

# ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KECAMATAN BUMIAYU KABUPATEN BREBES

Eva Wiliyanti<sup>1\*</sup>, Watemin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Purwokerto

\*[evawiliyanti1210@gmail.com](mailto:evawiliyanti1210@gmail.com)

## ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mendukung efektivitas operasional lembaga penyuluhan pertanian, termasuk Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes, yang menjadi ujung tombak pembangunan pertanian di tingkat kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes. Fokus utama penelitian adalah pada bagaimana fungsi-fungsi manajerial dan operasional manajemen SDM diterapkan dalam mendukung efektivitas penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif disajikan dalam bentuk uraian naratif yang dibagi menjadi tema-tema sesuai fungsi manajerial dan operasional manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian telah berjalan cukup baik, meskipun terdapat tantangan dalam distribusi wilayah kerja dan variasi kompetensi antar penyuluh. Sementara itu, fungsi operasional seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja juga dilaksanakan sesuai ketentuan, namun masih perlu penguatan terutama dalam peningkatan kapasitas SDM. Kesimpulannya, manajemen SDM di BPP Bumiayu berperan penting dalam menunjang keberhasilan program pertanian, namun dibutuhkan strategi perbaikan berkelanjutan agar peran penyuluh sebagai agen perubahan dapat dijalankan secara optimal.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, penyuluhan pertanian, Balai Penyuluhan Pertanian.

## ABSTRACT

*Human resource management (HRM) is a key element in supporting the operational effectiveness of agricultural extension institutions, including the Agricultural Extension Center (BPP) of Bumiayu Sub-district, Brebes Regency, which serves as the spearhead of agricultural development at the sub-district level. This study aims to analyze the implementation of HRM at BPP Bumiayu, focusing on how managerial and operational functions are applied to support the effectiveness of agricultural extension services. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed qualitatively and presented narratively based on HRM functions. The findings show that managerial functions such as planning, organizing, directing, and controlling have been implemented fairly well, despite challenges in work area distribution and varying competencies among extension workers. Operational functions—including recruitment, development, compensation, integration, maintenance, and termination—are also carried out according to regulations, although there is still a need for strengthening, particularly in capacity building. In conclusion, HRM at BPP Bumiayu plays a vital role in the success of agricultural programs, but continuous improvement strategies are needed to ensure extension workers can optimally fulfill their roles as agents of change.*

*Keywords: human resource management, agricultural extension.*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mendukung efektivitas operasional sebuah organisasi (Anastasya & Hwihanus, 2024). termasuk dalam institusi yang berfokus pada pengembangan sektor pertanian, seperti Balai Penyuluhan Pertanian (BPP). Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) merupakan salah satu lembaga penting dalam sistem pembangunan pertanian di Indonesia. Sebagai bagian dari unit pendukung dalam penyelenggaraan berbagai aktivitas di bidang pertanian, BPP memiliki peran strategis dalam mendukung administrasi, pengelolaan data informasi, serta penyusunan program-program pertanian di tingkat daerah (Irawan et al., 2023).

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki kapasitas, motivasi, dan komitmen untuk mencapai tujuan kelembagaan. Dalam konteks BPP, hal ini menjadi sangat penting karena peran strategis penyuluh pertanian sebagai fasilitator, motivator, dan agen perubahan yang langsung bersentuhan dengan petani. Penyuluh tidak hanya bertugas menyampaikan informasi, tetapi juga membangun kapasitas petani melalui kegiatan penyuluhan, pelatihan, serta pendampingan untuk meningkatkan produktivitas dan kemandirian mereka (Padapi et al., 2023). Dengan fokus utama pada pembangunan sektor pertanian, penyuluh pertanian harus mampu memberdayakan petani agar mampu menghadapi berbagai tantangan di sektor ini, seperti perubahan iklim, fluktuasi pasar, serta keterbatasan akses terhadap teknologi dan sumber daya. Pemberdayaan ini memerlukan pendekatan yang terencana dan dukungan kelembagaan yang kuat, sehingga penyuluh dapat menjalankan perannya secara optimal (Fadlan et al., 2024).

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) memiliki fungsi utama sebagai penyelenggara penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan, BPP menjadi posko pembangunan pertanian yang berfokus pada kawasan tertentu. Melalui berbagai aktivitasnya, BPP menjadi penghubung antara pemerintah dan petani dalam mendukung program pembangunan pertanian. Keberadaan BPP sebagai unit kerja non-struktural yang berperan di tingkat kecamatan menjadikannya ujung tombak pembangunan pertanian. Dalam setiap rencana pembangunan, BPP berfungsi untuk memastikan implementasi program-program yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani. BPP memegang peranan penting sebagai lembaga yang mendukung penyuluhan, fasilitasi, dan pengembangan pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa BPP menjadi salah satu elemen utama dalam menciptakan keberhasilan pembangunan pertanian yang berkelanjutan (Arifin, 2023).

Salah satu BPP yang berperan aktif adalah Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu. Keberhasilan lembaga ini tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia yang terlatih dan berkompoten. Tim di BPP Bumiayu terdiri dari Kepala BPP sebagai pemimpin, staf penyuluh yang memiliki spesialisasi di berbagai bidang pertanian, staf administrasi yang bertugas mengelola dokumen, data, dan laporan, serta tenaga teknis pendukung yang menangani peralatan dan kebutuhan teknis pertanian. Dengan peran yang spesifik dan saling melengkapi, sumber daya manusia di BPP Bumiayu mampu menjalankan program-program yang mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan petani. Keahlian dan profesionalisme setiap anggota tim menjadi kunci keberhasilan BPP Bumiayu dalam memberikan layanan penyuluhan, pelatihan, dan pendampingan secara efektif. Program-program yang dijalankan oleh BPP Bumiayu dirancang untuk meningkatkan kapasitas petani, memperkenalkan teknik-teknik pertanian modern, serta membantu mereka menghadapi tantangan sektor pertanian yang terus berkembang. Dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, BPP Bumiayu tidak hanya menjadi penghubung antara teknologi modern dan petani, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam mewujudkan keberlanjutan pembangunan pertanian di wilayah Bumiayu.

Dalam konteks ini, analisis mengenai manajemen SDM di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu menjadi relevan untuk memahami bagaimana institusi ini mengelola tenaga penyuluh dan mendukung peran strategis mereka. Hal ini penting tidak hanya untuk pencapaian tujuan kelembagaan, tetapi juga untuk memperkuat posisi penyuluh sebagai agen perubahan yang mampu mendorong transformasi sektor pertanian.

Berdasarkan uraian pendahuluan tersebut penelitian ini bertujuan untuk 1) Menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu 2) Mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya

manusia di BPP Kecamatan Bumiayu 3)Menyusun solusi yang tepat untuk memperbaiki dan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di BPP Kecamatan Bumiayu.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pengambilan data yang akan digunakan untuk memperoleh data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan peninjauan langsung atau studi lapangan (*Field Study*) di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, yang merupakan objek untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Dalam proses studi lapangan tersebut, data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui interaksi langsung di lapangan. Dalam proses pengumpulan data primer, peneliti biasanya mendatangi sumber informasi secara langsung untuk memastikan keakuratan dan keaslian data yang diperoleh. Salah satu metode yang sering digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah wawancara, di mana peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait (Indrasari, 2020). Sementara itu data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari sumber eksternal, yang bukan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data ini didapatkan melalui referensi yang sudah ada, seperti artikel, jurnal, buku, laporan penelitian, dan berbagai sumber tertulis lainnya yang relevan. Penggunaan data sekunder memungkinkan peneliti untuk mengakses informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya oleh pihak lain (Siregar et al, 2022).

Dalam pelaksanaan penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara adalah proses di mana dua atau lebih orang berinteraksi untuk mendapatkan informasi dari orang yang diwawancarai (L.J Moleong, 2022). Wawancara merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab dengan cara secara lisan dalam melaksanakan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku obyek sasaran (Putri et al., 2022). Dalam hal ini penelitian melakukan pengamatan langsung berkaitan dengan pelaksanaan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu. Data penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan wawancara sehingga peneliti dapat memverifikasi validitas data yang ditemukan di lokasi penelitian. Selain itu, metode dokumentasi juga digunakan untuk mendapatkan data terkait dengan variabel lain yang diteliti, seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda, notulen rapat, dan lainnya (Zain et al., 2023). Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap bagi data-data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara pada saat pelaksanaan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan Koordinator Penyuluh di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu yang bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga penyuluh di wilayah tersebut. Data yang dihimpun berkaitan dengan aspek manajemen sumber daya manusia, seperti pengaturan pembagian tugas, pengorganisasian kerja, pengawasan pelaksanaan kegiatan, serta upaya pengembangan kompetensi penyuluh. Selama proses penelitian, pengumpulan data dilakukan melalui interaksi langsung dan observasi di lingkungan kerja BPP, sehingga memberikan gambaran yang nyata mengenai pelaksanaan fungsi manajerial dalam pengelolaan penyuluh pertanian. Informasi ini menjadi landasan dalam penyusunan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan secara praktis dalam mendukung efektivitas penyuluhan di tingkat kecamatan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Analisis data deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi atau situasi berdasarkan data non-numerik yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, atau dokumentasi. Metode ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dengan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan (Ramdhan, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penerapan manajemen sumber daya manusia di BPP Kecamatan Bumiayu.

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes, terdapat beberapa fungsi manajemen yang menjadi dasar dalam pengelolaan tenaga penyuluh pertanian lapangan (PPL). Fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi manajerial, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Selain itu, dalam praktiknya juga diterapkan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia, yang meliputi: pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Fungsi-fungsi ini berperan penting dalam menunjang efektivitas kinerja penyuluh serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Adapun pembahasan masing-masing fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

### Fungsi Manajerial

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi utama dalam manajemen yang menjadi dasar bagi fungsi lainnya seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Peran perencanaan sangat penting karena memberikan arah, menetapkan tujuan, serta menyusun strategi dan langkah operasional secara sistematis. Dengan perencanaan, seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan terarah dan dievaluasi secara terukur (Juwita Nur Aisyah et al., 2024). Berikut adalah bentuk perencanaan yang diterapkan di BPP Kecamatan Bumiayu :

##### a. Pola Perencanaan Program di Balai Penyuluhan Pertanian

Perencanaan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu disusun secara bertahap dan terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu perencanaan tahunan dan perencanaan periodik. Perencanaan tahunan berfokus pada tujuan-tujuan strategis yang ingin dicapai dalam satu tahun ke depan, seperti peningkatan kapasitas petani, penguatan kelembagaan kelompok tani, serta adopsi teknologi pertanian yang lebih efisien. Rencana ini disusun setiap awal tahun melalui rapat koordinasi penyuluh bersama pihak dinas pertanian, berdasarkan evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan kebutuhan wilayah binaan.

Sementara itu, perencanaan periodik disusun secara rutin setiap bulan atau minggu, dan mencakup mekanisme teknis pelaksanaan kegiatan penyuluhan di lapangan. Hal ini meliputi penjadwalan kunjungan penyuluh ke desa-desa binaan, penyesuaian materi penyuluhan sesuai musim tanam, serta metode pendampingan petani secara langsung. Dengan pembagian waktu yang jelas ini, BPP dapat menjalankan program kerja secara lebih terarah, konsisten, dan responsif terhadap dinamika di lapangan.

##### b. Pembagian tugas disesuaikan dengan jumlah penyuluh dan jumlah desa binaan

Pembagian tugas penyuluh pertanian dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah tenaga penyuluh yang tersedia dan jumlah desa binaan yang harus dilayani. Dalam kondisi ideal, setiap desa mendapatkan pendampingan dari satu penyuluh untuk memastikan proses penyuluhan

berjalan efektif. Namun, realitas di lapangan sering kali berbeda, di mana jumlah penyuluh terbatas sementara jumlah desa binaan cukup banyak. Oleh karena itu, strategi pembagian tugas harus dibuat seefisien mungkin agar setiap desa tetap mendapatkan layanan penyuluhan yang memadai.

Salah satu strategi yang diterapkan adalah menyesuaikan jumlah desa yang menjadi tanggung jawab masing-masing penyuluh dengan mempertimbangkan luas wilayah, jumlah petani, jenis komoditas yang dibudidayakan, serta tingkat kebutuhan penyuluhan. Selain itu, dalam pembagian tugas ini juga diperhatikan faktor kompetensi penyuluh. Misalnya, penyuluh dengan keahlian di bidang hortikultura lebih diarahkan ke wilayah yang mayoritas petaninya mengembangkan tanaman hortikultura, sementara penyuluh yang memiliki spesialisasi di bidang tanaman pangan ditempatkan di wilayah dengan dominasi tanaman pangan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penyuluhan dan memastikan petani mendapatkan pendampingan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

c. Penentuan PPL oleh Dinas Berdasarkan Kondisi Wilayah dan Petani

Penempatan tenaga penyuluh di wilayah binaan tidak dilakukan secara acak, melainkan melalui pertimbangan dan kebijakan yang dibuat oleh dinas terkait. Dinas Pertanian tingkat kabupaten berwenang dalam bidang penyuluhan pertanian memiliki peran penting dalam menentukan lokasi tugas masing-masing penyuluh. Keputusan ini didasarkan pada berbagai faktor, seperti kondisi lingkungan pertanian di masing-masing wilayah, jenis komoditas pertanian yang dominan, karakteristik petani, serta tingkat kebutuhan terhadap penyuluhan. Misalnya, di wilayah yang memiliki lahan pertanian padi yang luas, penyuluh yang ditempatkan di daerah tersebut diharapkan memiliki keahlian khusus dalam bidang budidaya padi, manajemen air, serta penggunaan pupuk dan pestisida yang sesuai dengan kondisi setempat. Sementara itu, di daerah yang lebih banyak didominasi oleh hortikultura, penyuluh yang ditugaskan harus memiliki pemahaman mendalam mengenai teknik budidaya sayuran atau buah-buahan.

Dengan pendekatan ini, diharapkan para penyuluh dapat memberikan bimbingan yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan spesifik petani di masing-masing wilayah. Selain faktor lingkungan pertanian, kondisi sosial dan ekonomi petani juga menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan penyuluh. Misalnya, di daerah yang mayoritas petaninya adalah petani kecil dengan keterbatasan akses terhadap teknologi dan informasi, penyuluh yang ditempatkan harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan pendekatan yang lebih persuasif dalam membimbing petani agar lebih terbuka terhadap inovasi pertanian. Dengan strategi ini, penyuluh dapat menjalankan perannya secara lebih optimal dalam membantu petani meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

d. Pembagian Wilayah Binaan secara Efisien

Mengingat jumlah penyuluh yang terbatas dibandingkan dengan luas wilayah kerja, pembagian wilayah binaan harus dilakukan secara efisien agar setiap penyuluh dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Pembagian wilayah ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti kedekatan geografis antarwilayah, kemudahan akses transportasi, serta kesamaan karakteristik pertanian di daerah yang berdekatan.

Strategi pembagian wilayah yang efisien bertujuan untuk mengurangi beban kerja penyuluh agar tidak terlalu berat dalam menjangkau desa-desa binaan yang tersebar luas. Dalam beberapa kasus, satu penyuluh bisa saja menangani lebih dari satu desa, terutama jika desa-desa tersebut memiliki karakteristik pertanian yang serupa dan berdekatan secara geografis.

Dengan cara ini, penyuluh dapat lebih mudah dalam merancang program penyuluhan yang sesuai dengan kebutuhan petani di beberapa desa sekaligus, tanpa harus menghadapi tantangan logistik yang berlebihan. Selain itu, dalam pembagian wilayah binaan, juga diperhatikan faktor koordinasi antarpesuluh. Penyuluh yang berada di wilayah yang berdekatan sering kali bekerja sama dalam menyusun program penyuluhan yang bersifat regional, sehingga kegiatan penyuluhan dapat berjalan lebih efektif dan tidak tumpang tindih. Dengan adanya koordinasi yang baik, para penyuluh dapat saling mendukung dalam melaksanakan tugasnya dan memastikan bahwa seluruh petani di wilayah binaan mendapatkan manfaat dari program penyuluhan yang dijalankan.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian berperan strategis dalam membagi tugas sesuai bidang, menetapkan kewenangan secara jelas, dan mengoordinasikan aktivitas antarbagian dalam organisasi. Tujuannya adalah memastikan setiap fungsi berjalan selaras menuju tujuan bersama serta mencegah tumpang tindih tugas dan konflik internal. Dengan struktur yang tertata dan pembagian kerja yang proporsional, efektivitas dan kolaborasi kerja dapat tercapai secara optimal (Angelya, 2022). Salah satu aspek utama dalam pengorganisasian ini adalah pembagian wilayah kerja dan tugas tambahan bagi penyuluh. Pembagian wilayah kerja dan tugas lain disesuaikan dengan medan serta jumlah petani dan kelompok tani di masing-masing wilayah. Dalam pelaksanaan penyuluhan, setiap penyuluh tidak hanya bertanggung jawab terhadap satu desa, tetapi bisa menangani beberapa desa sekaligus, tergantung pada kondisi wilayah dan jumlah petani yang ada. Oleh karena itu, pembagian wilayah kerja harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor penting, di antaranya:

### a. Medan dan kondisi geografis wilayah

Wilayah yang memiliki medan sulit, seperti daerah berbukit atau terpencil, membutuhkan pertimbangan khusus dalam penugasan penyuluh. Penyuluh yang ditugaskan di daerah tersebut harus memiliki akses yang memadai dan strategi yang tepat untuk menjangkau petani secara efektif. Selain itu, jarak antarwilayah juga diperhitungkan agar penyuluh tidak mengalami kendala mobilitas yang berlebihan dalam menjalankan tugasnya.

### b. Jumlah petani yang dibina

Setiap wilayah memiliki jumlah petani yang berbeda-beda. Wilayah dengan jumlah petani yang lebih banyak membutuhkan perhatian lebih dalam hal penyuluhan, baik dalam hal frekuensi kunjungan maupun intensitas pendampingan. Oleh karena itu, penyuluh yang menangani wilayah dengan jumlah petani yang besar harus memiliki strategi manajemen waktu yang baik agar semua petani mendapatkan layanan penyuluhan yang optimal.

### c. Jumlah dan aktivitas kelompok tani

Selain jumlah individu petani, keberadaan kelompok tani di suatu wilayah juga menjadi pertimbangan dalam pembagian tugas penyuluh. Kelompok tani yang aktif biasanya membutuhkan lebih banyak pendampingan, terutama dalam hal penyusunan program kerja, penerapan teknologi pertanian, serta akses ke bantuan dan pelatihan. Oleh karena itu, penyuluh yang ditempatkan di wilayah dengan kelompok tani yang aktif diharapkan memiliki keterampilan komunikasi dan manajerial yang baik agar dapat membina kelompok tersebut dengan optimal.

Selain tugas utama dalam penyuluhan, penyuluh pertanian juga sering diberikan tugas tambahan, seperti pendampingan program pemerintah, pengawasan distribusi bantuan pertanian, atau pelaporan perkembangan pertanian di wilayah binaan mereka. Oleh karena itu,

dalam pengorganisasian tugas, perlu ada pembagian yang jelas agar beban kerja penyuluh tetap seimbang dan tidak menghambat tugas utama mereka dalam membina petani.

### 3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang berperan penting dalam memastikan setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan secara efisien, efektif, dan ekonomis. Tujuannya meliputi menjaga kesinambungan pelaksanaan rencana, mencegah kemangkiran, meningkatkan disiplin dan kinerja, serta membangkitkan motivasi kerja. Pengarahan melibatkan upaya untuk mendorong seluruh anggota organisasi agar bekerja sama dengan tulus demi kesuksesan organisasi (Agustin et al., 2024). Di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, pengarahan dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu rapat koordinasi penyuluh secara rutin dan peningkatan kapasitas penyuluh melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

#### a. Rapat koordinasi penyuluh sebagai sarana komunikasi dan evaluasi

Rapat koordinasi (rakor) rutin diadakan secara berkala sesuai kebutuhan untuk membahas berbagai aspek terkait kegiatan penyuluhan, termasuk evaluasi program yang telah berjalan, penyampaian kebijakan baru, serta diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di lapangan. Rakor ini menjadi wadah bagi penyuluh untuk berkoordinasi dengan pimpinan BPP dan dinas terkait agar kegiatan penyuluhan berjalan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan petani.

Dalam rakor, penyuluh dapat saling berbagi pengalaman, menyampaikan kendala yang dihadapi, serta mencari solusi bersama agar metode penyuluhan yang diterapkan lebih optimal. Selain itu, rakor juga menjadi sarana bagi pimpinan untuk memberikan arahan langsung kepada penyuluh agar seluruh program dan kegiatan yang direncanakan dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

#### b. Peningkatan kapasitas penyuluh melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi

Untuk memastikan bahwa penyuluh memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan, BPP Kecamatan Bumiayu secara aktif mendorong peningkatan kompetensi penyuluh melalui pelatihan. Pelatihan ini dapat diselenggarakan oleh dinas. Materi pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek penting, seperti teknik budidaya terbaru, pemanfaatan teknologi pertanian, strategi komunikasi penyuluhan, serta manajemen kelompok tani. Dengan mengikuti pelatihan, penyuluh dapat memperbarui wawasan dan keterampilannya sehingga mampu memberikan informasi yang lebih akurat dan relevan kepada petani.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian dibuat untuk mengatur dan mengawasi aktivitas internal guna mendukung instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, diperlukan sistem pengendalian yang optimal agar pelaksanaan kegiatan ke depan lebih terarah dan sistematis (Ramadhan, 2023). Di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, pengendalian dilakukan melalui beberapa mekanisme, yaitu absensi kehadiran, sasaran kinerja pegawai (SKP), E-Pusluh sebagai sistem laporan kegiatan bulanan, dan penilaian koordinasi penyuluh.

#### a. Absensi kehadiran sebagai bentuk disiplin kerja

Kehadiran penyuluh dalam menjalankan tugasnya di lapangan maupun dalam kegiatan internal BPP menjadi salah satu indikator penting dalam pengendalian kinerja. Absensi kehadiran dilakukan setiap hari kerja, dan dicatat melalui sistem manual maupun digital. Hal ini digunakan untuk memantau kedisiplinan penyuluh dalam melaksanakan tugasnya, baik saat mendampingi petani, menghadiri rapat koordinasi, maupun mengikuti pelatihan. Dengan sistem

absensi yang teratur, pihak BPP dapat memastikan bahwa penyuluh menjalankan tugasnya secara optimal dan bertanggung jawab atas wilayah binaannya.

b. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai indikator pencapaian kerja

SKP digunakan sebagai alat ukur kinerja penyuluh berdasarkan target yang telah ditentukan dalam satu periode tertentu. Penilaian SKP dilakukan setiap akhir tahun atau sesuai periode penilaian kinerja tahunan yang ditetapkan oleh instansi. Melalui SKP, setiap penyuluh memiliki tanggung jawab yang jelas dalam mencapai indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan. SKP juga menjadi dasar dalam evaluasi dan pemberian apresiasi terhadap penyuluh yang menunjukkan kinerja baik serta sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan bagi penyuluh yang belum mencapai target yang diharapkan.

c. E-Pusluh sebagai sistem laporan kegiatan bulanan

E-Pusluh adalah platform berbasis web yang digunakan sebagai sistem pelaporan kegiatan penyuluhan secara digital. Pelaporan melalui E-Pusluh dilakukan setiap akhir bulan, di mana penyuluh diwajibkan untuk mengunggah laporan kegiatannya ke dalam sistem ini sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tugas yang telah dilaksanakan. Melalui E-Pusluh, dinas terkait dapat dengan mudah memantau aktivitas penyuluhan di lapangan, melihat progres pencapaian program, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh penyuluh. Sistem ini juga mempermudah koordinasi dan evaluasi kinerja penyuluh secara lebih transparan dan terstruktur.

d. Penilaian koordinasi penyuluh untuk meningkatkan efektivitas kerja

Selain evaluasi individu, efektivitas penyuluhan juga bergantung pada koordinasi antarpenyuluh dalam satu wilayah kerja. Penilaian terhadap koordinasi penyuluh dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan, terutama setelah pelaksanaan kegiatan penyuluhan kelompok, pertemuan teknis, atau saat terjadi kendala di lapangan. Penilaian ini mencakup aspek kerja tim, komunikasi dengan petani, serta keterlibatan dalam kegiatan penyuluhan bersama. Tujuan penilaian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana penyuluh dapat bekerja sama dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama dalam peningkatan pertanian di wilayah binaannya.

## Fungsi Operasional

### 1. Pengadaan (*Recruitment & Selection*)

Rekrutmen tenaga penyuluh pertanian di BPP Kecamatan Bumiayu dilakukan melalui jalur CPNS dan PPPK sesuai ketentuan pemerintah, untuk memastikan tersedianya penyuluh yang kompeten dan siap mendampingi petani. Penyuluh merupakan ujung tombak dalam peningkatan kapasitas petani dan keberhasilan program pertanian. Kekurangan penyuluh berdampak pada menurunnya efektivitas penyuluhan. Jika tidak direncanakan dengan baik, bisa terjadi ketimpangan antara jumlah penyuluh dan luas wilayah binaan (Mariani & Sumada, 2021). Karena itu, rekrutmen perlu dilakukan secara berkala, selektif, dan sesuai kebutuhan riil di lapangan.

Proses Rekrutmen Penyuluh Pertanian :

a. Seleksi Nasional (CPNS dan PPPK)

Proses pengadaan penyuluh pertanian secara umum dilakukan melalui rekrutmen nasional yang dikelola oleh Kementerian Pertanian dan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

b. Penempatan di Tingkat Daerah

Setelah lolos dari seleksi nasional, penyuluh yang diterima akan ditempatkan di berbagai daerah sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Di BPP Kecamatan Bumiayu, tenaga penyuluh yang baru direkrut akan menjalani proses adaptasi di lapangan, termasuk orientasi terhadap wilayah binaan, pengenalan dengan kelompok tani, serta pemahaman mengenai kondisi pertanian lokal. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyuluh dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan memberikan dampak positif bagi petani.

## 2. Pengembangan (*Development & Training*)

Pengembangan dan pelatihan bagi penyuluh pertanian sangat penting untuk mendukung profesionalisme dan efektivitas kerja mereka di lapangan. Menurut Hartina et al (2024), penyuluh tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga berperan sebagai pendidik, fasilitator, motivator, dan inovator. Untuk menjalankan peran ini secara optimal, penyuluh perlu rutin mengikuti pelatihan teknis dan non-teknis sesuai kebutuhan wilayah binaan. Di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, pengembangan tenaga penyuluh dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan. Program Pelatihan bagi Penyuluh Pertanian:

### a. Pelatihan Pupuk Organik

Penyuluh pertanian diberikan pelatihan mengenai pembuatan dan penggunaan pupuk organik, seperti kompos dan pupuk hayati. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali penyuluh dengan keterampilan dalam mengajarkan petani cara mengurangi ketergantungan pada pupuk kimia serta meningkatkan kesuburan tanah secara alami.

### b. Pelatihan Penggunaan Alat dan Mesin Pertanian (Alsintan)

Dengan semakin berkembangnya teknologi pertanian, penyuluh juga perlu memahami cara penggunaan dan pemeliharaan alat dan mesin pertanian (Alsintan), seperti traktor, mesin tanam, dan alat pemanen. Pelatihan ini memastikan bahwa penyuluh mampu memberikan bimbingan kepada petani dalam memanfaatkan teknologi pertanian untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

### c. Pelatihan Pengendalian Hama dan Penyakit Tanaman

Penyuluh mendapatkan pelatihan dalam identifikasi, pencegahan, dan penanggulangan hama serta penyakit tanaman. Dengan pelatihan ini, mereka dapat memberikan solusi yang tepat bagi petani dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan hama dan penyakit tanaman, baik melalui metode konvensional maupun teknologi ramah lingkungan.

## 3. Kompensasi (*Compensation*)

Peran sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam mendukung kelancaran dan efektivitas tugas-tugas penyuluhan pertanian. Hal ini selaras dengan kajian dari Rosyid et al (2024) dalam jurnal *Pendas*, yang menekankan bahwa kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terbukti dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong karyawan untuk berprestasi. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, sistem kompensasi yang diterapkan meliputi gaji pokok dan biaya operasional penyuluh (BOP) yang disesuaikan dengan status kepegawaian serta kebijakan pemerintah daerah dan pusat. Jenis Kompensasi bagi Penyuluh Pertanian:

### a. Gaji Pokok dan Tunjangan

Penyuluh PNS (Pegawai Negeri Sipil) menerima gaji pokok sesuai dengan golongan dan masa kerja yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tentang Gaji PNS, sedangkan penyuluh PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) memperoleh gaji berdasarkan

skema yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dengan besaran yang disesuaikan dengan jabatan fungsional serta masa kerja masing-masing.

b. Biaya Operasional Penyuluh (BOP)

Selain gaji, penyuluh juga mendapatkan Biaya Operasional Penyuluh (BOP) sebagai dana yang digunakan untuk mendukung kegiatan penyuluhan di lapangan. Dana ini mencakup transportasi menuju wilayah binaan dan pengadaan materi penyuluhan dan alat pendukung.

c. Dukungan Fasilitas Kerja

Selain kompensasi finansial, penyuluh juga mendapatkan dukungan fasilitas kerja, seperti kendaraan dinas (untuk beberapa kategori penyuluh), akses ke sistem informasi penyuluhan (E-Pusluh), serta perlengkapan kerja lainnya yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas di lapangan.

4. Integrasi (*Integration*)

Fungsi integrasi dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan karyawan. Integrasi bertujuan menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan individu, sehingga tercipta kerja sama yang saling menguntungkan (Saraswati & Rasminingsih, 2024). Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu, fungsi integrasi diwujudkan melalui koordinasi yang baik dan budaya kerja yang bersifat kekeluargaan, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Strategi Integrasi di BPP Kecamatan Bumiayu :

a. Koordinasi yang Efektif

Setiap penyuluh bekerja dengan sistem yang terorganisir dan terkoordinasi melalui rapat koordinasi (rakor) rutin. Rakor ini digunakan untuk membahas strategi penyuluhan, evaluasi program kerja, serta menyelesaikan permasalahan di lapangan. Selain koordinasi internal antarpensyuluh, BPP juga menjalin komunikasi yang baik dengan dinas pertanian, kelompok tani, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan kelancaran program pertanian di wilayah binaan.

b. Budaya Kekeluargaan dalam Bekerja

Hubungan antara penyuluh di BPP Kecamatan Bumiayu dibangun dengan suasana serius tapi santai, yaitu tetap profesional dalam bekerja, tetapi tetap menjaga komunikasi yang terbuka dan tidak kaku. Sikap saling mendukung dan tolong-menolong antara penyuluh menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Untuk memperlancar hubungan antarpensyuluh, sering diadakan kegiatan kebersamaan di luar pekerjaan, seperti gathering, kegiatan olahraga, atau diskusi santai di luar jam kerja.

c. Mekanisme Penyelesaian Konflik

Jika terjadi perbedaan pendapat atau masalah dalam tim penyuluh, penyelesaian dilakukan melalui diskusi terbuka dan pendekatan musyawarah, sehingga tidak mengganggu efektivitas kerja. Pimpinan BPP juga berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik secara adil dan transparan, agar hubungan kerja tetap kondusif.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi pemeliharaan dalam manajemen SDM penting untuk menjaga semangat dan loyalitas kerja. Rosyida et al (2024) menyatakan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan, komunikasi terbuka, dan fasilitas kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di BPP Kecamatan Bumiayu, hal ini tercermin melalui pendekatan personal pimpinan, penempatan penyuluh sesuai keahlian, serta dukungan sarana kerja dan BOP. Strategi ini membantu

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, sekaligus menjadi upaya retensi penyuluh agar tetap produktif dan berkomitmen. Adapun penjelasan dari masing-masing implementasinya adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan Personal oleh Pimpinan

Setiap penyuluh mendapatkan perhatian dan dukungan dari pimpinan BPP, baik dalam aspek pekerjaan maupun kesejahteraan. Pimpinan berupaya memahami kondisi dan kebutuhan masing-masing penyuluh melalui komunikasi yang terbuka dan pendekatan secara personal, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Apabila terdapat kendala dalam pekerjaan atau masalah pribadi yang memengaruhi kinerja, penyuluh diberikan ruang untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama, sehingga permasalahan dapat ditangani secara tepat tanpa mengganggu kelancaran tugas di lapangan.

b. Penempatan Penyuluh Sesuai Keahlian

Setiap penyuluh memiliki spesialisasi atau bidang keahlian tertentu, seperti hortikultura, perkebunan, tanaman pangan, atau peternakan. Oleh karena itu, dalam pembagian tugas, penyuluh ditempatkan sesuai dengan keahliannya agar mereka dapat bekerja lebih maksimal. Dengan penempatan yang tepat, penyuluh dapat memberikan solusi yang lebih efektif kepada petani karena mereka memahami bidang yang mereka tangani secara mendalam.

c. Pemberian Dukungan dan Fasilitas Kerja

Penyuluh diberikan akses terhadap alat kerja yang memadai, seperti sarana transportasi, modul penyuluhan, serta akses ke teknologi informasi pertanian untuk mendukung tugas mereka di lapangan. Selain itu, penyuluh juga mendapatkan fasilitas seperti BOP (Biaya Operasional Penyuluh) guna mendukung aktivitas penyuluhan mereka.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (*Termination*)

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan seperti BPP Kecamatan Bumiayu, fungsi pemutusan hubungan kerja merupakan bagian penting dari pengelolaan aparatur yang profesional dan terstruktur. Berdasarkan jurnal penelitian oleh Samsir Andi et al (2024), mekanisme pemberhentian PNS dan PPPK diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini menetapkan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat apabila mencapai batas usia pensiun, mengundurkan diri, atau tidak lagi mampu menjalankan tugas karena kondisi jasmani dan rohani. Sementara itu, PPPK diberhentikan sesuai kontrak kerja yang berakhir atau karena kondisi serupa, dengan mekanisme yang lebih sederhana.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) di BPP Kecamatan Bumiayu umumnya terjadi karena pegawai telah mencapai masa pensiun. Hal ini menunjukkan bahwa PHK di instansi tersebut lebih bersifat administratif dan merupakan bagian dari proses rutin dalam siklus kepegawaian. Pegawai yang pensiun biasanya telah menjalani masa kerja yang panjang dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, proses PHK dilakukan dengan penuh penghargaan terhadap pengabdian mereka, bukan sebagai bentuk pemutusan kerja karena pelanggaran atau kinerja buruk.

### **Kendala dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di BPP Kecamatan Bumiayu**

1. Ketidakteragaman Kemampuan Penyuluh

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu adalah ketidakteragaman kemampuan penyuluh. Penyuluh pertanian memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda,

sehingga tingkat pemahaman serta keterampilan dalam memberikan penyuluhan kepada petani juga bervariasi. Beberapa penyuluh mungkin memiliki keahlian lebih dalam bidang tertentu, sementara yang lain masih membutuhkan peningkatan kapasitas agar dapat menyampaikan materi penyuluhan secara efektif. Ketidakteragaman ini dapat mempengaruhi kualitas layanan penyuluhan, terutama ketika penyuluh yang kurang berpengalaman harus menangani wilayah dengan tantangan pertanian yang kompleks. Selain itu, perbedaan kemampuan juga dapat menyebabkan kesenjangan dalam penyampaian teknologi dan inovasi pertanian kepada petani, sehingga tidak semua kelompok tani mendapatkan informasi dan pendampingan yang sama optimalnya.

## 2. Pengaruh Kendala terhadap Kelancaran Kegiatan Penyuluhan dan Pencapaian Tujuan Program

Meskipun terdapat ketidakseragaman kemampuan antara penyuluh, kendala ini tidak begitu berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan penyuluhan dan pencapaian tujuan program di BPP Kecamatan Bumiayu. Hal ini karena penyuluh yang lebih berpengalaman dapat saling melengkapi dengan penyuluh lainnya yang masih dalam tahap pengembangan kompetensi. Kolaborasi antarpenyuluh yang memiliki keahlian berbeda memungkinkan program penyuluhan tetap berjalan dengan efektif. Penyuluh yang lebih ahli dalam suatu bidang dapat membimbing penyuluh lainnya, sehingga kesenjangan kemampuan dapat diminimalisir. Dengan sistem kerja tim dan koordinasi yang baik, setiap penyuluh dapat saling mendukung dalam mencapai tujuan penyuluhan dan meningkatkan kualitas pertanian di wilayah binaan. Pendekatan ini memastikan bahwa meskipun ada variasi dalam kemampuan, program penyuluhan tetap dapat dijalankan dengan lancar dan tujuan program dapat tercapai dengan baik.

## 3. Faktor Penyebab Kendala dalam Pengelolaan SDM di BPP Kecamatan Bumiayu

Beberapa faktor utama yang menyebabkan kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia di BPP Kecamatan Bumiayu adalah usia penyuluh dan kemampuan dalam menguasai teknologi. Perbedaan usia yang signifikan antara penyuluh dapat memengaruhi cara kerja dan adaptasi terhadap metode penyuluhan yang lebih modern. Penyuluh senior yang sudah berpengalaman sering kali memiliki pendekatan yang lebih konvensional dalam penyuluhan, sementara penyuluh yang lebih muda cenderung lebih terbuka terhadap teknologi dan inovasi digital. Selain itu, perkembangan teknologi di bidang pertanian juga menuntut penyuluh untuk menguasai berbagai platform digital, seperti aplikasi pertanian, sistem informasi penyuluhan, serta pelaporan berbasis daring. Kendala muncul ketika penyuluh yang belum terbiasa dengan teknologi merasa kesulitan dalam mengadopsi sistem baru. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas penyuluhan, terutama dalam penyampaian informasi yang berbasis teknologi digital.

## **Solusi untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia di BPP Kecamatan Bumiayu**

### 1. Menerapkan Sistem Saling Backup Antar Penyuluh

Salah satu solusi utama untuk mengatasi kendala dalam manajemen sumber daya manusia di BPP Kecamatan Bumiayu adalah dengan menerapkan sistem saling mem-backup antar penyuluh. Artinya, jika ada penyuluh yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas tertentu, penyuluh lain yang lebih berpengalaman atau memiliki keahlian di bidang tersebut dapat membantu atau menggantikan sementara. Sistem ini sangat penting terutama dalam menghadapi tantangan seperti ketidakseragaman kemampuan penyuluh, kesenjangan dalam penguasaan teknologi, atau ketika ada penyuluh yang berhalangan menjalankan tugasnya. Dengan saling mendukung, tugas penyuluhan tetap dapat berjalan dengan baik tanpa menghambat pencapaian tujuan program.

Selain itu, penerapan sistem backup juga dapat diperkuat melalui mekanisme mentoring dan pelatihan internal, di mana penyuluh yang lebih berpengalaman membimbing penyuluh lain yang masih membutuhkan pendampingan. Dengan begitu, tidak hanya tugas penyuluhan yang tetap lancar, tetapi juga terjadi peningkatan kapasitas dan keterampilan secara kolektif di dalam tim penyuluh.

Sebagaimana dijelaskan oleh Widnyani & Girindra (2025), untuk memastikan keberlanjutan pelaksanaan tugas penyuluhan, dibutuhkan sistem dukungan tim yang memungkinkan antarpensyuluh saling menggantikan saat diperlukan. Selain itu, penerapan program mentoring antara penyuluh senior dan junior dapat menjadi sarana efektif untuk mempercepat alih pengetahuan dan penguatan kapasitas individu dalam tim. Memberikan Kesempatan Lebih untuk Berkembang

Langkah lain yang dapat diambil untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas sumber daya manusia dalam mendukung kegiatan penyuluhan di BPP Kecamatan Bumiayu adalah dengan memberikan kesempatan lebih bagi penyuluh untuk berkembang. Salah satu caranya adalah dengan menyediakan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan penyuluh, seperti pelatihan teknis pertanian, penggunaan teknologi informasi dalam penyuluhan, serta pengelolaan kelompok tani secara efektif. Dengan adanya program yang disesuaikan dengan kebutuhan, penyuluh dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga lebih siap dalam menghadapi tantangan di lapangan. Selain itu, kesempatan berkembang juga bisa diberikan melalui partisipasi dalam seminar, workshop, atau studi banding, baik di tingkat daerah maupun nasional. Selain meningkatkan kompetensi, program pengembangan ini juga dapat memotivasi penyuluh agar lebih aktif dalam menjalankan tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, penyuluh akan lebih percaya diri dan efektif dalam mendampingi petani serta menerapkan metode penyuluhan yang lebih inovatif dan efisien.

Sebagaimana dijelaskan oleh Azhari et al. (2023), pelatihan yang sesuai dan disesuaikan dengan kebutuhan menjadi elemen kunci dalam memperkuat kapasitas penyuluh agar mampu berperan sebagai agen perubahan, sehingga program pengembangan yang berbasis pada kebutuhan lapangan sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan penyuluhan.

## 2. Pelatihan dan Diskusi untuk Menyesuaikan dengan Perkembangan Dunia Pertanian

Untuk memastikan bahwa SDM penyuluhan terus berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pertanian, langkah yang dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan berkelanjutan terkait teknologi pertanian terbaru. Teknologi dalam sektor pertanian terus berkembang, baik dari segi alat, metode budidaya, hingga strategi pemasaran hasil pertanian. Oleh karena itu, penyuluh harus selalu dilatih dan diperbarui pengetahuannya agar tetap relevan dan dapat memberikan informasi yang akurat kepada petani. Selain pelatihan formal, diskusi rutin tentang perkembangan dunia pertanian juga sangat penting. Diskusi ini bisa dilakukan dalam bentuk rapat koordinasi, forum berbagi pengalaman, atau kelompok belajar antarpensyuluh. Dengan berdiskusi secara rutin, penyuluh dapat bertukar informasi, berbagi pengalaman, serta menemukan solusi bersama atas permasalahan yang dihadapi di lapangan. Dengan menerapkan strategi ini, penyuluh akan lebih siap menghadapi tantangan baru dalam dunia pertanian serta mampu memberikan dampak yang lebih besar bagi petani dan sektor pertanian di wilayah binaannya.

Sebagaimana dijelaskan oleh Tapi dan Makabori (2024), pelatihan berkelanjutan dan penguatan teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong transformasi penyuluhan menuju pertanian berbasis digital dan berkelanjutan, sejalan dengan kebutuhan

penyuluh untuk selalu mengikuti perkembangan dunia pertanian. Febrianto et al. (2024) juga menegaskan bahwa kombinasi antara diskusi dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kegiatan penyuluhan, khususnya dalam membantu petani untuk lebih mudah menerima dan menerapkan teknologi baru serta memperkuat kapasitas mereka dalam pengelolaan usaha tani.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Bumiayu telah mencakup seluruh fungsi manajerial dan operasional. Fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berjalan cukup baik dalam mendukung kegiatan penyuluhan, meskipun masih menghadapi kendala seperti keterbatasan jumlah penyuluh dan distribusi wilayah binaan yang belum merata. Sementara itu, fungsi operasional seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja juga telah diterapkan sesuai ketentuan, namun masih perlu diperkuat, terutama dalam peningkatan kapasitas dan kompetensi penyuluh. Kendala utama dalam pelaksanaan manajemen SDM meliputi ketidakseragaman kemampuan antarpenyuluh, perbedaan latar belakang pendidikan, serta tantangan dalam menguasai teknologi digital dan informasi pertanian. Solusi yang disarankan meliputi penerapan sistem saling backup antarpenyuluh, peningkatan pengembangan melalui pelatihan dan mentoring internal, serta diskusi rutin yang menyesuaikan dengan perkembangan dunia pertanian. Oleh karena itu, manajemen SDM di BPP Bumiayu tetap memerlukan perbaikan berkelanjutan agar dapat mendukung penyuluhan secara optimal dan memberdayakan petani dengan lebih efektif.

### **Saran**

1. Peningkatan Kapasitas Penyuluh: Diperlukan pelatihan rutin dan program pengembangan kompetensi, terutama di bidang teknologi pertanian dan komunikasi digital, agar penyuluh lebih adaptif terhadap perkembangan zaman.
2. Sistem Pendampingan Internal: Perlu diterapkan sistem mentoring antarpenyuluh, di mana penyuluh yang lebih berpengalaman membimbing penyuluh lainnya untuk mengurangi kesenjangan kemampuan.
3. Pemanfaatan Teknologi Informasi: Perlu optimalisasi penggunaan sistem digital seperti E-Pusluh untuk pelaporan dan pemantauan kegiatan penyuluhan agar lebih efektif dan efisien.
4. Evaluasi Berkala: Evaluasi kinerja dan koordinasi tim secara rutin penting untuk menjaga sinergi antarpenyuluh dan meningkatkan pelayanan kepada petani.

## **REFERENSI**

- Agustin, D., Utami, S. S., Kushariyadi, K., Suprayitno, D., & Dwiwijaya, K. A. (2024). Pengantar Manajemen: Teori komprehensif pada era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Aisyah, J. N., Aulia, M. A., Ayuni, Q., & Mualimin, M. (2024). Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 147-155.

- Anastasya Mechta Mediana, & Hwihanus Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>
- Andi, S., Putra, L. M. R. Z., Muthmainna, W. O. N. A., & Nur, A. H. (2024). Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 11755-11764.
- Angelya, A. A., Saputra, E. R., Amani, N., & Hariyanto, M. (2022). Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 97-105.
- Arifin, A. M. (2023). Peran BPP Sebagai Fasilitator Dalam Pembangunan Pertanian di Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Agribisnis dan Sosial Ekonomi Pertanian (JASEP)*, 9(2), 102-108.
- Azhari, R., Amanah, S., & Fatchiya, A. (2023). Peran Penyuluhan, Komunikasi, dan Organisasi Petani dalam Membangun Resiliensi Petani Skala Kecil: Systematic Literature Review. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*.
- Batoa, H., Mardin, M., Nelvi, Y., Abdullah, S., Astuty Wunawarsih, I., Jazilil Mustopa, A., ... & Salahuddin, S. (2024). PENYULUHAN DAN KOMUNIKASI PERTANIAN.
- Fadlan, A., Lubis, R. P., & Tarigan, M. H. (2024). Ekonomi Pertanian Pelaku Usaha Tani Kecil: Sebuah Perspektif Global. *Serasi Media Teknologi*.
- Febrianto, N., Putri, A. R. I., & Nurwahyuni, E. (2024). Pemberdayaan peternak sapi potong melalui kegiatan penyuluhan inovasi zero waste farming. *Jurnal Judistira*.
- Indrasari, Y. (2020). Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat Di Desa Gending Waluh Kecamatansempol (Ijen) Bondowoso. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 44-50.
- Indrasari, Y. (2020). Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat Di Desa Gending Waluh Kecamatansempol (Ijen) Bondowoso. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 44-50.
- Irawan, S. A., Gultom, D. T., Listiana, I., & Yanfika, H. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Oleh Penyuluh Pertanian Lapangan Terhadap Fungsi BPP Sebagai Pusat Pembelajaran Di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 9(2), 2455-2467.
- Juwita Nur Aisyah, M Alfi Aulia, Qurotul Ayuni, & Mualimin Mualimin. (2024). Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 147–155. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.392>
- L.J Moleong (2022) Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*,
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193-212.

- Padapi, A., Ashari, A., Hikmah, N., Zay, F. P., & Santri, A. (2023). Persepsi Petani Terhadap Peran Penyuluh Pertanian di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Agriovet*, 6(1), 159-180.
- Putri, M. A., Nastion, M. I., Wijaya, C., & Saragih, W. S. (2022). Evaluasi Terhadap Manajemen Kelas Dalam Proses Belajar Mengajar Di Mas Pab 1 Sampali Medan. *ANSIRU PAI : Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 86. <https://doi.org/10.30821/ansiru.v6i1.11748>
- Ramadhan, S. (2023). Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dalam Pengelolaan Aset (Studi Kasus: Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Rosyida, Y. F., & Zatadini, N. (2024). Implementasi Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amaan Sejahtera Indonesia Ponorogo. *Journal of Sharia Economics, Banking and Accounting*, 1(2), 185-196.
- Rosyid, M., Risdiyanto, H., & Hadiati, E. (2024). Konsep Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 7033-7042.
- Saraswati, N. P. A. S., & Rasminingsih, N. K. N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit NEM.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 69-75.
- Tapi, T., & Makabori, Y. Y. (2024). Transformasi penyuluhan pertanian menuju society 5.0: Analisis peran teknologi informasi dan komunikasi. *Journal of Sustainable Agriculture Extension, Polbangtan Manokwari*.
- Widnyani, I. A. P. S., & Girindra, I. A. G. (2025). Efisiensi Pelayanan Publik di Era Kecerdasan Buatan.
- Zain, I. et al. (2023) 'Sistem informasi manajemen pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (ppid) badan riset dan inovasi daerah provinsi nusa tenggara barat', 6(2), pp. 899–909.