agribisnis modern, pemahaman tentang pemasaran digital, jejaring distribusi, dan strategi promosi juga mulai menjadi bagian penting dari kompetensi yang perlu dikembangkan. Hal ini menunjukkan bahwa agribisnis saat ini tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk, tetapi juga tenaga kerja yang mampu menghubungkan hasil usaha dengan kebutuhan pasar secara efektif.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi dalam agribisnis harus dilaksanakan secara terarah dan berbasis kebutuhan kerja. Organisasi atau pelaku usaha tidak cukup hanya memberikan pembinaan secara umum, tetapi perlu terlebih dahulu memahami posisi tenaga kerja, jenis tugas yang dijalankan, serta standar kemampuan yang dibutuhkan di masing-masing bagian. Pendekatan yang spesifik semacam ini akan membuat pengembangan kompetensi lebih relevan, lebih efektif, dan lebih mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, tenaga kerja juga akan lebih mudah memahami manfaat dari proses pengembangan yang dilakukan, karena materi yang diberikan benar-benar berkaitan dengan kondisi kerja yang mereka hadapi.

Pelatihan dalam agribisnis juga perlu dilakukan secara praktis dan relevan dengan kondisi lapangan. Hal ini penting karena sebagian besar kegiatan agribisnis berlangsung dalam situasi kerja nyata yang menuntut keterampilan langsung, ketepatan tindakan, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi yang sering berubah. Pelatihan yang terlalu teoritis, abstrak, atau jauh dari kenyataan lapangan sering kali kurang efektif apabila tidak dihubungkan dengan persoalan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang benar-benar dihadapi tenaga kerja. Tenaga kerja mungkin memahami konsep secara umum, tetapi belum tentu mampu menerapkannya pada saat bekerja apabila pelatihan tidak memberikan contoh yang konkret dan sesuai dengan kenyataan operasional. Oleh karena itu, pelatihan dalam agribisnis sebaiknya disusun dengan memperhatikan prinsip keterkaitan langsung antara materi pelatihan dan praktik kerja sehari-hari.

Metode pelatihan yang menekankan praktik langsung, demonstrasi, pendampingan, simulasi sederhana, serta pembelajaran dari pengalaman biasanya lebih sesuai dalam konteks agribisnis. Praktik langsung memungkinkan tenaga kerja melihat, mencoba, dan mengulang cara kerja yang benar. Demonstrasi membantu memperjelas langkah-langkah teknis yang harus dilakukan. Pendampingan memberi kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperoleh arahan dan koreksi secara langsung dari pihak yang lebih berpengalaman. Sementara itu, pembelajaran dari pengalaman sangat penting karena banyak keterampilan agribisnis berkembang melalui keterlibatan nyata dalam pekerjaan. Melalui metode-metode tersebut, tenaga kerja akan lebih mudah memahami materi pelatihan, menghubungkan pengetahuan dengan situasi kerja, dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berhenti sebagai kegiatan formal, tetapi benar-benar menjadi sarana peningkatan kemampuan kerja.

Pelatihan yang dirancang secara tepat juga dapat membantu tenaga kerja menghadapi perubahan dalam usaha agribisnis. Saat ini, sektor agribisnis terus mengalami perkembangan, baik dalam penggunaan teknologi, standar mutu, teknik produksi, maupun pola pemasaran. Perubahan tersebut menuntut tenaga kerja agar tidak hanya mengandalkan pengalaman lama, tetapi juga bersedia belajar dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru. Dalam konteks

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ini, pelatihan berfungsi sebagai jembatan yang membantu tenaga kerja memperbarui keterampilannya, sehingga mereka tetap relevan dengan perkembangan usaha. Organisasi atau pelaku agribisnis yang rutin melakukan pelatihan cenderung lebih siap menghadapi perubahan, karena tenaga kerjanya tidak tertinggal oleh perkembangan lingkungan usaha.

Produktivitas kerja dalam agribisnis dapat dilihat dari berbagai aspek yang saling berkaitan. Produktivitas tidak hanya diukur dari banyaknya hasil yang diperoleh, tetapi juga dari mutu hasil, rendahnya tingkat kerusakan, efisiensi penggunaan input, ketepatan waktu pelaksanaan kerja, dan kelancaran proses dari hulu sampai hilir. Dalam kegiatan budidaya, produktivitas dapat tercermin dari jumlah hasil panen yang dicapai serta kualitas hasil yang sesuai dengan standar. Pada tahap pascapanen, produktivitas dapat dilihat dari kemampuan menekan kehilangan hasil, menjaga kualitas produk, dan mempercepat proses penanganan. Pada tahap distribusi dan pemasaran, produktivitas terlihat dari kelancaran penyaluran, ketepatan pencatatan, dan kemampuan memenuhi kebutuhan pasar. Dengan demikian, produktivitas dalam agribisnis harus dipahami secara menyeluruh sebagai hasil dari keterpaduan proses kerja yang efektif dan efisien.

Tingkat produktivitas kerja dalam agribisnis sangat dipengaruhi oleh sejauh mana tenaga kerja memiliki kompetensi yang sesuai dan sejauh mana pelatihan dilakukan secara tepat. Tenaga kerja yang kompeten akan lebih memahami pekerjaannya, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan lebih mampu menjaga mutu hasil. Pelatihan yang relevan akan memperkuat kemampuan praktis, mempercepat adaptasi terhadap perubahan, dan meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja. Kombinasi antara kompetensi yang baik dan pelatihan yang tepat akan mendorong tenaga kerja bekerja

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

lebih efektif, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dan kurangnya pelatihan dapat menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas, tingginya kerusakan hasil, pemborosan bahan, serta lemahnya daya saing usaha.

Dengan pengembangan kompetensi dan pelatihan yang tepat, usaha agribisnis akan lebih mampu meningkatkan hasil, menjaga mutu, menekan kerugian, dan menghadapi persaingan pasar dengan lebih baik. Peningkatan hasil tidak hanya berarti bertambahnya volume produksi, tetapi juga mencakup kualitas hasil yang lebih baik dan lebih konsisten. Menjaga mutu berarti memastikan bahwa produk yang dihasilkan mampu memenuhi standar pasar dan kebutuhan konsumen. Menekan kerugian berarti mengurangi kesalahan kerja, pemborosan input, kerusakan hasil, dan hambatan distribusi yang dapat merugikan usaha. Sementara itu, kemampuan menghadapi persaingan pasar menunjukkan bahwa agribisnis yang dikelola dengan sumber daya manusia yang kompeten akan memiliki posisi yang lebih kuat dalam mempertahankan dan memperluas usahanya.

Oleh karena itu, pengembangan kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja dalam agribisnis harus dipandang sebagai satu kesatuan yang saling berhubungan. Pengembangan kompetensi membangun dasar kemampuan tenaga kerja, pelatihan memperkuat keterampilan yang dibutuhkan dalam praktik, dan produktivitas kerja menjadi hasil nyata yang menunjukkan keberhasilan proses tersebut. Jika ketiga unsur ini dikelola secara terstruktur dan berkelanjutan, maka usaha

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

agribisnis akan memiliki fondasi sumber daya manusia yang lebih kuat, lebih adaptif, dan lebih mampu menopang keberhasilan usaha dalam jangka panjang.

**BAB IV
MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Oleh: Andi Tarlis

Di dalam setiap organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil, terdapat satu unsur yang selalu menentukan hidup matinya gerak lembaga, yaitu manusia. Modal dapat disiapkan, teknologi dapat dibeli, dan sistem dapat dirancang sedemikian rupa, tetapi seluruhnya tidak akan menghasilkan apa-apa apabila tidak digerakkan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemauan, arah, dan tanggung jawab dalam bekerja. Karena itu, pembahasan mengenai motivasi, kepemimpinan, dan kinerja sumber daya manusia menjadi sangat penting, sebab ketiganya bukan sekadar konsep manajerial, melainkan inti dari bagaimana sebuah organisasi bertahan, berkembang, dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi merupakan tenaga batin yang mendorong seseorang untuk bekerja, berusaha, dan bertahan dalam menjalankan tugasnya. Namun, dalam praktiknya, bekerja tidak selalu berarti memiliki motivasi yang kuat. Banyak orang hadir di tempat kerja, menyelesaikan tugas, dan menjalankan rutinitas, tetapi sesungguhnya kehilangan semangat, makna, dan dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Dalam kondisi seperti itu, organisasi memang tetap berjalan, tetapi tidak tumbuh secara sehat. Di sinilah motivasi menjadi elemen mendasar, karena motivasi menentukan seberapa jauh seseorang mau berupaya, seberapa lama ia dapat bertahan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menghadapi tekanan, dan seberapa besar ia bersedia berkontribusi melampaui tuntutan minimum.

Di sisi lain, motivasi tidak lahir dan tumbuh dengan sendirinya. Ia sangat dipengaruhi oleh cara organisasi memperlakukan manusia, dan terutama oleh bagaimana kepemimpinan dijalankan. Kepemimpinan bukan sekadar kemampuan memberi perintah, melainkan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, membangun kepercayaan, dan menumbuhkan energi positif dalam lingkungan kerja. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut mampu mengambil keputusan, tetapi juga harus mampu menghadirkan rasa aman, kejelasan tujuan, dan dorongan moral bagi orang-orang yang dipimpinya. Dalam banyak kasus, menurunnya semangat kerja bukan semata-mata disebabkan oleh rendahnya kemampuan pegawai, melainkan oleh absennya kepemimpinan yang mampu memahami manusia sebagai subjek utama organisasi.

Kinerja sumber daya manusia pada akhirnya menjadi cerminan dari pertemuan antara motivasi internal dan kepemimpinan yang dijalankan secara efektif. Kinerja bukan hanya soal angka, target, atau hasil kerja yang tampak di permukaan, tetapi juga menggambarkan kualitas keterlibatan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai yang termotivasi dan dipimpin dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, lebih stabil, dan lebih bernilai bagi organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang miskin motivasi dan lemah kepemimpinan akan melahirkan kinerja yang rendah, hubungan kerja yang rapuh, dan produktivitas yang sulit ditingkatkan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam konteks yang lebih luas, terutama pada organisasi dan usaha berbasis agribisnis, pembahasan mengenai motivasi, kepemimpinan, dan kinerja menjadi semakin relevan. Karakteristik pekerjaan yang berhadapan dengan ketidakpastian, tekanan lapangan, target produksi, dan tuntutan efisiensi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga manusiawi dan strategis. Oleh sebab itu, subbab ini membahas bagaimana teori motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja saling berkaitan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia, sekaligus menentukan kekuatan organisasi dalam menghadapi tantangan dan mencapai keberlanjutan.

A. Mengapa Orang Bekerja, tetapi Tidak Selalu Bergerak

Dalam banyak organisasi, keberadaan seseorang di tempat kerja sering kali dianggap sebagai tanda bahwa ia sedang bekerja dengan baik. Padahal, hadir secara fisik tidak selalu berarti hadir secara pikiran, perasaan, dan semangat. Seseorang dapat datang tepat waktu, menjalankan tugas rutinnnya, bahkan terlihat sibuk sepanjang hari, tetapi di saat yang sama ia tidak lagi memiliki dorongan batin untuk berkembang, berinisiatif, atau memberikan hasil terbaik. Di titik inilah perbedaan antara sekadar bekerja dan benar-benar bergerak menjadi penting untuk dipahami dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan aktivitas yang tampak di permukaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang ada di dalam diri seseorang. Pegawai yang kehilangan semangat kerja cenderung menjalankan tugas sebatas kewajiban, bukan sebagai bentuk keterlibatan yang utuh. Ia bekerja karena harus, bukan karena

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ingin berkontribusi. Akibatnya, kualitas kerja menjadi menurun, kreativitas melemah, tanggung jawab dilakukan secara minimum, dan organisasi kehilangan salah satu sumber energi terpentingnya, yaitu kemauan manusia untuk memberi lebih dari sekadar yang diwajibkan.

Kondisi tersebut sering muncul ketika organisasi terlalu fokus pada hasil, tetapi kurang memperhatikan manusia yang menghasilkan pekerjaan itu. Target terus dinaikkan, beban kerja terus bertambah, dan tuntutan produktivitas semakin tinggi, tetapi penghargaan, perhatian, serta dukungan terhadap pegawai sering kali tidak berkembang secara seimbang. Dalam situasi seperti itu, banyak orang tetap bekerja karena kebutuhan ekonomi, status sosial, atau rasa takut kehilangan pekerjaan, namun mereka tidak lagi merasa memiliki hubungan emosional dengan pekerjaannya. Mereka hadir, tetapi tidak sepenuhnya terlibat. Mereka bekerja, tetapi tidak sungguh-sungguh bergerak.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, keadaan ini menjadi persoalan serius karena organisasi yang tampak berjalan dengan baik di luar belum tentu memiliki kekuatan internal yang sehat. Kinerja yang stabil dalam jangka pendek belum tentu menjamin keberlanjutan apabila semangat kerja pegawai sesungguhnya sedang menurun. Organisasi yang mengabaikan aspek motivasi akan cenderung menghadapi masalah seperti tingginya kejenuhan kerja, rendahnya loyalitas, lemahnya inisiatif, meningkatnya konflik, dan menurunnya produktivitas dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, memahami mengapa seseorang bekerja tetapi tidak selalu bergerak merupakan langkah awal untuk membaca kondisi sumber daya manusia secara lebih mendalam.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam konteks ini, motivasi menjadi kunci utama. Motivasi bukan hanya menjelaskan alasan seseorang bekerja, tetapi juga menentukan kualitas keterlibatannya dalam pekerjaan. Seseorang yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta kemauan untuk memperbaiki hasil kerjanya. Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi cenderung bekerja secara mekanis dan pasif. Perbedaan ini sangat menentukan arah perkembangan organisasi, sebab sumber daya manusia yang memiliki dorongan kerja yang kuat akan menjadi penggerak utama pencapaian tujuan.

Selain motivasi, faktor kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam menjawab persoalan tersebut. Banyak pegawai tidak kehilangan kemampuan, tetapi kehilangan arah, dukungan, dan makna dalam pekerjaan. Dalam situasi semacam ini, kehadiran pemimpin yang mampu memahami kebutuhan bawahannya menjadi sangat menentukan. Pemimpin yang hanya menuntut hasil tanpa membangun hubungan kerja yang sehat cenderung menciptakan suasana kerja yang kaku dan melelahkan. Sebaliknya, pemimpin yang mampu mengarahkan, mendukung, dan memberi kepercayaan akan membantu pegawai menemukan kembali energi kerjanya. Artinya, orang tidak selalu berhenti bergerak karena malas, tetapi sering kali karena tidak lagi menemukan alasan yang cukup kuat untuk bergerak.

Dengan demikian, pembahasan mengenai mengapa orang bekerja tetapi tidak selalu bergerak sesungguhnya membuka pintu untuk memahami persoalan yang lebih besar, yaitu bagaimana organisasi mengelola manusia secara utuh. Pekerjaan bukan hanya soal penyelesaian tugas, melainkan juga soal makna, penghargaan, kepemimpinan, dan hubungan antara

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

individu dengan lingkungan kerjanya. Ketika organisasi mampu memahami hal ini, maka sumber daya manusia tidak hanya akan hadir untuk bekerja, tetapi juga akan bergerak bersama menuju tujuan yang lebih besar.

B. Motivasi: Tenaga yang Tidak Terlihat, tetapi Menentukan Segalanya

Di dalam dunia kerja, tidak semua hal yang paling menentukan selalu tampak di permukaan. Ada faktor-faktor yang tidak dapat diukur hanya dengan melihat kehadiran pegawai, lamanya jam kerja, atau ramainya aktivitas di lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang paling penting namun sering tidak terlihat secara langsung adalah motivasi. Motivasi bekerja di dalam diri manusia seperti tenaga batin yang menggerakkan seseorang untuk memulai pekerjaan, mempertahankan usahanya, dan terus bertahan meskipun menghadapi tekanan, hambatan, dan kelelahan. Karena itu, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang diam-diam mengendalikan kualitas kerja seseorang, sekaligus menentukan apakah sebuah organisasi hanya berjalan biasa atau benar-benar berkembang.

Motivasi disebut sebagai tenaga yang tidak terlihat karena ia tidak berwujud secara fisik, tetapi pengaruhnya sangat nyata. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, inisiatif, ketekunan, dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan mereka yang bekerja tanpa dorongan yang jelas. Ia tidak hanya menyelesaikan tugas karena kewajiban, melainkan juga berusaha memberi hasil terbaik sebagai bentuk keterlibatan aktif dalam pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang kehilangan motivasi biasanya tetap dapat bekerja, tetapi hanya dalam batas minimum. Ia cenderung menghindari

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tantangan, tidak memiliki dorongan untuk memperbaiki hasil, dan lebih cepat merasa jenuh terhadap tugas yang dijalankan. Dalam konteks ini, motivasi menjadi pembeda antara kerja yang sekadar berlangsung dan kerja yang benar-benar menghasilkan nilai.

Secara konseptual, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan internal muncul dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berkembang, memperoleh kepuasan, mencapai prestasi, atau membuktikan kemampuan diri. Sementara itu, dorongan eksternal berasal dari luar individu, seperti gaji, penghargaan, promosi jabatan, lingkungan kerja yang nyaman, atau dukungan dari atasan dan rekan kerja. Kedua jenis motivasi ini sama-sama penting karena dalam praktik organisasi, manusia jarang digerakkan hanya oleh satu sebab. Pekerjaan dijalani oleh individu yang memiliki kebutuhan ekonomi, kebutuhan sosial, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan akan makna, sehingga motivasi kerja selalu berada dalam wilayah yang kompleks.

Dalam banyak organisasi, motivasi sering disalahpahami sebagai sesuatu yang identik dengan imbalan finansial. Padahal, uang memang penting, tetapi tidak selalu cukup untuk menjaga semangat kerja dalam jangka panjang. Banyak pegawai menerima gaji yang layak, tetapi tetap merasa tidak bersemangat karena tidak dihargai, tidak mendapat kesempatan berkembang, atau bekerja di bawah kepemimpinan yang menekan. Sebaliknya, ada pula individu yang tetap menunjukkan komitmen tinggi meskipun menghadapi keterbatasan, karena mereka merasa pekerjaannya bermakna, dipercaya, dan diakui keberadaannya.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat dipersempit hanya sebagai persoalan materi, melainkan harus dipahami sebagai perpaduan antara kebutuhan, harapan, pengalaman kerja, dan cara organisasi memperlakukan manusia.

Motivasi juga menentukan arah dan intensitas perilaku kerja. Arah perilaku menjelaskan ke mana seseorang memusatkan energi dan perhatiannya, sedangkan intensitas perilaku menunjukkan seberapa besar upaya yang bersedia ia keluarkan untuk mencapai target kerja. Pegawai yang termotivasi tidak hanya tahu apa yang harus dilakukan, tetapi juga memiliki alasan yang cukup kuat untuk melakukannya dengan sungguh-sungguh. Dalam situasi kerja yang menuntut ketahanan mental, adaptasi, dan konsistensi, motivasi menjadi fondasi yang menjaga individu agar tidak mudah menyerah. Oleh sebab itu, organisasi yang ingin membangun kinerja unggul harus memandang motivasi sebagai aset strategis, bukan sekadar isu psikologis yang bersifat tambahan.

Peran motivasi menjadi semakin penting ketika organisasi menghadapi perubahan, persaingan, dan tekanan yang tinggi. Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, sumber daya manusia tidak cukup hanya diatur melalui prosedur dan pengawasan formal. Organisasi membutuhkan individu yang bersedia terlibat, belajar, beradaptasi, dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan bersama. Semua itu tidak mungkin tumbuh tanpa adanya motivasi yang memadai. Sumber daya manusia yang cakap tetapi tidak termotivasi akan sulit menghasilkan kinerja optimal, sedangkan sumber daya manusia yang termotivasi cenderung mampu mengembangkan potensi dirinya secara lebih baik.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam konteks agribisnis, motivasi bahkan memiliki makna yang lebih luas. Pekerjaan di sektor ini sering kali berhadapan dengan risiko alam, ketidakpastian hasil, keterbatasan sarana, serta tuntutan efisiensi yang tinggi. Kondisi tersebut menuntut tenaga kerja yang tidak hanya mampu bekerja secara teknis, tetapi juga memiliki semangat bertahan, disiplin, dan kesiapan menghadapi tekanan lapangan. Di sinilah motivasi menjadi faktor yang sangat menentukan, karena sektor agribisnis membutuhkan manusia-manusia yang tidak cepat menyerah dan tetap memiliki dorongan untuk menghasilkan kinerja terbaik meskipun bekerja dalam situasi yang tidak selalu mudah.

Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ia mungkin tidak terlihat, tetapi keberadaannya menentukan irama kerja, kualitas kontribusi, dan daya tahan organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang mampu memelihara motivasi pegawainya akan memiliki energi yang terus hidup dari dalam, sedangkan organisasi yang mengabaikannya berisiko kehilangan kekuatan paling penting, yaitu kemauan manusia untuk bergerak, bertumbuh, dan memberi makna pada pekerjaannya.

C. Ketika Gaji Saja Tidak Lagi Cukup

Dalam pandangan yang paling sederhana, banyak orang menganggap bahwa bekerja terutama dilakukan untuk memperoleh penghasilan. Anggapan ini tidak sepenuhnya salah, sebab gaji memang merupakan alasan penting yang mendorong seseorang untuk masuk ke dunia kerja dan bertahan di dalamnya. Gaji memberi rasa aman, memenuhi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kebutuhan hidup, dan menjadi bentuk penghargaan nyata atas tenaga, waktu, serta kemampuan yang diberikan seseorang kepada organisasi. Namun, dalam kenyataannya, pengalaman kerja manusia jauh lebih kompleks daripada sekadar hubungan antara tenaga dan imbalan. Ada titik tertentu ketika gaji tidak lagi cukup untuk menjaga semangat, loyalitas, dan kualitas kinerja seseorang.

Fenomena ini dapat dilihat dalam banyak organisasi, ketika pegawai yang menerima upah relatif layak tetap menunjukkan kejenuhan, kehilangan antusiasme, atau bahkan memilih meninggalkan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manusia tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk memperoleh pengakuan, rasa dihargai, peluang berkembang, hubungan sosial yang sehat, dan makna dari pekerjaan yang dijalani. Dengan kata lain, gaji memang penting, tetapi ia bukan satu-satunya sumber motivasi. Ketika organisasi terlalu percaya bahwa uang dapat menyelesaikan seluruh persoalan sumber daya manusia, maka organisasi berisiko gagal memahami kebutuhan manusia yang sebenarnya lebih dalam dan lebih beragam.

Dalam teori motivasi, kebutuhan manusia dipahami sebagai sesuatu yang bertingkat dan berkembang. Pada tahap awal, kebutuhan ekonomi dan rasa aman memang menjadi perhatian utama, sehingga gaji memiliki peranan yang sangat besar. Akan tetapi, ketika kebutuhan dasar tersebut mulai terpenuhi, manusia akan mencari sesuatu yang lebih tinggi, seperti penghargaan, pencapaian, pengembangan diri, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan maupun organisasi. Di sinilah masalah sering muncul. Sebagian organisasi masih bertahan pada pola pikir lama bahwa selama pegawai dibayar, maka

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

mereka akan tetap bekerja dengan semangat yang sama. Padahal, semangat kerja tidak hanya ditentukan oleh apa yang diterima secara materi, tetapi juga oleh bagaimana seseorang diperlakukan sebagai manusia.

Seseorang dapat merasa lelah bukan karena pekerjaannya terlalu berat, melainkan karena ia merasa tidak dihargai. Ia dapat kehilangan motivasi bukan semata-mata karena gajinya kecil, tetapi karena tidak ada kejelasan karier, tidak ada pengakuan atas hasil kerja, atau tidak ada ruang untuk menyampaikan pendapat. Dalam situasi seperti ini, uang tidak lagi cukup untuk menutup rasa kecewa, kejenuhan, atau keterasingan yang muncul di tempat kerja. Pegawai mungkin tetap bertahan, tetapi keterlibatannya menurun. Mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan untuk memberi kontribusi terbaik. Akibatnya, organisasi mungkin masih terlihat stabil, tetapi energi internalnya sesungguhnya mulai melemah.

Lebih jauh, ketika gaji menjadi satu-satunya alat motivasi, hubungan antara organisasi dan pegawai dapat berubah menjadi hubungan yang sangat transaksional. Pegawai hanya bekerja sejauh yang dibayar, dan organisasi hanya menilai manusia berdasarkan hasil yang tampak secara langsung. Hubungan kerja seperti ini sulit melahirkan komitmen jangka panjang, rasa memiliki, dan semangat untuk tumbuh bersama. Padahal, organisasi yang kuat membutuhkan lebih dari sekadar kepatuhan administratif. Organisasi membutuhkan keterlibatan emosional, tanggung jawab moral, dan inisiatif yang lahir dari kesadaran bahwa pekerjaan yang dijalani memiliki arti. Semua itu tidak dapat dibeli sepenuhnya dengan gaji.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Hal yang sering dilupakan adalah bahwa penghargaan nonmateri justru kerap memiliki dampak yang sangat besar terhadap motivasi kerja. Ucapan terima kasih yang tulus, kepercayaan dari atasan, kesempatan belajar, promosi yang adil, suasana kerja yang sehat, serta relasi antarmanusia yang positif dapat menjadi sumber energi yang sangat kuat. Banyak pegawai bersedia bekerja lebih keras ketika mereka merasa dilihat, didengar, dan dihargai. Sebaliknya, sebesar apa pun gaji yang diterima, jika lingkungan kerja dipenuhi tekanan, ketidakadilan, komunikasi yang buruk, dan kepemimpinan yang tidak peka, maka motivasi akan tetap sulit tumbuh secara sehat.

Dalam konteks usaha agribisnis, persoalan ini bahkan menjadi lebih nyata. Banyak tenaga kerja di sektor ini bekerja dalam situasi yang menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi, berhadapan dengan ketidakpastian cuaca, risiko produksi, dan fluktuasi pasar. Dalam kondisi demikian, gaji memang menjadi kebutuhan penting, tetapi keberlangsungan semangat kerja juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, rasa kebersamaan, penghargaan atas usaha, dan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat yang nyata. Jika sektor agribisnis hanya mengandalkan imbalan finansial tanpa membangun hubungan kerja yang sehat dan manusiawi, maka produktivitas sulit ditingkatkan secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa manusia bekerja bukan hanya demi bertahan hidup, tetapi juga demi merasa bernilai. Gaji adalah fondasi, tetapi bukan keseluruhan bangunan motivasi. Organisasi yang ingin membangun kinerja tinggi harus mampu menghadirkan lingkungan kerja yang memberi lebih dari sekadar upah, yaitu penghormatan, kesempatan, kejelasan tujuan, dan hubungan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang sehat. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, pegawai tidak hanya datang untuk bekerja, tetapi juga hadir dengan semangat untuk berkembang dan memberi kontribusi yang lebih besar. Di sinilah organisasi mulai bergerak dari sekadar mempekerjakan manusia menuju upaya sungguh-sungguh untuk membangun manusia.

D. Apa yang Sebenarnya Dicari Manusia di Tempat Kerja

Tempat kerja sering dipahami sebagai ruang untuk menjalankan tugas, mencapai target, dan memperoleh penghasilan. Namun, bagi manusia, tempat kerja sesungguhnya tidak pernah sesederhana itu. Ia bukan hanya arena ekonomi, melainkan juga ruang sosial, psikologis, dan bahkan eksistensial, tempat seseorang menghabiskan sebagian besar waktunya, membangun relasi, menguji kemampuan, serta mencari arti dari apa yang dikerjakan. Karena itu, untuk memahami motivasi kerja secara lebih utuh, perlu disadari bahwa manusia datang ke tempat kerja bukan hanya untuk menerima upah, tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang lebih dalam.

Pada tingkat paling dasar, manusia tentu mencari rasa aman. Pekerjaan memberi kepastian akan penghasilan, membantu memenuhi kebutuhan hidup, dan menjadi dasar bagi stabilitas ekonomi diri maupun keluarga. Dalam tahap ini, tempat kerja dipandang sebagai sumber perlindungan terhadap ketidakpastian hidup. Seseorang ingin merasa bahwa ia memiliki posisi yang jelas, pendapatan yang dapat diandalkan, dan sistem kerja yang tidak mengancam keberlangsungannya. Ketika rasa aman ini terganggu, misalnya karena ketidakpastian status kerja, ketidakadilan upah, atau ancaman pemutusan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

hubungan kerja, maka fokus utama manusia akan tertuju pada upaya mempertahankan diri, bukan pada upaya mengembangkan kualitas kerja.

Namun setelah kebutuhan dasar itu mulai terpenuhi, manusia tidak berhenti pada soal bertahan hidup. Ia mulai mencari penghargaan. Setiap individu pada dasarnya ingin merasa bahwa kehadirannya berarti, bahwa usahanya dilihat, dan bahwa hasil kerjanya memiliki nilai. Keinginan untuk dihargai ini tidak selalu berupa pujian besar atau penghargaan formal. Kadang-kadang, pengakuan sederhana, kesempatan berbicara, atau kepercayaan untuk memegang tanggung jawab tertentu sudah cukup untuk membuat seseorang merasa penting. Dalam konteks kerja, penghargaan seperti ini dapat menjadi sumber motivasi yang sangat kuat, karena manusia pada dasarnya tidak hanya ingin digunakan tenaganya, tetapi juga diakui martabat dan kapasitasnya.

Selain penghargaan, manusia juga mencari rasa memiliki. Tempat kerja yang sehat bukan hanya tempat untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga tempat di mana seseorang merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar daripada dirinya sendiri. Rasa memiliki tumbuh ketika hubungan antarrekan berjalan baik, komunikasi berlangsung terbuka, dan suasana kerja memberi ruang bagi kebersamaan. Dalam lingkungan seperti itu, pekerjaan tidak lagi terasa sebagai beban individual semata, melainkan menjadi bagian dari proses kolektif yang dijalani bersama. Sebaliknya, ketika tempat kerja terasa dingin, penuh persaingan tidak sehat, atau minim dukungan sosial, seseorang akan mudah merasa terasing meskipun ia berada di tengah banyak orang. Ketika rasa memiliki hilang, keterlibatan kerja pun perlahan menurun.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Manusia juga mencari kesempatan untuk bertumbuh. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang tanpa peluang belajar dan berkembang akan cepat melahirkan kejenuhan. Setiap individu memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan, memperluas pengalaman, dan mencapai tingkatan yang lebih baik dalam hidupnya. Oleh sebab itu, tempat kerja yang memberi kesempatan belajar, pelatihan, promosi, atau tantangan baru cenderung lebih mampu menjaga semangat pegawai. Kesempatan berkembang membuat pekerjaan terasa dinamis dan bermakna, sedangkan stagnasi membuat individu merasa seolah-olah waktunya habis tanpa arah yang jelas. Dalam hal ini, manusia tidak hanya ingin bekerja hari ini, tetapi juga ingin melihat bahwa pekerjaannya membuka jalan untuk menjadi pribadi yang lebih baik di masa depan.

Di samping itu, manusia mencari makna. Ini mungkin menjadi kebutuhan yang paling halus, tetapi justru sering menentukan kedalaman keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Banyak orang mampu bertahan dalam pekerjaan yang berat ketika mereka merasa bahwa apa yang dilakukan memiliki tujuan yang lebih besar daripada sekadar rutinitas. Sebaliknya, pekerjaan yang secara materi memadai pun dapat terasa hampa apabila dijalani tanpa makna. Makna kerja muncul ketika seseorang memahami bahwa apa yang dikerjakannya memberi manfaat, berkontribusi pada organisasi, membantu orang lain, atau memiliki hubungan dengan nilai-nilai yang ia yakini. Ketika makna hadir, kerja tidak lagi semata-mata menjadi kewajiban, melainkan berubah menjadi bentuk partisipasi yang hidup.

Pemahaman ini sejalan dengan berbagai teori motivasi dalam manajemen sumber daya manusia. Hierarki kebutuhan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Maslow, misalnya, menunjukkan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Herzberg juga membedakan antara faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji dan kondisi kerja, dengan faktor-faktor yang benar-benar mendorong kepuasan, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Pandangan-pandangan ini menunjukkan bahwa manusia tidak cukup dipertahankan hanya dengan memenuhi kebutuhan dasar. Organisasi yang ingin membangun sumber daya manusia yang unggul harus mampu memahami keseluruhan lapisan kebutuhan tersebut.

Dalam praktiknya, kegagalan memahami apa yang sebenarnya dicari manusia di tempat kerja sering menjadi sumber berbagai persoalan organisasi. Pegawai diperlakukan seolah-olah hanya membutuhkan instruksi dan upah, padahal mereka juga membutuhkan kejelasan, penghargaan, relasi yang sehat, dan ruang berkembang. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini tidak diperhatikan, organisasi akan menghadapi gejala seperti rendahnya motivasi, tingginya kejenuhan, lemahnya loyalitas, dan menurunnya kualitas kerja. Sebaliknya, ketika organisasi mampu membaca kebutuhan manusia secara lebih utuh, maka tempat kerja dapat berubah menjadi ruang yang tidak hanya produktif, tetapi juga memantapkan.

Dalam konteks agribisnis, pemahaman ini menjadi semakin penting karena sektor ini melibatkan dinamika kerja yang tidak selalu ringan. Tenaga kerja di bidang agribisnis sering bekerja dalam kondisi yang menuntut disiplin tinggi, daya tahan, dan kemampuan beradaptasi dengan ketidakpastian. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

di sektor ini tidak cukup hanya dengan memberikan imbalan kerja, tetapi juga harus memperhatikan rasa aman, penghargaan, kebersamaan, pengembangan kapasitas, dan makna kerja. Ketika hal-hal tersebut terpenuhi, maka tenaga kerja tidak hanya menjadi pelaksana aktivitas produksi, tetapi juga menjadi bagian aktif dari pembangunan usaha agribisnis yang berkelanjutan.

Dengan demikian, apa yang sebenarnya dicari manusia di tempat kerja pada dasarnya mencakup lebih dari sekadar penghasilan. Manusia mencari rasa aman, penghargaan, relasi, kesempatan berkembang, dan makna. Kesadaran atas hal ini menjadi dasar penting dalam membangun motivasi kerja yang sehat, kepemimpinan yang manusiawi, dan kinerja sumber daya manusia yang lebih optimal. Organisasi yang memahami manusia hanya sebagai alat kerja akan sulit mencapai keberlanjutan, tetapi organisasi yang memahami manusia sebagai subjek utama pembangunan akan memiliki peluang lebih besar untuk tumbuh secara kuat dan berdaya tahan.

E. Pemimpin Itu Bukan Sekadar Orang yang Memberi Perintah

Di banyak tempat kerja, pemimpin masih sering dipahami sebatas sebagai orang yang berada di posisi paling atas, yang memiliki wewenang memberi instruksi, mengawasi pekerjaan, dan memastikan target tercapai. Pandangan seperti ini memang tidak sepenuhnya keliru, tetapi terlalu sempit untuk menjelaskan makna kepemimpinan yang sesungguhnya. Jabatan dapat memberi seseorang kekuasaan formal, tetapi tidak otomatis menjadikannya pemimpin yang mampu menggerakkan orang lain. Dalam praktik organisasi, seseorang dapat ditaati karena posisinya, tetapi belum tentu dihormati

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

karena kualitas kepemimpinannya. Karena itu, pemimpin tidak dapat dipahami hanya sebagai pemberi perintah, melainkan sebagai sosok yang mampu memengaruhi, mengarahkan, dan menumbuhkan orang-orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan kemampuan membangun pengaruh. Perintah memang dapat membuat pekerjaan selesai dalam jangka pendek, tetapi pengaruhlah yang membuat orang bekerja dengan kesadaran, komitmen, dan semangat. Seorang pemimpin yang hanya mengandalkan instruksi cenderung menciptakan hubungan kerja yang kaku, satu arah, dan bergantung pada kontrol terus-menerus. Dalam pola seperti ini, bawahan mungkin patuh, tetapi tidak berkembang. Mereka bekerja karena takut salah, bukan karena memahami tujuan. Sebaliknya, pemimpin yang mampu membangun pengaruh akan mendorong orang bekerja bukan hanya karena kewajiban, tetapi juga karena keyakinan bahwa apa yang mereka lakukan memiliki arti dan arah yang jelas.

Dalam konteks ini, perbedaan antara atasan dan pemimpin menjadi penting. Atasan adalah posisi struktural, sedangkan pemimpin adalah peran yang dijalankan melalui tindakan, sikap, dan keteladanan. Seorang atasan bisa saja memiliki wewenang administrasi, tetapi tidak semua atasan memiliki kemampuan memimpin. Sebaliknya, seseorang yang tidak menduduki jabatan tertinggi pun dapat menjadi pemimpin ketika ia mampu memberi inspirasi, menunjukkan tanggung jawab, membantu orang lain berkembang, dan menjadi sumber kepercayaan di dalam tim. Dengan demikian, kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh jabatan,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

melainkan oleh kemampuan seseorang mengarahkan arah dan energi dalam lingkungan kerja.

Pemimpin yang baik tidak hanya menuntut hasil, tetapi juga memahami manusia di balik pekerjaan itu. Ia menyadari bahwa setiap pegawai bukan mesin yang cukup dihidupkan dengan perintah, melainkan individu yang memiliki kebutuhan, harapan, kelemahan, dan potensi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu memiliki kepekaan interpersonal. Ia perlu tahu kapan harus tegas, kapan harus mendengar, kapan harus memberi dukungan, dan kapan harus memberi ruang kepada tim untuk tumbuh. Kepemimpinan yang matang selalu melibatkan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan penghargaan terhadap martabat manusia.

Lebih jauh, pemimpin juga berperan sebagai penentu suasana kerja. Cara seorang pemimpin berbicara, mengambil keputusan, menyikapi kesalahan, dan memperlakukan anggota tim akan membentuk iklim organisasi secara keseluruhan. Jika pemimpin menciptakan rasa takut, maka bawahan akan cenderung defensif, pasif, dan tidak berani berinisiatif. Jika pemimpin menciptakan rasa aman dan kepercayaan, maka tim akan lebih terbuka, lebih bertanggung jawab, dan lebih siap menghadapi tantangan bersama. Dalam arti ini, kepemimpinan bukan hanya soal apa yang dikatakan pemimpin, tetapi juga soal lingkungan psikologis yang ia ciptakan bagi orang-orang di sekitarnya.

Kepemimpinan juga menuntut keteladanan. Perintah yang paling kuat bukanlah yang diucapkan, melainkan yang dicontohkan. Pegawai akan lebih mudah percaya dan mengikuti pemimpin yang menunjukkan integritas, disiplin, dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

komitmen dalam tindakannya sendiri. Ketika seorang pemimpin menuntut ketepatan waktu tetapi ia sendiri sering absen dari tanggung jawabnya, maka arah yang diberikan menjadi kehilangan wibawa. Sebaliknya, ketika pemimpin konsisten antara ucapan dan tindakan, maka otoritas moralnya tumbuh secara alami. Dalam organisasi, keteladanan sering kali lebih efektif daripada pengawasan yang berlebihan, karena keteladanan menyentuh kesadaran, bukan sekadar kepatuhan formal.

Selain itu, pemimpin yang sesungguhnya mampu melihat lebih jauh daripada pekerjaan hari ini. Ia tidak hanya sibuk membagi tugas, tetapi juga memikirkan bagaimana orang-orang yang dipimpinya bisa berkembang. Pemimpin seperti ini menyadari bahwa keberhasilan organisasi bukan hanya ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan target jangka pendek, tetapi juga oleh kemampuannya membangun sumber daya manusia yang tangguh dalam jangka panjang. Ia tidak takut memberi kepercayaan, tidak pelit membagikan pengetahuan, dan tidak merasa terancam oleh tumbuhnya kapasitas bawahannya. Justru, pemimpin yang baik memahami bahwa salah satu tanda keberhasilan kepemimpinan adalah ketika tim yang dipimpinya menjadi lebih kuat, lebih matang, dan lebih siap memikul tanggung jawab.

Dalam lingkungan usaha agribisnis, makna kepemimpinan seperti ini menjadi sangat penting. Sektor agribisnis sering melibatkan kerja lapangan, tekanan target produksi, keterbatasan sumber daya, dan situasi yang menuntut keputusan cepat. Dalam kondisi seperti itu, kepemimpinan yang hanya mengandalkan perintah tanpa pemahaman terhadap manusia akan mudah menimbulkan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kelelahan, konflik, dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, pemimpin yang mampu hadir sebagai pengarah, pendamping, sekaligus penggerak akan lebih mampu membangun disiplin, kebersamaan, dan daya tahan tim dalam menghadapi tantangan. Artinya, dalam usaha agribisnis, pemimpin tidak cukup hanya menjadi pengendali pekerjaan, tetapi harus menjadi penguat semangat kolektif.

Dengan demikian, pemimpin memang memiliki fungsi memberi arahan, tetapi kepemimpinan tidak berhenti pada perintah. Pemimpin adalah sosok yang menghadirkan arah, membangun pengaruh, menumbuhkan kepercayaan, dan menghubungkan tujuan organisasi dengan potensi manusia yang menjalankannya. Ketika kepemimpinan dijalankan hanya sebagai kekuasaan, organisasi mungkin tetap berjalan, tetapi sulit berkembang secara sehat. Namun ketika kepemimpinan dipahami sebagai seni menggerakkan manusia, maka organisasi memiliki peluang lebih besar untuk tumbuh dengan kuat, produktif, dan berkelanjutan.

F. Kepemimpinan yang Menumbuhkan, Kepemimpinan yang Melelahkan

Tidak semua kepemimpinan menghadirkan dampak yang sama bagi sumber daya manusia. Di dalam praktik organisasi, ada kepemimpinan yang membuat orang bertumbuh, merasa dihargai, dan terdorong untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Namun, ada pula kepemimpinan yang justru menguras energi, melemahkan semangat, dan membuat pekerjaan terasa semakin berat dari yang seharusnya. Perbedaan ini penting dipahami karena kualitas kepemimpinan tidak hanya menentukan tercapai atau tidaknya target kerja,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tetapi juga menentukan seperti apa manusia berkembang di dalam proses kerja itu sendiri.

Kepemimpinan yang menumbuhkan pada dasarnya adalah kepemimpinan yang mampu melihat manusia bukan hanya sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai individu yang memiliki potensi untuk berkembang. Pemimpin seperti ini tidak berhenti pada pembagian pekerjaan, tetapi juga berusaha membangun kepercayaan, memberi ruang belajar, dan membantu anggota tim menemukan kemampuan terbaiknya. Dalam lingkungan yang dipimpin dengan pendekatan seperti ini, bawahan tidak merasa sekadar diperintah, tetapi merasa dibimbing. Mereka memahami apa yang harus dilakukan, mengapa pekerjaan itu penting, dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara lebih bermakna. Akibatnya, pekerjaan tidak hanya menghasilkan output, tetapi juga membentuk kualitas manusia yang lebih matang, percaya diri, dan bertanggung jawab.

Pemimpin yang menumbuhkan biasanya ditandai oleh sikap terbuka, kemampuan mendengar, dan kesediaan memberi dukungan. Ia tidak selalu harus lunak, tetapi tahu cara bersikap tegas tanpa merendahkan. Ia memahami bahwa kesalahan bukan hanya sesuatu yang harus dihukum, tetapi juga dapat menjadi ruang belajar apabila dikelola dengan tepat. Pemimpin seperti ini cenderung membangun komunikasi dua arah, memberikan umpan balik yang jujur namun membangun, serta menciptakan suasana kerja yang memungkinkan anggota tim berani berpendapat dan mengambil inisiatif. Dalam jangka panjang, model kepemimpinan ini akan melahirkan tenaga kerja yang lebih mandiri, loyal, dan siap berkembang bersama organisasi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Sebaliknya, kepemimpinan yang melelahkan adalah kepemimpinan yang membuat orang kehilangan energi bukan hanya karena beratnya pekerjaan, tetapi karena cara mereka diperlakukan. Dalam pola kepemimpinan seperti ini, tekanan menjadi alat utama, komunikasi berjalan satu arah, dan bawahan dipandang semata-mata sebagai alat untuk mencapai target. Pemimpin tipe ini sering kali menuntut hasil tanpa memberikan arahan yang jelas, menegur tanpa membina, serta menempatkan rasa takut sebagai dasar kepatuhan. Akibatnya, pegawai memang mungkin bekerja, tetapi mereka bekerja dalam suasana tertekan, penuh kewaspadaan, dan miskin rasa aman. Dalam keadaan seperti ini, semangat kerja sulit tumbuh secara sehat.

Kepemimpinan yang melelahkan sering tidak langsung terlihat sebagai masalah besar pada awalnya. Dalam beberapa situasi, gaya yang keras dan menekan bahkan dapat menghasilkan kedisiplinan semu atau pencapaian target jangka pendek. Namun di balik itu, ada harga psikologis yang dibayar oleh anggota tim. Mereka cenderung cepat lelah secara emosional, takut mengambil keputusan, enggan menyampaikan gagasan, dan memilih bekerja sekadar untuk menghindari kesalahan. Lingkungan kerja seperti ini pada akhirnya membatasi kreativitas, melemahkan kepercayaan diri, dan menurunkan kualitas hubungan kerja. Organisasi mungkin tetap bergerak, tetapi bergerak dengan energi yang tidak sehat.

Jika dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, kepemimpinan yang menumbuhkan lebih dekat dengan gaya demokratis, transformasional, dan situasional yang dijalankan secara matang. Gaya demokratis memberi ruang partisipasi dan penghargaan terhadap pendapat bawahan. Gaya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

transformasional mendorong perubahan positif, inspirasi, dan pertumbuhan bersama. Sementara itu, gaya situasional menunjukkan bahwa pemimpin perlu menyesuaikan pendekatannya dengan kondisi tim dan tantangan yang dihadapi. Di sisi lain, kepemimpinan yang melelahkan sering muncul ketika gaya otoriter diterapkan secara berlebihan, atau ketika pemimpin terlalu fokus pada kontrol tanpa memperhatikan kebutuhan manusia di dalam organisasi. Perlu dicatat bahwa ketegasan tidak selalu berarti melelahkan, sebagaimana kelembutan tidak selalu berarti menumbuhkan. Yang membedakan keduanya adalah apakah kepemimpinan itu membantu manusia berkembang atau justru membuat mereka mengecil.

Salah satu tanda paling jelas dari kepemimpinan yang menumbuhkan adalah tumbuhnya rasa percaya dalam tim. Anggota tim merasa aman untuk berbicara, yakin bahwa usahanya dihargai, dan percaya bahwa pemimpinnya hadir bukan hanya untuk menilai, tetapi juga untuk mendukung. Kepercayaan seperti ini sangat penting karena menjadi fondasi bagi kolaborasi, keberanian mengambil inisiatif, dan komitmen jangka panjang. Sebaliknya, kepemimpinan yang melelahkan biasanya ditandai oleh hilangnya kepercayaan. Bawahan menjadi berhati-hati secara berlebihan, menutupi persoalan, menjaga jarak, dan bekerja tanpa keterikatan emosional. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga merusak ketahanan organisasi.

Dalam konteks agribisnis, perbedaan antara kepemimpinan yang menumbuhkan dan yang melelahkan menjadi semakin penting. Usaha agribisnis sering kali berjalan dalam tekanan alam, pasar, dan keterbatasan sumber daya,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sehingga tim kerja membutuhkan pemimpin yang mampu menjaga arah sekaligus menjaga semangat. Tenaga kerja lapangan yang menghadapi tuntutan fisik dan ketidakpastian hasil tidak cukup hanya diarahkan secara teknis, tetapi juga perlu dikuatkan secara psikologis. Pemimpin yang menumbuhkan akan mampu membangun kebersamaan, disiplin, dan ketahanan kerja dalam kondisi yang serba tidak pasti. Sebaliknya, pemimpin yang melelahkan hanya akan memperberat beban kerja yang memang sudah berat dari awal.

Dengan demikian, kepemimpinan bukan sekadar soal bagaimana pekerjaan diselesaikan, tetapi juga tentang bagaimana manusia diperlakukan selama proses itu berlangsung. Kepemimpinan yang menumbuhkan akan melahirkan tenaga kerja yang lebih kuat, lebih percaya diri, dan lebih siap menghadapi perubahan. Sebaliknya, kepemimpinan yang melelahkan hanya akan menghasilkan kepatuhan jangka pendek dengan biaya psikologis yang tinggi. Organisasi yang ingin bertahan dan berkembang memerlukan pemimpin yang bukan hanya mampu mengejar hasil, tetapi juga mampu menjaga manusia agar tetap hidup, bergerak, dan bertumbuh di dalam pekerjaan mereka.

G. Mengapa Banyak Tim Gagal Bukan karena Tidak Mampu, tetapi Karena Tidak Dipimpin dengan Tepat

Kegagalan sebuah tim sering kali terlalu cepat disimpulkan sebagai akibat dari rendahnya kemampuan anggotanya. Ketika target tidak tercapai, pekerjaan tersendat, atau hasil yang diperoleh tidak memuaskan, penilaian yang muncul biasanya langsung diarahkan kepada individu-individu di dalam tim. Mereka dianggap kurang kompeten, kurang disiplin, atau kurang serius dalam bekerja. Namun, jika

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dicermati lebih dalam, banyak tim sesungguhnya tidak gagal karena kekurangan kemampuan, melainkan karena tidak dipimpin dengan cara yang tepat. Potensi yang ada tidak menemukan arah, energi kerja tidak terkelola dengan baik, dan kerja sama tidak dibangun secara sehat. Dalam situasi seperti ini, masalah utama bukan terletak pada orang-orangnya, tetapi pada kepemimpinan yang gagal menghubungkan kemampuan individu menjadi kekuatan kolektif.

Setiap tim terdiri atas individu yang membawa latar belakang, keterampilan, pengalaman, dan karakter yang berbeda-beda. Perbedaan ini pada dasarnya dapat menjadi sumber kekuatan apabila dikelola dengan baik, tetapi juga dapat berubah menjadi sumber kebingungan dan konflik apabila tidak diarahkan secara tepat. Di sinilah kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting. Pemimpin bukan hanya bertugas membagi pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa setiap anggota tim memahami perannya, melihat tujuan bersama, dan mampu bekerja dalam irama yang selaras. Tanpa kepemimpinan yang jelas, kemampuan individu cenderung berjalan sendiri-sendiri, sehingga tim kehilangan daya gabung yang seharusnya menjadi sumber utama keberhasilannya.

Banyak tim gagal bukan karena anggotanya tidak bisa bekerja, tetapi karena mereka tidak memiliki kejelasan arah. Pemimpin yang lemah sering kali gagal menjelaskan tujuan secara utuh, gagal menetapkan prioritas, atau tidak mampu mengkomunikasikan harapan secara jelas. Akibatnya, anggota tim bekerja dengan asumsi masing-masing, menjalankan tugas tanpa pemahaman yang sama, dan mudah kehilangan fokus ketika menghadapi hambatan. Dalam situasi seperti ini, orang-orang yang sebenarnya cakap menjadi tampak tidak efektif,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

bukan karena mereka tidak mampu, tetapi karena mereka bergerak tanpa peta yang jelas. Kinerja tim pun menjadi terpecah, tidak sinkron, dan sulit menghasilkan hasil yang optimal.

Selain arah, persoalan lain yang sering membuat tim gagal adalah tidak adanya rasa aman dalam bekerja. Tim yang dipimpin dengan cara yang menekan cenderung kehilangan keberanian untuk berpikir, berpendapat, dan mengambil inisiatif. Anggota tim menjadi lebih sibuk menghindari kesalahan daripada mencari solusi. Mereka enggan menyampaikan masalah, takut mengemukakan ide, dan memilih diam meskipun melihat potensi kegagalan di depan mata. Dalam keadaan seperti ini, tim tidak benar-benar bekerja secara hidup, melainkan sekadar bertahan dalam suasana penuh kewaspadaan. Padahal, tim yang kuat justru tumbuh dari lingkungan yang memungkinkan anggotanya berbicara secara terbuka, belajar dari kesalahan, dan saling memperkuat dalam proses kerja.

Kegagalan tim juga dapat terjadi ketika pemimpin terlalu fokus pada hasil, tetapi mengabaikan proses membangun hubungan kerja yang sehat. Sebuah tim tidak hanya membutuhkan target, tetapi juga membutuhkan kepercayaan. Kepercayaan membuat anggota tim berani saling bergantung, berbagi tanggung jawab, dan bekerja dengan komitmen yang lebih dalam. Jika kepercayaan ini tidak dibangun, maka kerja sama akan mudah rapuh. Orang mulai bekerja sendiri-sendiri, menjaga jarak, dan lebih mementingkan penyelamatan diri daripada keberhasilan bersama. Dalam situasi seperti itu, tim mungkin masih tampak utuh secara formal, tetapi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sesungguhnya sudah kehilangan jiwa kolektif yang menjadi dasar dari kerja tim itu sendiri.

Pemimpin yang tidak tepat juga sering gagal membaca kebutuhan tim secara situasional. Tidak semua tim membutuhkan pendekatan yang sama. Ada tim yang membutuhkan arahan lebih rinci karena masih baru, ada tim yang membutuhkan kepercayaan lebih besar karena sudah matang, dan ada pula tim yang memerlukan dukungan emosional karena sedang menghadapi tekanan yang berat. Ketika pemimpin tidak peka terhadap kondisi ini, maka pendekatan yang digunakan bisa menjadi kontraproduktif. Terlalu banyak kontrol dapat mematikan kreativitas, sementara terlalu sedikit arahan dapat menimbulkan kebingungan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak cukup hanya tegas atau ramah, tetapi harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan nyata tim yang dipimpinnya.

Dalam banyak kasus, anggota tim sebenarnya memiliki kemampuan yang memadai, tetapi tidak pernah diberi kesempatan untuk menunjukkan kapasitas terbaiknya. Ada pemimpin yang terlalu dominan sehingga semua keputusan harus melewati dirinya, ada yang terlalu curiga sehingga bawahan tidak pernah benar-benar dipercaya, dan ada pula yang terlalu jauh dari tim sehingga persoalan-persoalan penting tidak tertangani sejak awal. Semua pola ini membuat potensi individu menjadi terhambat. Orang yang sebenarnya mampu menjadi pasif, orang yang kreatif menjadi enggan berbicara, dan orang yang siap bertanggung jawab justru kehilangan ruang untuk berkembang. Akibatnya, tim tampak lemah, padahal yang sesungguhnya lemah adalah kualitas kepemimpinan yang mengelolanya.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam konteks organisasi dan usaha agribisnis, persoalan ini menjadi sangat relevan. Tim kerja dalam agribisnis sering menghadapi kondisi lapangan yang dinamis, keterbatasan sumber daya, tekanan produksi, dan ketidakpastian hasil. Dalam situasi seperti itu, tim membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu memberi instruksi teknis, tetapi juga mampu menjaga koordinasi, membangun kepercayaan, dan menguatkan semangat kerja bersama. Jika kepemimpinan gagal menjalankan fungsi ini, maka tim yang sesungguhnya memiliki kemampuan kerja yang baik pun dapat kehilangan daya geraknya. Mereka bukan tidak mampu, tetapi tidak memiliki kepemimpinan yang cukup kuat untuk menyatukan kemampuan mereka menjadi hasil yang berarti.

Dengan demikian, kegagalan tim tidak selalu boleh dibebankan kepada anggota tim semata. Dalam banyak keadaan, masalah utama justru terletak pada cara tim itu dipimpin. Tim yang baik tidak lahir hanya dari kumpulan orang-orang cerdas atau terampil, tetapi dari kepemimpinan yang mampu memberi arah, membangun rasa aman, menumbuhkan kepercayaan, dan membuka ruang bagi potensi setiap anggota untuk berkembang. Ketika kepemimpinan dijalankan dengan tepat, kemampuan individu yang biasa sekalipun dapat berubah menjadi kekuatan kolektif yang luar biasa. Sebaliknya, tanpa kepemimpinan yang tepat, tim yang penuh potensi pun dapat berjalan tanpa arah dan akhirnya gagal mencapai tujuan yang seharusnya dapat mereka raih.

H. Kepuasan Kerja: Hal Sederhana yang Sering Diremehkan

Di dalam pembahasan mengenai sumber daya manusia, kepuasan kerja sering ditempatkan sebagai sesuatu yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sekunder, seolah-olah ia hanya pelengkap dari persoalan yang dianggap lebih besar seperti target, produktivitas, atau laba organisasi. Padahal, di balik stabil atau tidaknya kinerja pegawai, kuat atau rapuhnya loyalitas, serta sehat atau tidaknya suasana kerja, terdapat satu unsur yang sangat menentukan, yaitu kepuasan kerja. Ia tampak sederhana karena tidak selalu muncul dalam bentuk angka yang mudah diukur, tetapi pengaruhnya sangat luas terhadap cara seseorang menjalani pekerjaannya. Justru karena sifatnya yang tidak selalu kasat mata itulah, kepuasan kerja sering diremehkan, padahal ia dapat menjadi penentu apakah seseorang bekerja dengan hati yang terlibat atau sekadar menjalani rutinitas tanpa semangat.

Kepuasan kerja pada dasarnya menggambarkan sejauh mana seseorang merasakan kesesuaian antara harapan yang ia bawa dengan kenyataan yang ia alami di tempat kerja. Ketika pekerjaan memberi rasa adil, penghargaan, kenyamanan, peluang berkembang, dan hubungan yang sehat, maka individu cenderung merasakan kepuasan. Sebaliknya, ketika pekerjaan dipenuhi tekanan yang tidak proporsional, perlakuan yang tidak adil, komunikasi yang buruk, atau minim penghargaan, maka kepuasan kerja akan menurun. Dalam arti ini, kepuasan kerja bukan sekadar perasaan senang sesaat, melainkan cerminan dari hubungan yang lebih dalam antara manusia dengan lingkungan kerjanya.

Hal yang membuat kepuasan kerja sering diremehkan adalah karena banyak organisasi masih melihat manusia terutama dari hasil kerjanya, bukan dari pengalaman kerjanya. Selama target tercapai, kehadiran pegawai stabil, dan pekerjaan terus berjalan, persoalan kepuasan kerja dianggap belum mendesak. Namun cara pandang seperti ini sering terlambat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menyadari bahwa rendahnya kepuasan kerja tidak selalu langsung terlihat dalam bentuk kegagalan besar. Ia biasanya muncul secara perlahan, melalui menurunnya antusiasme, berkurangnya inisiatif, meningkatnya kejenuhan, serta melemahnya keterikatan pegawai terhadap organisasi. Gejala-gejala ini memang tampak kecil pada awalnya, tetapi dalam jangka panjang dapat menggerus daya hidup organisasi secara serius.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal. Faktor yang paling sering dibahas adalah gaji dan imbalan, karena keduanya berkaitan langsung dengan rasa keadilan ekonomi. Namun, kepuasan kerja tidak berhenti pada soal materi. Hubungan dengan atasan, suasana kerja, beban tugas, kejelasan peran, kesempatan berkembang, penghargaan terhadap hasil kerja, dan kualitas komunikasi juga memainkan peranan yang sangat besar. Seseorang dapat menerima gaji yang cukup baik, tetapi tetap merasa tidak puas apabila ia terus-menerus bekerja dalam tekanan, tidak didengar pendapatnya, atau tidak melihat masa depan yang jelas dalam pekerjaannya. Sebaliknya, ada orang yang mampu bertahan dan tetap bersemangat di tengah keterbatasan karena merasa dihargai, dipercaya, dan menjadi bagian dari lingkungan kerja yang sehat.

Dari sudut pandang psikologis, kepuasan kerja penting karena manusia tidak hanya membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai ruang untuk membangun harga diri dan identitas sosial. Tempat kerja bukan sekadar ruang produksi, tetapi juga ruang di mana seseorang ingin merasa berguna, dihormati, dan memiliki arti. Ketika hal-hal ini terpenuhi, maka pekerjaan dapat menjadi sumber energi positif. Akan tetapi, ketika pekerjaan justru menjadi sumber

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

frustrasi, keterasingan, atau ketidakadilan, maka individu akan semakin sulit membangun hubungan yang sehat dengan pekerjaannya. Dalam kondisi seperti ini, kinerja mungkin masih dapat dipertahankan sementara waktu, tetapi secara emosional dan psikologis, pegawai sesungguhnya sudah mulai menjauh dari organisasi.

Kepuasan kerja yang rendah juga sering menjadi akar dari berbagai persoalan lain yang lebih nyata. Tingkat absensi yang meningkat, menurunnya loyalitas, tingginya keinginan pindah kerja, lemahnya kerja sama, hingga konflik internal sering kali tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan gejala dari pengalaman kerja yang tidak memuaskan. Dengan kata lain, ketika organisasi gagal menjaga kepuasan kerja, organisasi sesungguhnya sedang membuka ruang bagi munculnya masalah-masalah lanjutan yang akan lebih sulit ditangani. Oleh sebab itu, kepuasan kerja seharusnya tidak dipahami sebagai isu perasaan semata, tetapi sebagai bagian penting dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam hubungan dengan motivasi dan kepemimpinan, kepuasan kerja menempati posisi yang sangat strategis. Motivasi yang tinggi dapat membantu seseorang bekerja dengan penuh dorongan, tetapi apabila lingkungan kerjanya tidak memberi penghargaan yang layak, maka motivasi itu lambat laun dapat menurun. Demikian pula, kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh dalam membentuk kepuasan kerja karena pemimpinlah yang paling dekat dengan pengalaman kerja sehari-hari pegawai. Pemimpin yang adil, komunikatif, dan suportif cenderung menciptakan rasa puas yang lebih kuat, sementara pemimpin yang menekan, tidak peka, dan tidak konsisten cenderung memperbesar

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ketidakpuasan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari cara organisasi membangun motivasi dan menjalankan kepemimpinan.

Dalam konteks agribisnis, kepuasan kerja memiliki arti yang tidak kalah penting. Sektor ini sering melibatkan pekerjaan yang menuntut ketahanan fisik, disiplin, dan adaptasi terhadap kondisi yang berubah-ubah. Tenaga kerja di bidang agribisnis tidak hanya membutuhkan upah, tetapi juga membutuhkan rasa aman, penghargaan atas kerja keras, relasi kerja yang baik, dan keyakinan bahwa pekerjaannya dihargai. Apabila kepuasan kerja diabaikan, maka organisasi agribisnis akan menghadapi risiko menurunnya semangat kerja, lemahnya tanggung jawab, dan tidak stabilnya produktivitas. Sebaliknya, jika kepuasan kerja dijaga, maka tenaga kerja akan lebih siap memberikan kontribusi yang konsisten dalam mendukung keberlanjutan usaha.

Dengan demikian, kepuasan kerja memang sering tampak sebagai hal yang sederhana, tetapi sesungguhnya ia merupakan fondasi penting dalam membangun sumber daya manusia yang sehat dan produktif. Organisasi yang hanya mengejar hasil tanpa memperhatikan apakah orang-orang di dalamnya bekerja dengan rasa puas akan sulit mempertahankan kekuatan jangka panjang. Kepuasan kerja bukan kemewahan yang boleh diabaikan, melainkan kebutuhan dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi, berdaya tahan, dan mampu menghasilkan kinerja yang bermakna. Ketika kepuasan kerja hadir, organisasi tidak hanya memiliki pegawai yang bekerja, tetapi juga manusia yang bersedia tumbuh dan bertahan bersama.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

I. Saat Orang Merasa Dihargai, Mereka Memberi Lebih dari yang Diminta

Salah satu kebutuhan paling mendasar dalam kehidupan kerja adalah keinginan untuk dihargai. Manusia tidak hanya ingin tenaganya dipakai, tetapi juga ingin keberadaannya diakui, usahanya dilihat, dan kontribusinya dianggap bernilai. Di tempat kerja, rasa dihargai sering kali menjadi pembeda antara pegawai yang sekadar menjalankan kewajiban dengan pegawai yang rela memberi lebih dari yang diminta. Ketika seseorang merasa bahwa dirinya penting bagi organisasi, ia cenderung bekerja dengan semangat yang lebih tulus, tanggung jawab yang lebih kuat, dan keterlibatan yang lebih dalam. Sebaliknya, ketika usaha yang dilakukan terus-menerus dianggap biasa, diabaikan, atau bahkan disepelekan, maka energi kerja perlahan akan surut meskipun tugas tetap dikerjakan.

Rasa dihargai tidak selalu harus hadir dalam bentuk penghargaan besar atau imbalan material yang tinggi. Dalam banyak keadaan, penghargaan justru tumbuh dari hal-hal yang sederhana namun bermakna, seperti pengakuan yang jujur, ucapan terima kasih, kepercayaan untuk memegang tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, atau sikap atasan yang mau mendengar dan menghormati pendapat bawahan. Hal-hal seperti ini mungkin terlihat kecil, tetapi memiliki dampak psikologis yang sangat besar. Seseorang yang merasa dihargai akan melihat pekerjaannya bukan sekadar kewajiban, melainkan sebagai ruang di mana dirinya memiliki arti. Dari titik inilah lahir dorongan untuk bekerja dengan kualitas yang lebih baik daripada yang sekadar diminta oleh aturan formal.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam hubungan kerja, penghargaan berfungsi sebagai bentuk penguatan terhadap identitas dan harga diri seseorang. Ketika organisasi memberi sinyal bahwa kontribusi seorang pegawai memiliki nilai, maka pegawai tersebut akan merasa bahwa dirinya bukan sekadar pelaksana tugas, tetapi bagian penting dari proses pencapaian tujuan bersama. Perasaan ini dapat menumbuhkan loyalitas, memperkuat komitmen, dan memunculkan inisiatif. Pegawai tidak lagi bekerja hanya karena diawasi atau dituntut, tetapi karena mereka melihat adanya hubungan timbal balik yang sehat antara dirinya dengan organisasi. Mereka merasa bahwa ketika mereka memberi, organisasi juga hadir untuk melihat dan menghargai pemberian itu.

Sebaliknya, ketika penghargaan tidak hadir, kerja mudah berubah menjadi aktivitas yang kering secara emosional. Pegawai mungkin tetap datang, tetap menyelesaikan tugas, dan tetap mematuhi aturan, tetapi keterlibatannya tidak lagi penuh. Mereka akan cenderung bekerja pada tingkat minimum yang dianggap aman, tanpa dorongan untuk berinisiatif atau melampaui harapan. Dalam kondisi seperti ini, organisasi kehilangan potensi besar yang sesungguhnya dapat muncul dari sumber daya manusianya. Bukan karena orang-orangnya tidak mampu, tetapi karena mereka tidak lagi memiliki alasan emosional yang cukup kuat untuk memberi lebih. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan insentif, tetapi juga oleh rasa dihargai yang membangun hubungan psikologis antara individu dan pekerjaannya.

Penghargaan juga berhubungan erat dengan kepemimpinan. Dalam banyak organisasi, atasan adalah figur yang paling menentukan apakah seseorang merasa dihargai

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

atau justru diabaikan. Cara seorang pemimpin memberikan umpan balik, merespons kesalahan, mengakui hasil kerja, dan melibatkan bawahan dalam proses kerja akan membentuk pengalaman emosional pegawai sehari-hari. Pemimpin yang menghargai bawahannya tidak selalu berarti pemimpin yang memanjakan, melainkan pemimpin yang mampu melihat manusia di balik pekerjaan. Ia memahami bahwa setiap usaha yang jujur layak mendapat pengakuan, setiap perkembangan layak mendapat dukungan, dan setiap individu layak diperlakukan dengan hormat. Dari kepemimpinan seperti inilah biasanya lahir tim yang lebih hidup, lebih solid, dan lebih siap memberi yang terbaik.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, penghargaan juga dapat dipahami sebagai salah satu faktor penting yang menghubungkan motivasi dengan kinerja. Motivasi yang ada di dalam diri seseorang akan lebih mudah bertahan ketika ia memperoleh pengalaman positif bahwa usahanya tidak sia-sia. Penghargaan memberi makna pada kerja keras, memperkuat semangat, dan mendorong individu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya, ketiadaan penghargaan dapat membuat motivasi yang awalnya kuat menjadi melemah seiring waktu. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan bukan hanya soal sopan santun organisasi, tetapi bagian strategis dari upaya membangun produktivitas dan komitmen kerja.

Dalam konteks agribisnis, rasa dihargai menjadi sangat penting karena banyak pekerjaan dalam sektor ini menuntut ketahanan fisik, ketekunan, dan kesabaran yang tinggi. Tenaga kerja di lapangan sering kali menghadapi kondisi yang tidak ringan, mulai dari faktor cuaca, keterbatasan sarana, hingga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tekanan hasil produksi. Dalam situasi seperti ini, penghargaan atas kerja keras mereka menjadi sangat berarti. Ketika tenaga kerja merasa bahwa jerih payahnya diakui dan kontribusinya dianggap penting, maka mereka akan lebih siap bertahan, menjaga kualitas kerja, dan memberi komitmen yang lebih besar terhadap keberhasilan usaha. Sebaliknya, jika mereka merasa hanya dipakai tanpa dihargai, maka semangat kerja akan mudah menurun, sekalipun kebutuhan ekonomi membuat mereka tetap bertahan.

Pada akhirnya, orang yang merasa dihargai cenderung memberi lebih dari yang diminta karena mereka bekerja tidak lagi semata-mata untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga untuk menjaga hubungan baik dengan pekerjaan, pemimpin, dan organisasi yang menghormati mereka. Mereka rela berinisiatif, bersedia membantu lebih jauh, dan menunjukkan tanggung jawab yang melampaui batas formal pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa penghargaan memiliki kekuatan yang jauh lebih besar daripada sekadar formalitas sosial. Ia mampu membangkitkan energi batin yang membuat manusia bekerja dengan hati, bukan hanya dengan kewajiban.

Dengan demikian, penghargaan merupakan salah satu fondasi penting dalam membangun kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja sumber daya manusia. Organisasi yang mampu menghadirkan budaya penghargaan tidak hanya akan memiliki pegawai yang patuh, tetapi juga pegawai yang rela memberikan kontribusi lebih besar. Dalam jangka panjang, budaya seperti inilah yang menjadi sumber kekuatan organisasi, karena manusia yang merasa dihargai akan lebih siap tumbuh, bertahan, dan bergerak bersama menuju tujuan yang lebih tinggi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

J. Kinerja Bukan Sekadar Angka

Dalam banyak organisasi, kinerja sering kali dipahami secara sempit sebagai angka-angka yang dapat diukur, seperti target yang tercapai, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, volume produksi, atau besarnya hasil yang diperoleh dalam periode tertentu. Cara pandang ini memang penting karena organisasi membutuhkan ukuran yang jelas untuk menilai keberhasilan kerja. Namun, apabila kinerja hanya dilihat sebagai angka, maka organisasi berisiko kehilangan pemahaman yang lebih dalam tentang apa yang sebenarnya sedang terjadi di balik hasil tersebut. Kinerja sesungguhnya bukan hanya soal seberapa banyak yang dihasilkan, tetapi juga bagaimana hasil itu dicapai, dalam kondisi seperti apa proses itu berlangsung, dan sejauh mana manusia yang terlibat bertumbuh di dalamnya.

Angka memang dapat menunjukkan hasil akhir, tetapi tidak selalu mampu menggambarkan kualitas keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya. Dua orang dapat menghasilkan jumlah pekerjaan yang sama, tetapi melaluinya dengan sikap, tanggung jawab, dan tingkat kesadaran yang berbeda. Ada yang bekerja dengan penuh inisiatif, menjaga mutu, dan menunjukkan komitmen yang tinggi. Ada pula yang sekadar menyelesaikan tugas demi memenuhi kewajiban minimum. Jika kinerja hanya dilihat dari output yang tampak, maka perbedaan penting seperti ini mudah terabaikan. Padahal, organisasi yang sehat tidak hanya memerlukan hasil, tetapi juga memerlukan manusia yang bekerja dengan kualitas batin dan profesionalisme yang baik.

Kinerja juga harus dipahami sebagai cerminan dari hubungan antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Seseorang tidak dapat dinilai hanya dari hasil yang tampak tanpa memperhatikan apakah ia memiliki sumber daya, arahan, dan dukungan yang memadai untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang kompeten mungkin menunjukkan hasil yang rendah bukan karena ia tidak mampu, tetapi karena bekerja dalam sistem yang tidak mendukung, kepemimpinan yang lemah, atau lingkungan kerja yang tidak sehat. Sebaliknya, hasil yang tinggi dalam jangka pendek belum tentu menunjukkan kinerja yang benar-benar baik apabila dicapai melalui tekanan berlebihan, kelelahan, atau pengorbanan kualitas hubungan kerja. Oleh sebab itu, menilai kinerja secara utuh berarti melihat hasil sekaligus proses yang melahirkannya.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga dengan tanggung jawab, kedisiplinan, kualitas kerja, kemampuan bekerja sama, dan kesediaan untuk berkembang. Seseorang yang memiliki kinerja baik bukan hanya mereka yang mampu mencapai target, tetapi juga mereka yang menunjukkan konsistensi, ketepatan, keandalan, dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja memiliki dimensi kuantitatif sekaligus kualitatif. Organisasi yang terlalu terpaku pada hasil numerik cenderung mengabaikan dimensi manusiawi dari kerja, padahal justru dimensi inilah yang menentukan keberlanjutan kualitas kinerja dalam jangka panjang.

Pemahaman yang lebih luas tentang kinerja juga penting karena kerja manusia tidak pernah sepenuhnya mekanis. Di dalam pekerjaan selalu ada unsur niat, makna, interaksi, dan keputusan-keputusan kecil yang memengaruhi hasil akhir. Pegawai yang merasa termotivasi, dipimpin dengan baik, dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dihargai biasanya tidak hanya menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga berusaha menjaga kualitas, memperbaiki cara kerja, dan memberi kontribusi yang lebih luas kepada tim. Sebaliknya, pegawai yang bekerja dalam tekanan, minim penghargaan, dan kehilangan semangat cenderung melihat pekerjaan sebagai beban yang harus segera dilewati. Hasil kerja mungkin masih ada, tetapi daya hidup di dalam prosesnya mulai melemah. Hal inilah yang membuat kinerja tidak dapat dipisahkan dari faktor psikologis dan sosial di tempat kerja.

Kinerja yang hanya dikejar sebagai angka juga dapat menimbulkan masalah lain, yaitu kecenderungan organisasi untuk mengabaikan keseimbangan antara hasil dan keberlanjutan. Ketika semua perhatian hanya tertuju pada capaian jangka pendek, organisasi bisa tergoda untuk memaksa tenaga kerja, memperbesar tekanan, dan mengurangi ruang bagi proses pembelajaran. Dalam jangka pendek, pendekatan seperti ini mungkin menghasilkan angka yang baik. Namun, dalam jangka panjang, organisasi dapat menghadapi kelelahan kerja, menurunnya loyalitas, meningkatnya konflik, dan turunnya kualitas sumber daya manusia. Artinya, angka yang baik belum tentu menunjukkan sistem kerja yang sehat. Kinerja yang sesungguhnya harus dilihat sebagai kemampuan mencapai hasil secara berkelanjutan tanpa merusak manusia yang menjalankannya.

Dalam konteks agribisnis, pemahaman ini menjadi semakin relevan karena kinerja tidak hanya ditentukan oleh manusia, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor alam, cuaca, sarana produksi, dan dinamika pasar. Oleh sebab itu, menilai kinerja tenaga kerja di sektor agribisnis tidak cukup hanya berdasarkan hasil panen, volume produksi, atau target distribusi. Perlu

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dilihat pula bagaimana tenaga kerja menjalankan proses budidaya, bagaimana kedisiplinan dan kerja samanya, serta bagaimana kepemimpinan mendukung mereka menghadapi ketidakpastian yang ada. Kinerja dalam agribisnis merupakan hasil dari perpaduan antara kecakapan teknis, semangat kerja, koordinasi tim, dan kemampuan beradaptasi terhadap situasi lapangan. Jika hanya dilihat dari angka akhir, maka banyak aspek penting dari kualitas kerja akan terlewatkan.

Dengan demikian, kinerja sesungguhnya adalah gambaran yang lebih luas daripada sekadar capaian numerik. Ia merupakan hasil dari kemampuan, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta sistem kerja yang membentuk perilaku manusia dalam organisasi. Angka tetap penting sebagai alat ukur, tetapi tidak boleh menjadi satu-satunya cara memahami kualitas kerja. Organisasi yang bijak akan melihat kinerja bukan hanya dari apa yang dihasilkan, tetapi juga dari bagaimana manusia bertumbuh, bekerja sama, dan mempertahankan kualitas dalam proses pencapaian hasil tersebut. Ketika kinerja dipahami secara utuh, maka organisasi tidak hanya mengejar hasil, tetapi juga membangun fondasi yang kuat bagi keberhasilan jangka panjang.

K. Di Balik Kinerja yang Tinggi, Selalu Ada Sistem yang Bekerja

Kinerja yang tinggi sering kali dipuji sebagai hasil dari individu-individu yang rajin, disiplin, dan kompeten. Penilaian seperti ini memang tidak salah, karena kualitas personal tetap memegang peranan penting dalam menentukan hasil kerja. Namun, jika dilihat lebih dalam, kinerja yang tinggi hampir tidak pernah lahir semata-mata dari usaha individu. Di balik capaian yang baik, selalu ada sistem yang bekerja, yaitu rangkaian

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

aturan, pola kepemimpinan, pembagian tugas, budaya kerja, mekanisme penghargaan, dan dukungan organisasi yang memungkinkan individu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Dengan kata lain, kinerja yang tinggi bukan hanya persoalan siapa yang bekerja, tetapi juga bagaimana kerja itu diatur dan didukung dalam sebuah sistem yang sehat.

Banyak organisasi terjebak pada kecenderungan untuk mempersonalisasi keberhasilan maupun kegagalan. Ketika hasil kerja tinggi, pujian diarahkan pada individu tertentu. Ketika hasil kerja menurun, kesalahan juga langsung dibebankan kepada individu. Padahal, manusia bekerja di dalam struktur yang memengaruhi apa yang dapat dan tidak dapat mereka lakukan. Pegawai yang cakap bisa gagal menunjukkan performa terbaiknya apabila bekerja dalam sistem yang membingungkan, komunikasi yang buruk, atau kepemimpinan yang tidak memberi arah. Sebaliknya, pegawai dengan kemampuan yang biasa pun dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila didukung oleh sistem kerja yang rapi, tujuan yang jelas, serta hubungan kerja yang sehat. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sistem sangat menentukan bagaimana potensi manusia diterjemahkan menjadi hasil nyata.

Sistem yang baik dimulai dari kejelasan tujuan. Sumber daya manusia hanya dapat bekerja secara optimal apabila mereka memahami apa yang harus dicapai, mengapa hal itu penting, dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap tujuan tersebut. Ketika tujuan organisasi tidak dikomunikasikan dengan jelas, maka tenaga kerja akan mudah kehilangan arah. Mereka mungkin tetap sibuk, tetapi kesibukan itu tidak selalu mengarah pada hasil yang strategis. Sebaliknya, ketika tujuan disampaikan secara jelas dan diterjemahkan ke

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dalam tugas yang terstruktur, maka setiap individu memiliki pegangan yang lebih kuat untuk bekerja secara fokus dan terarah. Dalam kondisi inilah kinerja lebih mungkin tumbuh secara konsisten.

Selain tujuan, sistem juga berkaitan dengan pembagian peran yang tepat. Kinerja tinggi tidak mungkin tercapai apabila tanggung jawab tumpang tindih, beban kerja tidak seimbang, atau peran setiap orang tidak dipahami dengan baik. Sistem kerja yang baik membantu organisasi menempatkan orang sesuai kompetensinya, menyusun alur kerja yang efisien, dan memastikan bahwa proses koordinasi berjalan dengan lancar. Dengan adanya kejelasan peran, setiap individu dapat bekerja dengan rasa pasti, sementara tim dapat bergerak dengan irama yang lebih selaras. Sebaliknya, sistem yang buruk akan menimbulkan kebingungan, konflik peran, dan pemborosan energi yang pada akhirnya melemahkan kinerja secara keseluruhan.

Di samping itu, budaya kerja menjadi bagian penting dari sistem yang menopang kinerja. Budaya kerja adalah nilai-nilai yang hidup dalam organisasi dan memengaruhi bagaimana orang berpikir, bersikap, dan bertindak dalam pekerjaannya. Organisasi yang memiliki budaya disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan saling menghargai cenderung lebih mudah menghasilkan kinerja tinggi karena nilai-nilai tersebut membentuk kebiasaan positif dalam keseharian kerja. Sebaliknya, budaya yang permisif terhadap ketidakjelasan, ketidakadilan, atau komunikasi yang buruk akan membuat potensi individu sulit berkembang. Dengan demikian, sistem tidak hanya berbentuk aturan tertulis, tetapi juga mencakup norma dan kebiasaan yang hidup dalam interaksi sehari-hari.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Kepemimpinan juga merupakan bagian inti dari sistem. Pemimpin bukan hanya aktor individual, tetapi juga penjaga arah dan penggerak sistem kerja. Kepemimpinan yang baik menciptakan kejelasan, menjaga koordinasi, memberi dukungan, dan memastikan bahwa tenaga kerja memiliki ruang untuk berkembang. Dalam organisasi yang memiliki kinerja tinggi, pemimpin biasanya tidak bekerja sendirian sebagai pengawas, tetapi hadir sebagai perancang lingkungan kerja yang memungkinkan orang lain bekerja dengan baik. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat merusak sistem bahkan ketika organisasi memiliki sumber daya yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang baik tidak pernah terlepas dari kualitas kepemimpinan yang menjalankannya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah mekanisme penghargaan dan evaluasi. Kinerja tinggi akan lebih mudah terbentuk ketika organisasi mampu memberikan umpan balik yang jelas, penghargaan yang adil, dan evaluasi yang membangun. Pegawai perlu mengetahui apakah hasil kerjanya sesuai harapan, di mana letak kekuatannya, serta aspek apa yang perlu diperbaiki. Sistem evaluasi yang sehat tidak hanya mencari kesalahan, tetapi juga membantu pertumbuhan. Sementara itu, penghargaan yang adil memperkuat motivasi dan menumbuhkan kepercayaan bahwa usaha yang dilakukan benar-benar bernilai. Tanpa dua hal ini, organisasi akan kesulitan menjaga semangat kerja dalam jangka panjang.

Dalam konteks agribisnis, keberadaan sistem yang baik menjadi sangat penting karena sektor ini sering dihadapkan pada ketidakpastian produksi, fluktuasi harga, keterbatasan sarana, dan tantangan lapangan yang dinamis. Kinerja tinggi di sektor agribisnis tidak dapat dibebankan hanya pada tenaga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kerja lapangan atau manajer usaha, tetapi harus ditopang oleh sistem yang mendukung, mulai dari perencanaan produksi, pembagian tugas, pengawasan mutu, pola komunikasi, hingga kepemimpinan yang mampu menjaga semangat tim dalam kondisi yang berubah-ubah. Usaha agribisnis yang bertahan dan berkembang umumnya bukan hanya karena memiliki pekerja keras, tetapi karena memiliki sistem yang mampu mengubah kerja keras itu menjadi hasil yang konsisten dan berkelanjutan.

Dengan demikian, kinerja yang tinggi bukanlah peristiwa yang berdiri sendiri. Ia merupakan hasil dari pertemuan antara manusia yang memiliki kemampuan dan kemauan dengan sistem yang memberi arah, dukungan, dan ruang berkembang. Organisasi yang ingin membangun kinerja unggul tidak cukup hanya menuntut individu untuk bekerja lebih keras, tetapi harus berani menata sistem yang memungkinkan mereka bekerja lebih baik. Di balik setiap hasil yang baik, selalu ada sistem yang bekerja secara diam-diam, menopang, mengarahkan, dan menjaga agar energi manusia tidak terbuang sia-sia.

BAB V
**EVALUASI KINERJA DAN PENGELOLAAN
HUBUNGAN KERJA**

Dalam setiap organisasi, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan merancang tujuan dan membagi tugas, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu menilai hasil kerja secara adil dan membangun hubungan kerja yang sehat di antara orang-orang yang terlibat di dalamnya. Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, melainkan perlu diukur, dipahami, dan dikembangkan melalui proses evaluasi yang terarah. Di sisi lain, hubungan kerja yang sehat menjadi fondasi penting agar evaluasi tidak dipandang sebagai alat tekanan, melainkan sebagai sarana perbaikan, pembinaan, dan penguatan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja dan pengelolaan hubungan kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam manajemen sumber daya manusia.

Evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan upaya organisasi untuk menilai sejauh mana pegawai atau tenaga kerja telah menjalankan tugas, tanggung jawab, dan target yang dibebankan kepadanya. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui kekuatan, kelemahan, serta kebutuhan pengembangan yang dimiliki setiap individu. Penilaian ini penting bukan hanya untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga untuk memberikan dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan manajerial. Dalam praktiknya, evaluasi kinerja yang baik harus ditopang oleh indikator yang jelas, metode yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tepat, dan pelaksanaan yang adil agar benar-benar mampu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Hasil dari evaluasi kinerja kemudian akan berkaitan erat dengan sistem penghargaan dan disiplin kerja. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik perlu memperoleh apresiasi yang layak, baik dalam bentuk penghargaan moral maupun material, karena penghargaan merupakan salah satu cara organisasi menjaga semangat kerja dan menumbuhkan motivasi. Sebaliknya, disiplin kerja juga perlu ditegakkan agar organisasi memiliki ketertiban, kepastian, dan tanggung jawab yang jelas. Dalam hal ini, penghargaan dan disiplin tidak boleh dipahami sebagai dua hal yang saling bertentangan, melainkan sebagai bagian dari mekanisme pembinaan yang bertujuan menjaga keseimbangan antara hak, kewajiban, dan standar kerja yang diharapkan.

Selain itu, evaluasi dan pengelolaan hubungan kerja tidak akan berjalan efektif tanpa komunikasi organisasi yang baik. Komunikasi menjadi jembatan utama dalam menyampaikan harapan, memberikan umpan balik, menjelaskan hasil penilaian, dan menyelesaikan persoalan yang muncul di lingkungan kerja. Organisasi yang memiliki komunikasi yang terbuka dan sehat cenderung lebih mudah membangun kepercayaan di antara pimpinan dan pegawai, serta mampu meminimalkan kesalahpahaman yang dapat mengganggu suasana kerja. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana pembentukan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pada akhirnya, tujuan utama dari evaluasi kinerja dan pengelolaan hubungan kerja adalah menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, adil, dan mampu mendorong perkembangan setiap individu di dalamnya. Hubungan kerja yang dibangun atas dasar kepercayaan, keterbukaan, penghargaan, dan kerja sama akan memberi ruang bagi sumber daya manusia untuk tumbuh secara optimal. Dalam suasana seperti itulah evaluasi kinerja menjadi lebih bermakna, karena tidak sekadar menilai hasil kerja, tetapi juga menjadi bagian dari proses membangun organisasi yang kuat, manusiawi, dan berorientasi pada keberlanjutan.

A. Hakikat Evaluasi Kinerja dalam Organisasi

Di dalam setiap organisasi, kinerja tidak cukup hanya diasumsikan berjalan baik hanya karena pekerjaan tampak selesai atau target tampak tercapai. Organisasi membutuhkan cara yang lebih terarah untuk memahami apakah hasil kerja yang dicapai benar-benar sesuai dengan harapan, apakah proses pelaksanaannya telah berjalan efektif, dan apakah sumber daya manusia yang terlibat berkembang ke arah yang lebih baik. Di sinilah evaluasi kinerja menjadi penting. Evaluasi kinerja bukan sekadar kegiatan administratif untuk memberi nilai kepada pegawai, melainkan proses manajerial yang membantu organisasi membaca kualitas kerja secara lebih objektif dan terstruktur.

Secara mendasar, evaluasi kinerja dapat dipahami sebagai proses penilaian terhadap hasil kerja, perilaku kerja, serta kontribusi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui evaluasi, organisasi berupaya mengetahui sejauh mana individu mampu memenuhi standar

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun sikap kerja. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada apa yang dihasilkan, tetapi juga memperhatikan bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Hal ini penting karena dalam manajemen sumber daya manusia, hasil yang baik perlu ditopang oleh proses kerja yang sehat, disiplin, dan berkelanjutan.

Hakikat evaluasi kinerja sesungguhnya terletak pada upaya organisasi untuk membangun perbaikan yang berkesinambungan. Penilaian dilakukan bukan semata-mata untuk mencari kekurangan, melainkan untuk mengenali potensi, memperbaiki kelemahan, dan mengarahkan pegawai menuju kualitas kerja yang lebih baik. Dalam arti ini, evaluasi kinerja seharusnya tidak dipahami sebagai alat menghukum, tetapi sebagai sarana pembinaan. Ketika evaluasi dilakukan dengan benar, pegawai akan memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang apa yang telah dicapai, apa yang masih perlu ditingkatkan, dan bagaimana organisasi memandang kontribusinya. Dari proses inilah tumbuh kesadaran bahwa evaluasi bukan ancaman, melainkan kesempatan untuk berkembang.

Bagi organisasi, evaluasi kinerja memiliki banyak fungsi strategis. Pertama, evaluasi membantu organisasi memperoleh dasar yang lebih objektif dalam mengambil keputusan terkait promosi, penghargaan, pelatihan, rotasi, atau tindakan pembinaan lainnya. Kedua, evaluasi membantu memastikan bahwa tujuan organisasi diterjemahkan ke dalam kinerja individu secara nyata. Ketiga, evaluasi memberi kesempatan bagi pimpinan untuk memahami kondisi pegawai secara lebih utuh, termasuk hambatan-hambatan yang dihadapi dalam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pekerjaan. Tanpa evaluasi yang baik, organisasi akan kesulitan membedakan antara pegawai yang benar-benar berkinerja tinggi, pegawai yang membutuhkan dukungan, dan pegawai yang memerlukan pembinaan lebih lanjut.

Dari sisi pegawai, evaluasi kinerja juga memiliki arti yang penting. Seseorang yang bekerja memerlukan kejelasan mengenai bagaimana kinerjanya dinilai dan sejauh mana hasil kerjanya diakui. Evaluasi yang adil dapat memberi rasa arah, meningkatkan motivasi, dan menumbuhkan tanggung jawab kerja. Sebaliknya, ketiadaan evaluasi atau evaluasi yang dilakukan secara tidak jelas justru dapat menimbulkan kebingungan, rasa tidak adil, dan menurunnya semangat kerja. Karena itu, evaluasi kinerja bukan hanya alat organisasi, tetapi juga bentuk komunikasi yang menunjukkan bahwa pekerjaan seseorang diperhatikan, dinilai, dan dianggap penting.

Namun demikian, evaluasi kinerja hanya akan bermakna apabila dilakukan secara objektif, konsisten, dan transparan. Penilaian yang terlalu dipengaruhi kedekatan personal, prasangka, atau pertimbangan subjektif akan merusak kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Dalam kondisi seperti itu, evaluasi tidak lagi dilihat sebagai sarana pengembangan, melainkan sebagai sumber ketidakadilan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memastikan bahwa evaluasi didasarkan pada indikator yang jelas, prosedur yang dapat dipahami, dan komunikasi hasil yang membangun. Dengan demikian, evaluasi benar-benar berfungsi sebagai alat manajemen yang sehat, bukan sekadar formalitas birokratis.

Dalam konteks yang lebih luas, evaluasi kinerja juga berperan dalam membangun budaya kerja. Organisasi yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menilai kinerja secara adil dan teratur akan lebih mudah menanamkan nilai tanggung jawab, kedisiplinan, dan orientasi pada hasil. Pegawai akan memahami bahwa setiap pekerjaan memiliki standar, setiap kontribusi memiliki arti, dan setiap upaya pengembangan mendapat perhatian. Sebaliknya, organisasi yang mengabaikan evaluasi kinerja cenderung memberi ruang bagi ketidakjelasan standar kerja, lemahnya akuntabilitas, dan sulitnya mendorong peningkatan kualitas secara sistematis. Dengan kata lain, evaluasi kinerja bukan hanya menilai individu, tetapi juga membentuk kebiasaan organisasi dalam menghargai kualitas kerja.

Dalam usaha agribisnis, evaluasi kinerja menjadi semakin penting karena pekerjaan di sektor ini sering melibatkan proses yang kompleks, kerja lapangan yang dinamis, dan tuntutan hasil yang sangat dipengaruhi oleh koordinasi antarindividu. Penilaian terhadap tenaga kerja, pengelola, maupun tim produksi perlu dilakukan secara terarah agar organisasi dapat memastikan bahwa setiap unsur bekerja sesuai peran dan targetnya. Evaluasi yang baik akan membantu usaha agribisnis menjaga disiplin, meningkatkan efisiensi, dan mengenali bidang-bidang yang masih memerlukan perbaikan. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi secara umum, tetapi juga sangat relevan bagi keberlanjutan usaha agribisnis yang mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utamanya.

Pada akhirnya, hakikat evaluasi kinerja dalam organisasi adalah menghadirkan kejelasan, keadilan, dan arah perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi bukan sekadar memberi nilai atas pekerjaan yang telah selesai, tetapi juga menjadi sarana untuk memastikan bahwa setiap individu

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dapat tumbuh, setiap kontribusi dapat dikenali, dan setiap kelemahan dapat diperbaiki. Ketika evaluasi dilakukan dengan benar, organisasi tidak hanya mengetahui siapa yang bekerja dengan baik, tetapi juga memahami bagaimana membangun kualitas kerja yang lebih tinggi secara berkelanjutan.

B. Sistem Penilaian Kinerja dan Indikator yang Digunakan

Setelah memahami hakikat evaluasi kinerja, langkah berikutnya yang tidak kalah penting adalah memahami bagaimana penilaian itu dilakukan. Evaluasi kinerja yang baik tidak dapat berdiri hanya pada kesan umum pimpinan terhadap pegawai, melainkan harus ditopang oleh sistem penilaian yang jelas, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Tanpa sistem yang baik, penilaian akan mudah berubah menjadi subjektif, tidak konsisten, dan sulit diterima oleh pegawai sebagai dasar pembinaan. Oleh sebab itu, sistem penilaian kinerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena melalui sistem inilah organisasi menerjemahkan standar kerja ke dalam ukuran-ukuran yang dapat diamati dan dinilai secara lebih adil.

Sistem penilaian kinerja pada dasarnya merupakan mekanisme yang digunakan organisasi untuk mengukur hasil kerja dan perilaku kerja pegawai berdasarkan kriteria tertentu. Sistem ini membantu organisasi menentukan apa yang dinilai, bagaimana proses penilaian dilakukan, siapa yang menilai, kapan penilaian dilaksanakan, dan bagaimana hasilnya digunakan. Dengan adanya sistem yang jelas, penilaian kinerja tidak lagi bergantung pada penilaian spontan atau kesan sesaat, tetapi berjalan berdasarkan prosedur yang lebih objektif. Hal ini penting karena pegawai memerlukan kepastian bahwa

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penilaian terhadap dirinya didasarkan pada ukuran yang nyata, bukan semata-mata pada kedekatan personal atau preferensi pimpinan.

Dalam praktik organisasi, indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja umumnya mencakup beberapa unsur pokok. Salah satu indikator yang paling dasar adalah kualitas kerja, yaitu sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang diharapkan. Kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, ketepatan, dan mutu hasil yang dihasilkan oleh pegawai. Indikator ini penting karena pekerjaan yang selesai belum tentu menunjukkan kinerja yang baik apabila hasilnya tidak sesuai standar atau masih menimbulkan banyak kesalahan. Dengan demikian, kualitas kerja menjadi ukuran yang menekankan bahwa hasil yang baik tidak hanya harus selesai, tetapi juga harus layak dan dapat diandalkan.

Selain kualitas, kuantitas kerja juga menjadi indikator yang sering digunakan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu sesuai beban tugas yang diberikan. Indikator ini penting karena organisasi juga memerlukan ukuran tentang produktivitas, yaitu seberapa besar output yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam batas waktu tertentu. Namun, kuantitas kerja tidak boleh dipisahkan dari kualitas. Organisasi yang hanya menilai banyaknya hasil tanpa memperhatikan mutunya dapat mendorong perilaku kerja yang berorientasi pada kecepatan semata, sementara mutu pekerjaan justru terabaikan. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas perlu dinilai secara seimbang agar penilaian kinerja mencerminkan realitas kerja secara lebih utuh.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Indikator lain yang sangat penting adalah ketepatan waktu. Dalam organisasi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal menunjukkan tingkat kedisiplinan, pengelolaan waktu, dan tanggung jawab pegawai. Pekerjaan yang baik tetapi terlambat diselesaikan tetap dapat menimbulkan gangguan terhadap proses kerja secara keseluruhan. Karena itu, ketepatan waktu sering menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem penilaian kinerja. Indikator ini tidak hanya menilai apakah pekerjaan selesai atau tidak, tetapi juga menilai apakah pegawai mampu menjalankan tugasnya sesuai ritme kerja organisasi yang telah ditentukan.

Di samping indikator yang berkaitan dengan hasil kerja, sistem penilaian kinerja juga perlu memerhatikan perilaku kerja. Salah satu unsur penting di dalamnya adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan ketaatan pegawai terhadap aturan, jadwal, prosedur, dan etika kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung menunjukkan konsistensi, kepatuhan, dan keseriusan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, lemahnya disiplin dapat mengganggu keteraturan kerja dan menurunkan efektivitas organisasi. Oleh sebab itu, disiplin sering menjadi indikator penting karena kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga soal sikap yang menopang tercapainya hasil tersebut.

Tanggung jawab juga menjadi indikator utama dalam penilaian kinerja. Tanggung jawab mencerminkan kesediaan pegawai untuk menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tanpa terus-menerus diawasi, dan berani mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi biasanya lebih dapat diandalkan, lebih siap menghadapi tantangan, dan lebih kecil

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kemungkinan menghindari tugas ketika menghadapi kesulitan. Dalam organisasi, indikator tanggung jawab penting karena menunjukkan kualitas kedewasaan kerja seseorang, bukan hanya keterampilan teknisnya.

Selanjutnya, kemampuan bekerja sama juga merupakan indikator yang semakin penting dalam organisasi modern. Pekerjaan jarang dilakukan sepenuhnya sendiri. Sebagian besar tugas memerlukan koordinasi, komunikasi, dan keterlibatan dengan orang lain. Oleh sebab itu, kemampuan seseorang untuk bekerja sama dalam tim, menghargai rekan kerja, mendukung tujuan bersama, dan menjaga hubungan kerja yang sehat menjadi bagian yang perlu dinilai. Pegawai yang sangat baik secara individu belum tentu memberi kontribusi optimal jika tidak mampu membangun kerja sama. Dalam hal ini, penilaian kinerja yang baik harus melihat bukan hanya kemampuan personal, tetapi juga kontribusi sosial seseorang dalam lingkungan kerja.

Dalam pelaksanaannya, sistem penilaian kinerja dapat menggunakan berbagai metode. Organisasi dapat menerapkan penilaian langsung oleh atasan, penilaian berbasis target kerja, penilaian perilaku, atau kombinasi dari beberapa pendekatan sekaligus. Pada organisasi yang lebih berkembang, penilaian juga dapat melibatkan umpan balik dari rekan kerja, bawahan, bahkan pihak lain yang berinteraksi dengan pegawai. Apa pun metode yang digunakan, prinsip utamanya tetap sama, yaitu penilaian harus relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, mudah dipahami, dan mampu menghasilkan informasi yang berguna untuk pembinaan. Sistem yang terlalu rumit justru dapat membuat penilaian kehilangan fokus, sedangkan sistem

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang terlalu sederhana berisiko tidak cukup menggambarkan kualitas kinerja secara utuh.

Dalam konteks agribisnis, sistem penilaian kinerja perlu disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang ada. Pada usaha agribisnis, indikator kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil administratif, tetapi juga dapat mencakup ketepatan pelaksanaan budidaya, kedisiplinan terhadap jadwal produksi, kemampuan menjaga mutu hasil, efisiensi penggunaan sarana, dan koordinasi antarbagian kerja. Tenaga kerja lapangan, pengawas produksi, dan pengelola usaha tentu memiliki indikator yang berbeda sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Karena itu, sistem penilaian kinerja dalam agribisnis perlu dirancang secara kontekstual agar benar-benar mencerminkan realitas pekerjaan yang dijalankan.

Dengan demikian, sistem penilaian kinerja dan indikator yang digunakan merupakan fondasi penting dalam proses evaluasi sumber daya manusia. Sistem yang baik akan membantu organisasi menilai kinerja secara lebih objektif, memberi arah pembinaan yang tepat, dan menciptakan rasa keadilan dalam lingkungan kerja. Indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama menjadi unsur penting yang membantu organisasi memahami kinerja pegawai secara menyeluruh. Ketika sistem penilaian dirancang dengan baik dan dijalankan secara konsisten, evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga menjadi sarana pengembangan yang mendorong pertumbuhan individu dan kekuatan organisasi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

C. Sistem Penghargaan dan Disiplin Kerja

Dalam organisasi, hasil evaluasi kinerja tidak seharusnya berhenti sebagai angka, catatan, atau dokumen administratif semata. Evaluasi baru akan memiliki makna apabila ditindaklanjuti melalui mekanisme yang mampu memperkuat perilaku kerja yang baik dan memperbaiki perilaku kerja yang kurang sesuai. Di sinilah sistem penghargaan dan disiplin kerja memegang peranan penting. Keduanya merupakan instrumen manajerial yang membantu organisasi menjaga keseimbangan antara apresiasi dan ketegasan, antara pengakuan atas prestasi dan pembinaan terhadap pelanggaran. Dengan demikian, sistem penghargaan dan disiplin bukan hanya soal memberi hadiah dan hukuman, melainkan bagian dari upaya membentuk budaya kerja yang sehat, adil, dan produktif.

Sistem penghargaan pada dasarnya merupakan bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi, prestasi, dan kinerja pegawai. Penghargaan penting karena manusia tidak hanya membutuhkan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan pengakuan bahwa usaha yang dilakukannya memiliki nilai. Ketika pegawai melihat bahwa kinerja yang baik memperoleh perhatian dan apresiasi yang layak, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam konteks ini, penghargaan berfungsi sebagai penguat positif yang memberi pesan bahwa organisasi menghargai kerja keras, tanggung jawab, dan pencapaian.

Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai bentuk. Bentuk yang paling umum adalah penghargaan material, seperti insentif, bonus, kenaikan gaji, atau promosi jabatan. Bentuk ini penting karena memberikan pengakuan yang nyata terhadap kontribusi pegawai serta berkaitan langsung dengan kebutuhan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ekonomi mereka. Namun, penghargaan tidak selalu harus berupa materi. Penghargaan nonmaterial juga memiliki dampak yang sangat besar, seperti pujian yang tulus, sertifikat penghargaan, kepercayaan untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar, kesempatan mengikuti pelatihan, atau pengakuan terbuka di hadapan rekan kerja. Dalam banyak kasus, penghargaan nonmaterial justru mampu menyentuh aspek psikologis yang lebih dalam karena membuat pegawai merasa dilihat, dihormati, dan dianggap berarti oleh organisasi.

Agar sistem penghargaan berjalan efektif, organisasi harus memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil, objektif, dan konsisten. Penghargaan yang diberikan tanpa dasar yang jelas atau terlalu dipengaruhi kedekatan personal justru dapat merusak motivasi kerja. Pegawai akan merasa bahwa usaha mereka tidak diukur dengan standar yang adil, sehingga penghargaan kehilangan fungsinya sebagai pendorong semangat. Oleh sebab itu, penghargaan harus dikaitkan secara langsung dengan hasil evaluasi kinerja, indikator yang terukur, dan pertimbangan yang dapat dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Keadilan dalam pemberian penghargaan merupakan syarat utama agar sistem ini mampu menumbuhkan kepercayaan dan motivasi kerja.

Di sisi lain, organisasi juga memerlukan disiplin kerja sebagai fondasi ketertiban dan tanggung jawab. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan, menghormati waktu, menjalankan prosedur, dan menjaga etika kerja yang telah disepakati. Tanpa disiplin, organisasi akan sulit membangun keteraturan, konsistensi, dan kepastian dalam pelaksanaan kerja. Pekerjaan mungkin tetap berjalan, tetapi kualitas koordinasi dan efektivitas organisasi akan mudah

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

terganggu. Karena itu, disiplin kerja tidak boleh dipahami semata-mata sebagai alat pembatas, melainkan sebagai unsur penting yang menjaga agar kerja bersama dapat berlangsung dengan tertib dan bertanggung jawab.

Disiplin kerja sesungguhnya tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga berhubungan dengan sikap profesional dalam bekerja. Datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, mematuhi prosedur kerja, menjaga tanggung jawab terhadap amanah, serta menghormati aturan organisasi merupakan bentuk-bentuk disiplin yang menunjukkan kualitas seorang pegawai. Dalam organisasi yang sehat, disiplin tidak dibangun semata-mata melalui pengawasan ketat, tetapi juga melalui kesadaran bahwa aturan dibutuhkan untuk menjaga keadilan, ketertiban, dan kelancaran kerja bersama. Dengan demikian, disiplin yang kuat merupakan cerminan dari budaya kerja yang matang.

Hubungan antara penghargaan dan disiplin sesungguhnya sangat erat. Keduanya tidak berdiri sebagai dua kutub yang saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Penghargaan mendorong pegawai untuk mencapai dan mempertahankan kinerja yang baik, sedangkan disiplin memastikan bahwa perilaku kerja tetap berada dalam batas-batas yang sesuai dengan nilai dan aturan organisasi. Jika organisasi hanya menekankan penghargaan tanpa disiplin, maka dapat muncul kecenderungan permisif yang melemahkan standar kerja. Sebaliknya, jika organisasi hanya menekankan disiplin tanpa penghargaan, maka lingkungan kerja dapat berubah menjadi kaku, menekan, dan miskin semangat. Karena itu, organisasi perlu membangun keseimbangan antara kedua

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

unsur ini agar tercipta suasana kerja yang tegas tetapi tetap manusiawi.

Dalam pelaksanaannya, penegakan disiplin juga perlu dilakukan secara adil dan proporsional. Pelanggaran aturan tentu harus ditindak agar organisasi memiliki wibawa dan kepastian. Namun, tindakan disiplin yang terlalu keras, tidak konsisten, atau dilakukan tanpa komunikasi yang baik justru dapat menimbulkan rasa takut dan ketidakpercayaan. Penegakan disiplin yang sehat seharusnya bersifat mendidik, memberi kejelasan tentang kesalahan yang dilakukan, serta membuka ruang perbaikan bagi pegawai. Dalam hal ini, tujuan utama disiplin bukan sekadar menghukum, melainkan membina agar perilaku kerja kembali sesuai dengan standar yang diharapkan.

Dalam konteks agribisnis, sistem penghargaan dan disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting karena pekerjaan di sektor ini sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu, konsistensi pelaksanaan, dan koordinasi antarbagian. Keterlambatan, kelalaian, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur dapat berdampak langsung pada hasil produksi, kualitas produk, dan efisiensi usaha. Oleh sebab itu, tenaga kerja yang menunjukkan dedikasi, ketelitian, dan hasil kerja yang baik perlu diberi penghargaan agar semangat kerja tetap terjaga. Pada saat yang sama, disiplin kerja harus ditegakkan agar setiap proses dalam usaha agribisnis berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kombinasi keduanya akan membantu organisasi agribisnis membangun tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bertanggung jawab dan berdaya tahan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dengan demikian, sistem penghargaan dan disiplin kerja merupakan dua pilar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penghargaan memberi pengakuan atas kinerja yang baik dan memperkuat motivasi kerja, sedangkan disiplin menjaga ketertiban, konsistensi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kerja. Ketika keduanya diterapkan secara adil, jelas, dan seimbang, organisasi tidak hanya mampu menjaga standar kerja, tetapi juga membangun lingkungan yang menghargai kontribusi sekaligus menegakkan tanggung jawab. Dari sinilah lahir budaya kerja yang sehat, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

D. Komunikasi Organisasi dalam Mendukung Hubungan Kerja

Di dalam organisasi, hubungan kerja yang sehat tidak mungkin tumbuh hanya melalui pembagian tugas, aturan, dan struktur jabatan. Semua itu memang penting, tetapi tidak cukup apabila tidak disertai dengan komunikasi yang baik. Komunikasi organisasi menjadi unsur yang sangat menentukan karena melalui komunikasi, tujuan disampaikan, arahan diberikan, masalah dijelaskan, umpan balik diterima, dan hubungan antarmanusia dipelihara. Dengan kata lain, komunikasi bukan sekadar alat penyampaian informasi, melainkan jembatan utama yang menghubungkan individu-individu di dalam organisasi agar dapat bekerja secara terarah, saling memahami, dan membangun kerja sama yang sehat.

Pada dasarnya, komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan yang terjadi di dalam lingkungan kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas, koordinasi, dan pencapaian tujuan bersama. Proses ini dapat berlangsung secara formal maupun informal. Komunikasi formal biasanya mengikuti jalur

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

struktur organisasi, seperti instruksi dari atasan kepada bawahan, laporan dari bawahan kepada atasan, atau koordinasi antarbagian kerja. Sementara itu, komunikasi informal tumbuh melalui interaksi sehari-hari antarpegawai yang sering kali justru berperan penting dalam menciptakan kedekatan, saling pengertian, dan kelancaran kerja. Keduanya memiliki fungsi masing-masing dan sama-sama dibutuhkan agar organisasi dapat berjalan secara efektif.

Salah satu peran utama komunikasi organisasi adalah menciptakan kejelasan. Banyak persoalan kerja tidak muncul karena pegawai tidak mau bekerja, tetapi karena mereka tidak benar-benar memahami apa yang diharapkan dari mereka. Instruksi yang tidak jelas, tujuan yang kabur, atau perubahan kebijakan yang tidak dikomunikasikan dengan baik akan menimbulkan kebingungan, salah tafsir, dan kesalahan pelaksanaan. Dalam keadaan seperti ini, masalah yang tampak sebagai rendahnya kinerja sesungguhnya berakar pada lemahnya komunikasi. Oleh sebab itu, komunikasi yang efektif harus mampu menjelaskan tujuan, peran, prosedur, dan harapan organisasi secara terbuka dan mudah dipahami.

Di samping memberikan kejelasan, komunikasi juga berfungsi sebagai sarana umpan balik. Organisasi yang sehat tidak hanya berbicara dari atas ke bawah, tetapi juga memberi ruang bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat, masukan, dan persoalan yang mereka hadapi. Umpan balik seperti ini penting karena pimpinan tidak selalu berada paling dekat dengan realitas pelaksanaan kerja sehari-hari. Melalui komunikasi dua arah, organisasi dapat memperoleh gambaran yang lebih utuh tentang kondisi lapangan, hambatan operasional, maupun kebutuhan pegawai. Dengan adanya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

umpan balik, keputusan yang diambil menjadi lebih realistis, sementara pegawai merasa bahwa suara mereka memiliki arti di dalam organisasi.

Komunikasi organisasi juga memiliki peranan penting dalam proses evaluasi kinerja dan penegakan disiplin. Penilaian yang baik tidak cukup hanya ditulis dalam formulir, tetapi perlu disampaikan melalui komunikasi yang jelas, jujur, dan membangun. Pegawai berhak mengetahui bagaimana hasil kerjanya dinilai, apa yang menjadi kekuatannya, dan pada bagian mana perbaikan diperlukan. Demikian pula ketika terjadi pelanggaran disiplin atau kesalahan kerja, komunikasi yang baik akan membantu organisasi menegakkan aturan tanpa merendahkan martabat pegawai. Dalam hal ini, komunikasi tidak hanya menyampaikan keputusan, tetapi juga menjaga agar proses pembinaan tetap berjalan dalam suasana yang adil dan manusiawi.

Lebih jauh, komunikasi organisasi berperan dalam membangun kepercayaan. Hubungan kerja yang sehat tidak akan tercipta apabila komunikasi dipenuhi ketertutupan, prasangka, atau jarak yang berlebihan. Pegawai akan lebih mudah membangun komitmen apabila mereka merasa bahwa informasi penting tidak disembunyikan, bahwa pimpinan bersedia mendengar, dan bahwa persoalan dapat dibicarakan secara terbuka. Sebaliknya, komunikasi yang buruk akan melahirkan kesalahpahaman, gosip, rasa curiga, dan ketegangan dalam hubungan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat melemahkan kerja sama dan mengganggu stabilitas organisasi. Karena itu, kualitas komunikasi sangat menentukan kualitas hubungan kerja.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam organisasi, komunikasi dapat berlangsung secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi vertikal terjadi antara pimpinan dan bawahan, baik dalam bentuk instruksi, laporan, evaluasi, maupun konsultasi. Komunikasi ini penting untuk menjaga arah, pengawasan, dan kejelasan tanggung jawab. Sementara itu, komunikasi horizontal berlangsung antarpegawai atau antarbagiannya yang memiliki posisi relatif sejajar. Komunikasi horizontal sangat penting untuk mendukung koordinasi, kerja sama tim, dan penyelesaian tugas lintas fungsi. Keduanya harus berjalan seimbang. Organisasi yang hanya kuat dalam komunikasi vertikal tetapi lemah dalam komunikasi horizontal akan sulit membangun kolaborasi, sedangkan organisasi yang terlalu longgar secara horizontal tanpa arahan vertikal yang jelas akan mudah kehilangan fokus.

Dalam konteks pengelolaan hubungan kerja, komunikasi yang baik juga menuntut keterampilan interpersonal. Cara berbicara, pilihan kata, kemampuan mendengar, dan sikap menghormati lawan bicara sangat memengaruhi bagaimana pesan diterima. Pesan yang benar secara isi belum tentu efektif apabila disampaikan dengan nada yang merendahkan atau sikap yang menutup ruang dialog. Oleh sebab itu, komunikasi organisasi yang sehat bukan hanya menekankan pada apa yang disampaikan, tetapi juga bagaimana menyampaikannya. Ketika komunikasi dilakukan dengan hormat, terbuka, dan empatik, maka hubungan kerja akan lebih mudah terjaga, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan sekalipun.

Dalam usaha agribisnis, komunikasi organisasi memiliki arti yang sangat penting karena sektor ini sering melibatkan kerja lapangan, pembagian peran yang beragam, serta kebutuhan koordinasi yang cepat dan tepat. Kesalahan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

komunikasi dalam kegiatan produksi, distribusi, atau pengelolaan tenaga kerja dapat berdampak langsung pada mutu hasil, efisiensi, dan keberlanjutan usaha. Oleh sebab itu, komunikasi antara pengelola, pengawas, dan tenaga kerja lapangan harus berjalan dengan jelas dan konsisten. Di samping itu, hubungan kerja yang sehat di lingkungan agribisnis juga sangat bergantung pada komunikasi yang mampu menjaga kerja sama, menyelesaikan persoalan, dan membangun semangat kolektif di tengah tantangan lapangan yang dinamis.

Dengan demikian, komunikasi organisasi merupakan fondasi penting dalam mendukung hubungan kerja yang sehat dan produktif. Melalui komunikasi, organisasi membangun kejelasan, menciptakan umpan balik, menegakkan evaluasi dan disiplin secara manusiawi, serta menumbuhkan kepercayaan di antara para anggotanya. Organisasi yang memiliki komunikasi yang baik akan lebih mudah membentuk kerja sama yang harmonis, meminimalkan konflik, dan menjaga kualitas hubungan kerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, lemahnya komunikasi akan membuat organisasi kehilangan salah satu syarat terpenting bagi keberhasilan, yaitu kemampuan untuk saling memahami dan bergerak bersama menuju tujuan yang sama.

E. Membangun Hubungan Kerja yang Sehat dan Produktif

Di dalam organisasi, hubungan kerja tidak dapat dipandang hanya sebagai hubungan formal antara atasan dan bawahan atau sekadar pembagian peran untuk menyelesaikan tugas. Hubungan kerja sesungguhnya adalah jalinan interaksi yang terus-menerus membentuk suasana, semangat, dan kualitas kerja di dalam organisasi. Karena itu, membangun

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

hubungan kerja yang sehat dan produktif menjadi kebutuhan yang sangat penting. Organisasi mungkin memiliki sistem yang baik, target yang jelas, dan sumber daya yang cukup, tetapi tanpa hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan, penghargaan, dan kerja sama, seluruh potensi tersebut akan sulit berkembang secara optimal.

Hubungan kerja yang sehat pada dasarnya ditandai oleh adanya rasa saling menghormati antara pihak-pihak yang terlibat di dalam organisasi. Setiap individu, baik pimpinan maupun pegawai, perlu diperlakukan sebagai bagian yang memiliki martabat, peran, dan kontribusi yang berarti. Ketika rasa hormat hadir dalam lingkungan kerja, interaksi akan berlangsung lebih terbuka, konflik lebih mudah dikelola, dan komunikasi berjalan lebih jernih. Sebaliknya, hubungan kerja yang dibangun di atas sikap meremehkan, ketidakadilan, atau dominasi yang berlebihan akan melahirkan ketegangan yang menguras energi organisasi. Dalam keadaan seperti itu, pekerjaan mungkin tetap berlangsung, tetapi suasana kerja menjadi kering dan produktivitas sulit bertahan dalam jangka panjang.

Selain rasa hormat, kepercayaan merupakan unsur utama dalam hubungan kerja yang sehat. Kepercayaan membuat orang berani bekerja sama, berani berbagi tanggung jawab, dan berani menyampaikan persoalan tanpa takut dipermalukan. Organisasi yang dipenuhi kepercayaan akan memiliki iklim kerja yang lebih stabil karena setiap individu merasa bahwa dirinya berada dalam lingkungan yang aman untuk bekerja dan berkembang. Sebaliknya, ketika kepercayaan lemah, hubungan kerja akan dipenuhi kecurigaan, kehati-hatian yang berlebihan, dan kecenderungan menyelamatkan diri masing-masing.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Kondisi ini jelas merugikan organisasi karena energi yang seharusnya dipakai untuk mencapai tujuan bersama justru habis untuk mengelola ketegangan di dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja yang produktif juga menuntut adanya keadilan. Keadilan dalam pembagian tugas, pemberian penghargaan, penegakan disiplin, dan kesempatan berkembang akan sangat memengaruhi kualitas interaksi di tempat kerja. Pegawai yang merasa diperlakukan adil cenderung lebih mudah menerima aturan, lebih kuat komitmennya terhadap organisasi, dan lebih siap memberikan kontribusi secara optimal. Sebaliknya, ketidakadilan akan cepat merusak suasana kerja karena menimbulkan kekecewaan, kecemburuan, dan rasa tidak dihargai. Oleh sebab itu, membangun hubungan kerja yang sehat berarti juga memastikan bahwa organisasi dijalankan dengan prinsip-prinsip yang dapat diterima secara wajar oleh seluruh anggotanya.

Di samping itu, keterbukaan menjadi syarat penting dalam menjaga hubungan kerja. Keterbukaan memungkinkan informasi mengalir dengan lebih baik, mengurangi kesalahpahaman, dan memberi ruang bagi penyelesaian masalah secara dewasa. Dalam hubungan kerja yang sehat, perbedaan pendapat tidak langsung dianggap sebagai ancaman, melainkan dipandang sebagai bagian wajar dari kehidupan organisasi yang harus dikelola dengan komunikasi yang baik. Keterbukaan juga membantu organisasi mencegah akumulasi masalah yang sering kali membesar bukan karena persoalannya terlalu berat, melainkan karena terlalu lama dipendam tanpa ruang dialog yang memadai.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Kerja sama merupakan unsur lain yang tidak dapat dipisahkan dari hubungan kerja yang produktif. Organisasi pada dasarnya bergerak melalui keterkaitan antarindividu, bukan melalui kerja yang sepenuhnya berdiri sendiri. Oleh sebab itu, hubungan kerja yang sehat perlu diarahkan pada tumbuhnya semangat kolektif, yaitu kesadaran bahwa keberhasilan organisasi merupakan hasil dari kontribusi bersama. Kerja sama yang baik lahir ketika individu tidak hanya memahami tugasnya masing-masing, tetapi juga menyadari bahwa pekerjaannya berhubungan dengan pekerjaan orang lain. Dalam lingkungan seperti ini, rasa saling membantu, saling mendukung, dan saling menjaga akan lebih mudah tumbuh, sehingga produktivitas tidak hanya ditopang oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kekuatan tim.

Peran pimpinan sangat besar dalam membangun hubungan kerja yang sehat. Pemimpin bukan hanya pengarah kerja, tetapi juga penentu iklim relasi di dalam organisasi. Cara pemimpin memperlakukan bawahan, mendengar keluhan, menyikapi konflik, dan memberi penghargaan akan membentuk standar hubungan kerja yang diikuti oleh anggota organisasi lainnya. Pemimpin yang adil, terbuka, dan menghargai bawahannya akan lebih mudah menumbuhkan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, pemimpin yang kasar, tertutup, atau inkonsisten akan menjadi sumber utama rusaknya hubungan kerja. Dengan demikian, kualitas hubungan kerja dalam organisasi sangat sering mencerminkan kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya.

Dalam konteks agribisnis, membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif menjadi semakin penting karena pekerjaan di sektor ini sering menuntut koordinasi yang kuat,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ketahanan fisik, dan kemampuan menghadapi kondisi lapangan yang berubah-ubah. Hubungan kerja yang baik antara pengelola, pengawas, dan tenaga kerja lapangan akan memengaruhi kelancaran proses produksi, kualitas hasil, serta daya tahan usaha dalam menghadapi tekanan eksternal. Jika hubungan kerja dipenuhi konflik, ketidakpercayaan, atau komunikasi yang buruk, maka produktivitas usaha agribisnis akan mudah terganggu. Sebaliknya, jika hubungan kerja dibangun atas dasar saling menghormati, kejelasan peran, dan kerja sama yang kuat, maka organisasi agribisnis akan lebih siap bergerak secara efektif dan berkelanjutan.

Pada akhirnya, membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif bukan hanya soal menciptakan suasana yang nyaman, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kuat bagi keberhasilan organisasi. Hubungan kerja yang sehat akan melahirkan rasa aman, semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi. Sementara itu, hubungan kerja yang produktif akan memastikan bahwa semua energi yang ada di dalam organisasi dapat diarahkan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. Ketika hubungan kerja dikelola dengan baik, organisasi tidak hanya memiliki orang-orang yang bekerja berdampingan, tetapi juga individu-individu yang mampu tumbuh bersama, saling menguatkan, dan memberi kontribusi nyata bagi keberlanjutan organisasi.

BAB VI
**DASAR-DASAR PERTANIAN DAN
PERANANNYA DALAM PEREKONOMIAN**

Oleh : Andreas Parapat

A. Pendahuluan

Pertanian merupakan salah satu sektor paling mendasar dalam kehidupan manusia karena berhubungan langsung dengan penyediaan pangan, bahan baku industri, sumber pendapatan rumah tangga, serta penopang stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat. Dalam sejarah pembangunan, pertanian tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan produksi yang menghasilkan bahan makanan, tetapi juga menjadi fondasi bagi terbentuknya sistem ekonomi, perdagangan, tenaga kerja, dan pembangunan wilayah. Keberadaan sektor pertanian menjadi semakin penting karena kebutuhan pangan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan jumlah penduduk, perubahan pola konsumsi, perkembangan industri pengolahan, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas dan keberlanjutan produksi pangan.

Dalam konteks pembangunan nasional, pertanian memiliki peran strategis karena sebagian besar wilayah Indonesia memiliki basis sumber daya alam yang berkaitan dengan lahan, air, iklim tropis, keanekaragaman hayati, serta tenaga kerja pedesaan. Kondisi tersebut menjadikan pertanian sebagai sektor yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi daerah. Pertanian juga menjadi ruang hidup bagi banyak rumah tangga pedesaan yang menggantungkan pendapatan pada kegiatan budidaya tanaman, peternakan, perkebunan,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

perikanan, maupun pengolahan hasil pertanian. Oleh sebab itu, pembahasan mengenai dasar-dasar pertanian tidak cukup hanya dilihat dari aspek teknis produksi, tetapi juga harus dipahami dari aspek ekonomi, sosial, lingkungan, dan kelembagaan.

Secara ekonomi, pertanian berkontribusi terhadap pembentukan Produk Domestik Bruto, penyediaan lapangan kerja, pengendalian inflasi pangan, penguatan ketahanan pangan, serta pengembangan industri berbasis bahan baku lokal. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa PDB Indonesia tahun 2024 atas dasar harga berlaku mencapai Rp22.139,0 triliun, sehingga kontribusi setiap sektor, termasuk pertanian, menjadi bagian penting dalam membaca struktur ekonomi nasional (BPS, 2025). Sektor pertanian juga tetap menjadi salah satu lapangan usaha penting dalam sistem PDB Indonesia karena klasifikasi PDB menurut lapangan usaha memasukkan kategori pertanian, kehutanan, dan perikanan sebagai salah satu sektor utama (BPS, 2024).

Pertanian juga memiliki dimensi sosial yang kuat. Kegiatan pertanian menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, terutama di pedesaan, sehingga berperan dalam menjaga keberlangsungan kehidupan masyarakat. Dalam banyak kasus, pertanian menjadi sumber pendapatan utama bagi rumah tangga kecil, sekaligus menjadi penyangga ekonomi ketika sektor lain mengalami tekanan. Peran ini menunjukkan bahwa pertanian tidak hanya dapat diukur dari nilai produksi, tetapi juga dari kemampuannya menjaga stabilitas sosial, memperkuat ekonomi rumah tangga, dan mengurangi kerentanan masyarakat terhadap krisis.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pada saat yang sama, sektor pertanian menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perubahan iklim, degradasi lahan, keterbatasan air, serangan organisme pengganggu tanaman, fluktuasi harga input, perubahan permintaan pasar, serta rendahnya regenerasi petani menjadi persoalan yang perlu diperhatikan. FAO menekankan bahwa sistem pangan dan pertanian tidak hanya menghasilkan manfaat ekonomi, tetapi juga dapat menimbulkan biaya tersembunyi dalam bentuk dampak lingkungan, kesehatan, dan sosial apabila tidak dikelola secara berkelanjutan (FAO, 2023). Oleh karena itu, pemahaman dasar mengenai pertanian perlu diarahkan pada cara pandang yang lebih luas, yaitu pertanian sebagai sistem ekonomi, sosial, dan ekologis yang saling berkaitan.

B. Pengertian dan Ruang Lingkup Pertanian

Pertanian secara umum dapat dipahami sebagai kegiatan manusia dalam memanfaatkan sumber daya alam, terutama tanah, air, tanaman, hewan, dan lingkungan, untuk menghasilkan produk yang berguna bagi kehidupan. Produk pertanian dapat berupa bahan pangan, bahan baku industri, pakan ternak, bahan energi, komoditas ekspor, maupun produk bernilai ekonomi lainnya. Dalam pengertian yang lebih luas, pertanian tidak hanya mencakup kegiatan bercocok tanam, tetapi juga mencakup peternakan, perkebunan, perikanan, kehutanan, pengolahan hasil, pemasaran, serta berbagai kegiatan pendukung yang membentuk sistem agribisnis.

Ruang lingkup pertanian dapat dibagi ke dalam beberapa bidang utama. Pertama, pertanian tanaman pangan, yaitu kegiatan produksi komoditas pangan pokok seperti padi, jagung, kedelai, ubi kayu, ubi jalar, dan berbagai jenis tanaman

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sumber karbohidrat lainnya. Bidang ini memiliki posisi penting karena berkaitan langsung dengan ketahanan pangan masyarakat. Kedua, hortikultura, yaitu kegiatan produksi sayuran, buah-buahan, tanaman obat, dan tanaman hias. Hortikultura memiliki nilai ekonomi yang tinggi karena permintaan pasar terhadap produk segar, sehat, dan berkualitas terus meningkat.

Ketiga, perkebunan, yaitu kegiatan produksi komoditas seperti kelapa sawit, karet, kopi, kakao, teh, tebu, kelapa, dan berbagai tanaman tahunan lainnya. Perkebunan memiliki peran besar dalam perdagangan, industri pengolahan, ekspor, dan penyerapan tenaga kerja. Keempat, peternakan, yaitu kegiatan pemeliharaan hewan untuk menghasilkan daging, telur, susu, kulit, pupuk organik, maupun produk turunan lainnya. Peternakan juga berhubungan erat dengan pertanian tanaman karena membutuhkan pakan, lahan, dan sistem pengelolaan limbah yang baik.

Kelima, perikanan dan kelautan, yaitu kegiatan pemanfaatan sumber daya perairan, baik perikanan tangkap maupun budidaya. Dalam konteks Indonesia sebagai negara kepulauan, perikanan memiliki nilai strategis dalam pemenuhan protein, pengembangan ekonomi pesisir, dan ekspor. Keenam, kehutanan, yaitu kegiatan pengelolaan hutan dan hasil hutan secara berkelanjutan. Kehutanan tidak hanya berkaitan dengan kayu, tetapi juga dengan jasa lingkungan, konservasi air, keanekaragaman hayati, dan mitigasi perubahan iklim.

Ruang lingkup pertanian juga mencakup kegiatan pascapanen dan pengolahan hasil. Produk pertanian pada umumnya memiliki sifat mudah rusak, sehingga memerlukan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penanganan yang tepat setelah dipanen. Kegiatan seperti sortasi, grading, penyimpanan, pengemasan, pengolahan, pendinginan, distribusi, dan pemasaran menjadi bagian penting dari sistem pertanian modern. Dengan demikian, pertanian tidak dapat lagi dipahami hanya sebagai kegiatan di lahan, tetapi sebagai rangkaian kegiatan ekonomi dari hulu sampai hilir.

C. Karakteristik Sektor Pertanian

Sektor pertanian memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan sektor industri atau jasa. Karakter pertama adalah ketergantungan yang tinggi terhadap alam. Produksi pertanian sangat dipengaruhi oleh faktor cuaca, iklim, curah hujan, suhu, kelembapan, kesuburan tanah, ketersediaan air, serta kondisi lingkungan. Faktor-faktor tersebut tidak sepenuhnya dapat dikendalikan oleh manusia. Petani dapat menggunakan teknologi, irigasi, benih unggul, dan pengendalian hama, tetapi tetap harus menghadapi ketidakpastian alam.

Karakter kedua adalah adanya siklus produksi biologis. Tanaman dan ternak membutuhkan waktu untuk tumbuh, berkembang, dan menghasilkan produk. Proses ini tidak dapat dipercepat secara sembarangan karena mengikuti hukum biologis. Padi membutuhkan masa tanam tertentu sebelum dipanen, ayam membutuhkan fase pertumbuhan sebelum layak dijual, dan tanaman perkebunan membutuhkan waktu bertahun-tahun sebelum menghasilkan. Siklus biologis ini membuat kegiatan pertanian memerlukan perencanaan yang matang, kesabaran, serta manajemen risiko yang baik.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Karakter ketiga adalah sifat produk pertanian yang mudah rusak. Banyak hasil pertanian, terutama sayuran, buah, ikan, daging, susu, dan produk segar lainnya, memiliki umur simpan yang pendek. Kerusakan dapat terjadi akibat suhu, kelembapan, benturan, keterlambatan distribusi, atau penanganan yang kurang tepat. Sifat mudah rusak ini menyebabkan petani dan pelaku agribisnis harus memperhatikan waktu panen, teknik penyimpanan, kemasan, transportasi, dan akses pasar.

Karakter keempat adalah fluktuasi harga yang relatif tinggi. Harga produk pertanian sering berubah karena dipengaruhi musim panen, jumlah pasokan, permintaan konsumen, biaya transportasi, harga input, kebijakan impor, dan kondisi pasar global. Pada saat panen raya, harga dapat turun karena pasokan melimpah. Pada saat produksi menurun, harga dapat naik dan memicu tekanan inflasi pangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pertanian tidak hanya menghadapi risiko produksi, tetapi juga risiko pasar.

Karakter kelima adalah keterkaitan yang kuat dengan kehidupan pedesaan. Sebagian besar aktivitas pertanian berlangsung di wilayah pedesaan dan melibatkan rumah tangga tani. Pertanian menjadi sumber penghasilan, identitas sosial, serta bagian dari budaya masyarakat. Oleh sebab itu, pembangunan pertanian tidak hanya menyangkut peningkatan produksi, tetapi juga menyangkut pemberdayaan petani, penguatan kelembagaan desa, akses terhadap pembiayaan, pendidikan, teknologi, dan pasar.

Karakter keenam adalah penggunaan faktor produksi yang beragam. Pertanian membutuhkan lahan, tenaga kerja, modal, benih, pupuk, pestisida, pakan, alat, mesin, air, teknologi, dan informasi pasar. Kombinasi faktor produksi tersebut

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menentukan tingkat produktivitas dan efisiensi usaha. Pengelolaan yang tidak tepat dapat menyebabkan biaya tinggi, hasil rendah, kerusakan lingkungan, atau kerugian usaha.

D. Pertanian sebagai Sistem Produksi

Pertanian sebagai sistem produksi berarti bahwa kegiatan pertanian terdiri dari berbagai unsur yang saling berhubungan untuk menghasilkan output tertentu. Unsur utama dalam sistem produksi pertanian meliputi input, proses produksi, output, dan umpan balik. Input mencakup benih, bibit, pupuk, pakan, obat-obatan, tenaga kerja, lahan, air, modal, teknologi, dan informasi. Proses produksi mencakup kegiatan pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan, pengairan, pemupukan, pengendalian hama, panen, dan pascapanen. Output berupa hasil pertanian yang dapat dikonsumsi langsung, dijual, diolah, atau dijadikan bahan baku industri.

Dalam praktiknya, keberhasilan sistem produksi pertanian sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola input secara efisien. Penggunaan benih unggul tanpa pemupukan yang tepat tidak akan menghasilkan produksi maksimal. Pemupukan yang baik tanpa ketersediaan air juga tidak akan efektif. Teknologi modern tidak akan memberi hasil optimal apabila tenaga kerja tidak memiliki keterampilan untuk menggunakannya. Artinya, sistem produksi pertanian membutuhkan keseimbangan antara sumber daya alam, teknologi, manusia, dan manajemen.

Sistem produksi pertanian juga harus memperhatikan efisiensi. Efisiensi berarti kemampuan menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan input secara rasional. Dalam usaha tani, efisiensi dapat dilihat dari produktivitas lahan, produktivitas tenaga kerja, penggunaan pupuk yang tepat,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pengendalian biaya produksi, serta kemampuan mengurangi kehilangan hasil. Petani yang mampu mengelola input secara efisien akan memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh keuntungan, terutama ketika harga pasar tidak stabil.

Produksi pertanian juga perlu diarahkan pada kualitas, bukan hanya kuantitas. Pasar modern semakin menuntut produk yang bersih, aman, seragam, segar, dan sesuai standar. Produk yang jumlahnya banyak tetapi kualitasnya rendah akan sulit bersaing. Oleh sebab itu, sistem produksi pertanian harus memperhatikan standar mutu sejak tahap awal, mulai dari pemilihan benih, penggunaan input yang aman, teknik budidaya, panen, hingga penanganan pascapanen.

E. Pertanian sebagai Sumber Pangan dan Ketahanan Pangan

Peran paling mendasar dari pertanian adalah menyediakan pangan bagi masyarakat. Pangan merupakan kebutuhan pokok manusia yang menentukan kualitas hidup, kesehatan, produktivitas, dan stabilitas sosial. Ketersediaan pangan yang cukup, aman, bergizi, dan terjangkau menjadi prasyarat penting bagi pembangunan manusia. Pertanian menjadi sektor utama yang menghasilkan bahan pangan seperti beras, jagung, kedelai, sayuran, buah-buahan, daging, telur, susu, ikan, dan berbagai sumber gizi lainnya.

Ketahanan pangan tidak hanya berarti tersedianya pangan dalam jumlah cukup, tetapi juga mencakup akses masyarakat terhadap pangan, pemanfaatan pangan secara bergizi, serta stabilitas pasokan dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, pertanian berperan pada sisi produksi dan pasokan. Produksi pertanian yang stabil akan membantu menjaga ketersediaan pangan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

nasional dan mengurangi ketergantungan terhadap impor. Ketersediaan pangan domestik yang kuat juga membantu negara menghadapi gejolak global seperti krisis harga pangan, gangguan rantai pasok, konflik, atau perubahan iklim.

World Bank menempatkan isu ketahanan pangan sebagai perhatian global yang terus diperbarui karena kerawanan pangan masih dipengaruhi oleh konflik, harga pangan, perubahan iklim, gangguan pasokan, dan tekanan ekonomi rumah tangga (World Bank, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pertanian memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas pangan, terutama bagi negara dengan jumlah penduduk besar seperti Indonesia.

Pertanian juga berkaitan dengan kualitas konsumsi masyarakat. Produksi pangan yang beragam akan mendukung pola makan yang lebih sehat dan seimbang. Ketergantungan pada satu komoditas pangan dapat meningkatkan risiko apabila terjadi gagal panen atau gangguan pasokan. Oleh sebab itu, diversifikasi pertanian menjadi penting untuk memperkuat ketahanan pangan. Produksi berbagai jenis pangan lokal seperti umbi-umbian, kacang-kacangan, sayuran, buah, ikan, dan sumber protein hewani dapat memperluas pilihan konsumsi masyarakat sekaligus memperkuat ekonomi lokal.

F. Kontribusi Pertanian terhadap Perekonomian

Pertanian memberikan kontribusi ekonomi melalui beberapa jalur. Pertama, pertanian berkontribusi terhadap pembentukan pendapatan nasional dan daerah. Nilai tambah yang dihasilkan dari kegiatan pertanian masuk ke dalam perhitungan Produk Domestik Bruto. BPS mencatat bahwa sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan termasuk dalam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

struktur lapangan usaha yang digunakan dalam penyusunan PDB Indonesia (BPS, 2024). Kontribusi ini menunjukkan bahwa pertanian tetap menjadi bagian penting dari sistem ekonomi nasional, terutama di daerah-daerah yang basis ekonominya masih bergantung pada sumber daya alam.

Kedua, pertanian menyediakan lapangan kerja. Kegiatan pertanian menyerap tenaga kerja pada berbagai tahap, mulai dari pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan, panen, pengolahan hasil, distribusi, hingga pemasaran. Lapangan kerja pertanian tidak hanya berada pada tingkat petani, tetapi juga pada pedagang input, penyuluh, buruh tani, pengemudi, pengolah hasil, pedagang pasar, pelaku UMKM pangan, dan pelaku industri agribisnis. Dengan demikian, pertanian memiliki efek pengganda terhadap aktivitas ekonomi masyarakat.

Ketiga, pertanian menyediakan bahan baku industri. Banyak industri bergantung pada hasil pertanian, seperti industri makanan dan minuman, tekstil, pakan ternak, minyak nabati, obat herbal, kosmetik, kertas, dan bioenergi. Komoditas seperti kelapa sawit, karet, tebu, kakao, kopi, jagung, dan singkong menjadi contoh bahan baku yang dapat menghasilkan nilai tambah melalui proses pengolahan. Semakin kuat hubungan antara pertanian dan industri, semakin besar pula nilai tambah yang dapat dinikmati oleh ekonomi nasional.

Keempat, pertanian berperan dalam perdagangan. Banyak produk pertanian menjadi komoditas ekspor yang menghasilkan devisa, seperti kelapa sawit, kopi, kakao, karet, rempah-rempah, hasil perikanan, dan produk hortikultura tertentu. Pada sisi lain, pertanian juga berpengaruh terhadap impor karena beberapa bahan pangan dan input produksi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

masih bergantung pada pasokan luar negeri. Oleh sebab itu, peningkatan produktivitas dan daya saing pertanian domestik menjadi penting untuk memperkuat neraca perdagangan dan mengurangi kerentanan terhadap harga global.

Kelima, pertanian berperan dalam pengendalian inflasi. Harga pangan merupakan salah satu komponen penting dalam pengeluaran rumah tangga. Ketika harga pangan naik tajam, daya beli masyarakat dapat menurun, terutama kelompok berpendapatan rendah. Produksi pertanian yang stabil, distribusi yang lancar, dan tata niaga yang efisien dapat membantu menjaga stabilitas harga pangan. Dengan demikian, pembangunan pertanian tidak hanya berdampak pada petani, tetapi juga pada konsumen dan stabilitas ekonomi secara luas.

G. Pertanian dan Pembangunan Wilayah Pedesaan

Pertanian memiliki hubungan yang sangat erat dengan pembangunan wilayah pedesaan. Sebagian besar kegiatan pertanian berlangsung di desa, sehingga peningkatan kinerja sektor pertanian dapat mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Ketika produksi pertanian meningkat, pendapatan petani bertambah, permintaan terhadap barang dan jasa lokal juga meningkat, dan aktivitas ekonomi desa menjadi lebih hidup. Dampak ini dapat terlihat pada berkembangnya perdagangan input, jasa transportasi, pengolahan hasil, pasar desa, koperasi, dan usaha kecil lainnya.

Pembangunan pertanian juga dapat mengurangi kesenjangan antara desa dan kota. Ketimpangan wilayah sering terjadi karena pusat pertumbuhan ekonomi terkonsentrasi di kota, sementara desa tertinggal dalam akses infrastruktur, pendidikan, teknologi, pembiayaan, dan pasar. Pertanian yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dikelola secara produktif dapat menjadi motor pembangunan desa. Peningkatan irigasi, jalan usaha tani, gudang penyimpanan, pasar lelang, pusat pelatihan, dan akses digital dapat memperkuat daya saing desa sebagai pusat produksi pangan dan agribisnis.

Peran pertanian dalam pembangunan wilayah juga terlihat dari kemampuannya menjaga keberlanjutan sosial. Pertanian memberikan pekerjaan bagi masyarakat desa dan mencegah tekanan urbanisasi berlebihan. Apabila pertanian tidak mampu memberikan penghasilan yang layak, masyarakat desa, terutama generasi muda, akan cenderung meninggalkan sektor ini. Kondisi tersebut dapat menyebabkan berkurangnya tenaga kerja pertanian, melemahnya regenerasi petani, dan meningkatnya ketergantungan pangan pada wilayah lain.

Pembangunan pertanian pedesaan perlu diarahkan pada penguatan kelembagaan. Petani kecil sering menghadapi keterbatasan dalam skala usaha, modal, teknologi, dan posisi tawar pasar. Kelembagaan seperti kelompok tani, gabungan kelompok tani, koperasi, Badan Usaha Milik Desa, dan kemitraan agribisnis dapat membantu petani mengakses input, pembiayaan, pelatihan, teknologi, dan pasar. Kelembagaan juga dapat memperkuat posisi petani dalam negosiasi harga dan kerja sama dengan pelaku usaha.

H. Pertanian, Lingkungan, dan Keberlanjutan

Pertanian sangat bergantung pada lingkungan, tetapi pada saat yang sama dapat memengaruhi kondisi lingkungan. Penggunaan lahan, air, pupuk, pestisida, energi, dan alat produksi dapat memberi dampak terhadap kesuburan tanah, kualitas air, keanekaragaman hayati, dan emisi gas rumah kaca.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Oleh karena itu, pembangunan pertanian harus memperhatikan prinsip keberlanjutan agar produktivitas dapat dipertahankan tanpa merusak sumber daya alam.

Pertanian berkelanjutan bertujuan menghasilkan pangan dan pendapatan dengan tetap menjaga kualitas lingkungan, kesejahteraan petani, dan keberlanjutan sumber daya bagi generasi mendatang. Pendekatan ini menekankan penggunaan input secara bijak, konservasi tanah dan air, pengendalian hama terpadu, diversifikasi tanaman, pemanfaatan bahan organik, pengurangan kehilangan hasil, serta adaptasi terhadap perubahan iklim. FAO melalui laporan *The State of Food and Agriculture 2023* menekankan pentingnya melihat sistem pangan melalui pendekatan biaya sebenarnya atau *true cost accounting*, karena sistem pangan dapat menimbulkan biaya tersembunyi terhadap lingkungan, kesehatan, dan sosial apabila tidak dikelola dengan baik (FAO, 2023).

Pertanian juga menjadi sektor yang rentan terhadap perubahan iklim. Perubahan pola hujan, peningkatan suhu, kekeringan, banjir, serangan hama, dan cuaca ekstrem dapat mengganggu produksi. Petani kecil sering menjadi kelompok yang paling rentan karena memiliki keterbatasan modal, teknologi, asuransi, dan akses informasi. Oleh sebab itu, adaptasi pertanian terhadap perubahan iklim menjadi kebutuhan mendesak. Adaptasi dapat dilakukan melalui penggunaan varietas tahan kekeringan, perbaikan irigasi, kalender tanam berbasis informasi iklim, diversifikasi usaha, agroforestri, dan pemanfaatan teknologi digital.

Keberlanjutan pertanian juga harus dilihat dari sisi ekonomi. Usaha pertanian yang ramah lingkungan tetapi tidak menguntungkan akan sulit dipertahankan oleh petani.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Sebaliknya, usaha pertanian yang menguntungkan tetapi merusak lingkungan akan mengancam produktivitas jangka panjang. Keseimbangan antara keuntungan ekonomi, perlindungan lingkungan, dan kesejahteraan sosial menjadi dasar penting dalam membangun pertanian masa depan.

I. Tantangan Utama Sektor Pertanian

Sektor pertanian menghadapi beberapa tantangan mendasar. Tantangan pertama adalah rendahnya produktivitas pada sebagian usaha tani. Rendahnya produktivitas dapat disebabkan oleh penggunaan benih kurang berkualitas, keterbatasan teknologi, pengelolaan lahan yang belum optimal, rendahnya akses penyuluhan, serta penggunaan input yang tidak efisien. Produktivitas yang rendah menyebabkan pendapatan petani terbatas dan daya saing produk menurun.

Tantangan kedua adalah keterbatasan akses modal. Banyak petani kecil tidak memiliki cukup modal untuk membeli input berkualitas, memperbaiki alat, menerapkan teknologi, atau memperluas usaha. Keterbatasan modal sering membuat petani bergantung pada pinjaman informal atau tengkulak. Kondisi ini dapat melemahkan posisi tawar petani dalam rantai nilai.

Tantangan ketiga adalah lemahnya akses pasar. Petani sering menjual hasil dalam bentuk mentah dengan harga yang ditentukan oleh pedagang perantara. Keterbatasan informasi harga, kurangnya fasilitas penyimpanan, dan lemahnya kelembagaan pemasaran membuat petani sulit memperoleh harga yang adil. Nilai tambah yang lebih besar sering dinikmati oleh pelaku di hilir, bukan oleh petani sebagai produsen utama.

Tantangan keempat adalah kehilangan hasil pascapanen. Produk pertanian yang mudah rusak membutuhkan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penanganan yang cepat dan tepat. Kurangnya fasilitas pengeringan, pendinginan, penyimpanan, transportasi, dan pengemasan dapat menyebabkan kerugian. Kehilangan hasil bukan hanya mengurangi pendapatan petani, tetapi juga mengurangi ketersediaan pangan.

Tantangan kelima adalah perubahan iklim dan degradasi sumber daya alam. Kerusakan tanah, berkurangnya kesuburan lahan, pencemaran air, perubahan musim, dan peningkatan kejadian cuaca ekstrem dapat mengancam keberlanjutan produksi. Tantangan ini membutuhkan pendekatan pertanian yang lebih adaptif dan berbasis pengetahuan.

Tantangan keenam adalah regenerasi petani. Banyak generasi muda kurang tertarik bekerja di sektor pertanian karena menganggap pertanian kurang menjanjikan, berat, dan berisiko. Pertanian perlu dikembangkan menjadi sektor yang lebih modern, menguntungkan, berbasis teknologi, dan memiliki prospek usaha agar menarik bagi generasi muda.

J. Arah Pengembangan Pertanian Masa Depan

Pengembangan pertanian masa depan perlu diarahkan pada peningkatan produktivitas, nilai tambah, daya saing, dan keberlanjutan. Pertama, peningkatan produktivitas harus dilakukan melalui penggunaan benih unggul, perbaikan teknik budidaya, penyuluhan, mekanisasi, irigasi, serta pengelolaan input yang tepat. Produktivitas yang tinggi akan memperkuat pendapatan petani dan ketersediaan pangan.

Kedua, pengembangan pertanian harus memperkuat hilirisasi dan nilai tambah. Petani tidak hanya diarahkan menghasilkan bahan mentah, tetapi juga didorong untuk

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

terlibat dalam pengolahan, pengemasan, branding, dan pemasaran. Produk pertanian yang diolah memiliki nilai ekonomi lebih tinggi dan umur simpan lebih panjang. Hilirisasi juga membuka peluang kerja baru di pedesaan.

Ketiga, digitalisasi pertanian perlu diperkuat. Teknologi digital dapat membantu petani mengakses informasi harga, cuaca, pasar, pembiayaan, pelatihan, dan jaringan distribusi. Digitalisasi juga dapat mendukung pencatatan usaha, pemantauan produksi, pemasaran daring, serta integrasi rantai pasok. World Bank menyoroti bahwa digitalisasi dapat membantu menghubungkan usaha pertanian dengan pembeli dan layanan keuangan, sekaligus memperkuat pembiayaan sektor agribisnis (World Bank, 2024).

Keempat, pertanian masa depan harus memperhatikan keberlanjutan lingkungan. Praktik pertanian ramah lingkungan seperti penggunaan pupuk organik, pengendalian hama terpadu, konservasi tanah, efisiensi air, agroforestri, dan ekonomi sirkular perlu diperluas. Pendekatan ini tidak hanya menjaga lingkungan, tetapi juga dapat mengurangi biaya input dan meningkatkan ketahanan usaha tani.

Kelima, kelembagaan petani perlu diperkuat. Petani kecil akan lebih kuat apabila tergabung dalam kelompok, koperasi, atau kemitraan usaha yang sehat. Kelembagaan dapat membantu meningkatkan skala ekonomi, akses pembiayaan, kemampuan tawar, dan keterhubungan dengan pasar. Kelembagaan juga penting untuk mendukung pelatihan, sertifikasi, inovasi, dan pengembangan usaha berbasis komunitas.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Keenam, pembangunan pertanian perlu melibatkan generasi muda. Pertanian harus diperkenalkan sebagai sektor usaha modern yang memadukan ilmu pengetahuan, teknologi, kewirausahaan, dan keberlanjutan. Generasi muda dapat berperan dalam pemasaran digital, pengolahan produk, pertanian presisi, jasa alat mesin pertanian, riset komoditas lokal, serta pengembangan model bisnis agribisnis.

**BAB VII
SISTEM AGRIBISNIS DAN RANTAI NILAI
PRODUK PERTANIAN**

A. Pendahuluan

Agribisnis merupakan cara pandang modern dalam memahami pertanian sebagai suatu sistem usaha yang terintegrasi dari hulu sampai hilir. Pertanian tidak lagi dapat dipahami secara sempit sebagai kegiatan menanam, memelihara, atau memanen hasil produksi di lahan. Dalam perkembangan ekonomi modern, pertanian telah menjadi bagian dari sistem bisnis yang melibatkan penyediaan sarana produksi, kegiatan budidaya, pengolahan hasil, distribusi, pemasaran, pembiayaan, teknologi, informasi, kelembagaan, dan konsumsi. Seluruh bagian tersebut saling berhubungan dan membentuk satu kesatuan yang disebut sistem agribisnis.

Pemahaman mengenai sistem agribisnis menjadi penting karena keberhasilan sektor pertanian tidak hanya ditentukan oleh kemampuan petani menghasilkan produk, tetapi juga oleh kemampuan seluruh pelaku dalam rantai nilai untuk menciptakan nilai tambah. Petani yang mampu menghasilkan panen melimpah belum tentu memperoleh pendapatan tinggi apabila tidak memiliki akses pasar, fasilitas penyimpanan, informasi harga, teknologi pascapanen, atau posisi tawar yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kuat. Sebaliknya, produk pertanian yang dikelola melalui rantai nilai yang baik dapat memberikan keuntungan lebih besar karena memiliki mutu yang terjaga, harga yang lebih stabil, pasar yang lebih luas, dan nilai tambah yang meningkat.

Dalam sistem agribisnis, setiap kegiatan memiliki peran tertentu. Penyedia input memastikan tersedianya benih, pupuk, pakan, alat, mesin, dan modal. Petani atau pelaku produksi bertanggung jawab menghasilkan komoditas sesuai standar. Pelaku pascapanen menjaga kualitas hasil setelah dipanen. Pelaku pengolahan mengubah bahan mentah menjadi produk bernilai tambah. Distributor dan pedagang memastikan produk sampai ke konsumen. Konsumen menjadi pihak akhir yang menentukan permintaan berdasarkan harga, kualitas, keamanan, dan preferensi. Rantai ini menunjukkan bahwa pertanian merupakan sistem yang kompleks, bukan kegiatan tunggal yang berdiri sendiri.

Pendekatan rantai nilai sangat penting karena membantu melihat di mana nilai ekonomi diciptakan, siapa pelaku yang terlibat, bagaimana aliran produk bergerak, bagaimana harga terbentuk, serta bagian mana yang masih lemah. FAO menjelaskan bahwa pengembangan agribisnis dan rantai nilai pangan berkelanjutan diarahkan untuk memperkuat integrasi petani kecil dan usaha agribisnis kecil-menengah ke dalam rantai nilai, meningkatkan akses pasar, serta memperkuat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kolaborasi publik dan swasta (FAO, 2024). Dengan demikian, rantai nilai bukan sekadar jalur distribusi produk, tetapi juga instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan petani dan daya saing sektor pertanian.

B. Konsep Sistem Agribisnis

Sistem agribisnis adalah keseluruhan kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan pertanian, mulai dari penyediaan sarana produksi, proses produksi, pengolahan hasil, pemasaran, hingga pelayanan pendukung. Sistem ini mencerminkan bahwa kegiatan pertanian tidak dapat dipisahkan dari kegiatan bisnis lainnya. Setiap subsistem memiliki fungsi tertentu dan saling memengaruhi. Kelemahan pada satu subsistem dapat menghambat kinerja sistem secara keseluruhan.

Secara umum, sistem agribisnis terdiri atas lima subsistem utama. Pertama, subsistem hulu, yaitu kegiatan yang menyediakan sarana dan input produksi. Kedua, subsistem produksi atau usaha tani, yaitu kegiatan budidaya tanaman, peternakan, perikanan, atau perkebunan. Ketiga, subsistem hilir, yaitu kegiatan pengolahan hasil pertanian menjadi produk setengah jadi atau produk akhir. Keempat, subsistem pemasaran dan distribusi, yaitu kegiatan penyaluran produk dari produsen ke konsumen. Kelima, subsistem jasa penunjang, yaitu kegiatan yang mendukung seluruh proses agribisnis,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

seperti pembiayaan, penyuluhan, riset, asuransi, transportasi, pergudangan, teknologi informasi, dan kebijakan pemerintah.

Sistem agribisnis menempatkan pertanian sebagai kegiatan ekonomi yang harus dikelola secara efisien dan berorientasi pasar. Produksi pertanian tidak hanya diarahkan untuk menghasilkan jumlah yang banyak, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan pasar. Pasar membutuhkan produk yang berkualitas, aman, memiliki kontinuitas pasokan, harga kompetitif, dan sesuai preferensi konsumen. Oleh sebab itu, petani dan pelaku agribisnis perlu memahami bahwa keputusan produksi harus mempertimbangkan aspek permintaan, biaya, risiko, dan nilai tambah.

Dalam konteks pembangunan pertanian, sistem agribisnis membantu mengubah orientasi dari sekadar produksi menjadi orientasi nilai. Petani tidak hanya diposisikan sebagai produsen bahan mentah, tetapi sebagai bagian dari jaringan ekonomi yang dapat memperoleh nilai lebih melalui pengolahan, pengemasan, standardisasi, sertifikasi, dan pemasaran. Pendekatan ini menjadi penting karena banyak petani kecil masih menerima bagian nilai yang rendah dibandingkan pelaku di tingkat hilir. Melalui penguatan sistem agribisnis, nilai tambah dapat didistribusikan secara lebih adil kepada pelaku di sepanjang rantai nilai.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

C. Subsistem Hulu Agribisnis

Subsistem hulu merupakan bagian awal dalam sistem agribisnis yang menyediakan berbagai kebutuhan produksi pertanian. Input yang termasuk dalam subsistem hulu antara lain benih, bibit, pupuk, pestisida, pakan, obat hewan, alat mesin pertanian, teknologi produksi, modal usaha, dan informasi teknis. Kualitas input sangat menentukan hasil produksi. Benih yang berkualitas rendah dapat menyebabkan produktivitas rendah. Pupuk yang tidak sesuai kebutuhan tanah dapat menurunkan efisiensi biaya. Alat yang tidak memadai dapat memperlambat proses kerja. Karena itu, subsistem hulu memiliki posisi strategis dalam menentukan keberhasilan usaha tani.

Ketersediaan input yang tepat waktu, tepat jumlah, tepat mutu, dan tepat harga merupakan syarat penting bagi keberhasilan produksi pertanian. Petani sering menghadapi masalah ketika input sulit diperoleh pada waktu yang dibutuhkan atau harganya meningkat tajam. Kenaikan harga pupuk, pakan, energi, dan transportasi dapat meningkatkan biaya produksi dan menurunkan keuntungan petani. Oleh sebab itu, pengelolaan subsistem hulu perlu memperhatikan efisiensi distribusi input, transparansi harga, kualitas produk, dan akses petani terhadap sarana produksi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Subsistem hulu juga mencakup penyediaan teknologi. Teknologi pertanian dapat berupa varietas unggul, alat mesin pertanian, irigasi, sensor lahan, aplikasi digital, sistem informasi cuaca, dan teknologi pengendalian hama. Teknologi membantu meningkatkan produktivitas, mengurangi kehilangan hasil, menekan biaya, dan memperbaiki mutu produk. OECD dan FAO menekankan bahwa perkembangan pasar pertanian global dalam satu dekade ke depan perlu dilihat melalui aspek produksi, konsumsi, perdagangan, harga, serta penggunaan teknologi untuk mendukung keamanan pangan dan keberlanjutan sistem pangan (OECD & FAO, 2025).

Kelemahan subsistem hulu sering menjadi penyebab rendahnya produktivitas usaha tani. Petani kecil tidak selalu memiliki akses terhadap input bermutu karena keterbatasan modal, informasi, lokasi, dan jaringan pemasok. Beberapa petani membeli input dalam jumlah kecil sehingga harga yang diterima lebih mahal. Petani juga dapat terjebak pada penggunaan input yang tidak efisien karena kurangnya pendampingan teknis. Kondisi ini menunjukkan pentingnya peran kelompok tani, koperasi, penyuluh, pemerintah, lembaga keuangan, dan pelaku usaha dalam memperkuat akses input bagi petani.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

D. Subsistem Produksi atau Usaha Tani

Subsistem produksi merupakan inti dari kegiatan agribisnis karena pada tahap ini input diubah menjadi produk pertanian. Kegiatan produksi mencakup pengolahan lahan, pemilihan komoditas, penanaman, pemeliharaan, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit, pengairan, panen, serta pengelolaan tenaga kerja. Pada usaha peternakan, kegiatan produksi mencakup pemilihan bibit, pemberian pakan, pemeliharaan kandang, pengendalian penyakit, reproduksi, dan panen hasil ternak. Pada perikanan, kegiatan produksi mencakup persiapan kolam, penebaran benih, pemberian pakan, pengelolaan kualitas air, pengendalian penyakit, dan panen.

Keberhasilan subsistem produksi ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah kualitas sumber daya alam, terutama lahan, air, dan iklim. Lahan yang subur, air yang cukup, dan kondisi iklim yang sesuai akan mendukung produktivitas. Faktor kedua adalah kualitas input yang digunakan. Faktor ketiga adalah keterampilan petani atau pelaku usaha dalam menerapkan teknik budidaya. Faktor keempat adalah manajemen usaha, seperti perencanaan biaya, pengaturan tenaga kerja, pengendalian risiko, dan pencatatan produksi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Produksi pertanian memiliki risiko yang tinggi karena dipengaruhi faktor biologis dan alam. Perubahan cuaca, serangan hama, penyakit tanaman, kekeringan, banjir, dan fluktuasi suhu dapat mengganggu hasil produksi. Risiko tersebut dapat dikurangi melalui penggunaan teknologi, diversifikasi komoditas, asuransi pertanian, kalender tanam berbasis iklim, serta sistem peringatan dini. Pendekatan produksi modern tidak hanya menekankan peningkatan hasil, tetapi juga efisiensi, kualitas, ketahanan, dan keberlanjutan.

Dalam sistem agribisnis, produksi harus disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Petani perlu mengetahui komoditas apa yang dibutuhkan pasar, kualitas seperti apa yang diharapkan, kapan waktu permintaan tinggi, dan bagaimana standar produk yang diterima konsumen. Tanpa informasi pasar, petani dapat menghasilkan produk yang tidak sesuai kebutuhan atau menjual pada waktu harga rendah. Oleh karena itu, integrasi antara subsistem produksi dan subsistem pemasaran sangat penting.

E. Subsistem Pascapanen

Subsistem pascapanen adalah kegiatan yang dilakukan setelah produk pertanian dipanen sampai produk siap dijual, dikonsumsi, atau diolah lebih lanjut. Pascapanen mencakup sortasi, pencucian, pengeringan, pendinginan, pengemasan, penyimpanan, pengangkutan, dan pengendalian mutu. Tahap

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ini sangat penting karena banyak produk pertanian bersifat mudah rusak. Kualitas produk yang baik pada saat panen dapat menurun apabila penanganan pascapanen tidak tepat.

Kehilangan hasil pascapanen menjadi salah satu persoalan penting dalam pertanian. Kerusakan dapat terjadi karena penanganan kasar, keterlambatan distribusi, suhu yang tidak sesuai, kelembapan tinggi, serangan mikroorganisme, atau kemasan yang tidak memadai. Kehilangan hasil tidak hanya mengurangi pendapatan petani, tetapi juga mengurangi ketersediaan pangan dan meningkatkan pemborosan sumber daya. Oleh sebab itu, pascapanen harus dipahami sebagai bagian strategis dalam sistem agribisnis.

Pascapanen juga berperan dalam meningkatkan nilai tambah. Produk yang disortir, dikemas, dan diberi label dengan baik akan memiliki nilai jual lebih tinggi dibandingkan produk yang dijual secara curah tanpa standar. Produk yang dikeringkan, dibekukan, difermentasi, atau diolah menjadi produk siap konsumsi juga dapat memiliki umur simpan lebih panjang dan pasar lebih luas. Dengan demikian, subsistem pascapanen menjadi jembatan antara produksi dan pengolahan.

Dalam rantai nilai modern, pascapanen berkaitan erat dengan standar mutu dan keamanan pangan. Konsumen semakin memperhatikan kebersihan, keamanan, kesegaran, dan asal-usul produk. Pasar modern, hotel, restoran, industri

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

makanan, dan ekspor biasanya mensyaratkan standar tertentu. Petani dan pelaku agribisnis yang mampu memenuhi standar pascapanen akan memiliki peluang lebih besar untuk masuk ke pasar bernilai tinggi.

F. Subsistem Pengolahan Hasil Pertanian

Subsistem pengolahan merupakan kegiatan mengubah produk pertanian mentah menjadi produk setengah jadi atau produk akhir. Pengolahan dapat dilakukan secara sederhana maupun modern. Contohnya adalah pengolahan singkong menjadi tepung, keripik, atau tape; pengolahan jagung menjadi pakan atau tepung; pengolahan cabai menjadi saus; pengolahan susu menjadi yoghurt; pengolahan kopi menjadi bubuk kopi; dan pengolahan daging ayam menjadi produk beku atau makanan siap saji.

Pengolahan hasil pertanian memiliki beberapa manfaat. Pertama, meningkatkan nilai tambah produk. Produk yang diolah biasanya memiliki harga lebih tinggi dibandingkan bahan mentah. Kedua, memperpanjang umur simpan. Produk segar mudah rusak, sedangkan produk olahan dapat bertahan lebih lama. Ketiga, memperluas pasar. Produk olahan dapat dijual ke pasar yang lebih luas karena lebih mudah disimpan dan dikirim. Keempat, menyerap tenaga kerja. Industri pengolahan menciptakan pekerjaan baru di bidang produksi, pengemasan, pemasaran, logistik, dan administrasi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pengolahan hasil juga dapat memperkuat ekonomi pedesaan. Apabila pengolahan dilakukan dekat dengan wilayah produksi, maka nilai tambah tidak hanya dinikmati oleh pelaku industri besar di kota, tetapi juga oleh masyarakat desa. Desa dapat mengembangkan usaha mikro, kecil, dan menengah berbasis komoditas lokal. Misalnya, desa penghasil pisang dapat mengembangkan keripik pisang, desa penghasil kopi dapat mengembangkan kopi bubuk kemasan, dan desa penghasil susu dapat mengembangkan produk olahan susu.

Pengembangan pengolahan hasil membutuhkan dukungan teknologi, pelatihan, modal, izin usaha, standar mutu, kemasan, dan pemasaran. Banyak pelaku usaha kecil memiliki potensi produk yang baik, tetapi terkendala pada kualitas kemasan, konsistensi rasa, izin edar, pencatatan keuangan, dan akses pasar. Oleh sebab itu, pengolahan hasil pertanian harus didukung oleh ekosistem agribisnis yang kuat.

G. Subsistem Pemasaran dan Distribusi

Pemasaran merupakan kegiatan menghubungkan produk pertanian dengan konsumen. Pemasaran tidak hanya berarti menjual produk, tetapi mencakup proses memahami kebutuhan konsumen, menentukan harga, memilih saluran distribusi, melakukan promosi, menjaga kualitas, dan membangun hubungan pasar. Dalam agribisnis, pemasaran menjadi salah satu titik lemah yang sering dihadapi petani. Banyak petani

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

mampu menghasilkan produk, tetapi belum mampu memperoleh harga yang baik karena posisi tawar lemah, informasi pasar terbatas, dan ketergantungan pada pedagang perantara.

Distribusi berperan memastikan produk bergerak dari lokasi produksi ke lokasi konsumsi. Distribusi produk pertanian membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan penanganan yang baik karena banyak produk bersifat mudah rusak. Infrastruktur jalan, transportasi, gudang, pasar, rantai dingin, dan sistem informasi menjadi faktor penting dalam distribusi. Distribusi yang tidak efisien dapat menyebabkan biaya tinggi, kerusakan produk, keterlambatan pasokan, dan harga konsumen yang mahal.

Pemasaran produk pertanian juga semakin dipengaruhi oleh perubahan perilaku konsumen. Konsumen modern tidak hanya mempertimbangkan harga, tetapi juga kualitas, keamanan, kemasan, kepraktisan, keberlanjutan, dan citra produk. Produk pertanian yang memiliki cerita asal-usul, merek lokal, sertifikasi organik, atau identitas geografis tertentu dapat memiliki nilai pasar lebih tinggi. FAO menekankan bahwa pengembangan rantai nilai pangan berkelanjutan dapat dilakukan melalui penguatan akses pasar produk lokal, indikasi geografis, kontrak pertanian yang bertanggung jawab, serta kemitraan publik-swasta (FAO, 2024).

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Digitalisasi membuka peluang baru dalam pemasaran agribisnis. Melalui platform digital, petani dan pelaku UMKM dapat memasarkan produk langsung kepada konsumen, restoran, toko, atau pedagang besar. Digitalisasi juga membantu penyebaran informasi harga, promosi produk, pencatatan transaksi, dan perluasan jaringan usaha. World Bank menyoroti bahwa kemajuan digitalisasi dapat membantu mengagregasi usaha pertanian serta menghubungkan petani dengan pembeli dan layanan keuangan (World Bank, 2024).

H. Rantai Nilai Produk Pertanian

Rantai nilai produk pertanian adalah rangkaian kegiatan yang menciptakan nilai sejak input disediakan sampai produk diterima oleh konsumen akhir. Setiap tahap dalam rantai nilai dapat menambah nilai produk, baik melalui peningkatan kualitas, perubahan bentuk, pengemasan, penyimpanan, distribusi, maupun pelayanan. Rantai nilai berbeda dari rantai pasok. Rantai pasok lebih menekankan aliran barang, sedangkan rantai nilai menekankan penciptaan nilai ekonomi pada setiap tahap.

Dalam rantai nilai pertanian, pelaku yang terlibat dapat meliputi penyedia input, petani, pengumpul, pedagang, pengolah, distributor, pengecer, eksportir, lembaga pembiayaan, penyuluh, pemerintah, dan konsumen. Hubungan antar pelaku dapat bersifat sederhana atau kompleks. Pada

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

rantai nilai tradisional, petani biasanya menjual produk kepada pengumpul, lalu produk bergerak ke pedagang besar, pasar, dan konsumen. Pada rantai nilai modern, petani dapat terhubung dengan koperasi, industri pengolahan, pasar ritel, restoran, eksportir, atau platform digital.

Analisis rantai nilai penting untuk mengetahui bagian mana yang memperoleh nilai paling besar dan bagian mana yang masih lemah. Dalam banyak kasus, petani memperoleh bagian nilai yang kecil karena menjual produk mentah tanpa pengolahan, standar mutu, atau akses pasar langsung. Nilai yang lebih besar sering muncul di tahap pengolahan, pengemasan, distribusi, dan penjualan eceran. Dengan memahami rantai nilai, strategi peningkatan pendapatan petani dapat diarahkan pada penguatan posisi petani di tahap yang menghasilkan nilai tambah.

Penguatan rantai nilai dapat dilakukan melalui beberapa cara. Pertama, meningkatkan kualitas produk sejak tahap produksi. Kedua, memperbaiki penanganan pascapanen. Ketiga, mengembangkan pengolahan sederhana. Keempat, memperkuat kelembagaan petani agar memiliki skala ekonomi. Kelima, membangun kemitraan dengan pelaku hilir. Keenam, memperluas akses informasi pasar. Ketujuh, menggunakan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

teknologi digital. Kedelapan, memperkuat standar mutu, sertifikasi, dan branding produk.

I. Kelembagaan dalam Sistem Agribisnis

Kelembagaan memiliki peran penting dalam sistem agribisnis karena banyak petani kecil menghadapi keterbatasan secara individu. Skala lahan kecil, modal terbatas, akses teknologi rendah, posisi tawar lemah, dan keterbatasan informasi membuat petani sulit bersaing apabila bergerak sendiri. Kelembagaan seperti kelompok tani, gabungan kelompok tani, koperasi, BUMDes, asosiasi komoditas, dan kemitraan usaha dapat menjadi sarana untuk memperkuat posisi petani dalam sistem agribisnis.

Kelompok tani dapat membantu petani memperoleh pelatihan, penyuluhan, bantuan input, dan informasi teknologi. Koperasi dapat membantu pengadaan input secara kolektif, pemasaran bersama, penyimpanan hasil, pengolahan produk, dan akses pembiayaan. BUMDes dapat berperan sebagai lembaga ekonomi desa yang mengelola potensi pertanian lokal. Kemitraan dengan perusahaan dapat membuka akses pasar, teknologi, standar mutu, dan pembiayaan, sepanjang dilakukan secara adil dan transparan.

Kelembagaan juga penting dalam membangun kepercayaan antar pelaku rantai nilai. Hubungan bisnis membutuhkan komitmen, standar, jadwal pasokan, kualitas produk, dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

mekanisme pembayaran. Petani yang tergabung dalam kelembagaan lebih mudah memenuhi permintaan pasar dalam jumlah besar dan kualitas seragam. Kelembagaan juga dapat membantu petani menyusun kontrak, mengelola risiko, dan memperkuat negosiasi harga.

IFAD menekankan pentingnya investasi pada masyarakat pedesaan untuk memperkuat ketahanan, akses layanan, infrastruktur, pembiayaan, dan kemampuan menghadapi ketidakpastian (IFAD, 2024). Dalam konteks agribisnis, investasi tersebut dapat diarahkan untuk memperkuat kelembagaan petani, membangun infrastruktur rantai nilai, dan meningkatkan kapasitas masyarakat desa agar mampu masuk ke pasar yang lebih luas.

J. Tantangan dalam Sistem Agribisnis dan Rantai Nilai

Sistem agribisnis menghadapi berbagai tantangan. Tantangan pertama adalah lemahnya integrasi antar subsistem. Banyak petani belum terhubung secara kuat dengan penyedia input, lembaga pembiayaan, pengolah, distributor, dan pasar akhir. Akibatnya, kegiatan produksi sering berjalan tanpa kepastian pasar. Petani menanam berdasarkan kebiasaan, bukan berdasarkan informasi permintaan pasar.

Tantangan kedua adalah rendahnya nilai tambah di tingkat petani. Banyak produk pertanian dijual dalam bentuk mentah, tanpa sortasi, pengemasan, pengolahan, atau branding. Kondisi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ini membuat petani menerima harga rendah, sedangkan nilai tambah lebih besar dinikmati oleh pelaku hilir. Rendahnya nilai tambah juga disebabkan oleh keterbatasan teknologi pascapanen, modal, dan pengetahuan bisnis.

Tantangan ketiga adalah tingginya biaya logistik. Produk pertanian sering berasal dari wilayah pedesaan yang jauh dari pasar utama. Infrastruktur jalan, transportasi, gudang, dan rantai dingin yang belum memadai dapat meningkatkan biaya distribusi. Biaya logistik yang tinggi menyebabkan harga di tingkat konsumen meningkat, sementara harga di tingkat petani tetap rendah.

Tantangan keempat adalah asimetri informasi. Petani sering tidak memiliki informasi yang memadai mengenai harga pasar, permintaan konsumen, standar mutu, dan peluang penjualan. Ketimpangan informasi ini membuat posisi tawar petani menjadi lemah. Digitalisasi dapat mengurangi masalah ini, tetapi perlu didukung oleh literasi digital, akses internet, dan kelembagaan.

Tantangan kelima adalah risiko perubahan iklim dan gangguan pasokan. Rantai nilai pertanian sangat rentan terhadap kekeringan, banjir, serangan hama, gangguan transportasi, dan fluktuasi harga global. OECD dan FAO mencatat bahwa prospek pasar pertanian global dipengaruhi oleh perkembangan produksi, konsumsi, perdagangan, harga,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dan teknologi dalam konteks keamanan pangan serta keberlanjutan lingkungan (OECD & FAO, 2025).

Tantangan keenam adalah rendahnya kapasitas manajerial pelaku agribisnis kecil. Banyak pelaku usaha belum memiliki pencatatan keuangan, perencanaan produksi, analisis biaya, strategi pemasaran, dan standar operasional yang baik. Padahal, agribisnis membutuhkan kemampuan teknis sekaligus kemampuan manajerial.

K. Strategi Penguatan Sistem Agribisnis

Penguatan sistem agribisnis perlu dilakukan secara menyeluruh dari hulu sampai hilir. Strategi pertama adalah memperbaiki akses input. Petani harus memperoleh benih, pupuk, pakan, alat, teknologi, dan modal dengan harga yang wajar dan kualitas yang baik. Pemerintah, koperasi, BUMDes, dan sektor swasta dapat bekerja sama dalam membangun sistem pengadaan input yang efisien dan transparan.

Strategi kedua adalah meningkatkan produktivitas dan kualitas produksi. Petani perlu memperoleh pendampingan teknis, penyuluhan, pelatihan, dan akses teknologi. Produktivitas yang tinggi harus disertai kualitas yang sesuai standar pasar. Produksi yang tidak sesuai standar akan sulit masuk ke pasar bernilai tinggi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Strategi ketiga adalah memperkuat pascapanen dan pengolahan. Petani dan pelaku usaha perlu didukung dengan alat pengering, ruang penyimpanan, kemasan, mesin pengolahan, pelatihan keamanan pangan, dan akses sertifikasi. Pengolahan hasil dapat meningkatkan nilai tambah, memperluas pasar, dan mengurangi kehilangan hasil.

Strategi keempat adalah memperkuat kelembagaan petani. Kelompok tani, koperasi, dan BUMDes dapat menjadi penghubung antara petani dengan pasar, lembaga keuangan, pemerintah, dan pelaku usaha. Kelembagaan yang baik dapat memperkuat skala ekonomi, menurunkan biaya transaksi, dan meningkatkan posisi tawar petani.

Strategi kelima adalah membangun kemitraan rantai nilai. Kemitraan dapat dilakukan antara petani dengan industri pengolahan, ritel modern, restoran, eksportir, lembaga keuangan, dan platform digital. Kemitraan yang sehat harus didasarkan pada transparansi harga, kejelasan standar mutu, pembagian risiko, dan kepastian pembayaran.

Strategi keenam adalah memanfaatkan digitalisasi. Teknologi digital dapat membantu pemasaran, pencatatan transaksi, informasi harga, prediksi cuaca, pemantauan produksi, dan akses pembiayaan. Digitalisasi tidak boleh hanya dipahami sebagai penggunaan aplikasi, tetapi sebagai

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

perubahan cara kerja agribisnis agar lebih efisien, terbuka, dan terhubung.

Strategi ketujuh adalah memperkuat kebijakan pendukung. Pemerintah perlu menyediakan infrastruktur, regulasi, insentif, perlindungan petani, data pasar, dan fasilitas pembiayaan. Sistem agribisnis tidak dapat berkembang hanya oleh petani, tetapi membutuhkan dukungan ekosistem kebijakan yang konsisten.

BAB VIII
PENGELOLAAN PRODUKSI DAN
TEKNOLOGI DALAM USAHA PERTANIAN

A. Pendahuluan

Pengelolaan produksi merupakan inti dari keberhasilan usaha pertanian karena berhubungan langsung dengan kemampuan petani atau pelaku agribisnis dalam menghasilkan produk yang berkualitas, efisien, dan berkelanjutan. Produksi pertanian tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lahan dan tenaga kerja, tetapi juga oleh kemampuan mengelola input, memilih teknologi, membaca kondisi alam, mengatur biaya, serta menyesuaikan kegiatan usaha dengan kebutuhan pasar. Dalam konteks agribisnis modern, produksi pertanian tidak lagi cukup dijalankan berdasarkan kebiasaan turun-temurun semata, tetapi perlu didukung oleh pengetahuan, pencatatan, perencanaan, teknologi, dan evaluasi yang berkelanjutan.

Usaha pertanian memiliki karakteristik yang berbeda dari usaha industri. Produksi pertanian sangat bergantung pada faktor biologis dan ekologis, seperti tanah, air, iklim, tanaman, ternak, mikroorganisme, serta keseimbangan lingkungan. Petani tidak hanya mengelola benda mati, tetapi mengelola makhluk hidup yang memiliki siklus pertumbuhan tertentu. Oleh karena itu, pengelolaan produksi pertanian membutuhkan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ketepatan waktu, ketelitian teknis, dan kemampuan mengambil keputusan berdasarkan kondisi lapangan. Keterlambatan menanam, kesalahan pemupukan, penggunaan benih yang kurang tepat, atau pengendalian hama yang terlambat dapat berdampak langsung terhadap hasil produksi.

Teknologi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pertanian. Teknologi dapat hadir dalam bentuk benih unggul, alat mesin pertanian, sistem irigasi, pupuk hayati, pestisida nabati, sensor tanah, aplikasi informasi cuaca, pemasaran digital, hingga pertanian presisi. FAO menegaskan bahwa teknologi digital dalam pertanian perlu diarahkan bukan hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk memastikan inklusivitas bagi petani kecil yang menjadi bagian penting dalam sistem pangan dunia (FAO, 2024). Artinya, teknologi pertanian harus dapat diakses, dipahami, dan dimanfaatkan oleh pelaku usaha tani, termasuk petani kecil di pedesaan.

Pengelolaan produksi dan teknologi juga berkaitan dengan efisiensi. Efisiensi produksi berarti kemampuan menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan input secara tepat. Petani yang menggunakan input secara berlebihan belum tentu memperoleh hasil lebih tinggi, bahkan dapat mengalami pemborosan biaya dan kerusakan lingkungan. Sebaliknya, petani yang mampu menyesuaikan penggunaan input dengan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kebutuhan tanaman atau ternak akan memperoleh hasil lebih baik dengan biaya yang lebih terkendali. Dalam situasi harga input yang terus berubah, efisiensi menjadi kunci penting untuk menjaga keuntungan usaha tani.

Pada saat yang sama, produksi pertanian harus menghadapi tekanan perubahan iklim. Kekeringan, banjir, suhu ekstrem, serangan hama, dan perubahan pola musim semakin memengaruhi hasil pertanian. World Bank mencatat bahwa pada tahun fiskal 2024, proyek-proyek aktifnya di sektor pertanian dan pangan telah mendukung 4,7 juta petani dalam mengadopsi teknologi pertanian yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya memperkuat pertanian cerdas iklim (World Bank, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa teknologi dan pengelolaan produksi tidak dapat dipisahkan dari agenda adaptasi iklim dan keberlanjutan.

B. Konsep Produksi dalam Usaha Pertanian

Produksi dalam usaha pertanian adalah proses mengubah berbagai input menjadi output berupa hasil pertanian. Input yang digunakan dapat berupa lahan, benih, bibit, pupuk, pakan, air, tenaga kerja, modal, alat, teknologi, dan informasi. Output yang dihasilkan dapat berupa padi, jagung, sayuran, buah-buahan, ternak, telur, susu, ikan, hasil perkebunan, atau produk pertanian lainnya. Proses produksi pertanian berlangsung

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

melalui tahapan tertentu sesuai jenis komoditas yang diusahakan.

Dalam usaha tanaman pangan, produksi dimulai dari pemilihan lahan, pengolahan tanah, pemilihan benih, penanaman, pemupukan, pengairan, pengendalian hama, panen, dan pascapanen. Dalam usaha peternakan, produksi dimulai dari pemilihan bibit, penyediaan kandang, pemberian pakan, pemeliharaan kesehatan, pengaturan reproduksi, panen, dan pemasaran hasil. Dalam usaha hortikultura, produksi sangat memperhatikan kualitas benih, pemeliharaan intensif, pengendalian kelembapan, pemanenan tepat waktu, dan penanganan pascapanen yang cepat.

Produksi pertanian memiliki tujuan utama untuk menghasilkan produk yang bernilai ekonomi. Namun, tujuan tersebut tidak hanya berhubungan dengan jumlah hasil, tetapi juga dengan kualitas, kontinuitas, keamanan, dan daya saing produk. Produk yang banyak tetapi kualitasnya rendah dapat sulit diterima pasar. Produk yang berkualitas tetapi tidak tersedia secara berkelanjutan juga dapat kehilangan peluang pasar. Oleh sebab itu, pengelolaan produksi harus menyeimbangkan kuantitas, kualitas, efisiensi, dan keberlanjutan.

Dalam perspektif agribisnis, produksi pertanian harus dirancang sebagai bagian dari rantai nilai. Petani perlu

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

mengetahui siapa pembeli produknya, standar seperti apa yang dibutuhkan, waktu panen yang sesuai, dan harga yang mungkin diterima. Produksi yang tidak berorientasi pasar dapat menyebabkan kelebihan pasokan, harga jatuh, atau produk tidak terserap. Oleh karena itu, pengelolaan produksi harus dikaitkan dengan informasi pasar dan strategi pemasaran.

C. Faktor-Faktor Produksi Pertanian

Faktor produksi adalah semua sumber daya yang digunakan dalam proses menghasilkan produk pertanian. Faktor pertama adalah lahan. Lahan menjadi basis utama dalam banyak kegiatan pertanian karena menjadi tempat tumbuh tanaman, tempat pemeliharaan ternak, atau lokasi usaha agribisnis. Kualitas lahan ditentukan oleh kesuburan tanah, tekstur tanah, ketersediaan air, topografi, drainase, dan kondisi lingkungan. Lahan yang subur dan dikelola dengan baik akan mendukung produktivitas yang lebih tinggi.

Faktor kedua adalah tenaga kerja. Tenaga kerja berperan dalam menjalankan kegiatan produksi, mulai dari pengolahan lahan hingga panen. Dalam pertanian tradisional, tenaga kerja manusia masih sangat dominan. Dalam pertanian modern, peran tenaga kerja berubah karena sebagian pekerjaan mulai dibantu alat dan mesin. Namun, tenaga kerja tetap penting karena manusia menjadi pengambil keputusan, pengawas,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

operator teknologi, dan pengelola usaha. Kualitas tenaga kerja sangat memengaruhi keberhasilan produksi.

Faktor ketiga adalah modal. Modal dibutuhkan untuk membeli input, membayar tenaga kerja, menyewa alat, memperbaiki lahan, membangun kandang, membeli pakan, serta membiayai kegiatan produksi lainnya. Keterbatasan modal sering menjadi hambatan bagi petani kecil. Modal yang terbatas dapat menyebabkan penggunaan input tidak optimal, keterlambatan kegiatan produksi, dan rendahnya produktivitas.

Faktor keempat adalah teknologi. Teknologi dapat meningkatkan kemampuan petani dalam mengelola produksi secara lebih efisien. Benih unggul dapat meningkatkan potensi hasil. Mesin pertanian dapat mempercepat pekerjaan. Sistem irigasi dapat menjaga ketersediaan air. Aplikasi digital dapat membantu pengambilan keputusan. Teknologi juga dapat mengurangi risiko produksi apabila digunakan secara tepat.

Faktor kelima adalah manajemen. Manajemen mencakup kemampuan merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan produksi. Petani yang memiliki manajemen baik akan mampu menentukan jadwal tanam, menghitung biaya, memilih input, mengatur tenaga kerja, memantau pertumbuhan tanaman, dan mengambil keputusan ketika terjadi masalah. Manajemen menjadi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pembeda antara usaha pertanian yang sekadar berjalan dan usaha pertanian yang berkembang.

Faktor keenam adalah informasi. Informasi cuaca, harga pasar, serangan hama, teknologi baru, kebijakan pemerintah, dan permintaan konsumen sangat penting dalam produksi pertanian. Petani yang memiliki akses informasi lebih baik dapat mengambil keputusan lebih cepat dan tepat. Dalam era digital, informasi menjadi faktor produksi baru yang sangat menentukan.

D. Perencanaan Produksi Pertanian

Perencanaan produksi adalah proses menyusun langkah-langkah kegiatan usaha tani sebelum produksi dilakukan. Perencanaan diperlukan agar kegiatan pertanian berjalan lebih terarah, efisien, dan sesuai tujuan usaha. Tanpa perencanaan, petani dapat mengalami kesalahan dalam memilih komoditas, menentukan waktu tanam, membeli input, mengatur tenaga kerja, atau memperkirakan biaya.

Perencanaan produksi dimulai dari pemilihan komoditas. Pemilihan komoditas harus mempertimbangkan kesesuaian lahan, iklim, ketersediaan air, permintaan pasar, harga, kemampuan teknis, modal, dan risiko. Komoditas yang cocok secara teknis belum tentu menguntungkan secara ekonomi apabila permintaan pasar rendah. Sebaliknya, komoditas yang harganya tinggi belum tentu cocok ditanam di semua wilayah.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Oleh sebab itu, pemilihan komoditas harus dilakukan secara rasional.

Langkah berikutnya adalah menyusun kalender produksi. Kalender produksi memuat jadwal kegiatan mulai dari persiapan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemupukan, pengendalian hama, panen, hingga pascapanen. Kalender produksi penting karena pertanian sangat bergantung pada waktu. Keterlambatan satu tahap dapat memengaruhi tahap berikutnya. Misalnya, keterlambatan tanam dapat menyebabkan tanaman terkena musim kering pada fase kritis.

Perencanaan produksi juga mencakup perhitungan kebutuhan input. Petani perlu menghitung kebutuhan benih, pupuk, pestisida, air, tenaga kerja, alat, dan biaya. Perhitungan input membantu mencegah kekurangan atau kelebihan penggunaan sarana produksi. Kelebihan input dapat menyebabkan pemborosan, sedangkan kekurangan input dapat menurunkan hasil.

Selain itu, perencanaan produksi harus memasukkan analisis risiko. Risiko pertanian dapat berasal dari cuaca, hama, penyakit, harga, tenaga kerja, dan akses pasar. Petani perlu menyiapkan langkah antisipasi, seperti memilih varietas tahan, menyediakan sumber air alternatif, menggunakan pengendalian hama terpadu, melakukan diversifikasi usaha, atau menjalin kontrak pemasaran. Perencanaan yang baik tidak

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menghilangkan risiko sepenuhnya, tetapi dapat mengurangi dampaknya.

E. Pengelolaan Input Produksi

Pengelolaan input produksi merupakan bagian penting dalam usaha pertanian karena input menentukan biaya dan hasil. Input yang digunakan secara tepat dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan input yang digunakan secara tidak tepat dapat menimbulkan kerugian. Pengelolaan input harus memperhatikan prinsip tepat jenis, tepat dosis, tepat waktu, tepat cara, dan tepat sasaran.

Benih atau bibit merupakan input utama. Penggunaan benih unggul dapat meningkatkan potensi hasil, ketahanan terhadap penyakit, dan keseragaman produk. Namun, benih unggul tetap memerlukan pengelolaan yang baik. Benih yang baik tidak akan menghasilkan produksi optimal apabila ditanam pada lahan yang tidak sesuai atau tidak mendapat pemeliharaan yang tepat.

Pupuk merupakan input penting untuk menyediakan unsur hara. Pemupukan harus disesuaikan dengan kebutuhan tanaman dan kondisi tanah. Penggunaan pupuk secara berlebihan dapat meningkatkan biaya dan mencemari lingkungan. Penggunaan pupuk yang terlalu sedikit dapat menyebabkan tanaman kekurangan unsur hara. Oleh karena itu, pemupukan sebaiknya didasarkan pada pengamatan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

lapangan, pengalaman produksi, dan apabila memungkinkan, hasil uji tanah.

Air juga menjadi input penting. Ketersediaan air menentukan pertumbuhan tanaman, terutama pada fase kritis. Pengelolaan air yang baik dapat dilakukan melalui irigasi, embung, saluran drainase, mulsa, dan konservasi tanah. Pada daerah yang menghadapi risiko kekeringan, efisiensi penggunaan air menjadi sangat penting. Teknologi irigasi tetes, pompa tenaga surya, dan sensor kelembapan tanah dapat membantu penggunaan air secara lebih efisien.

Pestisida dan obat-obatan pertanian perlu digunakan secara hati-hati. Pengendalian hama dan penyakit sebaiknya tidak hanya bergantung pada bahan kimia, tetapi menggunakan pendekatan pengendalian hama terpadu. Pendekatan ini menggabungkan penggunaan varietas tahan, sanitasi lahan, rotasi tanaman, musuh alami, pestisida nabati, dan pestisida kimia secara bijak. Tujuannya adalah menekan hama tanpa merusak lingkungan dan kesehatan manusia.

F. Teknologi dalam Usaha Pertanian

Teknologi pertanian adalah penerapan ilmu pengetahuan, alat, metode, dan inovasi untuk meningkatkan produksi, efisiensi, kualitas, dan keberlanjutan usaha pertanian. Teknologi dapat bersifat sederhana maupun canggih. Teknologi sederhana misalnya penggunaan mulsa, kompos, alat tanam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

manual, fermentasi pakan, dan pengeringan hasil. Teknologi canggih misalnya drone, sensor tanah, citra satelit, aplikasi digital, mesin panen, rumah kaca, hidroponik, dan sistem pertanian presisi.

Teknologi memiliki beberapa fungsi utama dalam pertanian. Pertama, meningkatkan produktivitas. Benih unggul, pemupukan tepat, dan irigasi yang baik dapat meningkatkan hasil per satuan lahan. Kedua, mengurangi biaya dan tenaga kerja. Mekanisasi dapat mempercepat pengolahan lahan, penanaman, panen, dan pascapanen. Ketiga, memperbaiki mutu produk. Teknologi pascapanen, pengemasan, dan penyimpanan dapat menjaga kualitas hasil. Keempat, mengurangi risiko. Teknologi informasi cuaca dan pemantauan hama dapat membantu petani mengambil tindakan lebih cepat.

Teknologi digital menjadi salah satu perkembangan penting dalam pertanian modern. Digitalisasi dapat membantu petani memperoleh informasi harga, prakiraan cuaca, rekomendasi pemupukan, akses pembiayaan, pencatatan usaha, dan pemasaran. FAO menyatakan bahwa digitalisasi pertanian dapat mendukung inovasi dan ketahanan, tetapi manfaatnya belum merata karena sebagian wilayah masih menghadapi keterbatasan infrastruktur, sumber daya, literasi digital, dan kapasitas inovasi (FAO, 2024). Oleh karena itu, teknologi digital

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

perlu disertai pelatihan dan pendampingan agar benar-benar dapat dimanfaatkan petani.

Pertanian presisi merupakan salah satu bentuk teknologi yang berkembang. Pertanian presisi menggunakan data untuk menentukan kebutuhan tanaman secara lebih tepat. Contohnya adalah penggunaan sensor untuk mengukur kelembapan tanah, drone untuk memantau kondisi tanaman, citra satelit untuk melihat kesehatan lahan, dan aplikasi untuk menghitung kebutuhan pupuk. World Bank menjelaskan bahwa teknik pertanian cerdas iklim dan pertanian presisi dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan petani, memperkuat ketahanan masyarakat pedesaan, serta membantu mitigasi perubahan iklim (World Bank, 2021).

Namun, adopsi teknologi tidak selalu mudah. Petani dapat menghadapi hambatan seperti biaya investasi tinggi, keterbatasan pengetahuan, akses internet rendah, kurangnya layanan teknis, dan ketidakpastian manfaat. Oleh karena itu, teknologi pertanian harus dipilih sesuai kebutuhan, skala usaha, kemampuan petani, dan kondisi wilayah. Teknologi yang baik bukan selalu yang paling mahal atau paling canggih, tetapi yang paling sesuai dan memberikan manfaat nyata.

G. Mekanisasi Pertanian

Mekanisasi pertanian adalah penggunaan alat dan mesin untuk membantu pekerjaan pertanian. Mekanisasi dapat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

diterapkan pada berbagai tahap, seperti pengolahan tanah, penanaman, pemupukan, penyemprotan, panen, perontokan, pengeringan, penggilingan, dan pengangkutan. Mekanisasi bertujuan meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses produksi, mengurangi kehilangan hasil, dan mengatasi keterbatasan tenaga kerja.

Dalam banyak wilayah, mekanisasi menjadi penting karena tenaga kerja pertanian semakin terbatas. Regenerasi petani yang rendah dan meningkatnya pilihan kerja di luar pertanian menyebabkan ketersediaan tenaga kerja lapangan berkurang. Alat mesin pertanian dapat membantu mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manual, terutama pada musim tanam dan panen yang membutuhkan pekerjaan cepat.

Mekanisasi juga dapat meningkatkan ketepatan waktu. Dalam produksi padi, misalnya, keterlambatan pengolahan lahan atau panen dapat memengaruhi hasil. Mesin tanam, traktor, dan mesin panen dapat mempercepat pekerjaan sehingga jadwal produksi lebih terkendali. Pada tahap pascapanen, mesin pengering dan penggiling dapat membantu menjaga mutu hasil.

Namun, mekanisasi memerlukan perencanaan. Tidak semua alat cocok untuk semua kondisi lahan. Lahan sempit, topografi sulit, modal terbatas, dan kurangnya operator terlatih dapat menjadi hambatan. Oleh sebab itu, mekanisasi dapat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dilakukan melalui sistem sewa alat, unit jasa alat mesin pertanian, koperasi, atau kelompok tani. Dengan sistem kolektif, petani kecil dapat memperoleh manfaat mekanisasi tanpa harus membeli mesin sendiri.

H. Efisiensi Teknis dalam Pertanian

Efisiensi teknis adalah kemampuan suatu usaha tani menghasilkan output maksimum dari sejumlah input tertentu, atau menghasilkan output tertentu dengan penggunaan input minimum. Dalam bahasa sederhana, efisiensi teknis menunjukkan seberapa baik petani menggunakan sumber daya yang dimiliki. Petani yang efisien mampu memperoleh hasil tinggi tanpa pemborosan input.

Efisiensi teknis penting karena banyak petani menghadapi keterbatasan lahan, modal, dan tenaga kerja. Jika input digunakan secara tidak tepat, biaya produksi meningkat dan keuntungan menurun. Misalnya, penggunaan pupuk berlebihan tidak selalu meningkatkan hasil, tetapi pasti meningkatkan biaya. Penggunaan pestisida yang tidak tepat dapat merusak lingkungan dan menimbulkan resistensi hama. Penggunaan tenaga kerja yang tidak terorganisasi dapat memperlambat proses produksi.

Peningkatan efisiensi teknis dapat dilakukan melalui beberapa cara. Pertama, menggunakan input sesuai kebutuhan. Kedua, menerapkan praktik budidaya yang baik. Ketiga,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memperbaiki keterampilan tenaga kerja. Keempat, menggunakan teknologi yang tepat. Kelima, melakukan pencatatan biaya dan hasil. Keenam, mengevaluasi kegiatan produksi setelah panen. Ketujuh, membandingkan hasil usaha dengan standar atau pengalaman musim sebelumnya.

Efisiensi teknis juga berkaitan dengan produktivitas. Produktivitas menunjukkan hasil per satuan input, misalnya ton per hektare, kilogram per ekor, atau produksi per tenaga kerja. Namun, produktivitas tinggi belum tentu efisien apabila biaya yang digunakan terlalu besar. Oleh karena itu, petani perlu melihat hasil dan biaya secara bersamaan. Usaha yang baik adalah usaha yang mampu menghasilkan produk berkualitas dengan biaya yang rasional.

I. Inovasi Produksi Pertanian

Inovasi produksi pertanian adalah pembaruan cara, alat, metode, atau sistem dalam kegiatan produksi untuk meningkatkan hasil, efisiensi, kualitas, atau keberlanjutan. Inovasi dapat berasal dari penelitian, pengalaman petani, penyuluhan, perguruan tinggi, perusahaan, atau komunitas lokal. Inovasi tidak selalu berupa teknologi tinggi. Perubahan pola tanam, penggunaan pupuk organik, pengolahan limbah, sistem tumpang sari, dan pencatatan usaha juga merupakan bentuk inovasi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Salah satu inovasi penting adalah pertanian ramah lingkungan. Penggunaan pupuk organik, kompos, biofertilizer, pestisida nabati, dan pengendalian hama terpadu dapat mengurangi ketergantungan pada input kimia. Inovasi ini penting karena pertanian harus menjaga kesuburan tanah dan kesehatan lingkungan. FAO dalam *The State of Food and Agriculture 2024* menekankan pentingnya transformasi sistem agrifood yang lebih bernilai, inklusif, tangguh, dan berkelanjutan melalui pendekatan kebijakan dan investasi yang tepat (FAO, 2024).

Inovasi lain adalah diversifikasi usaha. Petani dapat menggabungkan tanaman pangan, hortikultura, peternakan, dan pengolahan hasil untuk mengurangi risiko. Misalnya, petani dapat menanam sayuran sekaligus memelihara ayam kampung, menggunakan limbah tanaman sebagai pakan atau kompos, dan memanfaatkan kotoran ternak sebagai pupuk. Model seperti ini dapat mendukung ekonomi sirkular di tingkat usaha tani.

Inovasi juga dapat dilakukan melalui pengolahan hasil. Petani atau kelompok tani dapat mengubah produk mentah menjadi produk olahan bernilai tambah. Cabai dapat diolah menjadi sambal kemasan, singkong menjadi tepung, pisang menjadi keripik, susu menjadi yoghurt, dan rempah menjadi minuman herbal. Inovasi pengolahan membantu

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memperpanjang umur simpan, memperluas pasar, dan meningkatkan pendapatan.

J. Pengelolaan Risiko Produksi

Risiko produksi merupakan kemungkinan terjadinya gangguan yang menyebabkan hasil pertanian tidak sesuai harapan. Risiko dapat berasal dari faktor alam, biologis, teknis, ekonomi, dan sosial. Risiko alam meliputi banjir, kekeringan, angin kencang, suhu ekstrem, dan perubahan musim. Risiko biologis meliputi hama, penyakit tanaman, kematian ternak, dan gangguan organisme. Risiko teknis meliputi kesalahan budidaya, kerusakan alat, atau keterlambatan pemupukan. Risiko ekonomi meliputi kenaikan harga input dan penurunan harga jual.

Pengelolaan risiko harus menjadi bagian dari manajemen produksi. Petani perlu mengidentifikasi risiko yang paling mungkin terjadi, memperkirakan dampaknya, dan menyiapkan langkah antisipasi. Misalnya, risiko kekeringan dapat dikurangi dengan irigasi hemat air, embung, mulsa, varietas tahan kering, dan penyesuaian kalender tanam. Risiko hama dapat dikurangi dengan pengamatan rutin, rotasi tanaman, penggunaan musuh alami, dan pengendalian hama terpadu. Risiko harga dapat dikurangi dengan kontrak pemasaran, diversifikasi produk, atau pengolahan hasil.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Perubahan iklim membuat pengelolaan risiko menjadi semakin penting. World Bank menjelaskan bahwa pertanian cerdas iklim berupaya meningkatkan produktivitas, memperkuat ketahanan, dan mengurangi emisi dalam sistem pertanian (World Bank, 2024). Dengan demikian, pengelolaan produksi masa depan harus memasukkan strategi adaptasi iklim sebagai bagian dari praktik usaha tani.

Asuransi pertanian juga dapat menjadi instrumen pengelolaan risiko. Asuransi membantu petani mengurangi kerugian akibat gagal panen atau kematian ternak. Namun, keberhasilan asuransi membutuhkan pemahaman petani, data yang baik, mekanisme klaim yang jelas, dan dukungan kelembagaan. Tanpa pendampingan, petani kecil dapat kesulitan memahami manfaat dan prosedur asuransi.

K. Pengelolaan Produksi Berbasis Data

Pengelolaan produksi berbasis data berarti pengambilan keputusan usaha tani dilakukan berdasarkan informasi yang dicatat dan dianalisis, bukan hanya berdasarkan perkiraan. Data yang dapat dicatat meliputi luas lahan, jenis input, jumlah pupuk, biaya tenaga kerja, tanggal tanam, serangan hama, hasil panen, harga jual, dan keuntungan. Dengan data tersebut, petani dapat mengevaluasi apakah usahanya menguntungkan, input mana yang terlalu besar, dan kegiatan mana yang perlu diperbaiki.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pencatatan sederhana dapat memberikan manfaat besar. Misalnya, petani yang mencatat biaya produksi dapat mengetahui harga minimum agar tidak rugi. Petani yang mencatat hasil panen setiap musim dapat mengetahui apakah produktivitas meningkat atau menurun. Petani yang mencatat penggunaan pupuk dapat mengevaluasi apakah dosis yang digunakan efisien. Tanpa pencatatan, keputusan sering didasarkan pada ingatan yang tidak selalu akurat.

Teknologi digital dapat membantu pencatatan usaha tani. Aplikasi sederhana dapat digunakan untuk mencatat biaya, produksi, stok, dan penjualan. Namun, penerapan teknologi digital perlu disesuaikan dengan kemampuan pengguna. Petani tidak harus langsung menggunakan sistem yang rumit. Pencatatan manual yang konsisten dapat menjadi langkah awal menuju manajemen berbasis data.

Pengelolaan berbasis data juga penting bagi kelompok tani dan koperasi. Data produksi anggota dapat membantu merencanakan pemasaran bersama, menghitung kebutuhan input, menyusun jadwal panen, dan bernegosiasi dengan pembeli. Semakin baik data yang dimiliki, semakin kuat posisi kelembagaan petani dalam rantai nilai.

L. Produksi Pertanian yang Berkelanjutan

Produksi pertanian yang berkelanjutan adalah produksi yang mampu memenuhi kebutuhan saat ini tanpa merusak

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam praktiknya, produksi berkelanjutan harus menjaga keseimbangan antara keuntungan ekonomi, kelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial. Pertanian tidak boleh hanya mengejar hasil tinggi dalam jangka pendek, tetapi harus menjaga kesuburan tanah, ketersediaan air, kesehatan ekosistem, dan kelayakan hidup petani.

Praktik produksi berkelanjutan dapat dilakukan melalui konservasi tanah dan air, penggunaan pupuk organik, rotasi tanaman, tumpang sari, agroforestri, pengendalian hama terpadu, efisiensi irigasi, pengurangan limbah, dan pemanfaatan energi terbarukan. Produksi berkelanjutan juga mencakup perlindungan tenaga kerja, keamanan pangan, dan hubungan usaha yang adil.

Teknologi dapat mendukung produksi berkelanjutan apabila digunakan secara tepat. Sensor tanah dapat membantu menghemat air. Benih tahan iklim dapat mengurangi risiko gagal panen. Mesin hemat energi dapat menekan biaya. Sistem informasi cuaca dapat membantu menentukan waktu tanam. OECD dan FAO menyoroti pentingnya teknologi pengurangan emisi untuk mendukung ketahanan pangan dan keberlanjutan lingkungan sistem pangan dalam prospek pertanian 2025–2034 (OECD & FAO, 2025).

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Produksi berkelanjutan juga perlu memperhatikan ekonomi petani. Petani akan sulit menerapkan praktik ramah lingkungan apabila praktik tersebut tidak memberi manfaat ekonomi atau justru meningkatkan beban biaya tanpa dukungan. Oleh sebab itu, kebijakan, pasar, insentif, pendampingan, dan kelembagaan sangat dibutuhkan agar pertanian berkelanjutan dapat diterapkan secara nyata.

**BAB IX
PEMASARAN HASIL PERTANIAN DAN
TANTANGAN DAYA SAING PRODUK**

Oleh : Tampe Tuah Malem Ginting

A. Pendahuluan

Pemasaran hasil pertanian merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan agribisnis karena menentukan apakah produk yang dihasilkan petani dapat sampai kepada konsumen dengan nilai ekonomi yang layak. Produksi yang tinggi tidak selalu menjamin peningkatan pendapatan petani apabila tidak didukung oleh sistem pemasaran yang baik. Banyak petani mampu menghasilkan komoditas dalam jumlah besar, tetapi tetap memperoleh keuntungan rendah karena harga jual lemah, rantai distribusi panjang, posisi tawar rendah, mutu produk belum seragam, dan akses pasar terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan pertanian tidak berhenti pada tahap produksi, tetapi berlanjut pada tahap pemasaran.

Dalam sistem agribisnis, pemasaran tidak hanya dipahami sebagai kegiatan menjual hasil panen. Pemasaran mencakup seluruh kegiatan yang menghubungkan produk pertanian dengan kebutuhan konsumen, mulai dari perencanaan produk, penentuan mutu, penetapan harga, pengemasan, distribusi, promosi, pelayanan, hingga pembentukan hubungan jangka

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

panjang dengan pasar. Pemasaran yang baik membantu produk pertanian memperoleh nilai yang lebih tinggi karena produk tidak hanya dilihat sebagai barang mentah, tetapi sebagai komoditas yang memiliki kualitas, identitas, manfaat, dan daya saing.

Pemasaran hasil pertanian memiliki tantangan yang lebih kompleks dibandingkan produk industri. Banyak produk pertanian bersifat mudah rusak, bergantung pada musim, memiliki mutu yang tidak selalu seragam, dan mengalami fluktuasi harga. Produk seperti sayuran, buah, ikan, daging, telur, susu, dan bunga membutuhkan penanganan cepat agar kualitasnya tidak menurun. Keterlambatan distribusi, kemasan yang tidak memadai, atau penyimpanan yang kurang tepat dapat menyebabkan kerugian. Oleh karena itu, pemasaran hasil pertanian harus memperhatikan aspek waktu, mutu, logistik, dan informasi pasar.

Perubahan pasar juga menuntut petani dan pelaku agribisnis untuk semakin adaptif. Konsumen modern tidak hanya membeli produk berdasarkan harga, tetapi juga memperhatikan kesegaran, keamanan pangan, kemasan, asal-usul produk, keberlanjutan, dan kemudahan memperoleh produk. Pasar ritel modern, hotel, restoran, industri makanan, dan ekspor memiliki standar yang lebih ketat dibandingkan pasar tradisional. FAO menekankan bahwa pengembangan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

rantai nilai pangan berkelanjutan membutuhkan tata kelola yang transparan, berbasis bukti, dan mampu mendukung rantai nilai agribisnis yang inklusif serta berkelanjutan (FAO, 2024).

Daya saing produk pertanian menjadi semakin penting dalam era perdagangan terbuka. Produk pertanian lokal tidak hanya bersaing dengan produk dari daerah lain, tetapi juga dengan produk impor dan produk olahan industri besar. OECD dan FAO menjelaskan bahwa pasar komoditas pertanian dan perikanan global dipengaruhi oleh perkembangan produksi, konsumsi, perdagangan, harga, serta risiko ketidakpastian dalam jangka menengah (OECD & FAO, 2025). Kondisi tersebut menuntut pelaku agribisnis untuk memperkuat mutu, efisiensi biaya, akses pasar, dan inovasi produk.

B. Konsep Pemasaran Hasil Pertanian

Pemasaran hasil pertanian adalah proses menyalurkan produk pertanian dari produsen kepada konsumen dengan tujuan memenuhi kebutuhan pasar sekaligus memberikan keuntungan bagi pelaku usaha. Dalam pengertian yang luas, pemasaran tidak hanya berhubungan dengan penjualan, tetapi juga mencakup analisis kebutuhan konsumen, pengembangan produk, pembentukan harga, distribusi, promosi, dan pengelolaan hubungan dengan pelanggan.

Pemasaran pertanian memiliki ciri khusus karena produk yang dipasarkan berasal dari proses biologis. Produk pertanian

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dapat mengalami perubahan kualitas setelah dipanen. Sayuran dapat layu, buah dapat membusuk, ikan dapat menurun kesegarannya, dan susu dapat rusak apabila tidak disimpan dengan baik. Karena itu, pemasaran hasil pertanian membutuhkan penanganan yang cepat, higienis, dan sesuai standar. Kecepatan distribusi dan ketepatan penyimpanan menjadi bagian penting dari keberhasilan pemasaran.

Pemasaran hasil pertanian juga berkaitan dengan musim produksi. Pada saat panen raya, pasokan meningkat dan harga sering menurun. Pada saat produksi terbatas, harga dapat meningkat. Fluktuasi seperti ini menjadi tantangan bagi petani karena pendapatan tidak selalu stabil. Petani yang tidak memiliki fasilitas penyimpanan atau pengolahan sering terpaksa menjual produk segera setelah panen, meskipun harga sedang rendah. Oleh sebab itu, pemasaran pertanian perlu didukung oleh strategi pengelolaan pasokan, penyimpanan, pengolahan, dan kerja sama pasar.

Dalam konsep pemasaran modern, petani perlu memahami bahwa produk pertanian harus disesuaikan dengan kebutuhan konsumen. Produk tidak cukup hanya tersedia, tetapi harus memiliki mutu yang sesuai, ukuran yang seragam, kemasan menarik, harga wajar, dan pasokan berkelanjutan. Pasar modern sering mensyaratkan produk yang bersih, aman, terstandar, dan dapat ditelusuri asal-usulnya. Dengan demikian,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pemasaran hasil pertanian menuntut integrasi antara produksi, pascapanen, distribusi, dan komunikasi pasar.

C. Karakteristik Produk Pertanian dalam Pemasaran

Produk pertanian memiliki beberapa karakteristik yang memengaruhi strategi pemasarannya. Karakteristik pertama adalah mudah rusak. Banyak produk pertanian memiliki umur simpan pendek sehingga membutuhkan penanganan pascapanen yang tepat. Kerusakan produk dapat terjadi karena suhu, kelembapan, benturan, mikroorganisme, atau keterlambatan distribusi. Produk yang rusak akan menurunkan nilai jual dan merugikan petani maupun pedagang.

Karakteristik kedua adalah mutu yang bervariasi. Produk pertanian dipengaruhi oleh kondisi lahan, varietas, cuaca, teknik budidaya, waktu panen, dan cara penanganan. Variasi mutu menyebabkan harga produk dapat berbeda-beda. Produk yang ukurannya seragam, segar, bersih, dan sesuai standar pasar akan memperoleh harga lebih baik dibandingkan produk yang tidak disortir.

Karakteristik ketiga adalah musiman. Beberapa komoditas hanya tersedia melimpah pada musim tertentu. Musiman menyebabkan ketidakseimbangan antara pasokan dan permintaan. Pada saat pasokan tinggi, harga turun. Pada saat pasokan rendah, harga naik. Hal ini membuat pemasaran

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pertanian membutuhkan strategi penyimpanan, diversifikasi produk, pengolahan, dan penjadwalan produksi.

Karakteristik keempat adalah volume besar tetapi nilai per unit relatif rendah pada produk tertentu. Komoditas seperti padi, jagung, singkong, dan sayuran sering membutuhkan biaya transportasi besar karena volumenya tinggi. Jika infrastruktur distribusi tidak efisien, biaya pemasaran meningkat dan margin petani menurun.

Karakteristik kelima adalah dipengaruhi preferensi konsumen. Konsumen dapat memilih produk berdasarkan rasa, warna, ukuran, bentuk, kesegaran, keamanan, kemasan, merek, atau asal daerah. Produk lokal yang memiliki identitas kuat dapat memperoleh nilai lebih jika dipasarkan dengan strategi yang tepat. Misalnya, kopi dari daerah tertentu, jeruk khas wilayah tertentu, atau beras dengan karakter khusus dapat diposisikan sebagai produk bernilai lebih tinggi.

D. Saluran Pemasaran Hasil Pertanian

Saluran pemasaran adalah jalur yang dilalui produk dari produsen sampai kepada konsumen. Saluran ini dapat pendek atau panjang, tergantung pada jenis produk, lokasi produksi, pasar tujuan, skala usaha, dan kelembagaan yang terlibat. Saluran pemasaran yang sederhana biasanya terdiri dari petani langsung ke konsumen. Saluran yang lebih panjang dapat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

melibatkan pengumpul, pedagang besar, pengecer, industri pengolahan, distributor, dan eksportir.

Saluran pemasaran tradisional banyak ditemukan pada produk pertanian lokal. Petani menjual hasil kepada pedagang pengumpul di desa, lalu produk dijual ke pedagang besar, pasar induk, pengecer, dan akhirnya konsumen. Saluran ini memudahkan petani karena pedagang pengumpul datang langsung ke lokasi produksi. Namun, saluran yang panjang sering menyebabkan harga di tingkat petani rendah, sedangkan harga di tingkat konsumen tinggi. Selisih harga tersebut terjadi karena adanya biaya transportasi, penyimpanan, risiko kerusakan, margin pedagang, dan biaya transaksi.

Saluran pemasaran langsung memberikan peluang bagi petani untuk memperoleh harga lebih baik karena rantai perantara lebih pendek. Pemasaran langsung dapat dilakukan melalui pasar tani, penjualan ke rumah tangga, kerja sama dengan restoran, pemasaran komunitas, atau platform digital. Namun, pemasaran langsung membutuhkan kemampuan tambahan seperti pengemasan, pelayanan, promosi, pencatatan pesanan, dan pengiriman.

Saluran pemasaran modern melibatkan pasar ritel, supermarket, hotel, restoran, katering, industri makanan, dan ekspor. Saluran ini umumnya memberikan peluang harga lebih baik, tetapi menuntut standar yang lebih tinggi. Produk harus

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memiliki kualitas seragam, pasokan terjadwal, kemasan baik, dokumen pendukung, dan kadang memerlukan sertifikasi tertentu. Petani kecil akan sulit memenuhi tuntutan ini secara individu, sehingga kelembagaan seperti koperasi dan kelompok tani menjadi penting.

BPS dalam publikasi distribusi perdagangan beras Indonesia 2024 menunjukkan bahwa analisis distribusi komoditas pertanian perlu melihat pola distribusi dari produsen, pedagang besar, dan pedagang eceran, termasuk margin perdagangan dan pengangkutan secara nasional maupun regional (BPS, 2024). Informasi semacam ini penting karena saluran distribusi yang panjang dan biaya pengangkutan yang tinggi dapat memengaruhi harga akhir pangan dan bagian harga yang diterima petani.

E. Harga dan Margin Pemasaran

Harga merupakan faktor penting dalam pemasaran hasil pertanian karena menentukan pendapatan petani dan daya beli konsumen. Harga produk pertanian dipengaruhi oleh pasokan, permintaan, kualitas, musim, biaya produksi, biaya distribusi, kebijakan pemerintah, dan kondisi pasar global. Harga juga dapat dipengaruhi oleh informasi pasar. Petani yang tidak mengetahui harga pasar cenderung menerima harga yang ditawarkan pedagang tanpa kemampuan negosiasi yang kuat.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Margin pemasaran adalah selisih antara harga yang dibayar konsumen dan harga yang diterima produsen. Margin ini tidak selalu menunjukkan keuntungan pedagang semata, karena di dalamnya terdapat biaya transportasi, penyimpanan, pengemasan, risiko kerusakan, retribusi, dan biaya tenaga kerja. Namun, margin yang terlalu besar dapat menunjukkan adanya ketidakefisienan dalam distribusi atau lemahnya posisi tawar petani.

Dalam pemasaran pertanian, masalah umum yang sering terjadi adalah rendahnya harga di tingkat petani saat panen raya. Ketika pasokan melimpah dan petani tidak memiliki fasilitas penyimpanan, produk harus segera dijual. Kondisi ini membuat petani berada pada posisi tawar yang lemah. Pengolahan hasil, kontrak pemasaran, koperasi, penyimpanan bersama, dan informasi harga dapat membantu petani menghadapi masalah tersebut.

Harga juga berkaitan dengan mutu. Produk yang telah melalui sortasi, grading, pencucian, pengemasan, dan pelabelan biasanya dapat memperoleh harga lebih tinggi. Oleh karena itu, peningkatan harga tidak hanya dilakukan melalui negosiasi, tetapi juga melalui peningkatan kualitas dan nilai tambah produk. Petani perlu memahami bahwa pasar bersedia membayar lebih untuk produk yang lebih baik, lebih aman, lebih praktis, dan lebih sesuai kebutuhan konsumen.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Kementerian Pertanian melalui publikasi statistik harga komoditas pertanian menyajikan perkembangan harga eceran, harga gabah, harga produsen dan konsumen, serta harga internasional untuk berbagai komoditas pertanian, sehingga data harga menjadi instrumen penting dalam membaca dinamika pemasaran dan perencanaan usaha tani (Kementerian Pertanian, 2024).

F. Perilaku Konsumen Produk Pertanian

Perilaku konsumen adalah cara konsumen memilih, membeli, menggunakan, dan mengevaluasi produk. Dalam pemasaran hasil pertanian, perilaku konsumen perlu dipahami karena permintaan pasar sangat dipengaruhi oleh kebutuhan, pendapatan, gaya hidup, budaya, kesehatan, dan informasi. Konsumen yang berbeda dapat memiliki preferensi yang berbeda terhadap produk pertanian.

Konsumen tradisional umumnya lebih mempertimbangkan harga, kesegaran, dan kebiasaan konsumsi. Mereka membeli produk di pasar tradisional berdasarkan kebutuhan harian dan sering memilih produk yang dapat langsung dilihat kualitasnya. Konsumen modern mulai memperhatikan kemasan, kebersihan, keamanan pangan, asal produk, dan kemudahan pembelian. Konsumen menengah ke atas dapat tertarik pada produk organik, produk lokal premium, produk siap masak, atau produk dengan cerita keberlanjutan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Perubahan gaya hidup juga memengaruhi pemasaran hasil pertanian. Masyarakat perkotaan yang memiliki waktu terbatas cenderung menyukai produk yang praktis, bersih, dan siap olah. Sayuran yang sudah dicuci dan dikemas, buah potong, bumbu siap pakai, telur dalam kemasan rapi, atau daging ayam beku menjadi contoh produk pertanian yang menyesuaikan diri dengan kebutuhan konsumen modern.

Kesadaran kesehatan juga semakin memengaruhi permintaan. Konsumen mulai memperhatikan produk yang aman, bebas residu berlebihan, bergizi, dan dihasilkan dengan cara yang lebih ramah lingkungan. Kondisi ini membuka peluang bagi produk pertanian sehat, organik, lokal, dan berkelanjutan. Namun, klaim seperti organik atau ramah lingkungan harus didukung oleh standar dan kepercayaan agar tidak hanya menjadi promosi tanpa dasar.

Perilaku konsumen juga dipengaruhi oleh digitalisasi. Konsumen semakin terbiasa mencari informasi produk melalui media sosial, marketplace, dan platform pesan antar. Foto produk, testimoni, merek, konten edukasi, dan pelayanan cepat dapat memengaruhi keputusan pembelian. Oleh sebab itu, pelaku agribisnis perlu memahami bahwa pemasaran digital bukan hanya menjual produk secara daring, tetapi membangun kepercayaan dan hubungan dengan konsumen.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

G. Nilai Tambah Produk Pertanian

Nilai tambah adalah peningkatan nilai ekonomi suatu produk karena adanya proses tertentu, seperti sortasi, pengolahan, pengemasan, penyimpanan, branding, sertifikasi, atau pelayanan. Produk pertanian yang dijual dalam bentuk mentah umumnya memiliki nilai lebih rendah dibandingkan produk yang telah diolah atau dikemas. Oleh karena itu, peningkatan nilai tambah menjadi strategi penting untuk meningkatkan pendapatan petani dan pelaku agribisnis.

Nilai tambah dapat dimulai dari langkah sederhana. Produk yang disortir berdasarkan ukuran dan kualitas akan lebih menarik bagi pembeli. Produk yang dikemas dengan bersih dan informatif dapat memperoleh kepercayaan konsumen. Produk yang diberi merek dapat memiliki identitas pasar. Produk yang diproses menjadi makanan olahan dapat memiliki umur simpan lebih lama dan harga jual lebih tinggi.

Contoh nilai tambah dapat dilihat pada berbagai komoditas. Singkong dapat diolah menjadi tepung moca, keripik, atau makanan ringan. Pisang dapat diolah menjadi keripik, sale, atau tepung pisang. Cabai dapat diolah menjadi sambal kemasan. Kopi dapat diproses menjadi bubuk kopi dengan merek lokal. Susu dapat diolah menjadi yoghurt. Ayam kampung dapat dipasarkan sebagai produk premium dengan jaminan pakan alami atau sistem pemeliharaan tertentu.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Nilai tambah juga dapat dibangun melalui cerita produk. Produk pertanian yang memiliki identitas lokal, tradisi produksi, praktik ramah lingkungan, atau pemberdayaan petani dapat memiliki daya tarik emosional bagi konsumen. Cerita produk membantu membedakan produk lokal dari produk biasa. Namun, cerita tersebut harus sesuai dengan kenyataan agar tidak menurunkan kepercayaan konsumen.

Penguatan nilai tambah membutuhkan dukungan teknologi, modal, pelatihan, standar mutu, izin usaha, kemasan, dan pemasaran. Banyak petani dan UMKM memiliki produk potensial, tetapi belum mampu menembus pasar lebih luas karena kualitas belum konsisten, kemasan kurang menarik, izin belum lengkap, atau kapasitas produksi terbatas. Oleh sebab itu, peningkatan nilai tambah harus dilakukan secara bertahap dan terencana.

H. Daya Saing Produk Pertanian

Daya saing produk pertanian adalah kemampuan produk untuk bertahan dan unggul di pasar dibandingkan produk lain. Daya saing dapat dilihat dari harga, kualitas, kontinuitas pasokan, keamanan, kemasan, merek, pelayanan, dan reputasi. Produk pertanian yang berdaya saing bukan hanya produk yang murah, tetapi produk yang mampu memberikan nilai terbaik bagi konsumen.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Daya saing harga berkaitan dengan efisiensi biaya produksi dan distribusi. Jika biaya produksi terlalu tinggi, produk sulit bersaing. Efisiensi dapat dilakukan melalui penggunaan input yang tepat, teknologi, pengurangan kehilangan hasil, dan distribusi yang lebih pendek. Namun, bersaing hanya dengan harga murah dapat berisiko karena keuntungan petani menjadi rendah. Oleh sebab itu, daya saing perlu dibangun melalui kualitas dan diferensiasi produk.

Daya saing kualitas berkaitan dengan kemampuan produk memenuhi standar pasar. Produk yang segar, bersih, seragam, aman, dan dikemas dengan baik memiliki peluang lebih besar masuk ke pasar modern. Daya saing kualitas juga berkaitan dengan konsistensi. Pembeli besar membutuhkan pasokan yang stabil dengan mutu yang sama dari waktu ke waktu.

Daya saing juga dipengaruhi oleh kemampuan memenuhi standar keamanan pangan. Konsumen dan pasar modern semakin memperhatikan keamanan produk, termasuk residu pestisida, kebersihan, dan cara penanganan. Produk yang memenuhi standar keamanan pangan dapat memperoleh kepercayaan pasar yang lebih kuat. Pada pasar ekspor, standar mutu dan keamanan menjadi syarat yang tidak dapat diabaikan.

Dalam konteks global, daya saing produk pertanian juga dipengaruhi oleh perubahan perdagangan dan permintaan dunia. FAO melalui *The State of Agricultural Commodity Markets*

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

2024 membahas hubungan perdagangan pangan dengan ketahanan gizi, yang menunjukkan bahwa perdagangan komoditas pertanian tidak hanya berkaitan dengan pasar, tetapi juga dengan akses pangan dan kualitas konsumsi masyarakat (FAO, 2024). Dengan demikian, daya saing pertanian perlu dilihat dari kemampuan produk memenuhi kebutuhan ekonomi sekaligus kebutuhan pangan yang sehat dan berkelanjutan.

I. Strategi Pemasaran Produk Pertanian

Strategi pemasaran produk pertanian perlu disusun berdasarkan karakter produk, pasar sasaran, kemampuan pelaku usaha, dan kondisi persaingan. Strategi pertama adalah segmentasi pasar. Pelaku agribisnis perlu menentukan siapa calon pembeli produknya. Pasar rumah tangga, pasar tradisional, restoran, hotel, ritel modern, industri pengolahan, dan ekspor memiliki kebutuhan yang berbeda. Dengan memahami segmen pasar, produk dapat disesuaikan dengan kebutuhan pembeli.

Strategi kedua adalah diferensiasi produk. Produk pertanian perlu memiliki pembeda agar tidak hanya bersaing sebagai komoditas biasa. Diferensiasi dapat dilakukan melalui kualitas, kemasan, merek, asal daerah, sistem produksi organik, kepraktisan, rasa, ukuran, atau cerita produk. Diferensiasi membantu produk memperoleh posisi yang lebih baik di pasar.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Strategi ketiga adalah penguatan branding. Merek bukan hanya nama atau logo, tetapi identitas yang membangun kepercayaan konsumen. Produk pertanian lokal dapat dikembangkan dengan merek yang menunjukkan kualitas, asal-usul, dan nilai produk. Branding yang baik dapat membantu produk masuk ke pasar yang lebih luas dan menciptakan loyalitas konsumen.

Strategi keempat adalah pemasaran digital. Media sosial, marketplace, katalog digital, dan aplikasi pesan dapat digunakan untuk memperkenalkan produk, menerima pesanan, menjangkau konsumen baru, dan membangun komunikasi. Digitalisasi juga dapat membantu petani dan UMKM mengurangi ketergantungan pada saluran pemasaran konvensional. World Bank menyatakan bahwa digitalisasi dapat membantu mengagregasi usaha pertanian, menghubungkan petani dengan pembeli, dan memperluas akses layanan keuangan (World Bank, 2024).

Strategi kelima adalah kemitraan pasar. Petani atau kelompok tani dapat bekerja sama dengan restoran, toko pangan, koperasi konsumen, perusahaan pengolahan, atau ritel modern. Kemitraan membantu menciptakan kepastian pasar dan standar produksi. Namun, kemitraan harus dibangun secara adil dengan kesepakatan harga, kualitas, volume, jadwal pengiriman, dan mekanisme pembayaran yang jelas.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Strategi keenam adalah penguatan layanan dan kepercayaan. Konsumen akan kembali membeli apabila produk sesuai janji, pelayanan baik, pengiriman tepat waktu, dan komunikasi jelas. Dalam pemasaran modern, kepercayaan menjadi aset penting. Produk pertanian yang tidak konsisten akan sulit mempertahankan pelanggan.

J. Distribusi dan Logistik Produk Pertanian

Distribusi dan logistik merupakan bagian penting dari pemasaran hasil pertanian karena menentukan kelancaran pergerakan produk dari produsen ke konsumen. Produk pertanian membutuhkan sistem logistik yang cepat dan efisien agar kualitas tetap terjaga. Infrastruktur jalan, kendaraan, gudang, rantai dingin, pasar induk, dan sistem informasi sangat memengaruhi biaya dan kualitas distribusi.

Logistik yang lemah dapat menyebabkan kerugian besar. Produk segar yang terlambat dikirim dapat menurun kualitasnya. Produk yang tidak memiliki kemasan baik dapat rusak selama perjalanan. Produk yang tidak disimpan pada suhu sesuai dapat membusuk atau kehilangan kesegaran. Kerugian tersebut akhirnya mengurangi pendapatan petani dan meningkatkan harga di tingkat konsumen.

World Bank menjelaskan bahwa peningkatan konektivitas rantai pasok pangan dapat membantu memperbaiki akses terhadap input dan produk pangan, menurunkan biaya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

transportasi, serta mempercepat perdagangan dan distribusi antarwilayah (World Bank, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pemasaran pertanian tidak hanya memerlukan strategi penjualan, tetapi juga dukungan infrastruktur dan sistem logistik yang memadai.

Penguatan logistik pertanian dapat dilakukan melalui pembangunan jalan produksi, gudang penyimpanan, pasar lelang, rumah kemas, fasilitas pendingin, dan transportasi khusus produk segar. Kelompok tani dan koperasi juga dapat berperan mengatur jadwal panen dan pengiriman agar volume produk lebih efisien. Dengan logistik yang baik, produk pertanian dapat menjangkau pasar yang lebih luas dengan mutu yang lebih terjaga.

K. Tantangan Pemasaran Hasil Pertanian

Tantangan pertama dalam pemasaran hasil pertanian adalah lemahnya posisi tawar petani. Petani kecil sering menjual produk secara individu dalam jumlah terbatas. Kondisi ini membuat petani sulit menentukan harga dan sering bergantung pada pedagang pengumpul. Posisi tawar dapat diperkuat melalui kelembagaan, pemasaran bersama, informasi harga, dan kontrak pemasaran.

Tantangan kedua adalah rendahnya kualitas dan standardisasi produk. Pasar modern membutuhkan produk yang seragam, bersih, aman, dan dikemas dengan baik. Petani

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang belum menerapkan sortasi, grading, dan standar pascapanen akan sulit masuk ke pasar bernilai tinggi. Standardisasi membutuhkan pelatihan, fasilitas, dan kedisiplinan dalam proses produksi.

Tantangan ketiga adalah keterbatasan akses informasi pasar. Petani membutuhkan informasi tentang harga, permintaan, tren konsumen, standar mutu, dan peluang pasar. Tanpa informasi tersebut, petani sering mengambil keputusan berdasarkan kebiasaan atau perkiraan. Hal ini dapat menyebabkan produksi tidak sesuai kebutuhan pasar.

Tantangan keempat adalah keterbatasan modal dan teknologi pascapanen. Pengemasan, penyimpanan, pendinginan, dan pengolahan membutuhkan biaya. Petani kecil sering tidak memiliki modal untuk membangun fasilitas tersebut. Dukungan koperasi, BUMDes, pemerintah, dan kemitraan swasta diperlukan untuk mengatasi keterbatasan ini.

Tantangan kelima adalah persaingan dengan produk impor dan produk industri besar. Produk impor kadang memiliki harga kompetitif, kemasan baik, dan pasokan stabil. Produk industri besar memiliki kemampuan branding dan distribusi yang kuat. Produk pertanian lokal harus memperkuat kualitas, identitas, dan nilai tambah agar tidak hanya bersaing dari sisi harga.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Tantangan keenam adalah perubahan iklim dan gangguan pasokan. Perubahan cuaca dapat menyebabkan produksi tidak stabil sehingga memengaruhi kontinuitas pasokan. Pasar modern membutuhkan pasokan yang terjadwal. Ketidakpastian produksi dapat membuat petani sulit memenuhi permintaan pasar secara konsisten.

L. Penguatan Kelembagaan Pemasaran

Kelembagaan pemasaran sangat penting untuk meningkatkan posisi petani dalam rantai pasar. Petani kecil akan lebih kuat apabila bergabung dalam kelompok tani, koperasi, gabungan kelompok tani, BUMDes, atau asosiasi komoditas. Kelembagaan dapat membantu mengumpulkan produk, melakukan sortasi, menjaga kualitas, menyimpan hasil, melakukan negosiasi harga, dan menjalin kerja sama dengan pembeli.

Koperasi pertanian dapat berperan sebagai lembaga pemasaran bersama. Melalui koperasi, petani dapat menjual produk dalam volume lebih besar dan kualitas lebih seragam. Koperasi juga dapat membeli input secara kolektif, menyediakan fasilitas pascapanen, mengembangkan merek bersama, dan mengelola kontrak pasar. Dengan cara ini, petani tidak hanya menjadi pemasok bahan mentah, tetapi menjadi bagian dari sistem pemasaran yang lebih kuat.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

BUMDes juga dapat menjadi aktor penting dalam pemasaran hasil pertanian desa. BUMDes dapat mengelola gudang, rumah kemas, pasar desa, produk olahan, transportasi, dan penjualan digital. Jika dikelola secara profesional, BUMDes dapat membantu menghubungkan petani dengan pasar luar desa dan meningkatkan nilai tambah produk lokal.

Kemitraan dengan sektor swasta juga penting, terutama untuk membuka akses pasar modern dan industri pengolahan. Namun, kemitraan harus dibuat secara adil. Petani harus memahami standar produk, harga, jadwal pengiriman, hak dan kewajiban, serta mekanisme penyelesaian masalah. Kemitraan yang tidak transparan dapat merugikan petani, sedangkan kemitraan yang sehat dapat meningkatkan kepastian pasar.

BAB X
**KEBERLANJUTAN USAHA PERTANIAN
DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN
LINGKUNGAN**

A. Pendahuluan

Keberlanjutan usaha pertanian menjadi isu penting dalam pembangunan agribisnis karena pertanian tidak hanya dituntut menghasilkan pangan dan pendapatan, tetapi juga harus mampu menjaga kelestarian sumber daya alam, memperkuat ketahanan petani, dan menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Pertanian merupakan sektor yang sangat bergantung pada tanah, air, iklim, keanekaragaman hayati, dan keseimbangan ekosistem. Apabila sumber daya tersebut mengalami kerusakan, maka kemampuan pertanian untuk berproduksi juga akan menurun. Oleh karena itu, keberlanjutan usaha pertanian perlu dipahami sebagai kemampuan usaha tani untuk tetap produktif, menguntungkan, adaptif, dan tidak merusak lingkungan dalam jangka panjang.

Perubahan lingkungan saat ini tidak hanya berbentuk kerusakan lahan atau penurunan kesuburan tanah, tetapi juga mencakup perubahan iklim, peningkatan suhu, perubahan pola hujan, kekeringan, banjir, serangan hama dan penyakit, pencemaran air, alih fungsi lahan, serta tekanan terhadap keanekaragaman hayati. FAO menegaskan bahwa perubahan iklim mengancam kemampuan dunia dalam menjamin ketahanan pangan, menghapus kemiskinan, dan mencapai pembangunan berkelanjutan. FAO juga mencatat bahwa sistem agrifood berkontribusi terhadap emisi global, sehingga sektor

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ini harus menjadi bagian dari solusi melalui transformasi yang lebih berkelanjutan .

Usaha pertanian yang tidak dikelola secara berkelanjutan dapat menghadapi berbagai dampak negatif. Penggunaan pupuk dan pestisida secara berlebihan dapat merusak tanah dan mencemari air. Pengolahan lahan tanpa konservasi dapat menyebabkan erosi. Monokultur yang tidak diimbangi dengan rotasi tanaman dapat meningkatkan risiko serangan hama. Eksploitasi air tanah secara berlebihan dapat menurunkan ketersediaan air. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keuntungan jangka pendek tidak boleh mengorbankan kemampuan produksi jangka panjang.

Pada sisi lain, pertanian juga harus tetap menguntungkan secara ekonomi. Pertanian berkelanjutan tidak boleh hanya dipahami sebagai praktik ramah lingkungan yang membebani petani. Praktik pertanian berkelanjutan harus mampu meningkatkan efisiensi, menekan risiko, menjaga produktivitas, memperbaiki mutu produk, dan memberi pendapatan yang layak. Petani akan lebih mudah menerapkan praktik berkelanjutan apabila terdapat manfaat ekonomi yang jelas, dukungan teknologi, akses pasar, pembiayaan, dan pendampingan.

Keberlanjutan usaha pertanian juga berkaitan erat dengan ketahanan pangan. Ketahanan pangan tidak dapat dicapai apabila produksi pertanian rapuh terhadap gangguan iklim, harga input, kerusakan lingkungan, dan lemahnya kelembagaan petani. World Bank menempatkan pertanian cerdas iklim sebagai pendekatan yang berupaya meningkatkan produktivitas, memperkuat ketahanan, dan mengurangi emisi dalam sistem pertanian . Dengan demikian, keberlanjutan usaha

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pertanian perlu diarahkan pada integrasi antara produktivitas, adaptasi, mitigasi, kesejahteraan petani, dan kelestarian lingkungan.

B. Konsep Keberlanjutan Usaha Pertanian

Keberlanjutan usaha pertanian adalah kemampuan sistem usaha tani untuk terus berjalan dan berkembang tanpa merusak sumber daya yang menjadi dasar produksinya. Konsep ini menekankan bahwa pertanian harus memenuhi kebutuhan saat ini sekaligus menjaga kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks usaha tani, keberlanjutan mencakup tiga dimensi utama, yaitu keberlanjutan ekonomi, keberlanjutan sosial, dan keberlanjutan lingkungan.

Keberlanjutan ekonomi berarti usaha pertanian mampu memberikan pendapatan yang layak bagi petani dan pelaku agribisnis. Usaha tani yang terus merugi tidak akan dapat bertahan meskipun secara ekologis baik. Petani membutuhkan keuntungan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, membeli input, memperbaiki alat, membayar tenaga kerja, dan mengembangkan usaha. Oleh karena itu, aspek efisiensi biaya, produktivitas, nilai tambah, akses pasar, dan stabilitas harga menjadi bagian penting dari keberlanjutan ekonomi.

Keberlanjutan sosial berarti usaha pertanian mampu menjaga kesejahteraan petani, tenaga kerja, keluarga, dan masyarakat sekitar. Pertanian berkelanjutan harus memperhatikan keadilan, keselamatan kerja, pembagian manfaat, regenerasi petani, peran perempuan, serta penguatan kelembagaan masyarakat desa. Usaha pertanian tidak boleh hanya menguntungkan sebagian pihak, tetapi harus

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menciptakan manfaat bagi komunitas yang terlibat dalam rantai agribisnis.

Keberlanjutan lingkungan berarti kegiatan pertanian dilakukan dengan menjaga tanah, air, udara, keanekaragaman hayati, dan ekosistem. Praktik pertanian yang merusak lingkungan dapat memberikan hasil dalam jangka pendek, tetapi akan menurunkan produktivitas dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, konservasi tanah dan air, penggunaan input secara bijak, pengendalian hama terpadu, pemanfaatan bahan organik, serta pengurangan limbah menjadi bagian penting dari keberlanjutan lingkungan.

Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan. Usaha pertanian yang menguntungkan tetapi merusak lingkungan akan menghadapi masalah di masa depan. Usaha pertanian yang ramah lingkungan tetapi tidak menghasilkan pendapatan layak akan sulit diterapkan petani. Usaha pertanian yang mengabaikan aspek sosial dapat menimbulkan konflik dan melemahkan kelembagaan. Dengan demikian, keberlanjutan usaha pertanian harus dipahami sebagai keseimbangan antara keuntungan ekonomi, kelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial.

C. Perubahan Lingkungan dan Dampaknya terhadap Pertanian

Perubahan lingkungan memberikan dampak langsung terhadap sektor pertanian. Salah satu perubahan yang paling nyata adalah perubahan iklim. Perubahan iklim menyebabkan ketidakpastian musim tanam, peningkatan suhu, perubahan intensitas hujan, kekeringan, banjir, dan meningkatnya serangan hama. Kondisi ini dapat mengganggu jadwal tanam,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menurunkan hasil panen, meningkatkan biaya produksi, dan memperbesar risiko gagal panen.

Peningkatan suhu dapat memengaruhi pertumbuhan tanaman dan produktivitas ternak. Beberapa tanaman memiliki batas toleransi suhu tertentu. Ketika suhu terlalu tinggi, proses pembungaan, pembentukan buah, dan pengisian biji dapat terganggu. Pada ternak, suhu tinggi dapat menyebabkan stres panas, menurunkan konsumsi pakan, mengurangi produksi telur atau susu, dan meningkatkan risiko penyakit. Laporan terbaru yang diringkas Reuters dari peringatan FAO dan WMO menyebutkan bahwa panas ekstrem menjadi ancaman kritis bagi sistem agrifood global karena dapat merusak tanaman, ternak, perikanan, dan hutan, serta mengganggu ketahanan pangan.

Perubahan pola hujan juga menjadi tantangan besar. Curah hujan yang tidak menentu dapat menyebabkan petani sulit menentukan waktu tanam. Kekeringan dapat mengurangi ketersediaan air untuk tanaman, sedangkan hujan berlebihan dapat menyebabkan banjir, erosi, dan pembusukan akar. Pada daerah irigasi terbatas, perubahan pola hujan dapat meningkatkan ketergantungan pada air tanah atau sumber air alternatif.

Kerusakan tanah juga menjadi bagian dari perubahan lingkungan. Penggunaan pupuk kimia secara berlebihan, pengolahan tanah yang tidak tepat, pembakaran lahan, dan hilangnya bahan organik dapat menurunkan kesuburan tanah. Tanah yang kehilangan kesuburan membutuhkan lebih banyak input untuk menghasilkan produksi yang sama. Dalam jangka panjang, kondisi ini meningkatkan biaya dan menurunkan daya dukung lahan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pencemaran air juga berdampak pada pertanian. Limbah industri, rumah tangga, dan penggunaan bahan kimia pertanian yang tidak terkendali dapat menurunkan kualitas air. Air yang tercemar dapat mengganggu pertumbuhan tanaman, menurunkan kualitas produk, dan membahayakan kesehatan manusia. Pertanian yang baik membutuhkan air yang cukup dan aman.

Alih fungsi lahan menjadi persoalan lain yang mengancam keberlanjutan pertanian. Lahan pertanian yang berubah menjadi permukiman, industri, atau infrastruktur dapat mengurangi kapasitas produksi pangan. Alih fungsi lahan juga dapat memecah hamparan pertanian sehingga pengelolaan irigasi, mekanisasi, dan kelembagaan menjadi lebih sulit. Jika tidak dikendalikan, alih fungsi lahan dapat memperlemah ketahanan pangan daerah.

D. Risiko Usaha Tani dalam Lingkungan yang Berubah

Usaha tani selalu mengandung risiko karena hasil pertanian tidak dapat dipastikan sepenuhnya. Risiko pertama adalah risiko produksi. Risiko ini berkaitan dengan kemungkinan hasil panen lebih rendah dari yang diharapkan akibat cuaca buruk, hama, penyakit, kekeringan, banjir, atau kesalahan teknis. Risiko produksi menjadi semakin besar ketika perubahan iklim membuat kondisi alam sulit diprediksi.

Risiko kedua adalah risiko harga. Harga hasil pertanian sering berfluktuasi karena perubahan pasokan, permintaan, musim panen, distribusi, impor, dan kondisi pasar global. Petani dapat memperoleh harga rendah saat panen raya, meskipun biaya produksi tinggi. Sebaliknya, harga input seperti pupuk, pakan, benih, pestisida, dan energi dapat naik sebelum petani

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memperoleh pendapatan dari hasil panen. Ketidakseimbangan antara harga input dan harga output dapat menekan keuntungan petani.

Risiko ketiga adalah risiko pasar. Risiko ini terjadi ketika produk tidak terserap pasar, kualitas tidak sesuai permintaan, atau konsumen beralih ke produk lain. Petani yang tidak memiliki kepastian pembeli dapat menghadapi kesulitan menjual produk. Produk segar yang tidak segera terjual dapat rusak dan kehilangan nilai ekonomi. Risiko pasar dapat dikurangi melalui kontrak pemasaran, diversifikasi produk, pengolahan hasil, dan pemasaran digital.

Risiko keempat adalah risiko kelembagaan. Petani kecil sering menghadapi lemahnya akses terhadap pembiayaan, asuransi, penyuluhan, teknologi, dan informasi pasar. Kelembagaan yang lemah membuat petani sulit menghadapi guncangan. Petani yang bergerak sendiri memiliki posisi tawar lebih rendah dibandingkan petani yang tergabung dalam kelompok atau koperasi.

Risiko kelima adalah risiko lingkungan. Risiko ini berkaitan dengan degradasi tanah, pencemaran air, kehilangan keanekaragaman hayati, dan menurunnya ketersediaan sumber daya alam. Risiko lingkungan sering muncul secara perlahan, tetapi dampaknya sangat besar dalam jangka panjang. Petani yang terus menggunakan lahan tanpa memperbaiki kesuburannya akan menghadapi penurunan produktivitas.

Risiko keenam adalah risiko sosial dan regenerasi. Banyak generasi muda kurang tertarik pada pertanian karena melihat sektor ini sebagai pekerjaan berat, berisiko, dan kurang menjanjikan. Jika regenerasi petani melemah, maka

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

keberlanjutan usaha pertanian juga terganggu. Pertanian masa depan membutuhkan generasi muda yang mampu menggabungkan pengetahuan teknis, teknologi digital, kewirausahaan, dan kepedulian lingkungan.

E. Pertanian Berkelanjutan sebagai Strategi Ketahanan Usaha

Pertanian berkelanjutan merupakan strategi untuk menjaga agar usaha tani tetap produktif dan mampu menghadapi perubahan lingkungan. Strategi ini menekankan penggunaan sumber daya secara bijak, pengurangan kerusakan lingkungan, peningkatan efisiensi, serta penguatan ketahanan petani. FAO melalui *Statistical Yearbook 2024* menekankan bahwa data pertanian global menunjukkan tantangan berkelanjutan dalam produksi pangan, ketahanan pangan dan gizi, serta dampak lingkungan dari sistem agrifood .

Pertanian berkelanjutan dapat dimulai dari pengelolaan tanah. Tanah merupakan aset utama dalam usaha tani. Tanah yang sehat memiliki kandungan bahan organik yang cukup, struktur yang baik, kemampuan menyimpan air, dan kehidupan mikroorganisme yang mendukung pertumbuhan tanaman. Penggunaan kompos, pupuk kandang, pupuk hijau, biochar, dan pengurangan pembakaran lahan dapat membantu menjaga kesehatan tanah.

Pengelolaan air juga menjadi bagian penting dari pertanian berkelanjutan. Air harus digunakan secara efisien karena ketersediaannya semakin dipengaruhi perubahan iklim. Irigasi hemat air, embung, pemanenan air hujan, mulsa, dan perbaikan saluran irigasi dapat membantu menjaga ketersediaan air. Pada daerah kering, pemilihan komoditas yang sesuai dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penggunaan varietas toleran kekeringan menjadi strategi penting.

Diversifikasi usaha menjadi strategi lain. Petani yang hanya bergantung pada satu komoditas memiliki risiko lebih besar apabila terjadi gagal panen atau harga turun. Diversifikasi dapat dilakukan melalui pola tanam campuran, tumpang sari, integrasi tanaman-ternak, agroforestri, atau pengolahan hasil. Diversifikasi membantu menyebarkan risiko dan membuka sumber pendapatan tambahan.

Pengendalian hama terpadu juga mendukung keberlanjutan. Pengendalian hama tidak sebaiknya hanya bergantung pada pestisida kimia. Pengamatan rutin, sanitasi lahan, rotasi tanaman, pemanfaatan musuh alami, perangkap hama, pestisida nabati, dan penggunaan pestisida kimia secara bijak dapat menekan hama tanpa merusak ekosistem. Pendekatan ini juga dapat mengurangi biaya dan risiko residu pada produk.

Pertanian berkelanjutan juga membutuhkan pengelolaan limbah. Limbah tanaman, kotoran ternak, sisa pakan, dan limbah organik rumah tangga dapat diolah menjadi kompos, pupuk cair, biogas, atau pakan alternatif. Pendekatan ini sejalan dengan ekonomi sirkular, yaitu memanfaatkan kembali sumber daya agar tidak menjadi limbah. Bagi petani, pengelolaan limbah dapat menekan biaya input dan menciptakan nilai tambah.

F. Adaptasi Pertanian terhadap Perubahan Iklim

Adaptasi merupakan upaya menyesuaikan sistem pertanian agar mampu menghadapi dampak perubahan iklim. Adaptasi penting karena perubahan iklim telah memengaruhi pola

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

produksi pertanian. Petani tidak dapat hanya mengandalkan pola lama apabila musim tanam, curah hujan, suhu, dan serangan hama berubah. Adaptasi harus dilakukan melalui perubahan teknologi, manajemen, kelembagaan, dan kebijakan.

Salah satu bentuk adaptasi adalah penggunaan varietas tahan terhadap tekanan lingkungan. Varietas tahan kekeringan, tahan genangan, tahan hama, atau berumur pendek dapat membantu petani menghadapi kondisi iklim yang tidak menentu. Pemilihan varietas harus disesuaikan dengan kondisi wilayah dan kebutuhan pasar.

Adaptasi juga dapat dilakukan melalui penyesuaian kalender tanam. Informasi iklim, prakiraan cuaca, dan pengalaman lokal dapat digunakan untuk menentukan waktu tanam yang lebih aman. Petani perlu memperoleh informasi yang mudah dipahami dan relevan dengan wilayahnya. Penyuluh, pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan layanan informasi digital dapat berperan dalam menyediakan informasi tersebut.

Teknologi irigasi dan pengelolaan air menjadi kunci adaptasi. Pada wilayah yang rentan kekeringan, petani perlu menggunakan sistem irigasi hemat air, embung, sumur dangkal yang terkontrol, atau pompa efisien. Pada wilayah yang rentan banjir, drainase, bedengan tinggi, dan varietas toleran genangan dapat menjadi pilihan. Adaptasi harus disesuaikan dengan jenis risiko yang dominan di masing-masing wilayah.

Pertanian cerdas iklim atau *climate-smart agriculture* menjadi pendekatan yang banyak digunakan. Pendekatan ini menggabungkan tiga tujuan, yaitu meningkatkan produktivitas, memperkuat ketahanan terhadap perubahan iklim, dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

mengurangi emisi. World Bank mencatat bahwa pada tahun fiskal 2024, proyek aktif di sektor pertanian dan pangan telah mendukung 4,7 juta petani dalam mengadopsi teknologi pertanian yang lebih baik. Fakta ini menunjukkan bahwa adaptasi pertanian membutuhkan dukungan teknologi, pembiayaan, dan pendampingan.

Adaptasi juga membutuhkan kelembagaan yang kuat. Petani kecil sering tidak memiliki cukup modal untuk beradaptasi sendiri. Kelompok tani, koperasi, BUMDes, dan kemitraan dapat membantu menyediakan informasi, membeli input bersama, mengakses pembiayaan, mengelola risiko, dan memasarkan produk. Kelembagaan yang kuat membuat petani lebih siap menghadapi perubahan.

G. Ketahanan Pangan dan Keberlanjutan Pertanian

Ketahanan pangan merupakan kondisi ketika masyarakat memiliki akses terhadap pangan yang cukup, aman, bergizi, dan terjangkau secara berkelanjutan. Ketahanan pangan sangat bergantung pada keberlanjutan pertanian karena produksi pangan berasal dari sistem pertanian. Jika pertanian terganggu oleh perubahan iklim, kerusakan lingkungan, atau rendahnya pendapatan petani, maka ketahanan pangan juga ikut terancam.

Ketahanan pangan memiliki empat aspek utama, yaitu ketersediaan, akses, pemanfaatan, dan stabilitas. Ketersediaan berkaitan dengan jumlah pangan yang diproduksi atau tersedia di pasar. Akses berkaitan dengan kemampuan masyarakat memperoleh pangan, baik melalui produksi sendiri maupun pembelian. Pemanfaatan berkaitan dengan kualitas gizi dan keamanan pangan. Stabilitas berkaitan dengan kemampuan menjaga pasokan dan akses pangan dari waktu ke waktu.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pertanian berkelanjutan berperan pada semua aspek tersebut. Produksi yang berkelanjutan menjaga ketersediaan pangan. Pendapatan petani yang layak memperkuat akses ekonomi rumah tangga tani terhadap pangan. Diversifikasi produksi mendukung konsumsi yang lebih bergizi. Adaptasi iklim membantu menjaga stabilitas pasokan pangan dalam kondisi lingkungan yang berubah.

Keberlanjutan pertanian juga penting untuk mengurangi kerentanan pangan daerah. Daerah yang terlalu bergantung pada pasokan dari luar wilayah akan rentan apabila terjadi gangguan transportasi, bencana, atau kenaikan harga. Penguatan produksi lokal, pangan lokal, cadangan pangan, dan rantai pasok pendek dapat memperkuat ketahanan pangan daerah.

FAO menekankan bahwa transformasi sistem agrifood harus memperhatikan keberlanjutan, ketahanan pangan, dan dampak lingkungan secara bersama-sama. Dengan demikian, kebijakan pangan tidak cukup hanya mengejar peningkatan produksi, tetapi juga harus memperhatikan keberlanjutan sumber daya, gizi masyarakat, kesejahteraan petani, dan keadilan akses pangan.

H. Ekonomi Sirkular dalam Usaha Pertanian

Ekonomi sirkular dalam pertanian adalah pendekatan yang berupaya memanfaatkan sumber daya secara berulang, mengurangi limbah, dan menciptakan nilai tambah dari sisa produksi. Dalam pola ekonomi linear, input digunakan untuk produksi, lalu limbah dibuang. Dalam ekonomi sirkular, limbah dilihat sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan kembali.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pendekatan ini sangat relevan untuk pertanian karena banyak limbah organik dapat diolah menjadi input baru.

Contoh ekonomi sirkular dalam pertanian adalah pemanfaatan jerami sebagai kompos atau pakan, penggunaan kotoran ternak sebagai pupuk organik atau biogas, pengolahan limbah pasar menjadi pupuk cair, pemanfaatan limbah sayuran untuk budidaya maggot, dan penggunaan sisa panen sebagai mulsa. Model ini dapat membantu petani mengurangi ketergantungan pada input eksternal dan menekan biaya produksi.

Integrasi tanaman dan ternak juga merupakan bentuk ekonomi sirkular. Limbah tanaman dapat menjadi pakan ternak, sedangkan kotoran ternak dapat menjadi pupuk untuk tanaman. Sistem ini menciptakan hubungan saling mendukung antara dua kegiatan usaha. Petani memperoleh sumber pendapatan lebih beragam, sementara limbah dapat dimanfaatkan secara produktif.

Ekonomi sirkular juga dapat meningkatkan nilai tambah. Limbah yang sebelumnya tidak bernilai dapat diolah menjadi produk yang memiliki harga jual. Misalnya, limbah organik menjadi kompos kemasan, pupuk cair, media tanam, atau pakan alternatif. Dengan kreativitas dan teknologi sederhana, petani dan kelompok tani dapat mengembangkan usaha baru berbasis limbah pertanian.

Penerapan ekonomi sirkular membutuhkan pengetahuan, teknologi, dan pasar. Produk hasil pengolahan limbah harus aman, berkualitas, dan memiliki manfaat nyata. Petani juga perlu memahami proses fermentasi, sanitasi, penyimpanan, dan penggunaan produk organik. Pendampingan dari penyuluh,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan pelaku usaha dapat membantu mempercepat penerapan ekonomi sirkular di tingkat desa.

I. Peran Teknologi dalam Keberlanjutan Pertanian

Teknologi berperan penting dalam mendukung keberlanjutan pertanian. Teknologi dapat membantu petani meningkatkan produktivitas, menghemat input, mengurangi risiko, dan menjaga lingkungan. Namun, teknologi harus dipilih sesuai kebutuhan petani dan kondisi wilayah. Teknologi yang terlalu mahal, rumit, atau tidak sesuai kondisi lokal dapat sulit diterapkan.

Teknologi informasi iklim membantu petani menentukan waktu tanam, memperkirakan risiko hujan atau kekeringan, dan mengambil keputusan lebih cepat. Sensor tanah dapat membantu memantau kelembapan dan kebutuhan air. Drone dan citra satelit dapat digunakan untuk memantau kesehatan tanaman. Aplikasi digital dapat membantu pencatatan usaha, informasi harga, dan pemasaran.

Teknologi biologis juga penting. Pupuk hayati, agen hayati, pestisida nabati, dan mikroorganisme lokal dapat mendukung produksi yang lebih ramah lingkungan. Teknologi ini membantu mengurangi ketergantungan pada bahan kimia dan memperbaiki kesehatan tanah. Namun, penggunaannya memerlukan pemahaman teknis agar hasilnya konsisten.

Mekanisasi juga dapat mendukung keberlanjutan jika digunakan secara tepat. Mesin pertanian dapat mengurangi kehilangan hasil, mempercepat pekerjaan, dan menghemat tenaga kerja. Pada sisi lain, penggunaan mesin harus disesuaikan dengan skala lahan dan kemampuan petani agar

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tidak menimbulkan beban biaya. Sistem sewa alat melalui kelompok tani atau unit jasa alat mesin pertanian dapat menjadi solusi bagi petani kecil.

Digitalisasi pertanian perlu diarahkan agar inklusif. FAO menekankan bahwa digitalisasi sistem agrifood harus memastikan kelompok petani kecil dan masyarakat pedesaan tidak tertinggal akibat keterbatasan infrastruktur, literasi, dan akses teknologi. Oleh sebab itu, teknologi harus disertai pelatihan, pendampingan, dan model bisnis yang sesuai dengan kebutuhan lokal.

J. Penguatan Kelembagaan untuk Keberlanjutan

Keberlanjutan usaha pertanian tidak hanya bergantung pada petani secara individu, tetapi juga pada kelembagaan yang mendukungnya. Kelembagaan seperti kelompok tani, koperasi, gabungan kelompok tani, BUMDes, asosiasi komoditas, lembaga keuangan, penyuluh, dan pemerintah daerah memiliki peran penting dalam memperkuat keberlanjutan usaha.

Kelompok tani dapat menjadi ruang belajar bersama. Melalui kelompok, petani dapat berbagi pengalaman, memperoleh pelatihan, mengakses bantuan, dan melakukan kegiatan kolektif. Kelompok tani juga dapat membantu petani menerapkan praktik berkelanjutan seperti pembuatan kompos, pengendalian hama terpadu, konservasi lahan, dan pengelolaan air.

Koperasi dapat memperkuat posisi ekonomi petani. Koperasi dapat menyediakan input, menyalurkan pembiayaan, membeli hasil panen, mengelola gudang, melakukan pengolahan, dan memasarkan produk. Dengan koperasi, petani dapat memperoleh skala ekonomi yang lebih baik dan posisi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tawar yang lebih kuat. Koperasi juga dapat menjadi lembaga yang mendorong praktik usaha tani berkelanjutan melalui standar produksi bersama.

BUMDes dapat berperan dalam mengelola potensi lokal. BUMDes dapat mengembangkan unit usaha pertanian, pengolahan hasil, rumah kemas, pemasaran digital, pengelolaan limbah organik, atau jasa alat mesin pertanian. Dengan pengelolaan profesional, BUMDes dapat menjadi penghubung antara petani, pasar, dan pemerintah desa.

Pemerintah dan lembaga pendukung perlu menyediakan kebijakan yang konsisten. Keberlanjutan pertanian membutuhkan infrastruktur, penyuluhan, data iklim, pembiayaan, asuransi, riset, dan insentif pasar. Tanpa dukungan kebijakan, petani kecil akan sulit menanggung biaya perubahan menuju praktik yang lebih berkelanjutan.

K. Strategi Keberlanjutan Usaha Pertanian

Strategi pertama adalah meningkatkan efisiensi input. Petani perlu menggunakan benih, pupuk, air, pestisida, pakan, dan tenaga kerja secara tepat. Efisiensi input dapat menurunkan biaya dan mengurangi dampak lingkungan. Penggunaan input harus berdasarkan kebutuhan, bukan sekadar kebiasaan.

Strategi kedua adalah memperkuat diversifikasi usaha. Diversifikasi dapat mengurangi risiko pendapatan. Petani dapat mengombinasikan tanaman pangan, hortikultura, peternakan, perikanan, dan pengolahan hasil. Diversifikasi juga dapat memperkuat ketahanan pangan rumah tangga karena petani memiliki sumber pangan dan pendapatan yang lebih beragam.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Strategi ketiga adalah mengembangkan nilai tambah. Produk pertanian perlu diolah, dikemas, diberi merek, dan dipasarkan dengan strategi yang baik. Nilai tambah membantu petani memperoleh pendapatan lebih tinggi dan tidak hanya bergantung pada harga bahan mentah. Produk olahan juga lebih tahan lama sehingga mengurangi risiko kerusakan.

Strategi keempat adalah memperkuat adaptasi iklim. Petani perlu menggunakan varietas adaptif, memperbaiki irigasi, menyesuaikan kalender tanam, melakukan konservasi lahan, dan memanfaatkan informasi cuaca. Adaptasi harus dilakukan secara lokal karena setiap wilayah memiliki risiko yang berbeda.

Strategi kelima adalah menerapkan ekonomi sirkular. Limbah pertanian perlu dimanfaatkan sebagai kompos, pupuk cair, pakan, biogas, atau produk bernilai tambah lainnya. Pendekatan ini dapat mengurangi biaya input, mengurangi pencemaran, dan menciptakan peluang usaha baru.

Strategi keenam adalah memperkuat kelembagaan dan kemitraan. Petani kecil membutuhkan kelembagaan untuk mengakses pasar, pembiayaan, teknologi, dan informasi. Kemitraan dengan perguruan tinggi, pemerintah, swasta, dan komunitas dapat membantu petani menerapkan inovasi secara lebih cepat.

Strategi ketujuh adalah membangun literasi usaha tani. Petani perlu mampu mencatat biaya, menghitung keuntungan, memahami risiko, membaca peluang pasar, dan mengevaluasi hasil usaha. Keberlanjutan tidak hanya bergantung pada teknik budidaya, tetapi juga pada kemampuan manajerial.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

L. Arah Masa Depan Pertanian Berkelanjutan

Pertanian masa depan perlu dikembangkan sebagai sektor yang modern, inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Modern berarti pertanian memanfaatkan teknologi, data, inovasi, dan manajemen usaha. Inklusif berarti pembangunan pertanian memberi ruang bagi petani kecil, perempuan, generasi muda, dan masyarakat desa untuk memperoleh manfaat. Adaptif berarti pertanian mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan iklim, pasar, dan teknologi. Berkelanjutan berarti pertanian menjaga sumber daya alam dan kesejahteraan sosial.

Generasi muda perlu dilibatkan dalam pertanian masa depan. Pertanian harus diposisikan sebagai sektor usaha yang memiliki peluang ekonomi, bukan sekadar pekerjaan tradisional. Pemasaran digital, pengolahan hasil, jasa alat mesin pertanian, pertanian presisi, pupuk organik, budidaya modern, dan kewirausahaan pangan dapat menjadi ruang bagi generasi muda untuk masuk ke sektor pertanian.

Pendidikan dan penyuluhan juga harus diperkuat. Petani membutuhkan pengetahuan praktis yang sesuai dengan kebutuhan lapangan. Penyuluhan masa depan perlu menggabungkan pengalaman lokal dengan ilmu pengetahuan, teknologi digital, dan pendekatan bisnis. Perguruan tinggi dapat berperan melalui riset terapan, pendampingan masyarakat, inkubasi usaha, dan pengembangan teknologi tepat guna.

Pasar juga perlu diarahkan untuk mendukung pertanian berkelanjutan. Konsumen perlu diberi edukasi tentang pentingnya produk lokal, pangan sehat, dan praktik pertanian ramah lingkungan. Produk berkelanjutan membutuhkan pasar yang menghargai kualitas dan proses produksi yang baik. Tanpa

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dukungan pasar, petani akan kesulitan memperoleh insentif ekonomi untuk menerapkan praktik berkelanjutan.

Kebijakan pemerintah harus mendukung transformasi pertanian secara konsisten. Infrastruktur, irigasi, jalan produksi, pembiayaan, asuransi, data iklim, riset benih, pengolahan hasil, dan pemasaran harus diarahkan untuk memperkuat keberlanjutan. Pembangunan pertanian tidak boleh hanya berorientasi produksi, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan petani, daya saing, dan daya dukung lingkungan.

BAB XI

KONSEP DASAR AKUNTANSI DALAM USAHA PERTANIAN DAN AGRIBISNIS

Oleh: Karina Silaen

A. Pengertian Akuntansi

Akuntansi pada dasarnya merupakan suatu proses sistematis yang digunakan untuk **mencatat, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan transaksi keuangan** suatu entitas usaha. Tujuan utama dari akuntansi adalah menghasilkan informasi keuangan yang relevan, andal, dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ekonomi. Informasi tersebut tidak hanya berguna bagi pemilik usaha, tetapi juga bagi pihak lain seperti investor, kreditor, dan pemerintah.

Akuntansi dalam usaha pertanian tidak hanya berperan sebagai sistem pencatatan, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian yang mampu meningkatkan kualitas pengelolaan usaha secara menyeluruh. Informasi keuangan yang dihasilkan dari sistem akuntansi memberikan dasar yang kuat dalam menilai efisiensi penggunaan sumber daya serta efektivitas kegiatan produksi yang dilakukan. Kemampuan dalam mengolah informasi tersebut menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan usaha agribisnis di tengah dinamika lingkungan usaha yang kompleks.

Penggunaan informasi akuntansi dalam usaha pertanian memungkinkan pelaku usaha untuk melakukan perencanaan yang lebih terarah. Perencanaan tersebut mencakup penentuan jenis komoditas yang akan dibudidayakan, estimasi biaya produksi, serta proyeksi pendapatan yang akan diperoleh. Data

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

historis yang tersedia dari pencatatan sebelumnya dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun anggaran produksi yang lebih realistis dan terukur. Pendekatan ini menunjukkan bahwa akuntansi tidak hanya bersifat retrospektif, tetapi juga memiliki fungsi prospektif dalam mendukung keberlanjutan usaha.

Pengendalian biaya menjadi aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari penerapan akuntansi dalam usaha pertanian. Setiap komponen biaya yang dikeluarkan perlu dianalisis untuk memastikan bahwa penggunaannya telah sesuai dengan kebutuhan produksi. Informasi akuntansi memungkinkan pelaku usaha untuk mengidentifikasi biaya yang bersifat produktif dan tidak produktif, sehingga dapat dilakukan tindakan korektif secara tepat. Proses ini berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi operasional serta mengurangi potensi pemborosan sumber daya.

Evaluasi kinerja usaha merupakan fungsi lain dari akuntansi yang memiliki implikasi strategis. Informasi yang dihasilkan dapat digunakan untuk membandingkan antara rencana dan realisasi kegiatan usaha. Selisih yang terjadi antara keduanya memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian yang telah diperoleh serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Analisis ini memungkinkan pelaku usaha untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan, baik dari aspek teknis produksi maupun pengelolaan keuangan.

Karakteristik usaha pertanian yang berbasis pada proses biologis juga menuntut adanya pendekatan akuntansi yang adaptif. Perubahan nilai aset biologis yang terjadi selama proses produksi memerlukan metode pengukuran yang mampu mencerminkan kondisi ekonomi secara aktual. Pendekatan nilai wajar menjadi relevan dalam konteks ini karena mampu memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai nilai aset

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang dimiliki usaha. Penerapan konsep ini sejalan dengan standar akuntansi yang menekankan pentingnya relevansi dan keandalan informasi keuangan. Selain itu, dinamika harga komoditas di pasar juga memengaruhi kinerja usaha pertanian. Fluktuasi harga dapat menyebabkan perubahan signifikan terhadap pendapatan yang diperoleh, meskipun biaya produksi relatif stabil. Informasi akuntansi yang akurat memungkinkan pelaku usaha untuk melakukan analisis sensitivitas terhadap perubahan harga, sehingga dapat disusun strategi yang lebih adaptif dalam menghadapi kondisi pasar.

Penerapan akuntansi dalam usaha pertanian juga memiliki implikasi terhadap akses pembiayaan. Lembaga keuangan umumnya membutuhkan laporan keuangan sebagai dasar dalam menilai kelayakan usaha. Ketersediaan informasi keuangan yang transparan dan terstruktur akan meningkatkan kepercayaan pihak eksternal serta memperbesar peluang pelaku usaha dalam memperoleh sumber pendanaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa akuntansi tidak hanya berfungsi untuk kepentingan internal, tetapi juga memiliki peran dalam membangun kredibilitas usaha di mata pihak eksternal.

Pengembangan akuntansi dalam agribisnis juga tidak terlepas dari perkembangan teknologi informasi. Digitalisasi pencatatan keuangan memberikan peluang bagi pelaku usaha untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan data. Penggunaan aplikasi akuntansi sederhana dapat membantu dalam mencatat transaksi secara real time, sehingga informasi yang dihasilkan menjadi lebih cepat dan relevan. Transformasi ini menunjukkan bahwa integrasi antara akuntansi dan teknologi menjadi faktor penting dalam modernisasi sektor pertanian.

Dengan demikian, akuntansi dalam usaha pertanian dapat dipandang sebagai sistem yang memiliki fungsi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

multidimensional, mencakup aspek pencatatan, pengendalian, analisis, serta pengambilan keputusan. Penerapan yang konsisten dan berbasis pada prinsip akuntansi yang berlaku akan meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan, sehingga mampu mendukung terciptanya usaha agribisnis yang efisien, transparan, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Contoh:

Seorang petani cabai mengeluarkan biaya untuk pembelian bibit, pupuk, dan tenaga kerja. Selama proses pertumbuhan, tanaman cabai mengalami peningkatan nilai ekonomi karena mendekati masa panen. Akuntansi pertanian membantu mencatat seluruh biaya tersebut serta menilai hasil panen yang diperoleh sebagai pendapatan.

B. Klasifikasi Biaya dalam Usaha Pertanian dan Agribisnis

Dalam akuntansi biaya, klasifikasi biaya merupakan salah satu tahapan yang sangat penting dalam proses pengelolaan usaha. Pengelompokan biaya tidak hanya berfungsi untuk mempermudah pencatatan, tetapi juga menjadi dasar dalam melakukan analisis, pengendalian, serta pengambilan keputusan yang lebih tepat dan rasional. Dalam konteks usaha pertanian dan agribisnis, klasifikasi biaya memiliki peran yang semakin krusial karena karakteristik usaha yang kompleks, dipengaruhi oleh faktor alam, serta memiliki tingkat risiko dan ketidakpastian yang relatif tinggi.

Klasifikasi biaya memungkinkan pelaku usaha untuk memahami bagaimana biaya tersebut berperilaku terhadap perubahan aktivitas produksi. Dengan pemahaman ini, pelaku usaha dapat mengidentifikasi biaya mana yang dapat dikendalikan dalam jangka pendek dan biaya mana yang bersifat tetap sehingga harus tetap ditanggung. Informasi ini

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menjadi sangat penting dalam merancang strategi usaha yang efisien dan berkelanjutan.

Secara umum, biaya dalam usaha agribisnis dapat dibedakan menjadi dua kelompok utama, yaitu biaya tetap (fixed cost) dan biaya variabel (variable cost). Kedua jenis biaya ini memiliki karakteristik yang berbeda dan memberikan implikasi yang berbeda pula terhadap pengelolaan usaha.

Biaya tetap merupakan biaya yang jumlahnya relatif konstan dan tidak berubah meskipun terjadi perubahan dalam volume produksi dalam jangka pendek. Biaya ini tetap harus dikeluarkan oleh pelaku usaha, baik dalam kondisi produksi tinggi, rendah, bahkan ketika tidak ada produksi sama sekali. Dalam usaha pertanian, biaya tetap biasanya berkaitan dengan penggunaan aset jangka panjang dan komitmen usaha yang tidak dapat dihindari, seperti sewa lahan, penyusutan alat pertanian, pajak lahan, serta biaya perawatan alat dan infrastruktur.

Keberadaan biaya tetap menunjukkan bahwa dalam usaha pertanian terdapat beban yang harus ditanggung secara terus-menerus. Oleh karena itu, pelaku usaha perlu memastikan bahwa aset yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal agar biaya tetap tersebut tidak menjadi beban yang sia-sia. Misalnya, lahan yang disewa sebaiknya digunakan secara maksimal untuk berbagai siklus produksi agar biaya sewa dapat tersebar pada lebih banyak hasil produksi, sehingga biaya per unit menjadi lebih rendah.

Di sisi lain, biaya variabel merupakan biaya yang jumlahnya berubah seiring dengan perubahan tingkat produksi. Semakin besar volume produksi yang dilakukan, maka semakin besar pula biaya variabel yang harus dikeluarkan. Dalam usaha agribisnis, biaya variabel meliputi biaya yang secara langsung

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

berkaitan dengan proses produksi, seperti pembelian bibit, pupuk, pestisida, serta tenaga kerja harian.

Biaya variabel bersifat fleksibel dan sangat dipengaruhi oleh intensitas kegiatan produksi. Hal ini berarti bahwa pelaku usaha memiliki peluang yang lebih besar untuk mengendalikan biaya variabel dibandingkan dengan biaya tetap. Pengendalian ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti penggunaan input produksi secara efisien, pemilihan bahan yang berkualitas namun ekonomis, serta penerapan teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas.

Pemahaman yang baik terhadap kedua jenis biaya ini memberikan manfaat yang sangat besar dalam pengelolaan usaha pertanian. Dengan mengetahui struktur biaya secara keseluruhan, pelaku usaha dapat menentukan strategi produksi yang lebih efisien, seperti meningkatkan skala produksi untuk menekan biaya per unit atau mengurangi penggunaan input yang tidak memberikan nilai tambah.

Selain itu, klasifikasi biaya juga membantu dalam proses perencanaan dan penganggaran. Pelaku usaha dapat memperkirakan kebutuhan biaya tetap yang harus dipenuhi serta mengestimasi biaya variabel berdasarkan target produksi yang ingin dicapai. Dengan adanya perencanaan yang baik, risiko pemborosan dapat diminimalkan dan penggunaan sumber daya menjadi lebih optimal.

Sebagai ilustrasi, dalam usaha budidaya cabai, seorang petani mengeluarkan berbagai jenis biaya selama satu periode produksi. Biaya tersebut meliputi sewa lahan sebesar Rp1.000.000 dan penyusutan alat sebesar Rp500.000 yang termasuk dalam kategori biaya tetap. Sementara itu, biaya untuk pembelian bibit sebesar Rp1.200.000, pupuk sebesar Rp1.500.000, pestisida sebesar Rp800.000, serta tenaga kerja sebesar Rp2.000.000 termasuk dalam kategori biaya variabel.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Berdasarkan data tersebut, total biaya tetap yang dikeluarkan adalah sebesar Rp1.500.000, sedangkan total biaya variabel mencapai Rp5.500.000. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar biaya dalam usaha tersebut berasal dari biaya variabel. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa efisiensi usaha sangat ditentukan oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola biaya variabel secara efektif.

Lebih lanjut, informasi ini dapat digunakan untuk melakukan analisis yang lebih mendalam, seperti menghitung biaya produksi per unit, menentukan harga jual yang kompetitif, serta mengevaluasi tingkat keuntungan yang diperoleh. Jika biaya variabel dapat ditekan tanpa mengurangi kualitas produksi, maka margin keuntungan akan meningkat dan usaha menjadi lebih menguntungkan.

Selain itu, klasifikasi biaya juga memiliki implikasi dalam pengambilan keputusan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam jangka pendek, pelaku usaha dapat memutuskan apakah akan meningkatkan produksi atau mengurangi penggunaan input tertentu. Dalam jangka panjang, informasi biaya dapat digunakan untuk mempertimbangkan investasi pada teknologi atau alat pertanian yang dapat mengurangi biaya operasional.

Dengan demikian, klasifikasi biaya dalam usaha pertanian dan agribisnis tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai instrumen analisis yang sangat penting dalam pengelolaan usaha. Melalui pengelompokan biaya yang tepat, pelaku usaha dapat meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta mengambil keputusan yang lebih rasional dan berbasis data.

Pada akhirnya, pemahaman yang baik mengenai klasifikasi biaya akan membantu pelaku usaha pertanian dalam meningkatkan kinerja usaha secara keseluruhan. Usaha yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dikelola dengan baik dari sisi biaya akan memiliki daya saing yang lebih tinggi, mampu bertahan dalam kondisi pasar yang tidak stabil, serta memiliki peluang yang lebih besar untuk berkembang secara berkelanjutan di masa depan.

Contoh: Klasifikasi Biaya pada Usaha Cabai

Seorang petani cabai mengeluarkan biaya sebagai berikut:

- Sewa lahan Rp1.000.000
- Penyusutan alat Rp500.000
- Bibit Rp1.200.000
- Pupuk Rp1.500.000
- Pestisida Rp800.000
- Tenaga kerja Rp2.000.000

Berdasarkan data tersebut, biaya dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Biaya tetap:

- Sewa lahan Rp1.000.000
 - Penyusutan alat Rp500.000
- Total biaya tetap = Rp1.500.000

Biaya variabel:

- Bibit Rp1.200.000
 - Pupuk Rp1.500.000
 - Pestisida Rp800.000
 - Tenaga kerja Rp2.000.000
- Total biaya variabel = Rp5.500.000

Contoh ini menunjukkan bahwa sebagian besar biaya berada pada biaya variabel, sehingga pengendalian biaya variabel menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi usaha.

C. Karakteristik Usaha Pertanian dan Implikasinya terhadap Akuntansi

Usaha pertanian memiliki karakteristik khas yang memengaruhi praktik akuntansi. Karakteristik tersebut

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

meliputi ketergantungan pada faktor alam, siklus produksi yang relatif panjang, serta fluktuasi harga komoditas di pasar. Ketergantungan terhadap cuaca, hama, dan kondisi tanah menyebabkan hasil produksi tidak selalu dapat diprediksi secara pasti. Selain itu, adanya jeda waktu antara proses produksi dan panen menyebabkan pengakuan pendapatan dan biaya harus dilakukan secara hati-hati.

Implikasi dari kondisi tersebut adalah perlunya perlakuan akuntansi yang tepat terhadap aset biologis dan persediaan hasil pertanian.

Contoh: Petani padi menanam padi pada bulan Januari dan baru dapat memanen pada bulan April. Selama periode tersebut, biaya terus dikeluarkan, namun pendapatan belum diperoleh.

Kasus: Akuntansi Usaha Pertanian Padi

Seorang petani bernama Bapak Andi mengelola usaha pertanian padi di lahan miliknya. Pada awal bulan Januari 2025, Bapak Andi mulai melakukan proses penanaman padi. Selama masa tanam hingga panen (Januari–April 2025), ia mengeluarkan biaya-biaya sebagai berikut:

Jenis Biaya	Jumlah (Rp)
Pembelian benih	1.500.000
Pupuk	2.000.000
Pestisida	1.000.000
Tenaga kerja	3.500.000
Biaya pengairan	1.000.000
Total Biaya Produksi	9.000.000

Pada akhir Maret 2025 (sebelum panen), nilai wajar tanaman padi diperkirakan sebesar Rp11.000.000 dengan estimasi biaya untuk menjual sebesar Rp1.000.000.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pada bulan April 2025, Bapak Andi melakukan panen dan menjual seluruh hasil panen dengan total pendapatan sebesar Rp15.000.000.

Pertanyaan Kasus

1. Identifikasi Karakteristik Usaha

- Jelaskan karakteristik usaha pertanian yang terdapat dalam kasus di atas!

2. Pengakuan dan Pengukuran Aset Biologis

- Bagaimana perlakuan akuntansi terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan selama Januari–Maret 2025?
- Hitung nilai aset biologis berdasarkan pendekatan nilai wajar!

3. Jurnal Akuntansi

Buatlah jurnal pencatatan:

- a. Saat terjadi biaya produksi
- b. Saat pengukuran nilai wajar pada akhir Maret
- c. Saat panen dan penjualan hasil pertanian

4. Perhitungan Laba/Rugi

5. Hitung laba atau rugi usaha pertanian Bapak Andi!

6. Analisis Akuntansi

- Jelaskan mengapa biaya tidak langsung diakui sebagai beban selama masa tanam!
- Apa risiko jika akuntansi tidak menggunakan pendekatan aset biologis?

Pembahasan / Jawaban Singkat

1. Karakteristik Usaha:

- Bergantung pada alam (cuaca, hama)
- Siklus produksi panjang (Jan–Apr)
- Ketidakpastian hasil dan harga
- Adanya aset biologis (tanaman padi)

2. Pengukuran Aset Biologis:

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Nilai wajar - biaya untuk menjual = Rp11.000.000 -
Rp1.000.000 = **Rp10.000.000**

3. Jurnal Akuntansi:

a. Saat biaya produksi:

Aset Biologis Rp9.000.000

Kas Rp9.000.000

b. Penyesuaian nilai wajar:

Aset Biologis Rp1.000.000

Keuntungan Revaluasi Rp1.000.000

c. Saat panen & penjualan:

Kas Rp15.000.000

Pendapatan Rp15.000.000

Beban Pokok Produksi Rp10.000.000

Aset Biologis Rp10.000.000

4. Perhitungan Laba:

Pendapatan = Rp15.000.000

Beban Pokok = Rp10.000.000

Keuntungan Revaluasi = Rp1.000.000

**Laba = 15.000.000 - 10.000.000 + 1.000.000 =
Rp6.000.000**

5. Analisis:

Biaya tidak langsung diakui sebagai beban karena:

- Masih memberikan manfaat ekonomi di masa depan
- Sesuai dengan prinsip matching (pendapatan vs biaya)

Risiko tanpa pendekatan aset biologis:

- Laporan keuangan tidak mencerminkan nilai sebenarnya
- Laba bisa tampak lebih kecil atau tidak realistis
- Pengambilan keputusan menjadi tidak tepat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

D. Tujuan dan Fungsi Informasi Akuntansi dalam Agribisnis

Tujuan dan fungsi informasi akuntansi dalam agribisnis memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pengelolaan usaha pertanian secara profesional dan berkelanjutan. Informasi akuntansi tidak sekadar berupa angka-angka keuangan, melainkan merupakan data yang telah diolah sedemikian rupa sehingga menjadi relevan, andal, dan tepat waktu untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks agribisnis, informasi ini dibutuhkan oleh berbagai pihak, seperti pemilik usaha, investor, kreditor, hingga pihak pemerintah, yang masing-masing memiliki kepentingan terhadap kinerja dan keberlanjutan usaha tersebut.

Secara umum, tujuan utama dari penyediaan informasi akuntansi adalah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi keuangan dan operasional usaha. Dengan adanya informasi yang akurat, pelaku usaha dapat memahami posisi keuangan, mengetahui tingkat keuntungan atau kerugian, serta menilai kemampuan usaha dalam memenuhi kewajiban finansialnya. Informasi ini juga menjadi dasar dalam merencanakan langkah-langkah strategis ke depan agar usaha dapat berkembang secara optimal.

Salah satu fungsi utama akuntansi dalam agribisnis adalah sebagai alat perencanaan usaha. Melalui data historis yang tersaji dalam laporan keuangan, pelaku usaha dapat menyusun anggaran biaya, merencanakan kebutuhan input produksi, serta memperkirakan hasil yang akan diperoleh. Perencanaan yang berbasis pada informasi akuntansi akan lebih terarah dan realistis, karena didasarkan pada data yang nyata dan terukur.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Selain itu, akuntansi juga berfungsi sebagai alat pengendalian biaya. Dengan adanya pencatatan yang sistematis, pelaku usaha dapat memantau setiap pengeluaran yang terjadi dan membandingkannya dengan anggaran yang telah disusun. Apabila terdapat penyimpangan, maka dapat segera dilakukan tindakan korektif. Fungsi ini sangat penting untuk mencegah terjadinya pemborosan serta memastikan bahwa penggunaan sumber daya tetap efisien.

Fungsi berikutnya adalah sebagai dasar evaluasi kinerja usaha. Informasi akuntansi memungkinkan pelaku usaha untuk menilai sejauh mana target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dengan membandingkan antara hasil aktual dan rencana, pelaku usaha dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan usaha. Evaluasi ini menjadi dasar untuk perbaikan dan peningkatan kinerja di periode berikutnya.

Di samping itu, akuntansi juga berfungsi sebagai alat pertanggungjawaban keuangan. Dalam hal ini, laporan keuangan menjadi bentuk transparansi kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti investor atau kreditor. Dengan adanya laporan yang jelas dan dapat dipercaya, tingkat kepercayaan terhadap usaha akan meningkat, sehingga memudahkan dalam memperoleh tambahan modal atau dukungan lainnya.

Lebih lanjut, informasi akuntansi juga membantu pelaku agribisnis dalam mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Efisiensi berkaitan dengan bagaimana biaya dapat ditekan seminimal mungkin untuk menghasilkan output tertentu, sedangkan efektivitas berkaitan dengan sejauh mana tujuan produksi dapat tercapai. Dengan informasi akuntansi, pelaku usaha dapat menilai apakah

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sumber daya yang digunakan sudah memberikan hasil yang optimal atau masih perlu ditingkatkan.

Sebagai contoh, seorang petani sayur melakukan perbandingan antara penggunaan pupuk organik dan pupuk kimia dalam proses produksinya. Berdasarkan pencatatan akuntansi, diketahui bahwa penggunaan pupuk organik memerlukan biaya yang lebih rendah dibandingkan pupuk kimia. Namun demikian, hasil panen yang diperoleh dari pupuk organik sedikit lebih rendah. Dari informasi tersebut, petani dapat melakukan analisis lebih lanjut, misalnya dengan menghitung biaya per unit hasil atau tingkat keuntungan yang diperoleh dari masing-masing metode. Hasil analisis ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam menentukan strategi produksi yang paling optimal, apakah akan tetap menggunakan pupuk organik, beralih ke pupuk kimia, atau mengkombinasikan keduanya untuk memperoleh hasil yang lebih efisien dan menguntungkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi dalam agribisnis memiliki peran strategis dalam mendukung perencanaan, pengendalian, evaluasi, dan pertanggungjawaban usaha. Penggunaan informasi yang tepat akan membantu pelaku usaha dalam mengambil keputusan yang lebih rasional, meningkatkan efisiensi, serta menjaga keberlanjutan usaha di tengah dinamika sektor pertanian yang penuh tantangan.

Contoh:

Seorang petani sayur membandingkan biaya produksi antara penggunaan pupuk organik dan pupuk kimia. Berdasarkan data akuntansi, diketahui bahwa pupuk organik lebih murah namun hasil panennya sedikit lebih rendah. Informasi ini digunakan untuk menentukan strategi produksi yang optimal.

E. Peran Akuntansi dalam Pengambilan Keputusan Usaha Pertanian

Akuntansi memiliki peran yang sangat fundamental dalam mendukung pengambilan keputusan yang tepat, rasional, dan berorientasi pada keberlanjutan dalam usaha pertanian. Dalam praktiknya, sektor pertanian merupakan sektor yang sangat dipengaruhi oleh ketidakpastian, baik yang berasal dari faktor alam seperti cuaca dan iklim, maupun faktor ekonomi seperti fluktuasi harga pasar, biaya input produksi, serta permintaan konsumen. Kondisi ini menyebabkan pelaku usaha pertanian dihadapkan pada berbagai alternatif keputusan yang kompleks, sehingga membutuhkan dasar informasi yang kuat agar keputusan yang diambil tidak bersifat spekulatif.

Dalam hal ini, akuntansi berfungsi sebagai sistem informasi yang mampu mengidentifikasi, mencatat, mengolah, dan menyajikan data keuangan secara sistematis dan terstruktur. Informasi yang dihasilkan tidak hanya menggambarkan kondisi keuangan usaha secara historis, tetapi juga dapat digunakan sebagai alat analisis untuk memprediksi kondisi di masa depan. Dengan demikian, akuntansi menjadi instrumen penting dalam proses perencanaan, pengendalian, dan evaluasi usaha pertanian.

Secara lebih spesifik, akuntansi membantu pelaku usaha dalam menentukan berbagai keputusan strategis. Pertama, dalam pemilihan jenis tanaman atau komoditas yang akan diusahakan. Setiap jenis tanaman memiliki karakteristik biaya dan potensi pendapatan yang berbeda. Melalui pencatatan biaya produksi dan hasil penjualan pada periode sebelumnya, petani dapat membandingkan tingkat keuntungan masing-masing komoditas secara objektif. Kedua, dalam menentukan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

jumlah produksi atau skala usaha. Informasi mengenai biaya tetap dan biaya variabel memungkinkan petani untuk menghitung titik impas (break-even point) serta menentukan kapasitas produksi yang optimal agar usaha tetap efisien dan menguntungkan.

Ketiga, akuntansi juga berperan dalam pengambilan keputusan terkait strategi pemasaran. Dengan mengetahui harga pokok produksi secara akurat, pelaku usaha dapat menetapkan harga jual yang kompetitif namun tetap memberikan margin keuntungan yang memadai. Selain itu, informasi akuntansi juga dapat digunakan untuk menganalisis saluran distribusi yang paling efisien serta menentukan waktu penjualan yang tepat guna memperoleh harga terbaik di pasar.

Lebih jauh lagi, penggunaan informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan sejalan dengan pendekatan teori pengambilan keputusan rasional (*rational decision-making theory*), yang menekankan bahwa setiap keputusan harus didasarkan pada informasi yang relevan dan analisis yang sistematis terhadap berbagai alternatif yang tersedia. Dalam konteks ini, akuntansi menyediakan data empiris yang dapat mengurangi ketidakpastian serta meminimalkan risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Sebagai contoh konkret, seorang petani dihadapkan pada pilihan untuk menanam jagung atau kedelai pada musim tanam berikutnya. Berdasarkan data akuntansi yang telah dicatat pada periode sebelumnya, diketahui bahwa usaha tani jagung menghasilkan laba sebesar Rp5.000.000 per musim, sedangkan kedelai menghasilkan laba sebesar Rp3.000.000 per musim. Informasi ini tidak hanya menunjukkan besarnya keuntungan yang diperoleh, tetapi juga mencerminkan efisiensi penggunaan biaya dan produktivitas masing-masing komoditas. Dengan mempertimbangkan data tersebut, petani akan lebih cenderung

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memilih menanam jagung karena memberikan tingkat profitabilitas yang lebih tinggi.

Namun demikian, keputusan yang diambil tidak hanya berhenti pada perbandingan laba semata. Informasi akuntansi juga dapat dikembangkan lebih lanjut, misalnya dengan menganalisis tren harga, stabilitas permintaan pasar, serta risiko kegagalan panen. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif dan mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan.

Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa akuntansi bukan sekadar alat pencatatan transaksi keuangan, melainkan merupakan sistem informasi yang memiliki nilai strategis dalam mendukung keberhasilan usaha pertanian. Dengan memanfaatkan informasi akuntansi secara optimal, pelaku usaha dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengalokasikan sumber daya secara tepat, serta mengambil keputusan yang mampu memaksimalkan keuntungan dan menjaga keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

F. Pentingnya Pencatatan Keuangan dalam Usaha Pertanian

Pencatatan keuangan merupakan elemen fundamental dalam sistem akuntansi yang berfungsi sebagai dasar dalam menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan, dan dapat dipercaya. Dalam usaha pertanian, pencatatan memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas usaha melibatkan berbagai jenis transaksi yang terjadi secara bertahap sepanjang siklus produksi, mulai dari persiapan lahan hingga penjualan hasil panen.

Tanpa adanya pencatatan yang sistematis, pelaku usaha pertanian cenderung mengandalkan ingatan dalam mengelola

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

keuangan. Pendekatan ini berisiko tinggi karena keterbatasan daya ingat manusia dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam mencatat jumlah biaya maupun pendapatan. Akibatnya, informasi yang diperoleh menjadi tidak akurat dan tidak dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Pencatatan keuangan tidak hanya berfungsi untuk mengetahui jumlah uang yang masuk dan keluar, tetapi juga memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi usaha. Informasi yang dihasilkan dari pencatatan dapat digunakan untuk menilai apakah usaha yang dijalankan mengalami keuntungan atau kerugian, apakah biaya yang dikeluarkan sudah efisien, serta bagaimana posisi keuangan usaha pada suatu periode tertentu.

Lebih lanjut, pencatatan keuangan juga berperan sebagai alat kontrol internal. Dengan adanya pencatatan yang teratur, pelaku usaha dapat membandingkan antara rencana dan realisasi biaya, sehingga dapat mengidentifikasi adanya pemborosan atau penggunaan sumber daya yang tidak optimal. Selain itu, pencatatan juga membantu dalam memisahkan keuangan usaha dengan keuangan pribadi, yang sering kali menjadi permasalahan utama pada usaha skala kecil.

Pentingnya pencatatan keuangan juga berkaitan erat dengan akses terhadap sumber pembiayaan. Lembaga keuangan, seperti bank atau koperasi, umumnya mensyaratkan adanya laporan keuangan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan pinjaman. Usaha yang memiliki pencatatan yang baik akan dinilai lebih kredibel dan memiliki risiko yang lebih rendah dibandingkan usaha yang tidak memiliki laporan keuangan yang jelas.

Dengan demikian, pencatatan keuangan dapat dipahami sebagai alat strategis yang tidak hanya membantu dalam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pengelolaan usaha sehari-hari, tetapi juga dalam pengembangan usaha jangka panjang.

Contoh 1: Kesalahan Persepsi Keuntungan

Seorang petani tomat memperoleh pendapatan sebesar Rp3.500.000 dari hasil panen dan merasa bahwa usahanya menghasilkan keuntungan yang besar. Persepsi ini muncul karena ia hanya melihat jumlah uang yang diterima tanpa mempertimbangkan seluruh biaya yang telah dikeluarkan.

Setelah dilakukan pencatatan secara rinci, diketahui bahwa total biaya produksi mencapai Rp3.300.000. Dengan demikian, keuntungan yang sebenarnya hanya sebesar Rp200.000. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa pencatatan, pelaku usaha dapat mengalami kesalahan persepsi terhadap kinerja usahanya.

Penjelasan ini mempertegas bahwa pencatatan berfungsi untuk memberikan gambaran yang objektif, sehingga keputusan yang diambil tidak didasarkan pada asumsi, melainkan pada data yang nyata.

Contoh 2: Pengendalian Biaya yang Tidak Efektif

Seorang petani sayuran mengalami peningkatan biaya produksi dari musim ke musim, namun tidak mengetahui penyebabnya. Setelah mulai melakukan pencatatan, diketahui bahwa pengeluaran untuk pupuk dan pestisida meningkat secara signifikan akibat penggunaan yang tidak terkontrol.

Dengan adanya data tersebut, petani dapat melakukan evaluasi dan menyesuaikan penggunaan input produksi sesuai kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa pencatatan tidak hanya berfungsi sebagai alat dokumentasi, tetapi juga sebagai alat pengendalian yang efektif.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Contoh 3: Hambatan dalam Mengakses Pembiayaan

Seorang pelaku usaha agribisnis berencana memperluas usahanya dengan mengajukan pinjaman ke bank. Namun, pengajuan tersebut ditolak karena tidak adanya laporan keuangan yang dapat menunjukkan kinerja usaha secara jelas.

Setelah pelaku usaha mulai melakukan pencatatan sederhana dan menyusun laporan keuangan, pengajuan kredit berikutnya dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pencatatan keuangan meningkatkan kepercayaan pihak eksternal terhadap usaha yang dijalankan.

Contoh 4: Ketidakjelasan Posisi Keuangan

Seorang peternak ayam merasa bahwa usahanya berjalan dengan baik karena selalu memiliki uang tunai setelah penjualan. Namun, setelah dilakukan pencatatan, diketahui bahwa sebagian besar aset telah digunakan untuk menutup biaya operasional, dan masih terdapat utang yang cukup besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketersediaan kas tidak selalu mencerminkan kondisi keuangan yang sehat. Pencatatan yang baik membantu dalam memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai posisi keuangan usaha.

Contoh 5: Penentuan Harga Jual yang Tidak Tepat

Seorang petani cabai menetapkan harga jual berdasarkan harga pasar tanpa mengetahui biaya produksi yang sebenarnya. Setelah dilakukan pencatatan, diketahui bahwa margin keuntungan yang diperoleh sangat kecil dan tidak cukup untuk menutup risiko usaha.

Dengan informasi tersebut, petani dapat mengevaluasi strategi harga atau mencari cara untuk menekan biaya produksi. Hal ini menunjukkan bahwa pencatatan keuangan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

berperan penting dalam menentukan kebijakan harga yang tepat.

G. Prinsip-Prinsip Dasar Akuntansi yang Relevan dalam Agribisnis

Penerapan akuntansi dalam usaha pertanian dan agribisnis tidak terlepas dari prinsip-prinsip dasar akuntansi yang menjadi pedoman dalam penyusunan laporan keuangan. Prinsip-prinsip ini berfungsi untuk menjaga agar informasi keuangan yang dihasilkan bersifat konsisten, dapat dibandingkan, serta dapat dipercaya oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

Dalam konteks usaha pertanian, penerapan prinsip-prinsip akuntansi menjadi semakin penting karena karakteristik usaha yang cenderung kompleks, melibatkan proses biologis, serta dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti cuaca dan fluktuasi harga pasar. Tanpa adanya prinsip yang jelas, pencatatan keuangan berpotensi menjadi tidak terstruktur dan sulit digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Salah satu prinsip utama adalah **prinsip kesatuan usaha (*business entity concept*)**. Prinsip ini menegaskan bahwa keuangan usaha harus dipisahkan dari keuangan pribadi pemilik. Dalam praktiknya, banyak pelaku usaha pertanian masih mencampurkan kedua jenis keuangan tersebut, sehingga sulit untuk mengetahui kinerja usaha yang sebenarnya. Pemisahan ini penting agar setiap transaksi yang dicatat benar-benar mencerminkan aktivitas usaha, bukan kebutuhan pribadi.

Prinsip berikutnya adalah **prinsip kesinambungan usaha (*going concern concept*)**. Prinsip ini mengasumsikan bahwa usaha akan terus berjalan dalam jangka panjang dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tidak dalam kondisi akan dilikuidasi. Dalam usaha pertanian, prinsip ini tercermin dalam perencanaan produksi yang berkelanjutan, seperti penggunaan lahan secara terus-menerus atau investasi dalam alat pertanian jangka panjang. Penerapan prinsip ini memungkinkan pelaku usaha untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih strategis.

Selanjutnya adalah **prinsip periode akuntansi (*accounting period concept*)**, yaitu pembagian aktivitas usaha ke dalam periode waktu tertentu, seperti bulanan atau tahunan. Prinsip ini penting karena usaha pertanian memiliki siklus produksi yang tidak selalu selaras dengan periode pelaporan. Oleh karena itu, pencatatan harus mampu mengalokasikan pendapatan dan biaya secara tepat sesuai dengan periode terjadinya, sehingga laporan keuangan dapat mencerminkan kinerja usaha secara akurat.

Prinsip lain yang tidak kalah penting adalah **prinsip biaya historis (*historical cost concept*)**. Prinsip ini menyatakan bahwa aset dicatat berdasarkan nilai perolehan awal, bukan nilai pasar saat ini. Dalam usaha pertanian, prinsip ini digunakan dalam pencatatan pembelian alat, bibit, atau perlengkapan lainnya. Penggunaan biaya historis memberikan dasar yang objektif dan dapat diverifikasi dalam pencatatan keuangan.

Penerapan prinsip-prinsip tersebut secara konsisten akan menghasilkan laporan keuangan yang tidak hanya rapi secara administratif, tetapi juga memiliki nilai informatif yang tinggi. Laporan keuangan yang disusun berdasarkan prinsip akuntansi akan lebih mudah dipahami, dibandingkan, dan digunakan sebagai dasar evaluasi maupun perencanaan usaha.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

H. Pengenalan Aset, Kewajiban, dan Modal dalam Usaha Pertanian

Dalam akuntansi, pemahaman terhadap tiga elemen dasar yaitu aset, kewajiban, dan modal merupakan fondasi utama dalam menyusun laporan keuangan. Ketiga elemen ini saling berkaitan dan membentuk persamaan dasar akuntansi yang menjadi dasar dalam pencatatan setiap transaksi usaha, termasuk dalam usaha pertanian dan agribisnis.

Aset merupakan seluruh sumber daya ekonomi yang dimiliki atau dikuasai oleh usaha dan diharapkan memberikan manfaat di masa yang akan datang. Dalam konteks usaha pertanian, aset tidak hanya berupa benda berwujud seperti lahan dan alat pertanian, tetapi juga mencakup aset biologis seperti tanaman dan ternak yang memiliki nilai ekonomi. Selain itu, hasil panen yang belum terjual juga termasuk dalam kategori aset karena masih memiliki potensi untuk menghasilkan pendapatan.

Kewajiban merupakan utang atau kewajiban finansial yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha kepada pihak lain sebagai akibat dari transaksi yang telah terjadi. Dalam usaha pertanian, kewajiban dapat berupa pinjaman dari bank, utang kepada pemasok pupuk, maupun kewajiban pembayaran tenaga kerja yang belum diselesaikan. Keberadaan kewajiban ini menunjukkan bahwa sebagian sumber daya usaha diperoleh dari pihak eksternal.

Modal merupakan hak pemilik atas aset usaha setelah dikurangi kewajiban. Modal mencerminkan investasi yang ditanamkan oleh pemilik dalam usaha serta akumulasi keuntungan yang diperoleh selama usaha berjalan. Dalam usaha pertanian, modal dapat berasal dari dana pribadi pemilik maupun dari keuntungan yang tidak diambil dan digunakan kembali untuk pengembangan usaha. Hubungan antara aset,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kewajiban, dan modal dirumuskan dalam persamaan dasar akuntansi, yaitu:

$$\text{Aset} = \text{Kewajiban} +$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa seluruh aset yang dimiliki usaha berasal dari dua sumber, yaitu dari utang (kewajiban) dan dari investasi pemilik (modal). Pemahaman terhadap persamaan ini sangat penting karena setiap transaksi yang terjadi akan memengaruhi minimal dua elemen dalam persamaan tersebut.

Contoh 1: Ilustrasi Sederhana Posisi Keuangan

Seorang petani memiliki:

- Lahan senilai Rp50.000.000
- Utang ke bank Rp10.000.000
- Modal sendiri Rp40.000.000

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa total aset sebesar Rp50.000.000 berasal dari kewajiban sebesar Rp10.000.000 dan modal sebesar Rp40.000.000. Persamaan akuntansi terpenuhi karena jumlah aset sama dengan jumlah kewajiban dan modal.

Contoh 2: Penambahan Aset dari Pinjaman

Seorang petani meminjam uang dari bank sebesar Rp5.000.000 untuk membeli alat semprot. Setelah transaksi terjadi:

- Aset bertambah (alat semprot) Rp5.000.000
- Kewajiban bertambah (utang bank) Rp5.000.000

Modal tidak berubah karena sumber penambahan aset berasal dari pinjaman. Hal ini menunjukkan bahwa setiap transaksi harus dicatat dengan memperhatikan keseimbangan persamaan akuntansi.

Contoh 3: Pengaruh Keuntungan terhadap Modal

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Seorang petani memperoleh keuntungan dari hasil panen sebesar Rp3.000.000. Keuntungan tersebut tidak diambil, melainkan digunakan kembali sebagai modal usaha. Dalam kondisi ini:

- Aset bertambah (kas) Rp3.000.000
- Modal bertambah Rp3.000.000

Kewajiban tidak berubah. Hal ini menunjukkan bahwa keuntungan usaha akan meningkatkan modal pemilik.

Contoh 4: Penggunaan Aset untuk Membayar Kewajiban

Seorang petani membayar utang pupuk sebesar Rp2.000.000 secara tunai. Dampak transaksi:

- Aset berkurang (kas) Rp2.000.000
- Kewajiban berkurang Rp2.000.000

Modal tidak berubah karena transaksi hanya melibatkan aset dan kewajiban.

Contoh 5: Penambahan Modal oleh Pemilik

Pemilik usaha menambah investasi sebesar Rp4.000.000 ke dalam usaha. Dampaknya:

- Aset bertambah (kas) Rp4.000.000
- Modal bertambah Rp4.000.000

Kewajiban tetap. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan investasi akan meningkatkan kapasitas usaha.

I. Tantangan Penerapan Akuntansi pada Usaha Pertanian

Penerapan akuntansi dalam usaha pertanian dan agribisnis masih menghadapi berbagai tantangan yang bersifat struktural maupun kultural. Tantangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pencatatan, tetapi juga menyangkut pola pikir, kebiasaan, serta tingkat pemahaman

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pelaku usaha terhadap pentingnya pengelolaan keuangan yang sistematis.

Salah satu tantangan utama adalah rendahnya literasi keuangan di kalangan pelaku usaha pertanian, khususnya pada skala kecil dan menengah. Literasi keuangan yang rendah menyebabkan pelaku usaha belum memahami manfaat pencatatan keuangan sebagai alat pengendalian dan pengambilan keputusan. Akuntansi sering kali dipersepsikan sebagai sesuatu yang rumit, formal, dan hanya diperlukan oleh perusahaan besar, sehingga tidak dianggap relevan untuk usaha pertanian tradisional.

Keterbatasan pemahaman terhadap konsep dasar akuntansi juga menjadi hambatan signifikan. Banyak pelaku usaha belum mampu membedakan antara pendapatan dan keuntungan, serta belum memahami pentingnya pemisahan antara biaya usaha dan pengeluaran pribadi. Kondisi ini berdampak pada ketidakakuratan informasi keuangan yang dihasilkan, sehingga menyulitkan dalam melakukan evaluasi kinerja usaha secara objektif.

Selain itu, keterbatasan akses terhadap teknologi turut memperburuk kondisi tersebut. Meskipun saat ini telah tersedia berbagai aplikasi pencatatan keuangan yang sederhana dan mudah digunakan, tidak semua pelaku usaha memiliki akses atau kemampuan untuk memanfaatkan teknologi tersebut. Faktor seperti keterbatasan perangkat, jaringan internet, serta rendahnya kemampuan digital menjadi kendala dalam penerapan sistem pencatatan yang lebih modern.

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah kebiasaan tidak melakukan pencatatan transaksi secara rutin. Budaya mengandalkan ingatan masih cukup kuat di kalangan pelaku usaha pertanian, sehingga pencatatan sering dianggap tidak perlu dilakukan. Kebiasaan ini menyebabkan banyak transaksi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tidak terdokumentasi dengan baik, yang pada akhirnya mengakibatkan informasi keuangan menjadi tidak lengkap dan tidak dapat diandalkan.

Karakteristik usaha pertanian itu sendiri juga menjadi faktor yang memperumit penerapan akuntansi. Siklus produksi yang panjang, ketidakpastian hasil panen, serta fluktuasi harga komoditas membuat pencatatan dan pengukuran kinerja usaha menjadi lebih kompleks dibandingkan sektor lainnya. Kondisi ini menuntut adanya pemahaman yang lebih baik dalam mengelola informasi keuangan agar tetap relevan dan akurat.

Akumulasi dari berbagai tantangan tersebut menyebabkan banyak usaha pertanian belum memiliki laporan keuangan yang memadai. Ketiadaan laporan keuangan yang terstruktur berdampak pada rendahnya kemampuan pelaku usaha dalam menilai kinerja usaha, mengendalikan biaya, serta mengakses sumber pembiayaan dari lembaga keuangan formal.

Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terintegrasi untuk mengatasi tantangan tersebut, baik melalui peningkatan literasi keuangan, penyederhanaan metode pencatatan, maupun pemanfaatan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pelaku usaha. Pendekatan yang adaptif dan kontekstual menjadi kunci dalam mendorong penerapan akuntansi yang lebih luas dan efektif dalam sektor pertanian dan agribisnis.

J. Strategi Penerapan Akuntansi Sederhana pada Usaha Agribisnis

Dalam praktiknya, banyak pelaku usaha agribisnis terutama skala kecil dan menengah menghadapi keterbatasan dalam penerapan sistem akuntansi yang formal dan kompleks. Keterbatasan tersebut meliputi rendahnya literasi keuangan,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

minimnya akses terhadap teknologi, serta kebiasaan mencampurkan keuangan usaha dengan keuangan pribadi. Oleh karena itu, diperlukan strategi penerapan akuntansi yang sederhana, praktis, dan mudah dipahami agar dapat diterapkan secara berkelanjutan.

Pendekatan akuntansi sederhana tidak berarti mengabaikan prinsip-prinsip dasar akuntansi, melainkan menyederhanakan proses pencatatan agar sesuai dengan kemampuan pelaku usaha tanpa mengurangi kualitas informasi yang dihasilkan. Strategi ini berfokus pada pencatatan yang konsisten, pemisahan keuangan, serta penyusunan laporan yang sistematis.

Langkah pertama yang paling mendasar adalah mencatat seluruh transaksi harian dalam buku kas. Buku kas berfungsi sebagai alat kontrol utama yang mencatat setiap arus masuk (pemasukan) dan arus keluar (pengeluaran) secara kronologis. Dengan pencatatan ini, pelaku usaha dapat mengetahui secara jelas ke mana uang digunakan dan dari mana sumber pendapatan diperoleh. Konsistensi dalam pencatatan menjadi kunci utama keberhasilan sistem ini.

Langkah kedua adalah memisahkan uang usaha dengan uang pribadi. Dalam praktik agribisnis, sering kali pelaku usaha menggunakan satu sumber dana untuk berbagai kebutuhan, sehingga sulit untuk mengidentifikasi kinerja usaha yang sebenarnya. Dengan adanya pemisahan ini, pelaku usaha dapat menghindari bias dalam perhitungan laba serta meningkatkan akuntabilitas keuangan.

Selanjutnya, penyusunan laporan sederhana setiap bulan menjadi langkah penting untuk mengevaluasi kinerja usaha. Laporan ini dapat berupa laporan laba rugi sederhana yang menunjukkan selisih antara total pemasukan dan total pengeluaran. Meskipun sederhana, laporan ini sangat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

membantu dalam pengambilan keputusan, seperti menentukan harga jual, mengendalikan biaya, dan merencanakan produksi berikutnya.

Di era digital saat ini, penggunaan aplikasi pencatatan keuangan sederhana juga dapat menjadi solusi yang efektif. Berbagai aplikasi berbasis smartphone telah dirancang khusus untuk UMKM dan petani, dengan fitur yang mudah digunakan seperti pencatatan otomatis, laporan instan, serta pengingat transaksi. Penggunaan teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko kesalahan pencatatan manual.

Sebagai ilustrasi, seorang petani mencatat transaksi usahanya menggunakan buku tulis. Pada sisi pengeluaran, ia mencatat biaya pupuk sebesar Rp500.000 dan biaya tenaga kerja sebesar Rp300.000. Sementara itu, pada sisi pemasukan, ia mencatat hasil penjualan panen sebesar Rp2.000.000. Dari data tersebut, petani dapat menghitung laba secara sederhana dengan mengurangkan total pengeluaran dari total pemasukan.
Total pengeluaran = Rp 500.000 + Rp300.000 = Rp800.000
Total pemasukan = Rp 2.000.000

Sehingga diperoleh laba sebesar Rp1.200.000. Informasi ini memberikan gambaran bahwa usaha yang dijalankan menghasilkan keuntungan, serta dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan di periode berikutnya.

Dengan demikian, penerapan akuntansi sederhana dalam usaha agribisnis merupakan langkah strategis untuk meningkatkan pengelolaan keuangan secara bertahap. Pendekatan ini tidak hanya membantu pelaku usaha dalam memahami kondisi keuangan usahanya, tetapi juga mendorong terciptanya usaha yang lebih transparan, efisien, dan berkelanjutan.

Soal Kasus

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Ibu Sari adalah seorang petani sayur yang mulai menerapkan pencatatan keuangan sederhana. Selama bulan Juni 2025, ia mencatat transaksi berikut:

Pengeluaran:

- Pembelian bibit: Rp400.000
- Pupuk dan pestisida: Rp350.000
- Tenaga kerja: Rp450.000

Pemasukan:

- Penjualan hasil panen: Rp2.500.000

Pertanyaan:

1. Hitung total pengeluaran dan total pemasukan Ibu Sari!
2. Berapa laba yang diperoleh Ibu Sari?
3. Buatlah laporan laba rugi sederhana!
4. Mengapa pencatatan sederhana seperti ini penting bagi usaha agribisnis?
5. Jika Ibu Sari tidak memisahkan uang pribadi dan usaha, apa dampaknya terhadap laporan keuangan?

Jawaban:

1. Total pengeluaran = Rp400.000 + Rp350.000 + Rp450.000 = **Rp1.200.000**
Total pemasukan = **Rp2.500.000**
2. Laba = Rp2.500.000 - Rp1.200.000 = **Rp1.300.000**
3. **Laporan Laba Rugi Sederhana:**
 - Pendapatan: Rp2.500.000
 - Beban: Rp1.200.000
 - **Laba Bersih: Rp1.300.000**
4. Penting karena membantu mengetahui kondisi usaha, mengontrol biaya, dan mengambil keputusan.
5. Dampaknya: laporan tidak akurat, laba sulit dihitung, dan berisiko salah dalam pengambilan keputusan.

**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN
DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN
AGRIBISNIS**

BAB XII
PENCATATAN TRANSAKSI DAN
PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN
USAHA PERTANIAN

A. Jurnal Sederhana

Jurnal sederhana merupakan salah satu langkah awal dalam pencatatan akuntansi yang sangat penting, terutama dalam usaha pertanian yang umumnya masih dikelola secara sederhana. Jurnal ini berfungsi sebagai tempat untuk mencatat seluruh transaksi keuangan yang terjadi dalam usaha secara teratur dan berurutan berdasarkan waktu kejadian. Dengan adanya jurnal sederhana, pelaku usaha dapat mengetahui dengan jelas setiap pemasukan dan pengeluaran yang terjadi, sehingga kondisi keuangan usaha dapat dipantau dengan lebih baik.

Dalam usaha pertanian, transaksi keuangan terjadi hampir setiap hari, mulai dari pembelian bibit, pupuk, pestisida, pembayaran tenaga kerja, hingga penerimaan dari hasil panen. Jika transaksi tersebut tidak dicatat, maka pelaku usaha akan kesulitan mengingat dan menghitung kembali berapa biaya yang telah dikeluarkan dan berapa pendapatan yang diperoleh. Hal ini sering menyebabkan kesalahan dalam menilai apakah usaha tersebut untung atau rugi. Oleh karena itu, jurnal sederhana menjadi alat yang sangat membantu untuk menghindari masalah tersebut.

Jurnal sederhana biasanya memiliki bentuk yang mudah dipahami dan tidak memerlukan pengetahuan akuntansi yang rumit. Umumnya, jurnal terdiri dari beberapa kolom seperti tanggal, keterangan, kas masuk, kas keluar, dan saldo. Kolom

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tanggal digunakan untuk mencatat kapan transaksi terjadi, kolom keterangan menjelaskan jenis transaksi, sedangkan kolom kas masuk dan kas keluar mencatat jumlah uang yang diterima atau dikeluarkan. Kolom saldo menunjukkan sisa uang setelah transaksi dilakukan.

Cara menggunakan jurnal sederhana juga cukup mudah. Setiap kali terjadi transaksi, pelaku usaha langsung mencatatnya ke dalam jurnal. Jika terjadi pengeluaran, maka dicatat pada kolom kas keluar, sedangkan jika terjadi penerimaan, dicatat pada kolom kas masuk. Setelah itu, saldo diperbarui sesuai dengan transaksi yang terjadi. Kunci utama dalam penggunaan jurnal adalah konsistensi, yaitu mencatat setiap transaksi tanpa ada yang terlewat.

Sebagai contoh, seorang petani memulai usaha dengan uang kas Rp1.000.000. Kemudian ia membeli bibit seharga Rp500.000, pupuk Rp300.000, dan membayar tenaga kerja Rp400.000. Setelah panen, ia menjual hasilnya sebesar Rp2.000.000. Jika dicatat dalam jurnal sederhana, maka pelaku usaha dapat melihat dengan jelas bahwa total pengeluaran sebesar Rp1.200.000 dan total pemasukan sebesar Rp2.000.000, sehingga terdapat selisih yang menunjukkan keuntungan usaha.

Melalui jurnal sederhana tersebut, pelaku usaha dapat mengetahui kondisi keuangan secara nyata, bukan hanya berdasarkan perkiraan. Hal ini sangat penting karena banyak pelaku usaha pertanian yang merasa usahanya menguntungkan, padahal setelah dihitung secara rinci ternyata keuntungannya sangat kecil atau bahkan merugi. Dengan adanya jurnal, semua informasi menjadi lebih jelas dan terukur.

Selain itu, jurnal sederhana juga membantu dalam mengendalikan biaya. Dengan melihat catatan pengeluaran, pelaku usaha dapat mengetahui biaya mana yang paling besar

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dan apakah biaya tersebut sudah digunakan secara efisien. Jika ditemukan adanya pengeluaran yang berlebihan, maka pelaku usaha dapat segera melakukan perbaikan pada periode berikutnya. Dengan demikian, jurnal tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai alat pengendalian usaha.

Jurnal sederhana juga menjadi dasar dalam penyusunan laporan keuangan, seperti laporan laba rugi dan laporan arus kas. Tanpa adanya jurnal, pelaku usaha akan kesulitan dalam menyusun laporan tersebut karena tidak memiliki data yang lengkap. Oleh karena itu, jurnal dapat dikatakan sebagai fondasi utama dalam sistem akuntansi usaha pertanian.

Dalam praktiknya, jurnal sederhana dapat dibuat dengan berbagai cara, baik menggunakan buku tulis biasa, tabel manual, maupun aplikasi digital di ponsel. Bagi pelaku usaha yang belum terbiasa, penggunaan buku tulis sudah cukup efektif, selama pencatatan dilakukan secara rutin dan rapi. Seiring dengan perkembangan usaha, pelaku usaha dapat mulai menggunakan teknologi untuk mempermudah pencatatan.

Dengan demikian, jurnal sederhana merupakan alat yang sangat penting dalam usaha pertanian karena membantu pelaku usaha dalam mencatat transaksi, mengetahui kondisi keuangan, mengendalikan biaya, serta mengambil keputusan yang lebih tepat. Meskipun terlihat sederhana, manfaat yang diberikan sangat besar dalam meningkatkan pengelolaan usaha. Oleh karena itu, setiap pelaku usaha pertanian sebaiknya mulai membiasakan diri untuk melakukan pencatatan menggunakan jurnal sederhana secara konsisten.

7	Peralatan	2.500.000	-
Jan	Kas	-	2.500.000

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

30	Kas	8.000.000	-
Jan	Pendapatan	-	8.000.000

B. Buku Kas

Buku Kas dalam Usaha Pertanian

Buku kas merupakan alat pencatatan keuangan yang sangat penting dan paling sederhana dalam usaha pertanian. Buku kas digunakan untuk mencatat seluruh transaksi yang berkaitan dengan uang tunai, baik uang yang masuk (pemasukan) maupun uang yang keluar (pengeluaran). Dengan adanya buku kas, pelaku usaha dapat mengetahui secara jelas kondisi keuangan usahanya, terutama berapa jumlah uang yang tersedia untuk menjalankan kegiatan operasional.

Dalam usaha pertanian, transaksi keuangan terjadi secara terus-menerus selama satu siklus produksi. Mulai dari pembelian bibit, pupuk, pestisida, pembayaran tenaga kerja, hingga penerimaan dari hasil penjualan panen. Jika semua transaksi ini tidak dicatat dengan baik, maka pelaku usaha akan kesulitan dalam mengontrol keuangan dan tidak mengetahui secara pasti apakah usahanya menghasilkan keuntungan atau tidak. Oleh karena itu, buku kas menjadi alat yang sangat membantu dalam mengelola keuangan secara sederhana namun efektif.

Buku kas biasanya memiliki format yang mudah dipahami dan tidak memerlukan pengetahuan akuntansi yang rumit. Secara umum, buku kas terdiri dari beberapa kolom utama, yaitu:

1. Tanggal
2. Keterangan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

3. Kas Masuk
4. Kas Keluar
5. Saldo

Kolom tanggal digunakan untuk mencatat waktu terjadinya transaksi, kolom keterangan untuk menjelaskan jenis transaksi, kolom kas masuk untuk mencatat uang yang diterima, dan kolom kas keluar untuk mencatat uang yang dikeluarkan. Sementara itu, kolom saldo menunjukkan jumlah uang yang tersisa setelah transaksi dilakukan.

Cara penggunaan buku kas sangat sederhana. Setiap kali terjadi transaksi, pelaku usaha langsung mencatatnya ke dalam buku kas. Jika ada pemasukan, maka dicatat pada kolom kas masuk, sedangkan jika ada pengeluaran, dicatat pada kolom kas keluar. Setelah itu, saldo dihitung untuk mengetahui sisa uang yang dimiliki.

Contoh Buku Kas Usaha Pertanian

Misalnya, seorang petani memulai usaha dengan uang kas sebesar Rp1.000.000. Selama satu periode, terjadi transaksi sebagai berikut:

- Membeli bibit Rp400.000
- Membeli pupuk Rp300.000
- Membayar tenaga kerja Rp300.000
- Menjual hasil panen Rp2.500.000

Maka Buku Kas dapat disusun sebagai berikut :

Tanggal	Keterangan	Kas Masuk	Kas Keluar	Saldo
1 Jan	Modal awal	1.000.000	-	1.000.000
2 Jan	Pembelian bibit	-	400.000	600.000

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

3 Jan	Pembelian pupuk	-	300.000	300.000
5 Jan	Tenaga kerja	-	300.000	0
10 Jan	Penjualan panen	2.500.000	-	2.500.000

Manfaat Buku Kas dalam Usaha Pertanian

Buku kas merupakan salah satu alat pencatatan sederhana namun memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan keuangan usaha pertanian. Dalam praktik agribisnis, di mana transaksi sering terjadi secara harian dan melibatkan berbagai jenis pengeluaran serta penerimaan, keberadaan buku kas menjadi instrumen utama untuk memastikan bahwa setiap arus uang tercatat secara sistematis dan transparan. Penggunaan buku kas tidak hanya membantu dalam pencatatan, tetapi juga menjadi dasar dalam pengendalian dan pengambilan keputusan yang lebih rasional.

Salah satu manfaat utama buku kas adalah membantu pelaku usaha mengetahui kondisi keuangan secara nyata dan terkini. Dengan adanya pencatatan kas masuk dan kas keluar secara rutin, petani atau pelaku agribisnis dapat mengetahui berapa jumlah uang yang tersedia pada setiap waktu. Informasi ini sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional usaha, seperti pembelian bibit, pupuk, maupun pembayaran tenaga kerja. Tanpa pencatatan yang baik, pelaku usaha berisiko mengalami kesulitan likuiditas karena tidak mengetahui posisi kas secara pasti.

Selain itu, buku kas berfungsi sebagai alat untuk mengontrol pengeluaran. Melalui pencatatan kas keluar yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

rinci, pelaku usaha dapat mengidentifikasi jenis-jenis biaya yang paling banyak menyerap dana, seperti biaya pupuk, pestisida, atau tenaga kerja. Dari informasi tersebut, dapat dilakukan evaluasi terhadap efisiensi biaya yang telah dikeluarkan. Misalnya, jika biaya tertentu dianggap terlalu tinggi dibandingkan hasil yang diperoleh, maka pelaku usaha dapat mencari alternatif yang lebih hemat atau melakukan penyesuaian dalam proses produksi.

Manfaat berikutnya adalah mencegah terjadinya pemborosan dalam usaha. Setiap transaksi yang dicatat dalam buku kas menciptakan transparansi, sehingga tidak ada pengeluaran yang tidak jelas atau tidak terkontrol. Hal ini sangat penting terutama dalam usaha skala kecil dan menengah, di mana sering kali terjadi pencampuran antara keuangan pribadi dan usaha. Dengan adanya buku kas, pelaku usaha dapat lebih disiplin dalam mengelola keuangan dan menghindari penggunaan dana usaha untuk kepentingan yang tidak produktif.

Lebih lanjut, buku kas juga menjadi dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan. Data historis yang tercatat dalam buku kas dapat dianalisis untuk melihat pola penerimaan dan pengeluaran selama periode tertentu. Informasi ini dapat digunakan untuk merencanakan kegiatan produksi pada musim berikutnya, seperti menentukan jumlah input yang akan digunakan, memperkirakan kebutuhan modal, serta menetapkan strategi yang lebih efisien. Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak lagi berdasarkan perkiraan semata, tetapi didukung oleh data yang konkret.

Terakhir, buku kas memudahkan dalam penyusunan laporan keuangan. Pencatatan kas yang rapi dan sistematis

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

akan sangat membantu dalam menyusun laporan laba rugi, laporan arus kas, maupun laporan keuangan lainnya. Buku kas menjadi sumber data utama yang menggambarkan aktivitas keuangan usaha secara keseluruhan. Dengan laporan keuangan yang baik, pelaku usaha tidak hanya dapat menilai kinerja usahanya, tetapi juga memiliki dokumen yang dapat digunakan untuk mengakses pembiayaan dari lembaga keuangan atau menarik minat investor.

Secara keseluruhan, buku kas bukan sekadar catatan sederhana, melainkan merupakan alat manajemen keuangan yang sangat vital dalam usaha pertanian. Dengan penggunaan yang konsisten dan disiplin, buku kas dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, serta keberlanjutan usaha agribisnis dalam jangka panjang.

C. Laporan Laba Rugi dalam Usaha Pertanian

Laporan laba rugi merupakan salah satu laporan keuangan yang sangat penting dalam usaha pertanian karena digunakan untuk mengetahui hasil usaha dalam suatu periode tertentu, apakah usaha tersebut menghasilkan keuntungan (laba) atau mengalami kerugian (rugi). Laporan ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja usaha dengan cara membandingkan antara pendapatan yang diperoleh dan biaya yang dikeluarkan selama proses produksi.

Dalam usaha pertanian, laporan laba rugi memiliki peran yang sangat strategis karena kegiatan usaha sangat dipengaruhi oleh biaya produksi dan hasil panen. Tanpa adanya laporan laba rugi, pelaku usaha sering kali hanya memperkirakan keuntungan berdasarkan jumlah uang yang diterima, tanpa

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memperhitungkan seluruh biaya yang telah dikeluarkan. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam menilai kinerja usaha.

Laporan laba rugi merupakan salah satu laporan keuangan yang paling penting dalam usaha pertanian karena memberikan gambaran mengenai kinerja usaha dalam suatu periode tertentu. Melalui laporan ini, pelaku usaha dapat mengetahui apakah kegiatan usaha yang dijalankan menghasilkan keuntungan (laba) atau justru mengalami kerugian. Dalam konteks agribisnis, laporan laba rugi menjadi alat evaluasi yang sangat relevan untuk menilai efisiensi produksi dan keberhasilan pengelolaan usaha.

Secara sederhana, laporan laba rugi terdiri dari dua komponen utama, yaitu pendapatan (revenue) dan biaya (expense), yang saling berhubungan dalam menentukan hasil akhir usaha.

Pendapatan merupakan seluruh penerimaan yang diperoleh dari hasil penjualan produk pertanian. Sumber pendapatan dalam usaha pertanian sangat bergantung pada jenis komoditas yang dihasilkan, seperti padi, jagung, sayuran, buah-buahan, maupun hasil peternakan. Besarnya pendapatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain jumlah produksi, kualitas hasil panen, serta harga jual di pasar. Oleh karena itu, peningkatan pendapatan tidak hanya ditentukan oleh banyaknya hasil produksi, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam menjaga kualitas produk dan memilih waktu serta saluran pemasaran yang tepat.

Di sisi lain, biaya merupakan seluruh pengeluaran yang digunakan dalam proses produksi hingga produk siap dijual. Dalam usaha pertanian, biaya mencakup berbagai komponen seperti biaya pembelian bibit, pupuk, pestisida, biaya tenaga kerja, biaya pengolahan lahan, hingga biaya distribusi hasil panen. Biaya ini dapat bersifat tetap maupun variabel,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tergantungan pada karakteristik penggunaannya dalam proses produksi. Pengelolaan biaya yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi usaha, karena tingginya biaya produksi tanpa diimbangi dengan peningkatan pendapatan dapat menurunkan tingkat keuntungan.

Selisih antara pendapatan dan biaya akan menghasilkan laba atau rugi, yang menjadi indikator utama keberhasilan usaha. Secara konseptual, hubungan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

Laba=Pendapatan–Biaya

Jika pendapatan yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan, maka usaha tersebut menghasilkan laba. Kondisi ini menunjukkan bahwa usaha berjalan secara efisien dan mampu memberikan nilai tambah bagi pelaku usaha. Sebaliknya, jika biaya yang dikeluarkan lebih besar daripada pendapatan, maka usaha mengalami kerugian. Hal ini menjadi sinyal bagi pelaku usaha untuk melakukan evaluasi terhadap proses produksi, pengendalian biaya, maupun strategi pemasaran yang digunakan.

Dalam praktik usaha pertanian, laporan laba rugi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengetahui hasil usaha, tetapi juga sebagai dasar dalam perencanaan ke depan. Dengan menganalisis komponen pendapatan dan biaya secara rinci, pelaku usaha dapat mengidentifikasi sumber keuntungan terbesar maupun komponen biaya yang paling dominan. Informasi ini sangat berguna untuk menentukan langkah strategis, seperti mengurangi biaya yang tidak efisien, meningkatkan produktivitas, atau mengganti komoditas yang kurang menguntungkan.

Dengan demikian, laporan laba rugi menjadi instrumen penting dalam menciptakan pengelolaan usaha pertanian yang lebih terarah, efisien, dan berkelanjutan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Contoh Laporan Laba Rugi Usaha Pertanian

Misalnya, seorang petani cabai memiliki data keuangan sebagai berikut dalam satu periode tanam:

Pendapatan:

Penjualan hasil panen: Rp5.000.000

Biaya:

- Bibit: Rp1.200.000
- Pupuk: Rp1.500.000
- Pestisida: Rp800.000
- Tenaga kerja: Rp2.000.000

Maka laporan laba rugi dapat disusun sebagai berikut:

Laporan Laba Rugi Usaha Cabai

Pendapatan:

Penjualan hasil panen = Rp5.000.000

Total Biaya:

- Bibit = Rp1.200.000
- Pupuk = Rp1.500.000
- Pestisida = Rp800.000
- Tenaga kerja = Rp2.000.000

Total biaya = Rp5.500.000

Laba/Rugi:

- Laba (Rugi) = Pendapatan – Biaya
- Laba (Rugi) = Rp5.000.000 – Rp5.500.000 =
(Rp500.000)

Artinya, usaha tersebut mengalami kerugian sebesar Rp500.000.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

D. Neraca (Laporan Posisi Keuangan) dalam Usaha Pertanian

Neraca atau laporan posisi keuangan merupakan salah satu laporan keuangan yang memiliki peran sangat strategis dalam usaha pertanian, karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi keuangan usaha pada suatu titik waktu tertentu. Berbeda dengan laporan laba rugi yang berfokus pada kinerja usaha selama periode tertentu, neraca menyajikan posisi keuangan secara “snapshot”, misalnya pada akhir bulan, akhir tahun, atau setelah satu siklus panen selesai. Dengan demikian, neraca menjadi alat penting untuk menilai kesehatan keuangan usaha secara aktual.

Dalam konteks usaha pertanian, pemahaman terhadap neraca menjadi semakin krusial karena karakteristik usaha yang tidak hanya berfokus pada produksi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya ekonomi secara keseluruhan. Kegiatan agribisnis melibatkan berbagai aset seperti lahan, peralatan, tanaman, hingga hasil panen, serta kewajiban seperti utang kepada pemasok atau lembaga keuangan. Tanpa pemahaman yang baik terhadap posisi keuangan, pelaku usaha cenderung hanya melihat jumlah uang yang diterima dari hasil panen sebagai indikator keberhasilan, padahal kondisi tersebut belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Sering kali terjadi bahwa suatu usaha pertanian tampak menghasilkan pendapatan yang cukup besar, namun di balik itu terdapat kewajiban yang tinggi atau penggunaan aset yang tidak efisien. Misalnya, petani memperoleh hasil penjualan yang tinggi, tetapi sebagian besar digunakan untuk membayar utang atau biaya operasional yang besar, sehingga tidak menghasilkan peningkatan kesejahteraan secara nyata. Dalam kondisi seperti ini, neraca berperan sebagai alat evaluasi yang mampu menunjukkan keseimbangan antara aset yang dimiliki,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kewajiban yang harus dibayar, serta modal yang menjadi hak pemilik.

Secara struktur, neraca terdiri dari tiga komponen utama, yaitu aset, kewajiban, dan modal. Ketiga komponen ini saling berkaitan dan membentuk suatu keseimbangan yang dikenal sebagai persamaan dasar akuntansi:

$$\text{Aset} = \text{Kewajiban} + \text{Modal}$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa seluruh aset yang dimiliki oleh usaha berasal dari dua sumber, yaitu dari kewajiban (utang kepada pihak lain) dan dari modal (investasi pemilik). Oleh karena itu, setiap perubahan dalam satu komponen akan memengaruhi komponen lainnya, sehingga keseimbangan dalam neraca harus selalu terjaga.

Dalam praktik usaha pertanian, neraca dapat digunakan untuk berbagai tujuan penting. Pertama, untuk menilai tingkat likuiditas usaha, yaitu kemampuan usaha dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Kedua, untuk mengevaluasi struktur permodalan, apakah usaha lebih banyak dibiayai oleh utang atau oleh modal sendiri. Ketiga, untuk menilai efisiensi penggunaan aset, misalnya apakah lahan dan peralatan yang dimiliki telah dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan pendapatan.

Lebih jauh lagi, neraca juga berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan mengetahui kondisi keuangan secara menyeluruh, pelaku usaha dapat menentukan apakah perlu menambah investasi, mengurangi utang, atau mengoptimalkan penggunaan aset yang ada. Informasi ini juga sangat penting ketika pelaku usaha ingin mengajukan pinjaman ke lembaga keuangan, karena neraca menjadi salah satu dokumen utama yang digunakan untuk menilai kelayakan usaha.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dengan demikian, neraca tidak hanya berfungsi sebagai laporan administratif, tetapi juga sebagai alat analisis yang mampu memberikan gambaran objektif mengenai kondisi keuangan usaha pertanian. Pemahaman dan penggunaan neraca secara tepat akan membantu pelaku usaha dalam mengelola sumber daya secara lebih efisien, mengurangi risiko keuangan, serta meningkatkan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Konsep Dasar Neraca

Secara sederhana, neraca menggambarkan hubungan antara tiga unsur utama, yaitu:

- Aset (harta)
- Kewajiban (utang)
- Modal (ekuitas)

Ketiga unsur ini dihubungkan dalam persamaan dasar akuntansi:

$$\text{Aset} = \text{Kewajiban} + \text{Modal}$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa seluruh aset yang dimiliki usaha berasal dari dua sumber, yaitu dari utang dan dari modal pemilik. Pemahaman terhadap persamaan ini sangat penting karena setiap transaksi yang terjadi dalam usaha akan memengaruhi minimal dua unsur dalam persamaan tersebut.

1. Aset (Harta)

Aset merupakan seluruh sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh usaha dan diharapkan dapat memberikan manfaat di masa yang akan datang. Dalam usaha pertanian, aset memiliki karakteristik yang unik karena tidak hanya berupa benda tetap, tetapi juga mencakup aset biologis.

Jenis-jenis aset dalam usaha pertanian antara lain:

a. Aset Lancar

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

- Kas (uang tunai)
- Piutang (jika ada penjualan kredit)
- Persediaan hasil panen
- Bibit atau bahan produksi

b. Aset Tetap

- Lahan pertanian
- Alat dan mesin pertanian
- Bangunan atau gudang

c. Aset Biologis

- Tanaman yang sedang tumbuh
- Ternak yang dipelihara

Aset biologis merupakan ciri khas usaha pertanian karena nilainya dapat berubah seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan biologisnya.

2. Kewajiban (Utang)

Kewajiban merupakan utang atau tanggungan yang harus dibayar oleh pelaku usaha kepada pihak lain sebagai akibat dari transaksi yang telah terjadi. Dalam usaha pertanian, kewajiban dapat timbul dari berbagai aktivitas, seperti pembelian input produksi secara kredit atau pinjaman modal.

Contoh kewajiban dalam usaha pertanian:

- Utang pembelian pupuk atau pestisida
- Pinjaman dari bank atau koperasi
- Utang kepada tenaga kerja
- Utang alat atau perlengkapan

Kewajiban menunjukkan bahwa sebagian sumber dana usaha berasal dari pihak eksternal. Oleh karena itu, pengelolaan kewajiban harus dilakukan dengan baik agar tidak membebani usaha.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

3. Modal (Ekuitas)

Modal merupakan hak pemilik atas aset usaha setelah dikurangi kewajiban. Modal mencerminkan investasi yang ditanamkan oleh pemilik serta akumulasi keuntungan yang diperoleh selama usaha berjalan.

Modal dapat berasal dari:

- Modal awal yang ditanamkan
- Tambahan investasi
- Laba yang ditahan (tidak diambil)

Modal menjadi indikator penting dalam menilai kekuatan finansial usaha. Semakin besar modal dibandingkan dengan utang, maka semakin sehat kondisi usaha tersebut.

Contoh Neraca Usaha Pertanian

Misalnya, seorang petani memiliki kondisi sebagai berikut:

Aset:

- Kas: Rp2.500.000
- Piutang: Rp500.000
- Persediaan hasil panen: Rp1.500.000
- Alat pertanian: Rp3.000.000
- Lahan: Rp5.000.000

Total Aset = Rp12.500.000

Kewajiban:

- Utang pupuk: Rp2.000.000
- Pinjaman bank: Rp3.000.000

Total Kewajiban = Rp5.000.000

Modal:

Modal = Rp7.500.000

Disusun dalam Bentuk Neraca

Neraca Usaha Pertanian

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Aset:

- Kas = Rp2.500.000
 - Piutang = Rp500.000
 - Persediaan = Rp1.500.000
 - Alat = Rp3.000.000
 - Lahan = Rp5.000.000
- Total Aset = Rp12.500.000

Kewajiban:

- Utang pupuk = Rp2.000.000
 - Pinjaman bank = Rp3.000.000
- Total Kewajiban = Rp5.000.000

Modal:

- Modal = Rp7.500.000

Total Kewajiban + Modal = Rp12.500.000

Analisis Neraca

Dari neraca di atas, kita bisa memahami beberapa hal:

1. Usaha memiliki aset yang cukup besar (Rp12.500.000)
2. Utang sebesar Rp5.000.000 masih dalam batas aman
3. Modal lebih besar dari utang → usaha tergolong sehat

Artinya, sebagian besar aset berasal dari modal sendiri, bukan dari utang.

Fungsi Neraca dalam Usaha Pertanian

Neraca memiliki fungsi yang sangat penting, yaitu:

1. Mengetahui posisi keuangan usaha
Pelaku usaha dapat melihat kondisi usaha secara menyeluruh
2. Menilai kesehatan usaha
Apakah usaha terlalu banyak utang atau tidak

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

3. Sebagai alat kontrol keuangan
Untuk menghindari penggunaan dana yang tidak tepat
4. Dasar pengambilan keputusan
Misalnya:
 - Menambah modal
 - Mengurangi utang
 - Investasi alat
5. Mendukung akses pembiayaan
Neraca menjadi syarat penting untuk pengajuan pinjaman

Hubungan Neraca dengan Laporan Lain

Neraca tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan laporan lain:

- Laporan laba rugi → memengaruhi modal
Jika laba bertambah, maka modal juga bertambah
- Buku kas → memengaruhi kas dalam neraca
- Arus kas → menjelaskan perubahan kas dalam neraca

E. Arus Kas Usaha

Arus kas usaha merupakan “urat nadi” dalam aktivitas bisnis, karena menggambarkan bagaimana uang benar-benar bergerak di dalam suatu usaha. Banyak pelaku usaha sering kali hanya berfokus pada laba, padahal dalam praktiknya, keberlangsungan usaha justru sangat ditentukan oleh ketersediaan kas. Tanpa kas yang cukup, usaha tidak mampu membayar kewajiban seperti pembelian bahan baku, gaji karyawan, maupun biaya operasional lainnya, meskipun secara laporan laba rugi terlihat menguntungkan.

Secara konseptual, arus kas usaha adalah laporan yang menyajikan informasi mengenai penerimaan dan pengeluaran

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kas selama periode tertentu. Laporan ini memberikan gambaran nyata tentang kondisi likuiditas usaha, yaitu kemampuan usaha dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Berbeda dengan laporan laba rugi yang menggunakan basis akrual, arus kas hanya mencatat transaksi yang benar-benar melibatkan uang tunai. Oleh karena itu, arus kas sering dianggap sebagai alat kontrol keuangan yang paling realistis dalam praktik usaha sehari-hari.

Dalam aktivitas usaha, arus kas dapat dibedakan menjadi tiga kelompok utama, yaitu arus kas dari aktivitas operasi, investasi, dan pendanaan. Arus kas dari aktivitas operasi merupakan arus kas yang paling penting karena berkaitan langsung dengan kegiatan utama usaha. Misalnya, dalam usaha pertanian atau UMKM, penerimaan kas dari penjualan produk menjadi sumber utama kas masuk, sedangkan pengeluaran seperti pembelian bahan baku, pembayaran upah tenaga kerja, dan biaya listrik merupakan kas keluar operasional. Jika arus kas operasi positif secara konsisten, maka dapat dikatakan bahwa usaha tersebut memiliki kemampuan menghasilkan kas dari kegiatan utamanya.

Selanjutnya, arus kas dari aktivitas investasi berkaitan dengan perolehan dan pelepasan aset jangka panjang. Contohnya adalah pembelian alat produksi, mesin, atau kendaraan operasional. Aktivitas ini biasanya membutuhkan kas dalam jumlah besar, sehingga seringkali menyebabkan arus kas keluar. Namun, pengeluaran ini bersifat strategis karena bertujuan meningkatkan kapasitas dan produktivitas usaha di masa depan. Sebaliknya, jika usaha menjual aset, maka akan terjadi arus kas masuk dari aktivitas investasi.

Adapun arus kas dari aktivitas pendanaan berkaitan dengan sumber permodalan usaha. Kas masuk dapat berasal dari tambahan modal pemilik atau pinjaman dari lembaga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

keuangan, sedangkan kas keluar dapat berupa pembayaran cicilan utang atau penarikan laba oleh pemilik (prive). Aktivitas pendanaan ini sangat penting terutama bagi usaha yang sedang berkembang dan membutuhkan tambahan dana untuk ekspansi.

Dalam praktiknya, penyusunan laporan arus kas dapat dilakukan secara sederhana, terutama untuk usaha kecil. Langkah pertama adalah mencatat seluruh penerimaan kas, seperti hasil penjualan tunai atau pelunasan piutang. Kemudian mencatat seluruh pengeluaran kas, seperti pembelian bahan, pembayaran gaji, dan biaya operasional lainnya. Setelah itu, data tersebut dikelompokkan sesuai dengan jenis aktivitasnya. Selisih antara kas masuk dan kas keluar akan menunjukkan apakah usaha mengalami surplus kas atau defisit kas dalam periode tersebut. Saldo akhir kas menjadi indikator penting dalam menilai kondisi keuangan usaha.

Sebagai ilustrasi, misalkan suatu usaha memperoleh penerimaan kas sebesar Rp7.000.000 dalam satu bulan, yang berasal dari penjualan tunai dan penagihan piutang. Di sisi lain, usaha tersebut mengeluarkan kas sebesar Rp4.500.000 untuk berbagai kebutuhan operasional. Selisih antara keduanya menghasilkan arus kas bersih sebesar Rp2.500.000. Hal ini menunjukkan bahwa usaha memiliki kelebihan kas yang dapat digunakan untuk pengembangan usaha atau sebagai cadangan.

Hal yang perlu dipahami secara mendalam adalah perbedaan antara laba dan arus kas. Dalam akuntansi, laba dihitung berdasarkan pendapatan dikurangi beban, termasuk transaksi yang belum melibatkan kas seperti penjualan kredit. Sementara itu, arus kas hanya mencatat transaksi yang benar-benar terjadi dalam bentuk penerimaan dan pengeluaran uang tunai. Oleh karena itu, suatu usaha dapat saja mencatat laba yang tinggi, tetapi mengalami kesulitan keuangan karena kas

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

belum diterima. Kondisi ini sering terjadi pada usaha yang banyak melakukan penjualan secara kredit.

Dengan demikian, pengelolaan arus kas menjadi sangat krusial dalam menjaga keberlanjutan usaha. Pelaku usaha perlu memastikan bahwa arus kas tetap positif, terutama dari aktivitas operasional. Selain itu, perencanaan kas juga diperlukan agar usaha mampu mengantisipasi kebutuhan dana di masa mendatang, seperti musim tanam dalam usaha pertanian atau peningkatan permintaan dalam usaha dagang.

Secara keseluruhan, arus kas usaha bukan hanya sekadar laporan keuangan, tetapi juga merupakan alat manajemen yang strategis. Melalui pengelolaan arus kas yang baik, usaha dapat menjaga stabilitas keuangan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap pelaku usaha, baik skala kecil maupun besar, perlu memahami dan menerapkan pencatatan arus kas secara disiplin dan konsisten.

Contoh Kasus Usaha Pertanian

Seorang petani sayur memulai usaha pada bulan Januari dengan transaksi sebagai berikut:

Tanggal 1 Januari : Modal awal disetor tunai Rp10.000.000

Tanggal 2 Januari : Membeli bibit Rp1.000.000

Tanggal 3 Januari : Membeli pupuk Rp1.500.000

Tanggal 5 Januari : Membayar tenaga kerja Rp2.000.000

Tanggal 7 Januari : Membeli alat pertanian Rp2.500.000

Tanggal 30 Januari : Penjualan hasil panen Rp8.000.000 (tunai)

1. Jurnal Umum

Tanggal	Keterangan	Debit (Rp)	Kredit (Rp)
1 Jan	Kas	10.000.000	-

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

	Modal	-	10.000.000
2 Jan	Pembelian bibit Kas	1.000.000 -	- 1.000.000
3 Jan	Pembelian pupuk Kas	1.500.000 -	- 1.500.000
5 Jan	Beban tenaga kerja Kas	2.000.000 -	- 2.000.000

2. Buku Kas

Tanggal	Keterangan (untuk apa)	Debit (Rp)	Kredit (Rp)	Saldo (Rp)
1 Jan	Modal awal usaha	10.000.000	-	10.000.000
2 Jan	Pembelian bibit	-	1.000.000	9.000.000
3 Jan	Pembelian pupuk	-	1.500.000	7.500.000
5 Jan	Pembayaran tenaga kerja	-	2.000.000	5.500.000
7 Jan	Pembelian alat pertanian	-	2.500.000	3.000.000

**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN
DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN
AGRIBISNIS**

30 Jan	Penjualan hasil panen	8.000.000	-	11.000.000
				0

3. LAPORAN LABA RUGI

Usaha Pertanian Sayur

Untuk Periode yang Berakhir 31 Januari

Pendapatan :

Pendapatan Penjualan Hasil Panen

Rp8.000.000

Beban Usaha :

Beban Bibit Rp1.000.000

Beban Pupuk Rp1.500.000

Beban Tenaga KerjaRp2.000.000

Total Beban Usaha

Rp4.500.000

Laba

Bersih.....Rp3.500.000

4. NERACA

Usaha Pertanian Sayur

Per 31 Januari

ASET	KEWAJIBAN & MODAL
Aset Lancar :	Kewajiban :
Kas..... Rp11.000.000	-
Aset Tetap :	Modal :
Peralatan.....Rp2.500.000	Modal Awal.....Rp10.000.000
	Laba.....Rp3.500.000

**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN
DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN
AGRIBISNIS**

Total Aset.... Rp13.500.000	Total Kewajiban & Modal..... Rp13.500.000
--	--

5. LAPORAN ARUS KAS

Usaha Pertanian Sayur

Periode Januari

Arus Kas dari Aktivitas Operasional :

Keterangan	Jumlah (Rp)
Penerimaan dari penjualan	8.000.000
Pembelian bibit	(1.000.000)
Pembelian pupuk	(1.500.000)
Pembayaran tenaga kerja	(2.000.000)
Kas Bersih Operasional	3.500.000

Arus Kas dari Aktivitas Investasi :

Keterangan	Jumlah (Rp)
Pembelian peralatan	(2.500.000)

Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan :

Keterangan	Jumlah (Rp)
Setoran modal pemilik	10.000.000

**Kenaikan Bersih Kas : Rp10.000.000 + Rp3.500.000 -
Rp2.500.000 = Rp11.000.000**

Saldo Kas Akhir Rp11.000.000

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Kesimpulannya, pencatatan transaksi dan penyusunan laporan keuangan dalam usaha pertanian merupakan langkah dasar yang sangat penting untuk memastikan usaha dapat berjalan dengan baik, terkontrol, dan berkelanjutan. Meskipun sering dianggap rumit, pada kenyataannya pencatatan ini dapat dilakukan secara sederhana dan bertahap, asalkan dilakukan secara konsisten. Justru dengan pencatatan yang baik, pelaku usaha akan lebih mudah memahami kondisi keuangan usahanya secara nyata, bukan hanya berdasarkan perkiraan.

Proses ini diawali dari pencatatan transaksi melalui jurnal sederhana. Setiap aktivitas keuangan, sekecil apa pun, perlu dicatat, seperti pembelian bibit, pupuk, pembayaran tenaga kerja, hingga penerimaan hasil penjualan. Dengan adanya jurnal, pelaku usaha memiliki catatan kronologis yang jelas mengenai seluruh kegiatan keuangan. Hal ini sangat membantu dalam menghindari lupa, kesalahan pencatatan, serta mempermudah ketika ingin melakukan pengecekan kembali terhadap transaksi yang telah terjadi.

Selanjutnya, dari jurnal tersebut disusun buku kas yang berfungsi untuk merangkum seluruh arus uang masuk dan keluar. Buku kas menjadi alat yang sangat praktis karena memberikan gambaran langsung mengenai kondisi kas usaha. Melalui buku kas, pelaku usaha dapat mengetahui apakah uang yang dimiliki cukup untuk membiayai kegiatan operasional berikutnya, seperti membeli bahan atau membayar upah. Dengan demikian, buku kas membantu menjaga kestabilan keuangan usaha dan mencegah terjadinya kekurangan kas yang dapat menghambat kegiatan produksi.

Kemudian, laporan laba rugi disusun untuk mengetahui hasil akhir dari kegiatan usaha selama periode tertentu. Laporan ini menunjukkan apakah usaha memperoleh keuntungan atau mengalami kerugian. Bagi pelaku usaha

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pertanian, informasi ini sangat penting karena dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, misalnya untuk menilai apakah biaya produksi terlalu tinggi, apakah harga jual sudah sesuai, atau apakah perlu dilakukan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Dengan memahami laba rugi, pelaku usaha dapat mengambil keputusan yang lebih tepat untuk meningkatkan keuntungan di masa mendatang.

Selain itu, neraca memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kondisi keuangan usaha. Neraca menunjukkan apa saja yang dimiliki usaha (aset), seperti kas, peralatan, dan persediaan hasil panen, serta kewajiban yang harus dibayar (utang), dan modal yang dimiliki. Dari neraca, pelaku usaha dapat menilai seberapa kuat kondisi keuangan usahanya. Misalnya, apakah usaha lebih banyak dibiayai oleh modal sendiri atau oleh utang, serta apakah aset yang dimiliki sudah dimanfaatkan secara optimal.

Tidak kalah penting, laporan arus kas memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai pergerakan uang dalam usaha. Laporan ini membantu pelaku usaha melihat apakah uang yang masuk lebih besar daripada yang keluar, sehingga usaha memiliki kelebihan kas, atau sebaliknya. Dalam praktiknya, banyak usaha mengalami kendala bukan karena tidak untung, tetapi karena kekurangan uang tunai. Oleh karena itu, arus kas menjadi alat penting untuk memastikan bahwa usaha tetap mampu memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari.

Secara keseluruhan, kelima komponen tersebut jurnal, buku kas, laporan laba rugi, neraca, dan arus kas saling berkaitan dan membentuk satu sistem pencatatan keuangan yang utuh. Jika diterapkan dengan baik, sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan usaha, dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pengendalian keuangan. Dengan pencatatan yang rapi dan terstruktur, pelaku usaha pertanian dapat lebih percaya diri dalam mengelola usahanya, meminimalkan risiko kerugian, serta meningkatkan peluang untuk berkembang.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pencatatan keuangan bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan kebutuhan penting bagi setiap pelaku usaha pertanian. Semakin baik pencatatan yang dilakukan, maka semakin besar pula peluang usaha untuk tumbuh, bertahan, dan mencapai keberhasilan secara berkelanjutan.

**BAB XIII
AKUNTANSI BIAYA DALAM
PENGELOLAAN USAHA AGRIBISNIS**

Untuk memahami akuntansi biaya secara komprehensif dalam usaha agribisnis, pembahasan perlu dilakukan secara bertahap dan sistematis. Setiap komponen biaya memiliki karakteristik dan peran yang berbeda dalam menentukan kinerja usaha. Oleh karena itu, berikut dijelaskan satu per satu komponen utama dalam akuntansi biaya agribisnis.

A. Biaya Tetap (*Fixed Cost*)

Biaya tetap merupakan jenis biaya yang jumlahnya tidak berubah dalam jangka pendek, meskipun terjadi perubahan dalam tingkat produksi. Artinya, apakah hasil panen banyak, sedikit, atau bahkan gagal panen, biaya ini tetap harus dibayar oleh pelaku usaha. Inilah yang membuat biaya tetap sering disebut sebagai beban dasar usaha.

Agar lebih mudah dipahami, bayangkan seorang petani yang menyewa lahan untuk satu musim tanam. Biaya sewa tersebut sudah ditentukan di awal, misalnya Rp2.000.000, dan harus dibayar penuh terlepas dari hasil panen nanti. Demikian juga dengan alat pertanian seperti traktor atau pompa air. Meskipun alat tersebut tidak selalu digunakan setiap hari, nilainya tetap berkurang setiap waktu (*penyusutan*), sehingga tetap dihitung sebagai biaya. Begitu juga dengan pajak lahan dan gaji pekerja tetap semuanya tidak bergantung pada banyaknya produksi.

Karakteristik biaya tetap (*fixed cost*):

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Biaya tetap (*fixed cost*) merupakan salah satu komponen penting dalam akuntansi biaya, khususnya dalam usaha pertanian dan agribisnis. Pemahaman terhadap karakteristik biaya tetap sangat diperlukan agar pelaku usaha mampu mengelola keuangan secara lebih efisien dan membuat perencanaan usaha yang lebih tepat. Biaya tetap memiliki sifat yang relatif stabil dan tidak terpengaruh oleh perubahan tingkat produksi dalam jangka pendek, sehingga keberadaannya harus diperhitungkan secara cermat dalam setiap kegiatan usaha.

Karakteristik pertama dari biaya tetap adalah tidak berubah dalam jangka pendek. Artinya, jumlah biaya ini cenderung konstan dalam periode tertentu, meskipun terjadi perubahan dalam aktivitas produksi. Misalnya, biaya sewa lahan pertanian biasanya telah ditentukan di awal dan tidak berubah selama masa sewa, baik ketika produksi meningkat maupun menurun. Hal ini menunjukkan bahwa biaya tetap bersifat tidak fleksibel dalam jangka waktu tertentu.

Karakteristik kedua adalah tidak dipengaruhi oleh jumlah produksi. Berbeda dengan biaya variabel yang meningkat seiring bertambahnya jumlah produksi, biaya tetap tetap sama meskipun volume produksi berubah. Sebagai contoh, biaya penyusutan alat pertanian seperti traktor atau mesin penggiling tidak akan berubah meskipun alat tersebut digunakan untuk mengolah lahan dalam skala kecil maupun besar. Oleh karena itu, semakin besar volume produksi, maka biaya tetap per unit akan semakin kecil, sehingga dapat meningkatkan efisiensi usaha.

Karakteristik ketiga adalah tetap harus dibayar dalam kondisi apa pun. Biaya tetap merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha, terlepas dari apakah usaha tersebut menghasilkan keuntungan atau mengalami kerugian. Dalam usaha pertanian, biaya seperti sewa lahan, pajak, atau

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

gaji tenaga kerja tetap harus dibayarkan meskipun terjadi gagal panen atau penurunan harga jual. Kondisi ini menunjukkan bahwa biaya tetap memiliki risiko tersendiri, karena tetap menjadi beban yang harus ditanggung oleh pelaku usaha dalam situasi apa pun.

Dengan memahami ketiga karakteristik tersebut, pelaku usaha pertanian dapat lebih bijak dalam mengelola struktur biaya dan merencanakan kegiatan produksi. Pengendalian biaya tetap yang tepat akan membantu menjaga stabilitas keuangan usaha serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi ketidakpastian yang sering terjadi dalam sektor pertanian.

Sebagai ilustrasi sederhana, misalkan seorang petani memiliki biaya tetap sebagai berikut:

Sewa lahan: Rp2.000.000

Penyusutan alat: Rp1.000.000

Pajak lahan: Rp300.000

Total biaya tetap = Rp3.300.000

Sekarang, kita lihat dua kondisi berbeda:

Kondisi 1: Hasil panen tinggi (3.000 kg)

Biaya tetap per kg = $\text{Rp}3.300.000 / 3.000 = \text{Rp}1.100/\text{kg}$

Kondisi 2: Hasil panen rendah (1.500 kg)

Biaya tetap per kg = $\text{Rp}3.300.000 / 1.500 = \text{Rp}2.200/\text{kg}$

Dari ilustrasi ini terlihat bahwa:

Total biaya tetap tidak berubah (tetap Rp3.300.000)

Tetapi biaya per unit menjadi lebih mahal jika produksi turun. Inilah alasan mengapa biaya tetap sangat penting untuk diperhatikan. Semakin kecil hasil produksi, maka beban biaya tetap per unit akan semakin besar, sehingga dapat menurunkan keuntungan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Peran Biaya Tetap dalam Pengambilan Keputusan

Dalam praktik manajerial, biaya tetap memiliki peran yang sangat penting sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan, khususnya dalam menentukan titik impas (*break-even point*). Titik impas merupakan kondisi di mana total pendapatan yang diperoleh sama dengan total biaya yang dikeluarkan, sehingga usaha tidak mengalami keuntungan maupun kerugian. Konsep ini menjadi sangat relevan dalam usaha pertanian karena membantu pelaku usaha memahami batas minimal produksi atau penjualan yang harus dicapai agar usaha tetap bertahan.

Secara konseptual, titik impas dapat dipahami sebagai kondisi keseimbangan antara pendapatan dan total biaya:

$$\text{Pendapatan} = \text{Total Biaya}$$

Dalam konteks ini, biaya tetap menjadi komponen utama yang harus ditutup terlebih dahulu sebelum usaha dapat menghasilkan keuntungan. Artinya, sebelum petani memperoleh laba, seluruh biaya tetap seperti sewa lahan, penyusutan alat, dan biaya tetap lainnya harus sudah tertutupi oleh pendapatan dari hasil penjualan.

Sebagai ilustrasi, misalkan total biaya tetap dalam satu periode produksi sebesar Rp3.300.000, dan harga jual produk pertanian adalah Rp5.000 per kilogram. Untuk mengetahui jumlah minimal penjualan agar mencapai titik impas (hanya untuk menutup biaya tetap), dapat dihitung sebagai berikut:

$$Q = \frac{3.300.000}{5.000} = 660 \text{ kg}$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa petani harus menjual minimal 660 kg produk agar biaya tetap dapat tertutup. Angka ini menjadi batas kritis dalam pengambilan keputusan operasional.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Implikasi dari perhitungan tersebut sangat penting untuk dipahami. Jika jumlah penjualan berada di bawah 660 kg, maka usaha akan mengalami kerugian karena pendapatan belum mampu menutupi biaya tetap. Sebaliknya, jika penjualan melebihi 660 kg, maka usaha mulai menghasilkan keuntungan, karena kelebihan pendapatan setelah menutup biaya tetap dapat digunakan untuk menutupi biaya variabel dan menghasilkan laba.

Dengan demikian, informasi mengenai biaya tetap dan titik impas memberikan manfaat strategis bagi pelaku usaha pertanian. Pertama, sebagai dasar dalam menentukan target produksi dan penjualan minimal. Kedua, sebagai alat evaluasi untuk menilai apakah usaha berada pada kondisi yang aman atau berisiko. Ketiga, sebagai dasar dalam menetapkan harga jual yang sesuai agar mampu menutupi seluruh biaya dan memberikan keuntungan.

Lebih jauh lagi, pemahaman terhadap titik impas juga membantu pelaku usaha dalam merencanakan strategi usaha ke depan, seperti meningkatkan volume produksi, menekan biaya, atau mencari pasar dengan harga jual yang lebih tinggi. Oleh karena itu, biaya tetap tidak hanya berfungsi sebagai komponen biaya, tetapi juga sebagai alat analisis yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan usaha pertanian.

B. Biaya Variabel (*Variable Cost*)

Biaya variabel merupakan biaya yang jumlahnya berubah sesuai dengan tingkat aktivitas atau volume produksi. Artinya, semakin besar skala produksi yang dilakukan oleh pelaku usaha agribisnis, maka semakin besar pula biaya variabel yang harus dikeluarkan. Sebaliknya, jika produksi menurun, maka biaya ini

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

juga akan ikut menurun. Inilah yang membedakan biaya variabel dengan biaya tetap.

Dalam usaha agribisnis, biaya variabel biasanya mendominasi karena berkaitan langsung dengan proses produksi di lapangan. Biaya ini mencerminkan seberapa intensif kegiatan produksi dilakukan. Semakin luas lahan yang diolah atau semakin banyak tanaman yang ditanam, maka kebutuhan akan input produksi juga akan meningkat.

Contoh biaya variabel dalam usaha pertanian meliputi pembelian benih, pupuk, pestisida, tenaga kerja harian, serta biaya pengairan. Misalnya, seorang petani cabai mengeluarkan biaya bibit sebesar Rp1.500.000, pupuk Rp2.000.000, pestisida Rp1.200.000, dan tenaga kerja harian sebesar Rp2.500.000. Jika petani tersebut memperluas lahan tanam, maka seluruh biaya tersebut kemungkinan besar akan meningkat.

Karakteristik Biaya Variabel (*Variable Cost*)

Biaya variabel (*variable cost*) merupakan komponen biaya yang sangat dinamis dalam usaha pertanian karena besarnya sangat dipengaruhi oleh tingkat aktivitas produksi. Berbeda dengan biaya tetap yang cenderung konstan, biaya variabel akan berubah seiring dengan meningkat atau menurunnya volume produksi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap karakteristik biaya variabel menjadi sangat penting bagi pelaku usaha agribisnis dalam mengelola efisiensi dan merencanakan kegiatan usaha secara lebih optimal.

Ciri pertama, jumlah biaya variabel berubah sesuai dengan tingkat produksi. Artinya, semakin besar jumlah produksi yang dihasilkan, maka semakin besar pula biaya variabel yang harus dikeluarkan. Dalam usaha pertanian, hal ini dapat terlihat pada penggunaan bibit, pupuk, pestisida, dan tenaga kerja harian. Jika petani menanam lebih banyak lahan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

atau meningkatkan intensitas produksi, maka kebutuhan input tersebut juga akan meningkat secara langsung.

Ciri kedua, biaya variabel berbanding lurus dengan aktivitas usaha. Hubungan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan aktivitas produksi akan diikuti oleh peningkatan biaya variabel dalam proporsi tertentu. Sebagai contoh, jika produksi meningkat dua kali lipat, maka biaya untuk pembelian pupuk atau upah tenaga kerja harian juga cenderung meningkat dengan proporsi yang sama. Hal ini menjadikan biaya variabel sebagai indikator langsung dari tingkat aktivitas usaha yang dijalankan.

Ciri ketiga, biaya variabel dapat dikendalikan oleh pelaku usaha. Artinya, pelaku usaha memiliki fleksibilitas dalam mengatur besarnya biaya ini sesuai dengan kebutuhan dan strategi yang diterapkan. Misalnya, petani dapat memilih jenis pupuk yang lebih ekonomis, mengatur jumlah tenaga kerja, atau menggunakan teknologi pertanian yang lebih efisien untuk menekan biaya produksi. Dengan pengelolaan yang tepat, biaya variabel dapat dioptimalkan tanpa mengurangi kualitas hasil produksi.

Ciri keempat, biaya variabel tidak perlu dikeluarkan jika tidak ada produksi. Hal ini menunjukkan bahwa biaya variabel hanya muncul ketika kegiatan produksi berlangsung. Jika petani tidak melakukan penanaman atau produksi pada suatu periode, maka biaya seperti pembelian bibit, pupuk, dan tenaga kerja tidak akan dikeluarkan. Karakteristik ini memberikan fleksibilitas bagi pelaku usaha untuk menyesuaikan aktivitas produksi dengan kondisi pasar atau faktor eksternal lainnya.

Dengan memahami keempat karakteristik tersebut, pelaku usaha pertanian dapat lebih mudah dalam merencanakan anggaran, mengendalikan biaya, serta meningkatkan efisiensi usaha. Pengelolaan biaya variabel yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

baik tidak hanya membantu dalam menekan pengeluaran, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan keuntungan dan keberlanjutan usaha agribisnis secara keseluruhan.

Ilustrasi Sederhana

Misalkan biaya variabel untuk menanam cabai adalah sebagai berikut:

- Bibit: Rp1.000 per tanaman
- Pupuk: Rp500 per tanaman

Jika petani menanam:

- 1.000 tanaman → biaya = Rp1.500.000
- 2.000 tanaman → biaya = Rp3.000.000

Dari ilustrasi ini terlihat bahwa biaya meningkat seiring dengan jumlah produksi.

Peran Biaya Variabel dalam Usaha Agribisnis

Biaya variabel memiliki peran yang sangat penting karena:

1. **Menentukan besar kecilnya total biaya produksi**
Semakin besar biaya variabel, maka total biaya produksi akan meningkat.
2. **Menjadi fokus utama dalam efisiensi biaya**
Berbeda dengan biaya tetap yang sulit diubah, biaya variabel lebih fleksibel sehingga bisa dioptimalkan.
3. **Mempengaruhi keuntungan usaha**
Jika biaya variabel dapat ditekan tanpa menurunkan kualitas hasil, maka keuntungan akan meningkat.

Contoh:

Misalnya:

- Biaya pupuk awal = Rp2.000.000
- Setelah efisiensi (pemakaian tepat dosis) = Rp1.500.000

Penghematan = Rp500.000

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Jika hasil panen tetap sama, maka:

- Laba akan meningkat sebesar Rp500.000

Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan biaya variabel sangat menentukan keberhasilan usaha agribisnis.

C. Harga Pokok Produksi (HPP)

Harga Pokok Produksi (HPP) adalah jumlah seluruh biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan suatu produk sampai produk tersebut siap untuk dijual. Dalam usaha agribisnis, HPP menjadi sangat penting karena membantu pelaku usaha mengetahui secara jelas berapa biaya yang sebenarnya dikeluarkan untuk setiap hasil panen yang diperoleh.

Secara sederhana, HPP dapat dipahami sebagai **biaya per unit produk**. Artinya, jika seorang petani menghasilkan produk seperti padi, cabai, atau jagung, maka HPP menunjukkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan setiap kilogram produk tersebut. Untuk menghitungnya, seluruh biaya produksi baik biaya tetap maupun biaya variabel dikumpulkan, kemudian dibagi dengan total hasil produksi.

Sebagai contoh, jika seorang petani mengeluarkan total biaya sebesar Rp10.000.000 selama satu musim tanam, dan hasil panen yang diperoleh sebanyak 2.000 kilogram, maka HPP per kilogram adalah Rp5.000. Angka ini menunjukkan bahwa setiap 1 kg hasil panen memerlukan biaya sebesar Rp5.000 untuk diproduksi.

Pemahaman terhadap HPP sangat penting dalam menentukan harga jual. Harga jual sebaiknya ditetapkan di atas HPP agar usaha menghasilkan keuntungan. Jika harga jual berada di bawah HPP, maka usaha tersebut akan mengalami kerugian, meskipun produk berhasil terjual. Oleh karena itu,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

HPP menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan terkait penetapan harga.

Lebih dari itu, HPP juga berperan sebagai alat kontrol dalam pengelolaan biaya. Dengan mengetahui besarnya HPP, pelaku usaha dapat membandingkan antara biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh. Jika HPP dirasakan terlalu tinggi, maka hal tersebut menjadi sinyal bahwa terdapat pemborosan atau penggunaan sumber daya yang kurang efisien. Misalnya, penggunaan pupuk yang berlebihan, tenaga kerja yang tidak terencana dengan baik, atau pembelian bahan dengan harga yang lebih mahal dari pasar.

Dalam praktik sehari-hari, banyak pelaku usaha agribisnis yang hanya fokus pada jumlah hasil panen tanpa memperhatikan biaya yang dikeluarkan. Padahal, keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh banyaknya produksi, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola biaya. Dua petani bisa menghasilkan jumlah panen yang sama, tetapi jika salah satu memiliki HPP yang lebih rendah, maka petani tersebut akan memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Selain itu, HPP juga sangat dipengaruhi oleh kondisi produksi. Jika hasil panen meningkat, maka biaya per unit akan menurun karena biaya produksi tersebar ke lebih banyak produk. Sebaliknya, jika hasil panen menurun akibat faktor seperti cuaca buruk, hama, atau penyakit tanaman, maka HPP akan meningkat. Kondisi ini sering menjadi tantangan dalam usaha agribisnis, karena biaya tetap harus tetap dikeluarkan meskipun produksi menurun.

HPP juga dapat digunakan sebagai alat perencanaan usaha di masa depan. Dengan mengetahui HPP pada periode sebelumnya, pelaku usaha dapat membuat estimasi biaya dan menentukan target produksi pada periode berikutnya. Hal ini sangat membantu dalam menyusun strategi usaha, seperti

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menentukan luas lahan yang akan ditanam, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, serta jenis input yang akan digunakan.

Dari sudut pandang yang lebih luas, HPP juga berkaitan dengan daya saing usaha. Pelaku usaha yang mampu menekan HPP tanpa mengurangi kualitas produk akan memiliki keunggulan di pasar, karena dapat menawarkan harga yang lebih kompetitif. Sebaliknya, jika HPP terlalu tinggi, maka pelaku usaha akan kesulitan bersaing, terutama ketika harga pasar sedang turun.

Untuk mempermudah pemahaman, HPP dapat diibaratkan sebagai “modal per produk”. Sebelum menentukan harga jual, pelaku usaha harus mengetahui terlebih dahulu berapa modal yang telah dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Tanpa mengetahui HPP, keputusan yang diambil cenderung berdasarkan perkiraan dan berisiko menimbulkan kerugian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Harga Pokok Produksi (HPP) bukan hanya sekadar angka dalam perhitungan akuntansi, tetapi merupakan alat penting dalam mengelola usaha agribisnis. HPP membantu pelaku usaha dalam menentukan harga jual, mengukur keuntungan, mengendalikan biaya, serta merencanakan usaha ke depan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik mengenai HPP akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan dan keberlanjutan usaha agribisnis.

D. Efisiensi Biaya dalam Usaha Pertanian

Efisiensi biaya dalam usaha pertanian merupakan salah satu pilar utama dalam pengelolaan agribisnis yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan upaya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

mengurangi pengeluaran, melainkan lebih menekankan pada kemampuan pelaku usaha dalam mengalokasikan sumber daya secara optimal sehingga setiap biaya yang dikeluarkan mampu memberikan manfaat maksimal terhadap hasil produksi. Dengan kata lain, efisiensi biaya mencerminkan sejauh mana input yang digunakan dapat diubah menjadi output yang bernilai ekonomi tinggi.

Dalam praktiknya, kegiatan usaha pertanian melibatkan berbagai komponen biaya yang kompleks dan saling berkaitan. Biaya tersebut mencakup biaya variabel seperti pembelian benih, pupuk, pestisida, serta upah tenaga kerja, dan juga biaya tetap seperti sewa lahan, pajak, serta penyusutan alat dan mesin pertanian. Apabila pengelolaan terhadap komponen biaya ini tidak dilakukan secara tepat, maka akan berpotensi menimbulkan pemborosan yang pada akhirnya menekan tingkat keuntungan yang diperoleh. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai karakteristik biaya dan pola penggunaannya menjadi sangat penting bagi petani maupun pelaku agribisnis.

Efisiensi biaya dapat tercapai apabila penggunaan faktor produksi dilakukan secara proporsional dan sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Misalnya, dalam penggunaan pupuk, petani perlu mengacu pada dosis yang dianjurkan berdasarkan jenis tanaman dan kondisi tanah. Penggunaan pupuk yang tepat tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas tanaman, tetapi juga mencegah terjadinya pemborosan biaya. Sebaliknya, penggunaan pupuk yang berlebihan tidak hanya meningkatkan biaya produksi secara tidak perlu, tetapi juga dapat menurunkan kualitas tanah serta berdampak negatif terhadap lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi biaya juga memiliki dimensi keberlanjutan yang tidak dapat diabaikan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Selain pengelolaan input, aspek perencanaan produksi juga memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efisiensi biaya. Perencanaan yang baik meliputi pemilihan komoditas yang sesuai dengan kondisi agroklimat, penentuan waktu tanam yang tepat, serta perhitungan kebutuhan biaya sejak awal proses produksi. Dengan adanya perencanaan yang matang, pelaku usaha dapat mengantisipasi berbagai risiko yang mungkin terjadi, seperti gagal panen, fluktuasi harga, maupun ketidaksesuaian penggunaan input. Perencanaan yang efektif akan membantu memastikan bahwa setiap sumber daya digunakan secara efisien dan tepat sasaran.

Di era modern, pemanfaatan teknologi pertanian juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi biaya. Penggunaan alat dan mesin pertanian, seperti traktor, alat tanam, dan mesin panen, dapat mempercepat proses produksi sekaligus mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manual. Selain itu, penerapan sistem irigasi yang efisien, seperti irigasi tetes, mampu menghemat penggunaan air dan meningkatkan kualitas hasil panen. Teknologi informasi, seperti aplikasi pencatatan keuangan dan manajemen usaha tani, juga berperan penting dalam membantu pelaku usaha melakukan monitoring dan evaluasi terhadap biaya yang dikeluarkan.

Dalam perspektif akuntansi biaya, efisiensi dapat dianalisis melalui berbagai indikator kuantitatif, salah satunya adalah biaya produksi per unit. Indikator ini memberikan gambaran mengenai besarnya biaya yang diperlukan untuk menghasilkan satu satuan produk. Semakin rendah biaya per unit yang dihasilkan, maka semakin tinggi tingkat efisiensi usaha tersebut. Selain itu, analisis perbandingan antara total biaya dan total pendapatan juga dapat digunakan untuk menilai kinerja efisiensi secara keseluruhan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Contoh Penerapan Efisiensi Biaya dalam Usaha Pertanian

Untuk memberikan pemahaman yang lebih konkret, berikut disajikan contoh sederhana penerapan efisiensi biaya pada usaha pertanian sayuran (misalnya cabai):

Kondisi Awal (Belum Efisien)

Seorang petani mengelola lahan cabai dengan rincian biaya sebagai berikut:

- Benih: Rp800.000
- Pupuk: Rp1.500.000
- Pestisida: Rp700.000
- Tenaga kerja: Rp1.500.000
- Sewa lahan: Rp500.000

Total biaya produksi = Rp5.000.000

Hasil panen yang diperoleh sebesar **1.000 kg**, dengan harga jual Rp10.000/kg.

- Total pendapatan = Rp10.000.000
- Laba = Rp10.000.000 - Rp5.000.000 = **Rp5.000.000**
- Biaya per kg = Rp5.000.000 / 1.000 kg = **Rp5.000/kg**

Pada kondisi ini, petani masih menggunakan pupuk secara berlebihan dan tenaga kerja kurang terjadwal dengan baik.

Kondisi Setelah Efisiensi

Petani kemudian melakukan beberapa perbaikan:

- Menggunakan pupuk sesuai dosis anjuran
- Mengatur jadwal tenaga kerja lebih efektif
- Mengurangi penggunaan pestisida melalui teknik pengendalian hama terpadu

Rincian biaya menjadi:

- Benih: Rp800.000
- Pupuk: Rp1.200.000
- Pestisida: Rp500.000
- Tenaga kerja: Rp1.000.000

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

- Sewa lahan: Rp500.000

Total biaya produksi = Rp4.000.000

Dengan pengelolaan yang lebih baik, hasil panen tetap **1.000 kg**.

- Total pendapatan = Rp10.000.000
- Laba = Rp10.000.000 - Rp4.000.000 = **Rp6.000.000**
- Biaya per kg = Rp4.000.000 / 1.000 kg = **Rp4.000/kg**

Analisis Perbandingan

Komponen	Sebelum Efisiensi	Setelah Efisiensi
Total Biaya	Rp5.000.000	Rp4.000.000
Produksi	1.000 kg	1.000 kg
Biaya per kg	Rp5.000	Rp4.000
Laba	Rp5.000.000	Rp6.000.000

Dari tabel tersebut terlihat bahwa:

- Biaya turun sebesar Rp1.000.000
- Laba meningkat sebesar Rp1.000.000
- Biaya per unit menurun → menunjukkan efisiensi meningkat

Peran Akuntansi Biaya dalam Efisiensi

Peran akuntansi biaya dalam meningkatkan efisiensi usaha pertanian sangatlah krusial, karena menjadi alat utama bagi pelaku agribisnis dalam mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi seluruh aktivitas keuangan yang berkaitan dengan proses produksi. Dalam konteks ini, akuntansi biaya tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sebagai dasar pengambilan keputusan yang rasional dan terukur.

Pertama, akuntansi biaya membantu pelaku usaha dalam mencatat seluruh biaya secara sistematis dan terstruktur. Setiap pengeluaran yang terjadi, baik yang bersifat tetap seperti sewa lahan dan penyusutan alat, maupun yang bersifat variabel seperti pembelian benih, pupuk, pestisida, dan upah tenaga kerja, dicatat secara rinci. Pencatatan yang baik memungkinkan petani untuk mengetahui secara pasti berapa total biaya yang dikeluarkan dalam satu periode produksi. Tanpa pencatatan yang sistematis, pelaku usaha cenderung mengalami kesulitan dalam mengontrol pengeluaran, yang pada akhirnya dapat menyebabkan pemborosan dan ketidakefisienan.

Kedua, melalui akuntansi biaya, pelaku usaha dapat mengidentifikasi biaya-biaya yang tidak perlu atau kurang efisien. Dengan adanya data biaya yang lengkap, petani dapat melakukan analisis terhadap setiap komponen biaya dan membandingkannya dengan hasil yang diperoleh. Misalnya, jika biaya pestisida terlalu tinggi tetapi tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan hasil panen, maka hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya pemborosan. Dengan demikian, pelaku usaha dapat melakukan evaluasi dan mengurangi atau mengalihkan penggunaan biaya tersebut ke aspek yang lebih produktif.

Ketiga, akuntansi biaya berperan dalam mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Informasi biaya yang akurat memungkinkan pelaku usaha untuk menentukan langkah strategis, seperti memilih jenis tanaman yang paling menguntungkan, menentukan metode produksi yang lebih efisien, atau memutuskan apakah akan menambah investasi pada alat pertanian tertentu. Keputusan yang didasarkan pada data biaya akan lebih objektif dan mampu meminimalkan risiko

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kerugian dibandingkan dengan keputusan yang hanya didasarkan pada perkiraan atau kebiasaan.

Keempat, akuntansi biaya membantu dalam menentukan harga jual yang tepat. Dengan mengetahui secara pasti berapa biaya produksi per unit, pelaku usaha dapat menetapkan harga jual yang tidak hanya mampu menutup biaya, tetapi juga memberikan keuntungan yang diharapkan. Penetapan harga yang tidak didasarkan pada perhitungan biaya yang akurat dapat berisiko, baik terlalu rendah sehingga merugikan, maupun terlalu tinggi sehingga tidak kompetitif di pasar.

Dengan demikian, akuntansi biaya memiliki peran strategis dalam menciptakan efisiensi usaha pertanian. Melalui pencatatan yang sistematis, analisis biaya yang tepat, serta pemanfaatan informasi dalam pengambilan keputusan, pelaku usaha dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya, menekan biaya yang tidak perlu, dan meningkatkan keuntungan secara berkelanjutan.

Contoh Kasus:

Dalam suatu usaha agribisnis, pemahaman terhadap struktur biaya menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan produksi dapat berjalan secara efisien dan menghasilkan keuntungan. Hal ini dapat dilihat melalui contoh seorang petani cabai yang menjalankan usaha selama satu musim tanam.

Selama proses produksi, petani tersebut mengeluarkan berbagai biaya yang dapat diklasifikasikan menjadi biaya tetap dan biaya variabel. Biaya tetap yang dikeluarkan meliputi sewa lahan sebesar Rp1.000.000 dan penyusutan alat sebesar Rp500.000. Biaya ini tetap harus dibayar meskipun jumlah produksi mengalami perubahan. Di sisi lain, petani juga mengeluarkan biaya variabel yang terdiri dari pembelian bibit sebesar Rp1.000.000, pupuk Rp1.500.000, pestisida Rp500.000,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

serta biaya tenaga kerja sebesar Rp2.000.000. Biaya variabel ini sangat dipengaruhi oleh aktivitas produksi yang dilakukan.

Setelah seluruh biaya diidentifikasi, petani kemudian menghitung total biaya produksi dengan menjumlahkan seluruh komponen biaya tersebut. Total biaya tetap sebesar Rp1.500.000 dan biaya variabel sebesar Rp5.000.000, sehingga total biaya produksi yang dikeluarkan mencapai Rp6.500.000. Pada akhir periode, petani berhasil memanen cabai sebanyak 1.000 kilogram.

Langkah selanjutnya adalah menghitung harga pokok produksi per unit dengan cara membagi total biaya produksi dengan jumlah hasil panen. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa harga pokok produksi cabai adalah sebesar Rp6.500 per kilogram. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap kilogram cabai yang dihasilkan membutuhkan biaya sebesar Rp6.500.

Berdasarkan informasi tersebut, petani kemudian menetapkan harga jual sebesar Rp9.000 per kilogram. Dengan jumlah produksi sebanyak 1.000 kilogram, total pendapatan yang diperoleh mencapai Rp9.000.000. Setelah dikurangi dengan total biaya produksi sebesar Rp6.500.000, petani memperoleh keuntungan sebesar Rp2.500.000.

Contoh ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi biaya memberikan manfaat yang sangat nyata dalam pengelolaan usaha agribisnis. Dengan mengetahui secara pasti besarnya biaya produksi dan harga pokok per unit, petani dapat menetapkan harga jual yang lebih tepat dan menghindari risiko kerugian. Selain itu, informasi biaya juga dapat digunakan untuk mengevaluasi efisiensi usaha. Jika terdapat komponen biaya yang terlalu besar, maka pelaku usaha dapat mencari alternatif untuk menekannya tanpa mengurangi kualitas produksi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dengan demikian, akuntansi biaya tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai alat analisis yang membantu pelaku usaha dalam meningkatkan efisiensi, menentukan strategi usaha, serta menjaga keberlanjutan usaha agribisnis dalam jangka panjang.

BAB XIV
**ANALISIS KINERJA KEUANGAN DAN
KELAYAKAN USAHA PERTANIAN**

Oleh : Winda Simanjuntak

**A. KARAKTERISTIK USAHA PERTANIAN DAN KONSEP
DASAR KEUANGAN**

1. Pengertian Usaha Pertanian

Usaha pertanian merupakan suatu kegiatan ekonomi yang memanfaatkan sumber daya hayati sebagai faktor utama untuk menghasilkan produk yang memiliki nilai ekonomi. Produk tersebut dapat berupa hasil tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, maupun berbagai bentuk usaha turunannya yang berkaitan dengan proses produksi, pengolahan, dan pemasaran hasil pertanian. Dengan demikian, usaha pertanian tidak hanya dipahami sebagai kegiatan budidaya semata, tetapi juga sebagai aktivitas ekonomi yang memiliki orientasi pada penciptaan nilai tambah, peningkatan pendapatan, serta keberlanjutan usaha. Dalam perspektif manajerial, usaha pertanian dipandang sebagai suatu unit usaha yang mengombinasikan berbagai faktor produksi, seperti lahan, tenaga kerja, modal, teknologi, dan manajemen, secara terencana dan terorganisasi. Melalui pengelolaan faktor-faktor tersebut, pelaku usaha pertanian berupaya mengendalikan biaya produksi, mengoptimalkan penerimaan, memperoleh pendapatan, serta mengambil berbagai keputusan ekonomi yang rasional untuk mencapai tujuan usaha, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, usaha pertanian tidak hanya menuntut kemampuan teknis dalam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

proses produksi, tetapi juga memerlukan kemampuan manajerial dan finansial agar usaha yang dijalankan mampu berkembang, bersaing, dan memberikan manfaat ekonomi secara berkelanjutan.

2. Karakteristik Ekonomi Usaha Pertanian

- Sangat dipengaruhi oleh faktor alam, musim, dan kondisi biologis.
- Memiliki siklus produksi yang tidak selalu dapat dipercepat.
- Harga produk cenderung berfluktuasi dan sensitif terhadap perubahan pasar.
- Banyak dijalankan dalam skala kecil-menengah dengan pencatatan keuangan terbatas.
- Sering terjadi pencampuran antara keuangan usaha dan rumah tangga.

3. Klasifikasi Biaya

Klasifikasi biaya dalam usaha pertanian merupakan aspek yang sangat penting untuk dipahami karena biaya mencerminkan seluruh pengorbanan ekonomi yang dikeluarkan dalam rangka memperoleh hasil produksi. Dengan memahami klasifikasi biaya secara tepat, pelaku usaha maupun pembaca dapat menilai struktur pengeluaran usaha secara lebih jelas dan melakukan analisis keuangan dengan lebih akurat. Secara umum, biaya dalam usaha pertanian dibedakan menjadi biaya tetap dan biaya variabel. Biaya tetap adalah biaya yang jumlahnya relatif tidak berubah dalam jangka pendek, meskipun terjadi perubahan pada volume produksi. Contoh biaya tetap antara lain sewa lahan, pajak, dan penyusutan alat atau mesin pertanian. Sebaliknya, biaya variabel adalah biaya yang besarnya berubah sesuai dengan skala produksi atau

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

intensitas kegiatan usaha. Semakin besar kegiatan produksi yang dilakukan, semakin besar pula biaya variabel yang harus dikeluarkan. Contoh biaya variabel meliputi benih, pupuk, pestisida, pakan, serta tenaga kerja harian.

Selain berdasarkan sifat perubahannya, biaya juga dapat dibedakan menjadi biaya tunai dan biaya non tunai. Biaya tunai adalah biaya yang benar-benar dibayarkan dalam bentuk kas atau uang, sehingga mudah diidentifikasi dalam pencatatan keuangan usaha. Sementara itu, biaya non tunai adalah biaya yang secara nyata tidak selalu dibayarkan langsung dalam bentuk uang, tetapi tetap harus diperhitungkan karena secara ekonomi merupakan pengorbanan sumber daya. Contoh biaya non tunai antara lain penggunaan tenaga kerja keluarga, pemanfaatan lahan milik sendiri, dan penyusutan aset tetap. Dalam analisis kelayakan usaha yang baik, baik biaya tunai maupun biaya non tunai harus diperhitungkan secara hati-hati dan proporsional. Hal ini penting agar hasil analisis benar-benar mencerminkan kondisi ekonomi usaha yang sesungguhnya, sehingga keputusan yang diambil menjadi lebih tepat, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan

4. Penerimaan, Pendapatan, dan Laba

Penerimaan total merupakan keseluruhan nilai ekonomi yang diperoleh dari hasil penjualan produk yang dihasilkan dalam suatu kegiatan usaha. Secara umum, penerimaan total dihitung dengan mengalikan jumlah produksi yang berhasil diperoleh dengan harga jual per unit yang berlaku pada saat transaksi dilakukan. Oleh karena itu, besar kecilnya penerimaan total sangat ditentukan oleh dua unsur utama, yaitu volume produksi yang dihasilkan dan tingkat harga jual yang dapat dicapai di pasar. Apabila jumlah produksi meningkat dan harga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

jual tetap atau membaik, maka penerimaan total cenderung akan meningkat. Sebaliknya, apabila produksi menurun atau harga jual mengalami penurunan, maka penerimaan total juga akan berkurang. Dengan demikian, penerimaan total dapat dipahami sebagai gambaran awal mengenai besarnya hasil kotor yang diperoleh usaha sebelum dikurangi oleh berbagai komponen biaya.

Pendapatan usaha pada dasarnya menunjukkan hasil yang diperoleh setelah penerimaan dikurangi dengan biaya-biaya tertentu, bergantung pada pendekatan analisis yang digunakan dalam pembahasan. Dalam konteks tertentu, pendapatan dapat dipahami sebagai hasil bersih sementara yang masih bergantung pada jenis biaya apa saja yang dimasukkan dalam perhitungan. Karena itu, istilah pendapatan sering kali memerlukan penjelasan lebih lanjut agar tidak disamakan begitu saja dengan laba. Sementara itu, laba merupakan selisih antara total penerimaan dan total biaya yang dikeluarkan selama proses usaha berlangsung, sehingga laba dapat menggambarkan keuntungan bersih yang benar-benar diperoleh dari suatu kegiatan usaha. Laba menjadi indikator yang sangat penting karena menunjukkan hasil akhir dari seluruh aktivitas usaha setelah semua pengorbanan ekonomi diperhitungkan secara menyeluruh.

Perbedaan antara penerimaan, pendapatan, dan laba perlu dipahami secara cermat karena masing-masing memiliki makna, fungsi, dan implikasi yang berbeda dalam analisis keuangan. Penerimaan menggambarkan hasil kotor dari penjualan, pendapatan menunjukkan hasil setelah pengurangan biaya tertentu, sedangkan laba mencerminkan keuntungan bersih setelah seluruh biaya diperhitungkan.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Pemahaman yang tepat terhadap ketiga istilah tersebut akan sangat memengaruhi cara pembaca dalam menafsirkan hasil perhitungan, menilai kondisi usaha, serta menarik kesimpulan mengenai tingkat kinerja keuangan dan keberhasilan suatu usaha pertanian. Oleh sebab itu, ketelitian dalam membedakan ketiga konsep ini menjadi dasar yang sangat penting dalam pembahasan analisis keuangan, agar evaluasi usaha dapat dilakukan secara lebih akurat, sistematis, dan tidak menimbulkan kekeliruan dalam pengambilan keputusan..

5. Pentingnya Pencatatan Keuangan

Pencatatan keuangan yang dilakukan secara teratur, lengkap, dan konsisten merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan analisis kinerja usaha. Melalui pencatatan yang baik, seluruh informasi yang berkaitan dengan aktivitas usaha dapat terdokumentasi secara jelas, sehingga memudahkan proses penilaian terhadap kondisi keuangan usaha secara objektif. Data mengenai biaya input, biaya tenaga kerja, penggunaan alat dan mesin, volume produksi, serta harga jual hasil usaha perlu dicatat secara sistematis agar dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai struktur biaya, tingkat penerimaan, dan hasil akhir usaha yang dijalankan. Tanpa dukungan data yang memadai, analisis yang dilakukan akan cenderung bersifat spekulatif, karena tidak didasarkan pada informasi yang nyata dan terukur. Akibatnya, kesimpulan yang dihasilkan pun berisiko kurang tepat dan dapat menyesatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam praktik pengajaran, keterampilan mencatat, mengelompokkan, dan mengklasifikasikan biaya justru menjadi tahap yang sangat menentukan kualitas evaluasi usaha. Hal ini disebabkan karena ketepatan dalam pencatatan dan pengelompokan biaya akan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

memengaruhi akurasi perhitungan laba, efisiensi usaha, serta berbagai indikator kelayakan lainnya. Oleh karena itu, kemampuan melakukan pencatatan keuangan tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif semata, tetapi juga sebagai kompetensi dasar yang harus dimiliki untuk mendukung analisis usaha yang lebih rasional, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik maupun praktis..

Tabel 2.1. Ringkasan Konsep Dasar Keuangan Usaha Pertanian

Konsep	Definisi Ringkas	Contoh
Biaya tetap	Biaya yang relatif tidak berubah dalam jangka pendek.	Sewa lahan, penyusutan alat
Biaya variabel	Biaya yang berubah sesuai volume produksi.	Benih, pupuk, pakan
Penerimaan	Nilai hasil penjualan produksi.	Produksi x harga jual
Laba	Selisih total penerimaan dengan total biaya.	Penerimaan - total biaya

Ringkasan Bab

- Usaha pertanian memiliki karakteristik khusus yang memengaruhi biaya, pendapatan, dan
- risiko.
- Pengelompokan biaya yang tepat adalah prasyarat utama bagi analisis yang akurat.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

- Pencatatan keuangan sederhana merupakan dasar bagi evaluasi kinerja dan kelayakan usaha.

B. ANALISIS LABA USAHA PERTANIAN

1. Konsep Laba

Laba merupakan selisih positif antara total penerimaan dan total biaya yang dikeluarkan dalam suatu periode usaha tertentu. Dengan kata lain, laba menunjukkan besarnya keuntungan yang diperoleh setelah seluruh pengorbanan ekonomi yang digunakan dalam proses produksi dan operasional diperhitungkan secara menyeluruh. Dalam bidang akuntansi, laba sering dijadikan sebagai salah satu indikator utama kinerja keuangan karena mampu menunjukkan sejauh mana suatu usaha dapat menghasilkan hasil bersih dari aktivitas operasional yang dijalankannya. Nilai laba yang diperoleh dapat menjadi dasar untuk menilai efisiensi pengelolaan usaha, efektivitas penggunaan biaya, serta kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Sementara itu, dalam perspektif ekonomi, laba tidak hanya dipahami sebagai keuntungan finansial semata, tetapi juga sebagai bentuk imbal hasil atas penggunaan berbagai sumber daya yang terlibat dalam kegiatan usaha, seperti lahan, tenaga kerja, modal, dan teknologi. Laba dalam pengertian ini mencerminkan bahwa kombinasi input yang digunakan mampu menghasilkan nilai tambah dan memberikan manfaat ekonomi yang lebih besar dibandingkan dengan biaya yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu, keberadaan laba dapat dipandang sebagai sinyal bahwa usaha dijalankan secara produktif dan memiliki prospek yang baik untuk dipertahankan atau dikembangkan. Dengan demikian, analisis laba menjadi sangat

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penting karena tidak hanya menggambarkan hasil akhir usaha, tetapi juga memberikan dasar bagi penilaian kinerja, efisiensi, dan keberlanjutan usaha secara keseluruhan.

2. Rumus Laba

$$\text{Laba} = \text{Total Penerimaan} - \text{Total Biaya}$$

3. Langkah Perhitungan

1. Identifikasi jumlah produksi selama satu periode.
2. Tentukan harga jual rata-rata per unit.
3. Hitung total penerimaan.
4. Kelompokkan seluruh biaya tetap dan variabel.
5. Jumlahkan seluruh biaya dan kurangkan dari penerimaan.

4. Contoh Perhitungan

Misalkan suatu usaha tani cabai menghasilkan 2.000 kg dengan harga jual rata-rata Rp20.000 per kg. Total penerimaan berarti Rp40.000.000. Apabila total biaya produksi yang terdiri atas benih, pupuk, pestisida, tenaga kerja, dan sewa lahan sebesar Rp28.000.000, maka laba usaha adalah Rp12.000.000. Hasil ini menunjukkan usaha memperoleh keuntungan untuk satu musim tanam.

5. Interpretasi Laba

Laba yang positif menunjukkan usaha memperoleh surplus, sedangkan laba negatif menunjukkan kerugian. Akan tetapi, besar-kecilnya laba perlu dibaca dalam kaitannya dengan skala usaha, modal yang digunakan, dan risiko yang ditanggung. Laba yang tinggi secara nominal belum tentu efisien apabila dihasilkan melalui biaya yang juga sangat tinggi. Karena itu, analisis laba sebaiknya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dipadukan dengan indikator efisiensi dan pengembalian investasi.

6. Kelebihan dan Keterbatasan

- Kelebihan: sederhana, mudah dipahami, dan cocok untuk evaluasi awal.
- Keterbatasan: tidak langsung menunjukkan efisiensi biaya, tingkat pengembalian modal, dan faktor waktu.

C. ANALISIS BREAK EVEN POINT (BEP)

1. Pengertian Titik Impas

Break Even Point (BEP) atau titik impas merupakan kondisi ketika total penerimaan yang diperoleh usaha sama besar dengan total biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi. Pada posisi ini, usaha belum menghasilkan laba karena seluruh penerimaan yang diperoleh hanya cukup untuk menutup seluruh biaya, tetapi di sisi lain usaha juga tidak mengalami kerugian. Dengan demikian, titik impas dapat dipahami sebagai batas keseimbangan antara pengeluaran dan penerimaan dalam suatu kegiatan usaha. Dalam perencanaan usaha pertanian, informasi mengenai BEP memiliki peranan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan batas minimal produksi maupun batas minimal harga jual yang harus dicapai agar usaha tetap berada pada kondisi aman. Melalui analisis ini, pelaku usaha dapat mengetahui sejauh mana usahanya memiliki kemampuan bertahan terhadap perubahan kondisi, terutama ketika terjadi penurunan produksi, penurunan harga jual, atau kenaikan biaya produksi. Oleh karena itu, BEP tidak hanya bermanfaat sebagai alat hitung untuk mengetahui titik impas, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen perencanaan dan pengendalian usaha.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Dalam konteks usaha pertanian yang sangat dipengaruhi oleh risiko cuaca, fluktuasi harga, dan ketidakpastian hasil panen, analisis BEP menjadi sangat relevan untuk membantu pengambilan keputusan yang lebih hati-hati, rasional, dan terukur.

2. Rumus BEP

BEP Produksi = Total Biaya / Harga Jual per Unit

BEP Harga = Total Biaya / Total Produksi

3. Contoh Perhitungan

Apabila total biaya usaha tani tomat adalah Rp18.000.000 dan harga jual rata-rata Rp6.000 per kg, maka BEP produksi adalah 3.000 kg. Artinya, usaha minimal harus menghasilkan 3.000 kg tomat untuk menutup seluruh biaya. Jika produksi aktual mencapai 4.000 kg, maka BEP harga adalah Rp4.500 per kg. Dengan demikian, selama harga jual berada di atas Rp4.500 per kg, usaha masih berada di zona aman.

4. Kegunaan BEP

- menentukan target produksi minimal;
- menentukan harga jual minimal;
- membantu menyusun skenario usaha ketika harga pasar turun;
- memberikan sinyal awal mengenai tingkat risiko usaha.

5. Interpretasi

Semakin rendah nilai BEP, semakin ringan tekanan usaha untuk mencapai kondisi tidak rugi. Sebaliknya, nilai BEP yang tinggi menandakan usaha membutuhkan tingkat produksi atau harga jual yang lebih besar agar dapat bertahan. Karena sektor pertanian sangat peka terhadap perubahan pasar dan musim,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penggunaan BEP membantu pelaku usaha melakukan perencanaan yang lebih realistis.

D. ANALISIS RETURN ON INVESTMENT (ROI)

1. Pengertian ROI

Return on Investment (ROI) merupakan rasio yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan suatu usaha dalam menghasilkan laba dibandingkan dengan total investasi yang telah ditanamkan. Melalui indikator ini, pembaca dapat menilai sejauh mana modal yang digunakan benar-benar bekerja secara produktif dan mampu memberikan hasil yang sebanding dengan dana yang telah dikeluarkan. Dengan kata lain, ROI membantu mengukur tingkat efisiensi penggunaan investasi dalam menciptakan keuntungan bagi usaha. Semakin tinggi nilai ROI, semakin besar kemampuan usaha dalam menghasilkan laba atas modal yang ditanamkan, sehingga usaha tersebut dapat dipandang lebih efektif dalam memanfaatkan sumber daya finansialnya. Dalam konteks usaha pertanian, analisis ROI menjadi sangat penting karena kegiatan pertanian sering memerlukan investasi awal yang cukup besar, baik untuk mendukung proses produksi maupun meningkatkan kapasitas usaha. Investasi tersebut dapat berupa pembelian alat dan mesin pertanian, pembangunan jaringan irigasi, pembuatan kandang, pembangunan greenhouse, maupun penyediaan sarana pascapanen. Oleh karena itu, penggunaan ROI dalam analisis keuangan usaha pertanian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kelayakan investasi, efektivitas penggunaan modal, serta potensi usaha untuk dikembangkan secara berkelanjutan..

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

2. Rumus ROI

$$\text{ROI} = (\text{Laba Bersih} / \text{Total Investasi}) \times 100\%$$

3. Contoh Perhitungan

Suatu usaha memiliki laba bersih Rp15.000.000 dengan total investasi Rp75.000.000. Maka ROI sebesar 20 persen. Angka ini menunjukkan bahwa setiap Rp100 investasi menghasilkan laba Rp20 pada periode yang dianalisis. Jika dibandingkan dengan alternatif investasi lain yang sepadan, angka tersebut dapat digunakan untuk menilai apakah usaha relatif menarik atau belum.

4. Interpretasi dan Keterbatasan

Semakin tinggi ROI, semakin efisien penggunaan modal. Namun, ROI belum memperhitungkan nilai waktu uang dan belum menunjukkan berapa lama modal akan kembali. Oleh sebab itu, ROI perlu dibaca bersama Payback Period, NPV, dan IRR terutama ketika penilaian dilakukan untuk proyek atau investasi jangka menengah dan jangka panjang.

E. ANALISIS REVENUE COST RATIO (R/C RATIO)

1. Pengertian dan Rumus

Revenue Cost Ratio adalah perbandingan antara total penerimaan dengan total biaya. Rasio ini menunjukkan berapa besar penerimaan yang diperoleh untuk setiap satu satuan biaya yang dikeluarkan.

$$\text{R/C Ratio} = \text{Total Penerimaan} / \text{Total Biaya}$$

2. Kriteria Penilaian

- $\text{R/C} > 1$: usaha menguntungkan dan layak.
- $\text{R/C} = 1$: usaha berada pada posisi impas.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

- $R/C < 1$: usaha merugi dan tidak layak.

3. Contoh Perhitungan

Jika total penerimaan usaha tani semangka Rp54.000.000 dan total biaya Rp36.000.000, maka R/C ratio sebesar 1,50. Ini berarti setiap biaya Rp1,00 menghasilkan penerimaan Rp1,50. Dengan demikian, usaha dapat dinilai efisien dan layak secara finansial.

4. Keunggulan dan Keterbatasan

R/C ratio unggul karena sederhana dan mudah dibandingkan antarusaha atau antarkomoditas. Namun, rasio ini tidak menunjukkan laba nominal, tidak memperhitungkan skala investasi, dan tidak memasukkan unsur waktu. Oleh sebab itu, R/C ratio lebih tepat dipakai sebagai indikator efisiensi biaya, bukan satu-satunya dasar keputusan investasi.

F. INDIKATOR KELAYAKAN USAHA LAINNYA

1. B/C Ratio

Benefit Cost Ratio membandingkan manfaat bersih dengan biaya. Rasio ini lazim digunakan dalam evaluasi proyek dan memberi gambaran apakah manfaat ekonomi yang dihasilkan lebih besar dari biaya yang harus ditanggung. Nilai lebih besar dari satu mengindikasikan proyek layak.

2. Payback Period

Payback Period = Nilai Investasi / Arus Kas Bersih Tahunan

Payback Period menunjukkan berapa lama investasi awal dapat kembali. Semakin pendek masa pengembalian, semakin cepat dana yang ditanamkan dapat dipulihkan. Dalam usaha

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

pertanian, indikator ini bermanfaat untuk investasi seperti greenhouse, kandang, pompa, atau alat pascapanen.

3. Net Present Value (NPV)

NPV adalah selisih antara nilai sekarang arus kas masuk dan nilai sekarang arus kas keluar selama umur proyek. Jika NPV positif, investasi menghasilkan nilai tambah setelah memperhitungkan nilai waktu uang. Jika NPV negatif, proyek tidak layak secara finansial.

4. Internal Rate of Return (IRR)

IRR merupakan tingkat diskonto yang membuat NPV sama dengan nol. Indikator ini membantu pembaca menilai tingkat pengembalian internal dari proyek. Secara umum, proyek dinilai layak jika IRR lebih besar daripada tingkat bunga atau tingkat keuntungan minimum yang disyaratkan.

5. Analisis Sensitivitas

Analisis sensitivitas menguji seberapa peka hasil kelayakan usaha terhadap perubahan asumsi, seperti penurunan harga jual, kenaikan biaya input, atau penurunan produksi. Karena usaha pertanian sangat rentan terhadap perubahan tersebut, analisis sensitivitas menjadi alat yang sangat penting untuk menilai daya tahan usaha.

Tabel 7.1. Perbandingan Singkat Indikator Kelayakan

Indikator	Fokus Analisis	Kriteria Umum	Catatan
B/C Ratio	Manfaat terhadap biaya	> 1	Cocok untuk evaluasi proyek

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Payback Period	Waktu pengembalian	Semakin pendek semakin baik	Tidak mempertimbangkan nilai waktu uang
NPV	Nilai tambah kini	> 0	Memperhitungkan nilai waktu uang
IRR	Tingkat pengembalian internal	> 0	Sering dipakai bersama NPV
Sensitivitas	Ketahanan asumsi	Semakin tahan semakin baik	Penting untuk usaha berisiko tinggi

G. LAPORAN KEUANGAN SEDERHANA USAHA PERTANIAN

1. Komponen Pencatatan Minimal

- catatan biaya produksi;
- catatan penerimaan hasil penjualan;
- laporan laba rugi sederhana;
- catatan arus kas masuk dan keluar;
- daftar aset, utang, dan modal bila memungkinkan.

2. Laporan Laba Rugi Sederhana

Laporan laba rugi sederhana memuat total penerimaan, total biaya, dan laba bersih. Bentuk laporan ini sangat membantu dalam menghitung laba dan rasio efisiensi. Bagi usaha kecil, penyusunan laporan dapat dilakukan secara periodik per musim tanam atau per siklus produksi.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

3. Laporan Arus Kas

Arus kas menggambarkan pergerakan kas masuk dan keluar. Dalam usaha pertanian, arus kas masuk biasanya berasal dari penjualan hasil panen, sedangkan arus kas keluar berasal dari pembelian input, upah tenaga kerja, biaya transportasi, dan pembayaran kewajiban. Arus kas sangat penting terutama ketika usaha tampak menguntungkan di atas kertas tetapi mengalami tekanan kas pada saat operasional.

4. Prinsip Pencatatan yang Baik

- mencatat transaksi secara kronologis dan konsisten;
- memisahkan keuangan usaha dari keuangan rumah tangga;
- menyimpan bukti transaksi;
- mencatat biaya non tunai seperti penyusutan dan tenaga kerja keluarga;
- menetapkan periode pencatatan yang jelas.

H. STUDI KASUS ANALISIS KINERJA KEUANGAN DAN KELAYAKAN USAHA

1. Deskripsi Kasus

Sebuah usaha tani melon seluas satu hektare menghasilkan 12.000 kg per musim tanam dengan harga jual rata-rata Rp8.000 per kg. Total biaya produksi sebesar Rp62.000.000. Usaha tersebut memiliki investasi awal berupa pompa air, jaringan irigasi, dan alat pendukung lainnya sebesar Rp80.000.000. Arus kas bersih tahunan diperkirakan Rp24.000.000.

2. Perhitungan Utama

Total Penerimaan = $12.000 \times \text{Rp}8.000 = \text{Rp}96.000.000$

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Laba	= Rp96.000.000 - Rp62.000.000 =
Rp34.000.000	
R/C Ratio	= Rp96.000.000 / Rp62.000.000 = 1,55
ROI	= (Rp34.000.000 / Rp80.000.000) × 100% =
42,5%	
BEP Produksi	= Rp62.000.000 / Rp8.000 = 7.750 kg
BEP Harga	= Rp62.000.000 / 12.000 = Rp5.166,67 per kg
Payback Period	= Rp80.000.000 / Rp24.000.000 = 3,33 tahun

3. Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan, usaha tani melon menunjukkan kinerja yang baik. Laba usaha cukup memadai, R/C ratio berada di atas satu, ROI relatif tinggi, dan titik impas produksi berada di bawah produksi aktual. Artinya, usaha tidak hanya menghasilkan keuntungan, tetapi juga memiliki ruang aman terhadap perubahan moderat pada harga atau produksi. Dari sisi investasi, masa pengembalian sekitar tiga tahun empat bulan masih dapat dipandang wajar tergantung umur ekonomis aset dan risiko pasar yang dihadapi.

4. Catatan Sensitivitas Sederhana

Apabila harga jual turun menjadi Rp7.000 per kg, total penerimaan menjadi Rp84.000.000 dan laba menurun menjadi Rp22.000.000. R/C ratio juga turun menjadi sekitar 1,35. Hasil ini menunjukkan bahwa usaha masih layak, tetapi margin keamanannya mengecil. Ilustrasi ini penting untuk menunjukkan bahwa kelayakan usaha pertanian sangat dipengaruhi oleh perubahan harga jual.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

I. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KEUANGAN USAHA PERTANIAN

1. Efisiensi Biaya

Efisiensi biaya merupakan upaya untuk mengelola penggunaan input produksi secara lebih cermat dan rasional melalui prinsip tepat jenis, tepat jumlah, tepat waktu, dan tepat sasaran. Prinsip ini menekankan bahwa setiap faktor produksi harus digunakan sesuai kebutuhan usaha agar tidak terjadi pemborosan, kelebihan penggunaan, maupun keterlambatan yang dapat menurunkan produktivitas. Dengan penerapan efisiensi biaya yang baik, usaha dapat menekan pengeluaran tanpa mengurangi kualitas proses produksi maupun hasil yang dicapai. Dalam praktik usaha pertanian, upaya efisiensi biaya dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti penerapan pemupukan yang lebih presisi sesuai kebutuhan tanaman, perbaikan jadwal pemberian pakan agar lebih sesuai dengan fase pertumbuhan ternak, pengurangan kehilangan hasil pada saat panen maupun pascapanen, serta perawatan alat dan mesin secara berkala agar umur ekonomisnya lebih panjang. Langkah-langkah tersebut menunjukkan bahwa efisiensi biaya bukan sekadar pengurangan pengeluaran, tetapi lebih merupakan strategi pengelolaan sumber daya yang tepat agar setiap biaya yang dikeluarkan benar-benar memberikan manfaat optimal bagi usaha. Dengan demikian, efisiensi biaya menjadi salah satu kunci penting dalam meningkatkan kinerja keuangan dan daya saing usaha pertanian secara berkelanjutan.

2. Peningkatan Produktivitas

Produktivitas yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan penerimaan usaha, selama kualitas hasil produksi tetap dapat dipertahankan sesuai

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dengan standar yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena peningkatan jumlah output yang dihasilkan akan memperbesar potensi penjualan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan total penerimaan usaha. Namun demikian, produktivitas yang tinggi tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil, tetapi juga harus diimbangi dengan kualitas produk yang baik agar memiliki nilai jual yang tetap tinggi di pasar. Oleh karena itu, upaya meningkatkan produktivitas dalam usaha pertanian perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan melalui berbagai strategi yang relevan. Strategi tersebut antara lain mencakup penggunaan benih unggul yang memiliki potensi hasil lebih tinggi, penerapan teknologi budidaya yang baik dan sesuai kondisi lahan, pengendalian hama dan penyakit secara efisien, pengelolaan air yang tepat, serta pendampingan teknis yang dilakukan secara berkelanjutan. Berbagai langkah tersebut pada dasarnya bertujuan untuk memastikan bahwa proses produksi berlangsung lebih optimal, risiko kegagalan dapat ditekan, dan hasil yang diperoleh mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap penerimaan usaha. Dengan demikian, peningkatan produktivitas menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat kinerja keuangan dan keberlanjutan usaha pertanian..

3. Penguatan Pemasaran

Penguatan pemasaran merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja keuangan usaha pertanian, karena besarnya penerimaan usaha sangat dipengaruhi oleh tingkat harga jual yang dapat diperoleh di pasar. Dalam banyak kasus, permasalahan utama usaha pertanian bukan hanya terletak pada proses produksi, tetapi juga pada lemahnya kemampuan menjual produk dengan harga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

yang menguntungkan. Oleh karena itu, usaha pertanian perlu memperkuat strategi pemasaran agar hasil produksi tidak hanya terserap pasar, tetapi juga memiliki nilai jual yang lebih baik. Upaya penguatan pemasaran dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti membangun kemitraan usaha, menjalin kontrak pembelian dengan pihak tertentu, memperbaiki kemasan produk, melakukan sortasi dan grading untuk meningkatkan kualitas pasar, serta memanfaatkan media digital sebagai sarana promosi dan perluasan jaringan pemasaran. Langkah-langkah tersebut dapat membantu pelaku usaha memperoleh akses pasar yang lebih luas, meningkatkan posisi tawar, dan mengurangi ketergantungan pada pola penjualan yang kurang menguntungkan. Harga jual yang lebih baik pada akhirnya dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap penerimaan usaha, bahkan mampu mengubah usaha yang sebelumnya berada pada kondisi marginal menjadi usaha yang layak secara finansial. Dengan demikian, penguatan pemasaran harus dipandang sebagai strategi penting yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan usaha pertanian.

4. Diversifikasi dan Manajemen Risiko

Diversifikasi komoditas, diversifikasi produk olahan, dan diversifikasi saluran pemasaran dapat menurunkan ketergantungan pada satu sumber pendapatan. Sementara itu, manajemen risiko dapat diperkuat melalui asuransi pertanian, cadangan kas, kontrak pemasaran, dan analisis sensitivitas yang dilakukan secara berkala.

**BAB XV
AKUNTABILITAS DAN PENGENDALIAN
KEUANGAN PADA USAHA AGRIBISNIS**

**A. AKUNTABILITAS DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN
AGRIBISNIS**

1. Pengertian Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kewajiban yang melekat pada seseorang maupun suatu organisasi untuk menjelaskan, mempertanggungjawabkan, serta bersedia menerima konsekuensi atas setiap keputusan dan tindakan yang diambil dalam proses pengelolaan sumber daya. Dalam pengertian ini, akuntabilitas tidak hanya berkaitan dengan pelaporan hasil, tetapi juga mencerminkan adanya tanggung jawab yang jelas atas bagaimana sumber daya digunakan, dikelola, dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks usaha agribisnis, akuntabilitas berarti bahwa setiap penerimaan, pengeluaran, penggunaan aset, serta berbagai kebijakan keuangan yang dijalankan harus dapat dijelaskan secara tertib, jujur, terbuka, dan dapat diperiksa kebenarannya. Dengan demikian, seluruh aktivitas keuangan dalam usaha agribisnis harus memiliki dasar yang jelas, bukti yang memadai, serta prosedur yang dapat ditelusuri apabila sewaktu-waktu diperlukan evaluasi atau pemeriksaan.

Akuntabilitas bukan hanya persoalan menyusun laporan keuangan pada akhir periode, tetapi juga menyangkut keteraturan proses sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Artinya, akuntabilitas harus hadir dalam seluruh siklus pengelolaan usaha, bukan hanya pada saat hasil

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

akhir akan dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, penerapan akuntabilitas menuntut adanya dokumentasi transaksi yang lengkap, kejelasan otorisasi dalam setiap keputusan keuangan, pembagian tugas yang tegas agar tidak terjadi tumpang tindih tanggung jawab, serta budaya kerja yang menghargai disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab. Apabila unsur-unsur tersebut berjalan dengan baik, maka usaha agribisnis akan memiliki dasar tata kelola yang lebih kuat, mampu meningkatkan kepercayaan para pihak yang berkepentingan, dan lebih siap menghadapi berbagai risiko penyimpangan maupun ketidaktertiban dalam pengelolaan keuangan.

2. Dimensi Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam usaha agribisnis dapat dipahami melalui beberapa dimensi yang saling melengkapi. Akuntabilitas keuangan berkaitan dengan pertanggungjawaban atas seluruh aspek penerimaan, pengeluaran, aset, dan kewajiban usaha. Dimensi ini menuntut agar setiap transaksi keuangan dicatat, dilaporkan, dan dapat dijelaskan secara jelas serta didukung oleh bukti yang memadai. Melalui akuntabilitas keuangan, pengelola usaha dapat menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki benar-benar digunakan sesuai tujuan dan tidak menimbulkan kerugian bagi usaha maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Sementara itu, akuntabilitas manajerial menyangkut kemampuan usaha dalam menjalankan kegiatan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi ini menekankan bahwa pengelolaan usaha tidak hanya harus tertib secara administrasi, tetapi juga harus mampu menghasilkan kinerja yang baik melalui penggunaan sumber daya yang optimal.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Di samping itu, akuntabilitas hukum menekankan pentingnya kepatuhan terhadap kontrak, aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam pelaksanaan usaha. Dalam konteks agribisnis, dimensi ini sangat penting karena kegiatan usaha sering kali melibatkan perjanjian dengan mitra, kewajiban terhadap lembaga pembiayaan, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi maupun ketentuan lain yang mengikat. Adapun akuntabilitas moral berhubungan dengan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab etis dalam mengelola sumber daya. Dimensi moral ini menjadi sangat penting karena tidak semua tindakan yang merugikan usaha selalu muncul dari pelanggaran aturan tertulis, tetapi sering kali juga berasal dari lemahnya komitmen moral dalam menjalankan amanah. Oleh karena itu, akuntabilitas moral berperan sebagai landasan nilai yang memperkuat pelaksanaan akuntabilitas dalam dimensi lainnya.

Keempat dimensi tersebut pada dasarnya saling terkait dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Usaha agribisnis yang hanya menekankan penyusunan laporan keuangan tanpa membangun integritas, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab manajerial tetap memiliki risiko tinggi terhadap terjadinya penyimpangan. Sebaliknya, integritas yang baik tanpa didukung dokumentasi yang memadai juga akan sulit diuji, diverifikasi, dan dipertanggungjawabkan secara objektif. Dengan demikian, akuntabilitas yang kuat dalam usaha agribisnis harus dibangun secara menyeluruh dengan mengintegrasikan pertanggungjawaban keuangan, efektivitas manajerial, kepatuhan hukum, dan integritas moral. Pendekatan yang utuh seperti ini akan memperkuat tata kelola usaha, meningkatkan kepercayaan para pihak yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

berkepentingan, dan mendukung keberlanjutan usaha secara lebih sehat dan professional.

3. Prinsip Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas pada dasarnya meliputi beberapa unsur penting yang saling berkaitan, yaitu kejelasan peran dan tanggung jawab, keterukuran kinerja, dokumentasi yang tertib, keterbukaan informasi, kepatuhan terhadap aturan, serta evaluasi yang dilakukan secara berkala. Kejelasan peran dan tanggung jawab diperlukan agar setiap individu dalam organisasi atau usaha memahami tugas, wewenang, dan batas tanggung jawabnya secara tegas, sehingga tidak terjadi tumpang tindih maupun pengabaian kewajiban. Keterukuran kinerja menjadi penting karena akuntabilitas tidak dapat dibangun hanya berdasarkan pernyataan umum, melainkan harus didukung oleh indikator yang jelas sehingga hasil kerja dapat dinilai secara objektif. Dokumentasi yang tertib juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akuntabilitas, karena setiap aktivitas keuangan dan operasional memerlukan bukti yang dapat ditelusuri dan diperiksa kembali apabila diperlukan. Selain itu, keterbukaan informasi memungkinkan pihak-pihak yang berkepentingan memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi usaha, sementara kepatuhan terhadap aturan memastikan bahwa seluruh kegiatan dijalankan sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kebijakan yang berlaku. Evaluasi berkala melengkapi seluruh prinsip tersebut karena melalui evaluasi, kelemahan dalam pelaksanaan dapat diidentifikasi dan diperbaiki secara berkelanjutan.

Prinsip-prinsip akuntabilitas tersebut tidak boleh berhenti hanya sebagai slogan normatif atau pernyataan ideal yang bersifat umum. Agar benar-benar memiliki makna dalam

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

praktik, seluruh prinsip tersebut harus diterjemahkan ke dalam prosedur kerja yang nyata, jelas, dan dapat dijalankan oleh seluruh unsur dalam usaha agribisnis. Dengan kata lain, akuntabilitas memerlukan sistem kerja yang operasional, bukan sekadar komitmen lisan. Dalam praktik agribisnis, prinsip akuntabilitas dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk tindakan konkret, seperti penyusunan anggaran sebelum kegiatan dilaksanakan, penggunaan bukti transaksi bernomor untuk menjamin ketertiban administrasi, rekonsiliasi kas untuk memastikan kesesuaian antara catatan dan saldo yang sebenarnya, pemeriksaan stok secara berkala untuk mengendalikan persediaan, pelaporan keuangan secara periodik, serta pembahasan hasil usaha secara terbuka kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Langkah-langkah tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas pada dasarnya menuntut keteraturan dalam proses, kejelasan dalam pelaksanaan, dan keterbukaan dalam pertanggungjawaban.

B. TRANSPARANSI DAN KETERBUKAAN INFORMASI KEUANGAN

1. Hakikat Transparansi

Transparansi merupakan keterbukaan dalam menyediakan informasi yang relevan, benar, tepat waktu, dan dapat dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam konteks pengelolaan usaha, transparansi tidak hanya berarti bahwa informasi tersedia, tetapi juga bahwa informasi tersebut disajikan secara jujur, lengkap, dan tidak menyesatkan. Oleh karena itu, transparansi menuntut adanya kejelasan data, ketepatan penyampaian, serta kemudahan bagi pihak yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

membutuhkan untuk memahami isi informasi yang disampaikan. Dalam usaha agribisnis, transparansi berarti bahwa informasi keuangan tidak disembunyikan, tidak dimanipulasi, dan dapat ditelusuri berdasarkan bukti yang memadai. Setiap penerimaan, pengeluaran, penggunaan aset, maupun keputusan keuangan lainnya seharusnya tercatat dan dapat dijelaskan secara terbuka sesuai kebutuhan pengawasan dan pertanggungjawaban. Dengan demikian, transparansi menjadi bagian penting dari tata kelola usaha yang sehat, karena memungkinkan seluruh proses pengelolaan keuangan dinilai secara lebih objektif dan dapat dipercaya.

Keterbukaan informasi keuangan sangat penting, terutama pada usaha bersama atau usaha yang melibatkan dana pihak lain, seperti anggota kelompok, investor, lembaga pembiayaan, mitra usaha, atau pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap keberlangsungan usaha. Dalam situasi seperti ini, transparansi bukan hanya menjadi tuntutan administratif, tetapi juga menjadi dasar kepercayaan antar pihak. Tanpa transparansi, pihak yang berkepentingan akan sulit menilai apakah penggunaan sumber daya telah dilakukan sesuai tujuan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah disepakati. Ketiadaan keterbukaan dapat menimbulkan keraguan, kecurigaan, bahkan konflik, karena informasi yang seharusnya menjadi dasar evaluasi tidak tersedia secara memadai. Sebaliknya, apabila transparansi dijalankan dengan baik, maka hubungan antar pihak akan lebih kuat, pengawasan dapat berjalan lebih efektif, dan keputusan-keputusan usaha dapat diambil dengan dasar informasi yang lebih jelas. Oleh karena itu, transparansi harus dipahami sebagai unsur yang sangat penting dalam mendukung

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

akuntabilitas, memperkuat tata kelola keuangan, dan menjaga keberlanjutan usaha agribisnis..

2. Bentuk Transparansi pada Usaha Agribisnis

Transparansi dalam pengelolaan usaha dapat diwujudkan melalui penyampaian berbagai informasi keuangan secara terbuka, tertib, dan mudah dipahami oleh pihak yang berkepentingan. Bentuk-bentuk transparansi tersebut antara lain dapat berupa penyampaian laporan kas, daftar aset, laporan penerimaan dan pengeluaran, laporan hasil usaha, penjelasan mengenai realisasi anggaran, serta pembukaan informasi mengenai kewajiban usaha yang harus dipenuhi. Melalui informasi-informasi tersebut, pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi keuangan usaha, arah penggunaan dana, posisi aset, serta hasil yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu. Pada kelembagaan seperti koperasi, kelompok tani, atau kelompok usaha bersama, transparansi juga tercermin melalui adanya forum pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara rutin kepada anggota. Forum semacam ini menjadi sarana penting untuk menyampaikan laporan, menjelaskan perkembangan usaha, serta membangun kepercayaan melalui komunikasi yang terbuka dan teratur.

Namun demikian, transparansi tidak berarti bahwa seluruh informasi harus dibuka tanpa batas kepada semua pihak. Dalam praktiknya, informasi tetap perlu dikelola sesuai dengan kebutuhan, kewenangan, dan tingkat kerahasiaan usaha. Ada informasi tertentu yang memang harus dijaga agar tidak menimbulkan risiko bagi keberlangsungan usaha atau kepentingan strategis organisasi. Meskipun demikian, informasi yang berkaitan dengan penggunaan dana, kondisi

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

keuangan, serta keputusan ekonomi yang penting harus tetap tersedia dalam jumlah yang memadai agar proses pengawasan dapat dilakukan secara objektif, rasional, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, transparansi bukan berarti membuka semua hal secara bebas, melainkan menyediakan informasi yang relevan dan diperlukan secara proporsional, sehingga tercipta keseimbangan antara keterbukaan, tanggung jawab, dan perlindungan terhadap kepentingan usaha..

3. Tantangan Transparansi

Pada banyak usaha agribisnis, penerapan transparansi masih menghadapi berbagai kendala yang cukup mendasar. Kendala tersebut antara lain berupa pencatatan keuangan yang belum lengkap, keterbatasan kemampuan administrasi dari pengelola usaha, serta budaya kerja yang belum terbiasa dengan penyusunan laporan secara tertulis dan teratur. Dalam kondisi seperti ini, berbagai informasi keuangan sering kali tidak terdokumentasi dengan baik, sehingga sulit ditelusuri kembali ketika diperlukan untuk evaluasi atau pemeriksaan. Akibatnya, banyak keputusan keuangan berjalan lebih banyak berdasarkan komunikasi informal, kebiasaan lisan, atau pemahaman antarindividu yang tidak selalu didukung oleh bukti tertulis yang memadai. Situasi semacam ini dapat menimbulkan kesulitan dalam proses verifikasi, memperlemah pengawasan, dan pada akhirnya berisiko menurunkan kualitas akuntabilitas pengelolaan usaha.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan upaya yang bertahap tetapi konsisten dalam membangun sistem administrasi yang lebih tertib. Pembiasaan administrasi tidak harus dimulai dari sistem yang rumit, tetapi dapat dilakukan melalui langkah-langkah sederhana yang sesuai dengan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kemampuan usaha, asalkan dijalankan secara berkelanjutan. Penggunaan format laporan yang mudah dipahami menjadi penting agar pengelola usaha tidak merasa terbebani dan pihak yang berkepentingan juga dapat membaca informasi dengan lebih jelas. Di samping itu, komitmen pimpinan memegang peranan yang sangat menentukan, karena keterbukaan informasi tidak akan tumbuh dengan baik apabila tidak didukung oleh sikap pimpinan yang menjadikan transparansi sebagai bagian dari budaya organisasi. Dengan adanya pembiasaan administrasi yang sederhana, format pelaporan yang praktis, dan komitmen organisasi yang kuat, transparansi dalam usaha agribisnis dapat berkembang secara lebih nyata dan berkelanjutan..

C. PENGAWASAN KEUANGAN PADA USAHA AGRIBISNIS

1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan

Pengawasan keuangan merupakan proses untuk memastikan bahwa pengelolaan penerimaan, pengeluaran, aset, dan kewajiban usaha dilaksanakan sesuai dengan rencana, anggaran, prosedur, dan ketentuan yang berlaku. Dalam pengertian ini, pengawasan keuangan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pemeriksaan semata, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian yang membantu menjaga agar seluruh aktivitas keuangan berjalan secara tertib, terarah, dan dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan utama pengawasan adalah menjaga ketertiban keuangan, mencegah terjadinya pemborosan, mendeteksi kesalahan sejak dini, serta melindungi aset usaha dari risiko kehilangan, penyalahgunaan, atau penggunaan yang tidak sesuai dengan peruntukannya. Dengan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

adanya pengawasan yang baik, usaha memiliki peluang yang lebih besar untuk mengelola sumber daya secara efisien dan mengurangi kemungkinan timbulnya masalah keuangan yang dapat mengganggu keberlangsungan usaha.

Dalam usaha agribisnis, pengawasan keuangan menjadi sangat penting karena transaksi keuangan berlangsung pada banyak titik kegiatan yang saling berkaitan. Transaksi tersebut dapat terjadi pada pembelian input produksi, pembayaran tenaga kerja, penjualan hasil, pengelolaan persediaan, maupun penggunaan kas untuk kebutuhan operasional lainnya. Setiap titik transaksi tersebut memiliki potensi risiko, baik dalam bentuk kesalahan pencatatan, kelalaian administrasi, pemborosan biaya, maupun penyimpangan yang disengaja. Tanpa pengawasan yang memadai, masalah-masalah kecil yang awalnya tampak sepele dapat berkembang menjadi kerugian yang lebih besar dan signifikan bagi usaha. Oleh karena itu, pengawasan keuangan harus dipahami sebagai bagian yang sangat penting dalam tata kelola usaha agribisnis, karena melalui pengawasan yang konsisten dan terarah, usaha dapat menjaga disiplin keuangan, memperkuat akuntabilitas, serta meningkatkan kepercayaan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pengelolaan usaha.

2. Jenis dan Tahapan Pengawasan

Pengawasan keuangan dapat bersifat preventif maupun represif, dan kedua bentuk pengawasan ini memiliki peran yang sama penting dalam menjaga ketertiban pengelolaan usaha. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum transaksi atau kegiatan dijalankan, dengan tujuan utama untuk mencegah terjadinya kesalahan, pemborosan, maupun penyimpangan sejak awal. Bentuk pengawasan ini

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

dapat dilakukan melalui persetujuan anggaran sebelum dana digunakan, pemberian otorisasi atas pembelian atau pengeluaran tertentu, serta pembatasan akses terhadap kas dan aset usaha agar tidak semua pihak dapat menggunakannya secara bebas. Dengan adanya pengawasan preventif, usaha memiliki mekanisme awal yang dapat mengurangi risiko terjadinya tindakan yang tidak sesuai prosedur. Sementara itu, pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan berlangsung. Bentuk pengawasan ini bertujuan untuk memeriksa apakah pelaksanaan kegiatan benar-benar sesuai dengan rencana, aturan, dan anggaran yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, pengawasan represif dapat dilakukan melalui pemeriksaan bukti transaksi, rekonsiliasi catatan keuangan, serta evaluasi realisasi anggaran untuk melihat adanya selisih, ketidaksesuaian, atau kemungkinan penyimpangan.

Secara umum, tahapan pengawasan meliputi penetapan standar, pengukuran realisasi, perbandingan antara realisasi dan standar, identifikasi penyimpangan, analisis penyebab, serta tindakan korektif yang diperlukan. Penetapan standar menjadi langkah awal yang penting karena menjadi dasar untuk menilai apakah pelaksanaan kegiatan sudah berjalan sesuai harapan. Setelah itu, realisasi kegiatan dan penggunaan dana perlu diukur secara cermat agar tersedia data yang dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dari hasil perbandingan tersebut, pengelola usaha dapat mengidentifikasi apakah terdapat penyimpangan, baik dalam jumlah, prosedur, waktu, maupun kualitas pelaksanaan. Namun, pengawasan yang baik tidak boleh berhenti hanya pada penemuan kesalahan atau ketidaksesuaian semata. Lebih dari itu, setiap

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

penyimpangan perlu dianalisis penyebabnya agar dapat diketahui apakah masalah muncul karena kelalaian, kelemahan sistem, kesalahan perencanaan, atau faktor lain yang memengaruhi pelaksanaan usaha. Hasil analisis tersebut kemudian harus diikuti dengan tindakan korektif yang tepat agar proses kerja dapat diperbaiki dan risiko yang sama tidak berulang pada periode berikutnya. Dengan demikian, pengawasan keuangan bukan hanya berfungsi sebagai alat pemeriksaan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan dalam tata kelola usaha agribisnis..

3. Syarat Pengawasan yang Efektif

Pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa syarat penting agar benar-benar mampu mendukung tata kelola keuangan usaha secara baik. Pertama, pengawasan harus bersifat sederhana, sehingga mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh pihak yang bertanggung jawab tanpa menimbulkan kebingungan. Kedua, pengawasan harus jelas, baik dalam hal tujuan, prosedur, maupun pihak yang melaksanakannya, sehingga tidak terjadi tumpang tindih atau kekaburan tanggung jawab. Ketiga, pengawasan harus berbasis bukti, artinya setiap penilaian, temuan, atau kesimpulan harus didasarkan pada data, catatan, dan dokumen yang dapat diperiksa kebenarannya. Keempat, pengawasan perlu dilakukan secara teratur dan berkesinambungan, bukan hanya sesekali atau ketika masalah sudah muncul. Terakhir, pengawasan harus selalu diikuti dengan tindak lanjut, karena pengawasan yang hanya berhenti pada pemeriksaan tanpa perbaikan tidak akan memberikan manfaat yang optimal bagi usaha.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Selain itu, sistem pengawasan harus disusun secara proporsional sesuai dengan skala, kapasitas, dan kebutuhan usaha. Hal ini penting agar pengawasan tidak berubah menjadi beban administratif yang terlalu berat, terutama bagi usaha agribisnis yang masih berskala kecil atau memiliki keterbatasan sumber daya manusia. Sistem yang terlalu rumit sering kali justru sulit dijalankan secara konsisten, sehingga tujuan pengawasan tidak tercapai dengan baik. Oleh karena itu, pengawasan yang efektif bukan ditentukan oleh kerumitan prosedurnya, melainkan oleh kesesuaian sistem tersebut dengan kondisi nyata usaha dan kemampuannya dalam menjaga ketertiban pengelolaan keuangan.

Pada usaha agribisnis kecil, pengawasan dapat dimulai dari langkah-langkah praktis yang sederhana tetapi langsung menyentuh aspek penting pengelolaan keuangan. Langkah tersebut misalnya berupa pemeriksaan kas harian untuk memastikan kesesuaian antara uang yang tersedia dengan catatan transaksi, pencocokan stok dengan catatan persediaan agar tidak terjadi selisih yang tidak dapat dijelaskan, penggunaan bukti transaksi untuk setiap penerimaan dan pengeluaran, serta evaluasi bulanan atas realisasi pengeluaran dibandingkan dengan rencana atau anggaran yang telah ditetapkan. Langkah-langkah sederhana semacam ini sering kali lebih efektif daripada membangun sistem pengawasan yang rumit tetapi tidak benar-benar dijalankan dalam praktik. Dengan demikian, konsistensi dalam pelaksanaan pengawasan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilannya, karena pengawasan yang sederhana namun dilaksanakan dengan disiplin akan lebih mampu menjaga ketertiban dan mencegah penyimpangan dalam usaha agribisnis..

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

D. PENGENDALIAN INTERNAL DAN PERLINDUNGAN ASET

1. Konsep Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan serangkaian kebijakan, prosedur, struktur organisasi, serta praktik kerja yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Melalui pengendalian internal, organisasi berupaya memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai rencana, laporan keuangan disusun secara andal, aset yang dimiliki terlindungi dengan baik, dan seluruh aktivitas usaha dilaksanakan sesuai dengan aturan maupun kebijakan yang berlaku. Dengan demikian, pengendalian internal tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai mekanisme manajerial yang membantu organisasi menjaga ketertiban, mengurangi risiko, dan meningkatkan kualitas pengelolaan usaha secara keseluruhan.

Dalam konteks usaha agribisnis, pengendalian internal memiliki arti yang sangat penting karena kegiatan usaha melibatkan berbagai jenis aset dan transaksi yang rentan terhadap masalah pengelolaan. Usaha agribisnis tidak hanya mengelola kas, tetapi juga persediaan input, hasil panen, mesin, ternak, bahan pendukung, serta berbagai aset lain yang memiliki nilai ekonomi dan membutuhkan perlindungan. Seluruh aset tersebut dapat menghadapi risiko kehilangan, kesalahan pencatatan, salah saji dalam laporan, maupun penyalahgunaan apabila tidak didukung oleh sistem pengendalian yang memadai. Oleh karena itu, pengendalian internal menjadi sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap penerimaan, pengeluaran, penggunaan aset, dan proses

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

operasional berlangsung secara tertib, dapat ditelusuri, dan dapat dipertanggungjawabkan..

2. Unsur Pengendalian Internal

Unsur utama pengendalian internal meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Lingkungan pengendalian mencerminkan sikap pimpinan terhadap disiplin, integritas, dan kepatuhan. Penilaian risiko diperlukan untuk mengenali area rawan masalah.

Aktivitas pengendalian mencakup langkah konkret seperti otorisasi, pemisahan tugas, pemeriksaan fisik, pembatasan akses, dan pencocokan catatan. Informasi dan komunikasi memastikan data keuangan tersedia dan mengalir kepada pihak yang tepat, sedangkan pemantauan dilakukan untuk menilai apakah sistem berjalan efektif dan perlu diperbaiki.

3. Perlindungan Aset

Perlindungan aset dilakukan melalui pencatatan yang baik, inventarisasi berkala, penyimpanan yang aman, penetapan penanggung jawab, dan verifikasi fisik secara periodik. Aset yang tidak tercatat atau tidak dijaga dengan baik cenderung lebih mudah hilang, rusak, atau disalahgunakan.

Pada usaha agribisnis, aset yang perlu mendapat perhatian khusus meliputi kas, persediaan input, hasil panen, gudang, kendaraan, alat mesin pertanian, ternak, dan aset biologis lainnya. Setiap aset memerlukan prosedur pengendalian yang sesuai dengan sifat dan risikonya.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

E. PENGANGGARAN, PENGENDALIAN KAS, DAN DISIPLIN KEUANGAN

1. Penganggaran

Anggaran merupakan rencana keuangan yang disusun untuk suatu periode tertentu sebagai pedoman dalam penggunaan dana dan pencapaian target usaha. Dalam pengertian ini, anggaran tidak hanya berisi perkiraan jumlah biaya yang akan dikeluarkan, tetapi juga mencerminkan arah kegiatan usaha, urutan prioritas, serta alokasi sumber daya yang diperlukan selama periode usaha berlangsung. Dalam konteks agribisnis, anggaran sangat membantu pengelola usaha untuk memperkirakan kebutuhan biaya, menentukan waktu pengeluaran, mengidentifikasi sumber-sumber penerimaan, serta menetapkan prioritas kegiatan selama satu siklus usaha. Dengan adanya anggaran, pengelola dapat merencanakan penggunaan dana secara lebih tertib dan mengurangi risiko pengeluaran yang tidak terarah. Oleh karena itu, anggaran dapat dipahami sebagai salah satu instrumen penting dalam mendukung pengelolaan usaha yang lebih sistematis, rasional, dan terukur.

Fungsi anggaran tidak hanya terbatas sebagai alat perencanaan, tetapi juga mencakup fungsi koordinasi, pengendalian, dan evaluasi. Sebagai alat perencanaan, anggaran membantu usaha menetapkan kebutuhan dana dan target yang ingin dicapai. Sebagai alat koordinasi, anggaran memungkinkan berbagai kegiatan usaha berjalan secara lebih selaras karena setiap bagian atau aktivitas memiliki acuan penggunaan sumber daya yang jelas. Sebagai alat pengendalian, anggaran memberikan standar pembandingan bagi pelaksanaan kegiatan sehingga penggunaan dana dapat dipantau secara lebih tertib.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

Sementara itu, sebagai alat evaluasi, anggaran memungkinkan pengelola usaha menilai hasil pelaksanaan kegiatan berdasarkan perbandingan antara rencana dan kenyataan. Dengan membandingkan anggaran dan realisasi, pengelola usaha dapat mengetahui apakah penggunaan dana telah berjalan secara efisien atau justru terdapat pemborosan, ketidaktepatan alokasi, atau penyimpangan yang perlu segera diperbaiki. Dengan demikian, anggaran memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat disiplin keuangan dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam usaha agribisnis..

2. Pengendalian Kas

Kas adalah aset paling likuid sekaligus paling rentan terhadap penyimpangan. Karena itu, pengendalian kas harus dilakukan secara cermat. Bentuk pengendalian kas antara lain pemisahan kas usaha dan kas pribadi, pencatatan harian, penggunaan bukti penerimaan dan pengeluaran, rekonsiliasi, serta pembatasan kas kecil.

Pada banyak usaha agribisnis, kelemahan utama justru terletak pada penggunaan kas untuk kepentingan nonusaha tanpa catatan yang jelas. Kebiasaan ini akan merusak disiplin keuangan dan menyulitkan evaluasi kinerja usaha secara objektif.

3. Disiplin Keuangan

Disiplin keuangan berarti kepatuhan dalam menggunakan dana sesuai tujuan, mematuhi prosedur, menghindari pengeluaran tanpa persetujuan, dan menjaga ketertiban dokumentasi. Disiplin keuangan menjadi unsur penting karena banyak masalah usaha timbul bukan akibat kurangnya dana,

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

tetapi karena dana yang tersedia digunakan secara tidak terarah.

Disiplin keuangan juga membutuhkan ketegasan pimpinan dan konsistensi aturan. Apabila prosedur sering dilanggar tanpa konsekuensi, maka sistem pengendalian akan melemah dan ruang penyimpangan menjadi lebih besar.

F. PENCEGAHAN PENYIMPANGAN, KECURANGAN, DAN MORAL HAZARD

1. Pengertian Penyimpangan dan Kecurangan

Penyimpangan merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan, prosedur, atau tujuan penggunaan sumber daya yang telah ditetapkan dalam suatu usaha. Penyimpangan dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari kesalahan dalam pelaksanaan, kelalaian administrasi, penggunaan dana yang tidak tepat sasaran, hingga tindakan yang menyimpang dari aturan yang berlaku. Sementara itu, kecurangan merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan memperoleh keuntungan yang tidak sah atau merugikan pihak lain. Bentuk kecurangan dapat berupa manipulasi data, penggelapan kas, mark up pembelian, menyembunyikan penerimaan, maupun tindakan lain yang dilakukan secara sadar untuk mengubah kondisi yang sebenarnya. Dengan demikian, perbedaan utama antara penyimpangan dan kecurangan terletak pada unsur kesengajaan dan niat untuk memperoleh manfaat yang tidak semestinya.

Dalam usaha agribisnis, penyimpangan dapat terjadi pada berbagai titik kegiatan usaha, karena proses operasionalnya

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

melibatkan banyak transaksi, aset, dan penggunaan sumber daya yang terus berjalan. Penyimpangan dapat muncul pada saat pembelian input, pencatatan penjualan, pengelolaan stok, pemakaian alat, maupun pengelolaan dana pinjaman. Misalnya, pembelian input dapat mengalami mark up harga atau ketidaksesuaian jumlah barang yang diterima, pencatatan penjualan dapat dibuat tidak lengkap, stok dapat berkurang tanpa catatan yang jelas, alat usaha dapat digunakan tanpa pengendalian, dan dana pinjaman dapat dialihkan untuk kepentingan lain di luar tujuan usaha. Karena penyimpangan sering terjadi dalam skala kecil dan berlangsung berulang-ulang, keberadaannya kadang tidak segera terlihat dalam waktu singkat. Namun, justru karena sifatnya yang kecil tetapi terus berulang, dampak penyimpangan dapat menjadi kumulatif dan pada akhirnya menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi usaha. Oleh karena itu, penyimpangan dalam usaha agribisnis perlu dipahami secara serius, karena meskipun tampak sederhana pada awalnya, akumulasi dampaknya dapat melemahkan kinerja keuangan, menurunkan kepercayaan, dan mengganggu keberlanjutan usaha secara keseluruhan..

2. Faktor Penyebab

Penyimpangan sering dipicu oleh lemahnya pengawasan, tidak adanya pemisahan tugas, rendahnya integritas, tekanan ekonomi, budaya organisasi yang permisif, dan tidak adanya sanksi yang jelas. Peluang kecurangan meningkat ketika seseorang memiliki akses luas terhadap aset atau informasi tanpa mekanisme kontrol memadai.

Di sisi lain, rasionalisasi juga berperan. Pelaku dapat membenarkan tindakannya dengan alasan kebutuhan mendesak, jasa yang tidak dihargai, atau anggapan bahwa

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

kerugian yang ditimbulkan kecil. Karena itu, pencegahan kecurangan harus menyentuh sisi sistem dan sisi perilaku.

3. Strategi Pencegahan

Strategi pencegahan penyimpangan pada dasarnya perlu dilakukan melalui perpaduan berbagai unsur pengendalian yang saling mendukung. Upaya tersebut mencakup penyusunan aturan kerja yang jelas, pemisahan tugas yang tegas, pemberian otorisasi atas transaksi, dokumentasi yang tertib, pembatasan akses terhadap aset, keterbukaan informasi, pelaksanaan audit internal sederhana, serta pembinaan etika kerja secara berkelanjutan. Aturan kerja yang jelas diperlukan agar setiap individu memahami prosedur yang harus diikuti dan batas tanggung jawab yang dimilikinya. Pemisahan tugas menjadi penting untuk mengurangi peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang, karena suatu proses tidak sepenuhnya dikuasai oleh satu orang saja. Otorisasi transaksi berfungsi memastikan bahwa setiap penggunaan dana atau aset telah mendapat persetujuan sesuai kewenangan yang berlaku, sedangkan dokumentasi yang tertib memungkinkan seluruh aktivitas usaha ditelusuri kembali berdasarkan bukti yang memadai. Pembatasan akses terhadap aset juga sangat penting agar kas, persediaan, alat, maupun sumber daya lainnya tidak dapat digunakan secara bebas tanpa pengawasan.

Di samping itu, transparansi informasi perlu dibangun agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui kondisi keuangan dan penggunaan sumber daya secara lebih terbuka. Audit internal sederhana, meskipun dilakukan dalam bentuk yang praktis dan disesuaikan dengan skala usaha, tetap memiliki peran besar dalam mendeteksi kelemahan sistem dan mencegah penyimpangan berulang. Pembinaan etika kerja juga

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

menjadi unsur yang tidak kalah penting, karena pencegahan penyimpangan tidak hanya bergantung pada kekuatan prosedur, tetapi juga pada sikap mental dan tanggung jawab moral para pelaku usaha. Oleh karena itu, strategi pencegahan yang baik harus memadukan pendekatan administratif, struktural, dan etis secara seimbang. Pencegahan yang dilaksanakan dengan baik pada dasarnya jauh lebih murah dan lebih menguntungkan dibandingkan dengan biaya yang harus ditanggung akibat kerugian usaha, gangguan operasional, maupun upaya pemulihan kepercayaan setelah penyimpangan terjadi.

Budaya anti-penyimpangan juga perlu dibangun secara sadar dan berkelanjutan melalui keteladanan pimpinan, penghargaan terhadap integritas, serta penegakan sanksi yang adil dan konsisten. Keteladanan pimpinan sangat menentukan karena perilaku pimpinan akan menjadi acuan bagi anggota organisasi dalam memahami nilai-nilai yang benar-benar dijalankan dalam usaha. Apabila pimpinan menunjukkan kejujuran, kedisiplinan, dan keterbukaan dalam pengelolaan sumber daya, maka nilai-nilai tersebut akan lebih mudah tumbuh menjadi kebiasaan bersama. Penghargaan terhadap integritas juga penting agar perilaku jujur dan bertanggung jawab tidak hanya dianggap sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai nilai yang dihormati dalam organisasi. Sementara itu, penegakan sanksi yang adil diperlukan agar setiap pelanggaran mendapatkan respons yang tegas dan tidak menimbulkan kesan bahwa penyimpangan dapat ditoleransi. Ketika integritas telah menjadi norma bersama dalam lingkungan usaha, kecenderungan moral hazard dapat ditekan secara lebih efektif karena setiap orang menyadari bahwa perilaku menyimpang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

bukan hanya melanggar aturan, tetapi juga bertentangan dengan budaya organisasi yang dibangun bersama.

G. SISTEM PENCATATAN, PELAPORAN, DAN EVALUASI

1. Sistem Pencatatan

Pencatatan keuangan yang tertib merupakan fondasi utama bagi terwujudnya akuntabilitas dan pengendalian keuangan dalam suatu usaha. Melalui pencatatan yang baik, seluruh aktivitas keuangan dapat didokumentasikan secara jelas, sistematis, dan dapat ditelusuri kembali apabila diperlukan untuk pemeriksaan, evaluasi, maupun pengambilan keputusan. Tanpa pencatatan yang memadai, informasi keuangan akan menjadi lemah karena tidak didukung oleh data yang lengkap dan dapat dipercaya. Kondisi tersebut akan menyulitkan proses pengawasan, karena pihak yang bertanggung jawab tidak memiliki dasar yang cukup untuk menilai apakah penggunaan dana telah sesuai dengan tujuan, prosedur, dan rencana yang telah ditetapkan. Akibatnya, keputusan usaha cenderung diambil hanya berdasarkan perkiraan, kebiasaan, atau ingatan semata, sehingga risiko kesalahan, pemborosan, dan penyimpangan menjadi lebih besar. Oleh karena itu, pencatatan keuangan harus dipahami bukan sekadar sebagai kegiatan administratif, melainkan sebagai instrumen penting yang mendukung ketertiban, akurasi informasi, dan kualitas tata kelola usaha secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, usaha agribisnis minimal memerlukan beberapa jenis catatan dasar yang berhubungan langsung dengan aktivitas operasional dan keuangan usaha. Catatan tersebut meliputi penerimaan kas, pengeluaran kas, pembelian input, penjualan hasil, persediaan, piutang, utang, serta daftar

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

aset yang dimiliki usaha. Catatan penerimaan dan pengeluaran kas berguna untuk mengetahui arus uang masuk dan keluar secara nyata, sedangkan catatan pembelian input dan penjualan hasil membantu usaha menilai hubungan antara biaya operasional dan penerimaan yang diperoleh. Pencatatan persediaan diperlukan untuk mengendalikan stok barang agar tidak terjadi selisih yang tidak dapat dijelaskan, sementara pencatatan piutang dan utang membantu usaha memantau kewajiban dan hak yang belum diselesaikan. Daftar aset juga penting untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang dimiliki usaha, seperti alat, mesin, ternak, bangunan, atau sarana lainnya, tercatat dengan baik dan dapat diawasi secara memadai.

Seiring dengan perkembangan usaha, kebutuhan pencatatan keuangan juga akan semakin meningkat. Usaha yang semakin kompleks memerlukan informasi yang lebih lengkap dan lebih terstruktur, sehingga pencatatan dasar saja tidak lagi cukup. Pada tahap ini, usaha perlu mulai menyusun laporan laba rugi untuk mengetahui hasil usaha dalam suatu periode, neraca sederhana untuk melihat posisi aset, kewajiban, dan modal, serta laporan arus kas untuk memahami pergerakan kas secara lebih menyeluruh. Penyusunan laporan-laporan tersebut akan membantu pengelola usaha menilai kondisi keuangan secara lebih komprehensif, memperkuat akuntabilitas kepada pihak yang berkepentingan, dan menyediakan dasar yang lebih objektif dalam perencanaan maupun evaluasi usaha. Dengan demikian, pencatatan keuangan yang tertib dan berkembang sesuai kebutuhan usaha merupakan syarat penting bagi terbangunnya sistem pengelolaan agribisnis yang sehat, profesional, dan berkelanjutan..

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

2. Pelaporan Keuangan

Pelaporan keuangan merupakan proses menyajikan informasi keuangan secara ringkas, terstruktur, dan sistematis agar dapat digunakan sebagai dasar evaluasi maupun pertanggungjawaban. Melalui pelaporan keuangan, berbagai data yang sebelumnya tersebar dalam catatan transaksi dapat diringkaskan menjadi informasi yang lebih mudah dibaca, dipahami, dan dianalisis oleh pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu, pelaporan keuangan memiliki peran penting dalam membantu pengelola usaha melihat kondisi keuangan secara lebih jelas, baik yang berkaitan dengan penerimaan, pengeluaran, hasil usaha, maupun posisi sumber daya yang dimiliki. Laporan yang disusun secara sederhana tetapi lengkap akan sangat membantu pengelola dalam memahami posisi usaha, menilai perkembangan kinerja, serta mengidentifikasi masalah yang memerlukan perhatian. Sebaliknya, laporan yang tidak tertib, tidak lengkap, atau tidak konsisten akan menyulitkan proses pengawasan, mengurangi keandalan informasi, dan bahkan dapat menghambat usaha dalam memperoleh akses pembiayaan karena pihak luar tidak memiliki dasar yang cukup untuk menilai kesehatan usaha.

Pada usaha kolektif, pelaporan keuangan memiliki fungsi yang lebih luas karena tidak hanya digunakan untuk kebutuhan internal pengelola, tetapi juga berperan sebagai alat komunikasi kepada anggota, investor, kreditur, dan mitra usaha. Melalui laporan keuangan, berbagai pihak tersebut dapat memperoleh gambaran mengenai bagaimana dana dikelola, bagaimana hasil usaha dicapai, serta bagaimana kondisi keuangan usaha pada suatu periode tertentu. Dengan demikian, laporan keuangan menjadi sarana penting untuk membangun hubungan yang

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

sehat antara pengelola usaha dan pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap keberlangsungan usaha. Dalam konteks ini, pelaporan keuangan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki fungsi strategis dalam membangun kepercayaan. Kepercayaan tersebut tumbuh ketika informasi keuangan disajikan secara jujur, teratur, dan dapat dipahami, sehingga para pihak merasa yakin bahwa usaha dikelola secara bertanggung jawab. Oleh karena itu, pelaporan keuangan yang baik merupakan bagian penting dari tata kelola usaha yang profesional, transparan, dan akuntabel..

3. Evaluasi Kinerja Keuangan

Evaluasi kinerja keuangan dilakukan dengan menilai apakah usaha berjalan sesuai target, apakah biaya terkendali, apakah kas dikelola secara tertib, dan apakah penggunaan aset produktif. Evaluasi dapat dilakukan melalui perbandingan antarperiode, analisis realisasi anggaran, pemeriksaan selisih stok, dan penilaian efisiensi kerja.

Informasi keuangan yang baik akan membantu pengelola menentukan prioritas pengeluaran, menilai kebutuhan modal kerja, menyusun strategi pembelian, dan merencanakan pengembangan usaha. Karena itu, pencatatan dan pelaporan harus diposisikan sebagai alat manajerial, bukan sekadar beban administrasi.

H. STUDI KASUS DAN ANALISIS PRAKTIK

1. Gambaran Kasus

Sebuah kelompok usaha hortikultura mengelola produksi cabai dan tomat dengan modal dari anggota dan pinjaman lembaga keuangan mikro. Selama dua tahun terakhir omzet meningkat, tetapi mulai muncul keluhan karena laporan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

keuangan terlambat, pembelian input tidak terdokumentasi, dan terdapat selisih antara stok fisik dengan catatan.

Setelah ditelusuri, bendahara merangkap sebagai penerima kas, pencatat transaksi, dan penyimpan dokumen. Pembelian sering dilakukan tanpa otorisasi tertulis, stok tidak diperiksa secara rutin, dan sebagian dana usaha digunakan untuk kebutuhan nonusaha tanpa mekanisme persetujuan.

2. Analisis Permasalahan

Kasus tersebut menunjukkan lemahnya pemisahan tugas, rendahnya kualitas dokumentasi, tidak berjalannya pengawasan persediaan, dan kurangnya transparansi kepada anggota. Risiko yang muncul bukan hanya salah saji informasi, tetapi juga menurunnya kepercayaan internal, membesarnya peluang penyimpangan, serta sulitnya mengevaluasi kinerja usaha secara objektif.

Dari sisi pengendalian internal, terdapat beberapa titik lemah, yaitu tidak adanya otorisasi yang memadai, tidak ada rekonsiliasi rutin, akses terhadap kas terlalu terpusat pada satu orang, dan tidak ada forum pertanggungjawaban berkala.

3. Rekomendasi Perbaikan

Langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain memisahkan fungsi penerimaan kas dan pencatatan, mewajibkan penggunaan bukti transaksi, menetapkan otorisasi pembelian, melakukan stok opname berkala, menyusun laporan bulanan, dan mengadakan forum pelaporan terbuka kepada anggota.

Selain itu, kelompok usaha perlu menyusun aturan tertulis mengenai penggunaan dana, menetapkan batasan kas kecil, serta membangun budaya kerja yang menjadikan kejujuran dan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

ketertiban administrasi sebagai nilai bersama. Langkah sederhana yang diterapkan secara konsisten akan membawa perubahan signifikan dalam tata kelola usaha.

I. PENGUATAN TATA KELOLA KEUANGAN

1. Strategi Penguatan Tata Kelola

Penguatan tata kelola keuangan usaha agribisnis memerlukan komitmen pimpinan, kedisiplinan administrasi, penggunaan prosedur sederhana tetapi jelas, serta pembinaan sumber daya manusia. Strategi yang dapat dilakukan mencakup peningkatan literasi akuntansi, penyusunan standar operasional keuangan, pemanfaatan teknologi pencatatan, dan pembiasaan pelaporan berkala.

Pada usaha yang lebih besar, penguatan tata kelola juga dapat dilakukan melalui audit internal, penilaian risiko, dan evaluasi sistem pengendalian secara periodik. Pada usaha kecil, fokus dapat dimulai dari pemisahan kas, pencatatan yang konsisten, dan forum pertanggungjawaban rutin.

2. Integritas dan Keberlanjutan Usaha

Sistem pengendalian yang baik tidak akan berjalan efektif tanpa integritas dari pengelola usaha. Integritas menjadi fondasi moral yang menjaga agar aturan dan prosedur tidak sekadar formalitas. Ketika integritas lemah, dokumen dapat direkayasa dan pengawasan dapat dilewati. Sebaliknya, integritas yang kuat akan memperkuat efektivitas sistem yang telah dibangun.

Keberlanjutan usaha agribisnis sangat dipengaruhi oleh kualitas tata kelola keuangannya. Usaha yang tertib, transparan, dan akuntabel akan lebih mudah memperoleh kepercayaan

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, PERTANIAN DAN AKUNTANSI DALAM PENGEMBANGAN AGRIBISNIS

mitra, anggota, pembiayaan, dan pasar. Dengan demikian, penguatan tata kelola keuangan tidak boleh dipandang sebagai beban, melainkan investasi jangka panjang bagi kesehatan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Andilan, J. S. M., Engka, D., & Sumual, I. J. (2021). Pengaruh biaya produksi, luas lahan, harga jual terhadap pendapatan petani kelapa (kopra) di Kecamatan Talawaan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Anthony, R. N., Govindarajan, V., Hartmann, F. G. H., Kraus, K., & Nilsson, G. (2014). *Management control systems*. McGraw-Hill Education.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and assurance services: An integrated approach* (16th ed.). Pearson.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Distribusi perdagangan komoditas beras Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Produk Domestik Bruto Indonesia triwulanan 2020–2024*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Ekonomi Indonesia tahun 2024 tumbuh 5,03 persen*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Statistik Indonesia 2025*. Badan Pusat Statistik.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *Internal control—Integrated framework*. COSO.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Downey, W. D., & Erickson, S. P. (1992). *Agribusiness management* (2nd ed.). McGraw-Hill.

- Food and Agriculture Organization. (2023). *The State of Food and Agriculture 2023: Revealing the true cost of food to transform agrifood systems*. FAO.
- Food and Agriculture Organization. (2024). *FAO Statistical Yearbook 2024: World food and agriculture*. FAO.
- Food and Agriculture Organization. (2024). *Sustainable agribusiness and food value chains*. FAO.
- Food and Agriculture Organization. (2024). *The State of Agricultural Commodity Markets 2024: Trade and nutrition—Policy coherence for healthy diets*. FAO.
- Food and Agriculture Organization. (2024). *The State of Food and Agriculture 2024: Value-driven transformation of agrifood systems*. FAO.
- Food and Agriculture Organization, & United Nations Industrial Development Organization. (2024). *Developing sustainable food value chains: Practical guidance for systems-based analysis and design*. FAO and UNIDO.
- Gittinger, J. P. (1982). *Economic analysis of agricultural projects* (2nd ed.). Johns Hopkins University Press.
- Gray, C., Simanjuntak, P., Sabur, L. K., Maspaitella, P. F. L., & Varley, R. C. G. (2007). *Pengantar evaluasi proyek*. Gramedia.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hansen, D. R., Mowen, M. M., & Heitger, D. L. (2018). *Cornerstones of managerial accounting* (7th ed.). Cengage Learning.
- Harahap, S. S. (2018). *Analisis kritis atas laporan keuangan*. Rajawali Pers.
- Harefa, P. R. A., Zebua, S., & Bawamenewi, A. (2022). Analisis biaya produksi dengan menggunakan metode *full costing* dalam perhitungan harga pokok produksi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 218–223.
- Haryati, D. (2022). *Teori akuntansi*. PT Global Eksekutif Teknologi.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Horngren, C. T., Sundem, G. L., Stratton, W. O., Burgstahler, D., & Schatzberg, J. (2014). *Introduction to management accounting* (16th ed.). Pearson.
- Husnan, S., & Muhammad, S. (2000). *Studi kelayakan proyek*. UPP AMP YKPN.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2022). *Standar akuntansi keuangan*. Ikatan Akuntan Indonesia.
- International Fund for Agricultural Development. (2024). *IFAD Annual Report 2024*. IFAD.
- Kadariah. (2001). *Evaluasi proyek: Analisis ekonomi*. LPFE UI.
- Kasmir, & Jakfar. (2017). *Studi kelayakan bisnis*. Kencana.
- Kementerian Pertanian Republik Indonesia. (2024). *Statistik harga komoditas pertanian tahun 2024*. Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian.
- Kementerian Pertanian Republik Indonesia. (2024). *Statistik makro sektor pertanian tahun 2024*. Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maruta, H. (2018). Analisis *break even point* (BEP) sebagai dasar perencanaan laba bagi manajemen. *JAS: Jurnal Akuntansi Syariah*, 2(1), 9–28.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mulyadi. (2016). *Akuntansi biaya*. UPP STIM YKPN.
- Mulyadi. (2016). *Sistem akuntansi* (4th ed.). Salemba Empat.

- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- OECD, & Food and Agriculture Organization. (2025). *OECD-FAO Agricultural Outlook 2025–2034*. OECD Publishing/FAO.
- Ramdhani, D. (2020). *Akuntansi biaya: Konsep dan implementasi di industri manufaktur*. CV Markumi.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Riyanto, B. (2011). *Dasar-dasar pembelanjaan perusahaan*. BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting information systems* (14th ed.). Pearson.
- Satar, M. (2019). Pengaruh kualitas bahan baku dan efisiensi biaya produksi terhadap kualitas produk pada CV Granville. *AKURAT: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 10(3).
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. Wiley.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Soekartawi. (2001). *Agribisnis: Teori dan aplikasinya*. RajaGrafindo Persada.
- Soekartawi. (2002). *Analisis usahatani*. UI Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suratiyah, K. (2015). *Ilmu usahatani*. Penebar Swadaya.
- Suryana. (2014). *Kewirausahaan: Kiat dan proses menuju sukses*. Salemba Empat.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- World Bank. (2021). *Precision farming enables climate-smart agribusiness*. World Bank.
- World Bank. (2024). *Climate-smart agriculture*. World Bank.
- World Bank. (2024). *Climate-smart agriculture: From knowledge to implementation*. World Bank.
- World Bank. (2024). *Increasing connectivity for enhanced food supply chain resilience*. World Bank.
- World Bank. (2026). *Food security update*. World Bank.
- Zumaeroh. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan petani stroberi di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(6).

TENTANG PENULIS



Aji Prabowo, S.Mn., M.M. Adalah seorang dosen di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki minat dan kepakaran dalam pengembangan organisasi, perilaku kerja, kepemimpinan, serta pengelolaan sumber daya manusia di era modern. Fokus kajian penulis mencakup strategi pengembangan SDM, budaya organisasi, manajemen kinerja, serta peningkatan produktivitas individu dan tim dalam berbagai konteks kelembagaan. Sebagai akademisi, penulis aktif melaksanakan tridarma perguruan tinggi melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam proses pembelajaran, penulis berkomitmen menghadirkan metode pembelajaran yang aplikatif, kontekstual, dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga mampu membekali mahasiswa dengan kompetensi yang adaptif dan berdaya saing. Dalam bidang penelitian, penulis menaruh perhatian pada isu-isu strategis seperti motivasi kerja, kompetensi SDM, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta transformasi organisasi di tengah dinamika

perubahan global. Karya-karya ilmiah penulis berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Selain aktif di lingkungan akademik, penulis juga terlibat dalam berbagai kegiatan pelatihan, seminar, dan pendampingan yang berfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia, baik di sektor pendidikan, organisasi, maupun masyarakat. Melalui dedikasi terhadap pendidikan dan pengembangan SDM, penulis terus berupaya memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan berdaya saing tinggi.

---000---

TENTANG PENULIS



Andi Tarlis adalah nama penulis ini. Penulis lahir di Kota Langsa Provinsi Aceh pada tanggal 5 Juni 1998. Penulis merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara. Menyelesaikan Pendidikan Strata Satu pada Universitas Samudra Langsa pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2010, dan menyelesaikan Strata Dua pada Universitas Syiah Kuala Magister Manajemen pada tahun 2014.

Penulis merupakan salah satu Dosen pada Lembaga Pendidikan Pengembangan dan Profesi Indonesia (LP3I) pada Prodi Manajemen Perusahaan sejak tahun 2020 hingga sekarang. Penelitiannya berfokus pada pengembangan ekonomi, manajemen sumber daya manusia, serta digitalisasi UMKM.

Selain aktif di dunia akademik, saya juga aktif dalam kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Saya percaya bahwa ilmu pengetahuan harus memberikan manfaat nyata bagi masyarakat luas. Sebagai penulis, saya berharap dapat terus berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi dan manajemen, serta menjadi bagian dari generasi yang mampu membawa perubahan positif bagi bangsa dan negara.

TENTANG PENULIS



Andreas Jorghy Parapat, S.Si., MP. lahir di Kota Medan pada tanggal 28 Juni 1999 merupakan dosen tenaga pengajar di Institut Bisnis dan Komputer Indonesia Kota Medan. Berlatar belakang pendidikan agribisnis di Universitas Bengkulu. Saat berkuliah penulis aktif melakukan artikel ilmiah, salah satunya artikel penelitian mengenai manajemen agribisnis.

Bidang ilmu yang ditekuni beliau merupakan manajemen agribisnis dan agrobisnis perikanan. Menekuni dosen baru, penulis masih aktif menjalankan kewajiban tri dharma perguruan tinggi demi pendalaman ilmu agribisnis yang semakin berkembang, juga peningkatan mutu pendidikan di bidang usaha bisnis pertanian.

TENTANG PENULIS



Tampe Tuah Malem Ginting adalah seorang dosen dan peneliti di bidang agribisnis dan manajemen yang memiliki minat mendalam terhadap isu- isu pembangunan pertanian berkelanjutan, inovasi teknologi pertanian, serta pengembangan ekonomi pedesaan. Saat ini, penulis aktif mengajar di Institut Bisnis dan Komputer Indonesia (IBK). Sebagai seorang akademisi yang juga berjiwa wirausaha, Penulis aktif dalam penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan efisiensi usaha ternak ayam lokal, ketahanan pangan, serta pemberdayaan masyarakat berbasis agribisnis. Beberapa karya ilmiahnya berfokus pada analisis ekonomi, literatur tentang transformasi digital dalam manajemen, dan pengembangan inovasi dalam sektor peternakan rakyat.

Di luar aktivitas akademik, penulis juga berperan dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan, pelatihan, serta pengembangan kompetensi generasi muda melalui program- program kampus yang berorientasi pada kepemimpinan, kreativitas, dan kewirausahaan. Dengan dedikasi terhadap pendidikan dan riset terapan, penulis terus berupaya

TENTANG PENULIS



Karina Silaen adalah seorang akademisi yang memiliki ketertarikan pada pengembangan ilmu akuntansi, khususnya dalam bidang akuntansi keuangan, akuntansi biaya, serta perilaku keuangan yang relevan dengan dinamika ekonomi modern. Penulis juga menaruh perhatian pada isu-isu kontemporer seperti *financial technology* (fintech), literasi keuangan, dan akuntansi berkelanjutan sebagai bagian dari upaya mendorong praktik keuangan yang lebih adaptif dan bertanggung jawab.

Penulis merupakan Dosen Tetap di Institut Bisnis dan Komputer Indonesia yang aktif dalam kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan komitmen terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik akuntansi, penulis terus berupaya menghasilkan karya ilmiah yang inovatif, aplikatif, dan memberikan kontribusi nyata bagi dunia akademik maupun masyarakat luas.

TENTANG PENULIS



Winda Simanjuntak, S.Ak., M.Ak merupakan akademisi dan praktisi di bidang akuntansi yang memiliki ketertarikan pada pengembangan ilmu akuntansi, keuangan, dan manajemen organisasi. Menyelesaikan pendidikan Sarjana Akuntansi (S.Ak.) dan Magister Akuntansi (M.Ak.), ia aktif dalam kegiatan pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam aktivitas akademiknya, Winda Simanjuntak berfokus pada penguatan kompetensi di bidang akuntansi keuangan, auditing, perpajakan, dan sistem informasi akuntansi. Selain itu, ia juga terlibat dalam berbagai kegiatan ilmiah seperti seminar, pelatihan, serta publikasi karya tulis ilmiah yang bertujuan mendukung pengembangan dunia pendidikan dan praktik profesional. Dengan semangat kolaboratif dan inovatif, ia berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia dan kemajuan institusi pendidikan.

---000---

SINOPSIS

Buku "**Manajemen Sumberdaya Manusia, Pertanian dan Akuntansi dalam Pengembangan Agribisnis**" menyajikan pembahasan terpadu mengenai agribisnis sebagai suatu sistem usaha yang tidak hanya bertumpu pada kegiatan produksi pertanian, tetapi juga membutuhkan pengelolaan manusia, penguatan kelembagaan, pemasaran, teknologi, serta pencatatan dan pengendalian keuangan yang baik. Agribisnis dipahami sebagai rangkaian kegiatan yang saling berkaitan mulai dari penyediaan input, proses produksi, pengolahan hasil, distribusi, pemasaran, hingga pengambilan keputusan keuangan.

Buku ini membahas tiga perspektif utama. Perspektif pertama adalah **manajemen sumber daya manusia**, yang menekankan pentingnya perencanaan tenaga kerja, pengadaan, pengembangan kompetensi, motivasi, kepemimpinan, evaluasi kinerja, dan hubungan kerja dalam organisasi maupun usaha agribisnis. Perspektif kedua adalah **pertanian**, yang menguraikan dasar-dasar pertanian, sistem agribisnis, rantai nilai produk pertanian, pengelolaan produksi, teknologi, pemasaran hasil, daya saing produk, serta keberlanjutan usaha pertanian dalam menghadapi perubahan lingkungan. Perspektif ketiga adalah **akuntansi**, yang membahas pentingnya pencatatan transaksi, penyusunan laporan keuangan, akuntansi biaya, analisis kinerja keuangan, kelayakan usaha, akuntabilitas, dan pengendalian keuangan pada usaha agribisnis.

Disusun secara sistematis dan aplikatif, buku ini dirancang untuk membantu pembaca memahami bahwa keberhasilan agribisnis tidak hanya ditentukan oleh hasil panen, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, efisiensi produksi, strategi pemasaran, nilai tambah, serta kemampuan membaca kondisi keuangan usaha. Dengan pendekatan multidisiplin, buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen, peneliti, pelaku usaha, dan pembaca umum yang ingin memperkuat pemahaman tentang pengembangan agribisnis yang efektif, efisien, berdaya saing, dan berkelanjutan.

Buku ini menyajikan pembahasan terpadu mengenai pengembangan agribisnis melalui tiga perspektif utama, yaitu manajemen sumber daya manusia, pertanian, dan akuntansi. Pembaca diajak memahami bagaimana kualitas sumber daya manusia, pengelolaan produksi pertanian, sistem agribisnis, pemasaran hasil, serta pencatatan dan analisis keuangan saling berkaitan dalam membangun usaha agribisnis yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Disusun secara sistematis dan aplikatif, buku ini ditujukan bagi mahasiswa, dosen, pelaku usaha, dan pembaca umum yang ingin memperoleh pemahaman praktis sekaligus akademik tentang agribisnis. Kehadiran buku ini diharapkan menjadi referensi yang bermanfaat untuk memperkuat wawasan, pengelolaan usaha, dan pengambilan keputusan dalam pengembangan agribisnis.

