

**ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MEWUJUDKAN PETANI MUDA GUNA MEMPERSIAPKAN
REGENERASI PETANI TEBU INDONESIA**

TUGAS AKHIR MAGANG



Disusun Oleh

Nama : Andi Sepita Romandoni
Nomor Mahasiswa : 22311386
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasi

Al Hasin, Drs., MBA.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN JUDUL

LAPORAN TUGAS AKHIR MAGANG

**“ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MEWUJUDKAN PETANI MUDA GUNA MEMPERSIAPKAN
REGENERASI PETANI TEBU INDONESIA”**



Disusun Oleh

Nama : Andi Sepita Romandoni
Nomor Mahasiswa : 22311386
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Al Hasin, Drs., MBA.
Supervisor : Reino Arif Perdana S

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan saya ketika menulis tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis menjadi acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terdapat bukti bahwa ini tidak benar, saya dianggap menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 19 Mei 2026



Andi Sepita Romandoni

22311386

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN TUGAS AKHIR MAGANG

**ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEWUJUDKAN PETANI
MUDA GUNA MEMPERSIAPKAN REGENERASI PETANI TEBU INDONESIA**

Disusun oleh :

Nama : Andi Sepita Romandoni

NIM 22311386

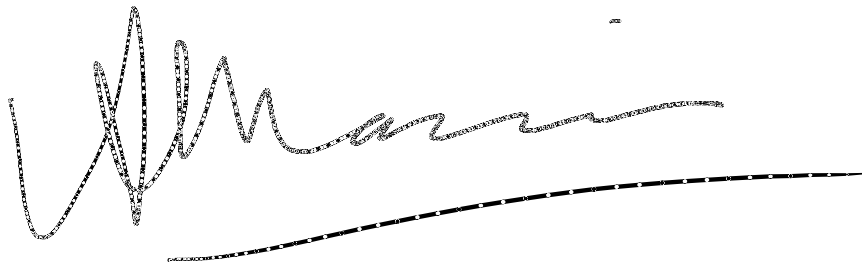
Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Operasi

Yogyakarta, 19 Mei 2026

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Al Hasin', followed by a long, horizontal, slightly wavy line that extends across the page.

Al Hasin, Drs., MBA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEWUJUDKAN PETANI MUDA GUNA MEMPERSIAPKAN REGENERASI PETANI TEBU INDONESIA

Disusun oleh : Andi Sepita Romandoni

Nomor Mahasiswa : 22311386

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan
dinyatakan lulus hari ini, tanggal:
Rabu 03 Juni 2026

Pembimbing TA : Al Hasin, Drs., MBA.
Penguji : Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam
Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Succes is born from the courage to try and the persistence to improve”

“Kesuksesan terlahir dari keberanian mencoba dan kegigihan untuk memperbaiki”

-Thomas A. Edison -

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan sumber daya manusia dalam mewujudkan petani muda sebagai upaya regenerasi petani tebu di Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasari oleh kondisi petani tebu yang saat ini didominasi oleh usida lanjut serta rendahnya minat generasi muda untuk terlibat dalam sektor pertanian, yang berpotensi mengancam keberlanjutan produksi tebu nasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Informan penelitian ini terdiri dari pihak perusahaan, petani senior, dan petani muda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia petani muda masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada aspek kompetensi teknis, pengalaman praktis, serta kesiapan mental dan motivasi. Selain itu, terdapat hambatan yang berasal dari faktor individu, struktural, dan sosial, seperti keterbatasan akses pembiayaan, lahan, serta persepsi negatif terhadap sektor pertanian. Meskipun demikian, generasi muda memiliki potensi besar dalam hal adaptasi teknologi dan kemampuan manajerial yang dapat mendukung transformasi pertanian modern.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan partisipasi generasi muda meliputi penguatan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan berkelanjutan, penyediaan akses pembiayaan, serta pendekatan berbasis peluang ekonomi dengan menonjolkan profitabilitas usaha tani. Peran kelembagaan khususnya PT Sinergi Gula Nusantara, menjadi kunci dalam mendukung proses regenerasi melalui program pengembangan sumber daya manusia dan digitalisasi pertanian. Dengan pendekatan yang terintegrasi regenerasi petani tebu diharapkan dapat terwujud secara berkelanjutan guna mendukung ketahanan pangan dan daya saing industri gula nasional.

Kata Kunci : Kesiapan Sumber Daya Manusia; Petani Muda; Regenerasi Petani Tebu; Pertanian Berkelanjutan .

ABSTRACT

This study aims to analyze the readiness of human resources to realize sustainable sugarcane farming as an effort to regenerate sugarcane farmers in Indonesia. The background of this research is based on the current situation of sugarcane farmers, which are predominantly elderly, and the low interest of the younger generation in participating in the agricultural sector, which has the potential to threaten the sustainability of national sugarcane production. This study used a qualitative approach, collecting data through in-depth interviews, observation, and document analysis. The informants for this study consisted of company representatives, senior farmers, and young farmers.

The results of this study indicate that the human resource readiness of young farmers still faces various obstacles, particularly in aspects of technical competence, practical experience, and mental readiness and motivation. Furthermore, there are obstacles stemming from individual, structural, and social factors, such as limited access to financing, land, and negative perceptions of the agricultural sector. Nevertheless, the younger generation has significant potential in terms of technological adaptation and managerial skills that can support the transformation of modern agriculture.

Strategies to increase youth participation include capacity building through ongoing training and mentoring, providing access to financing, and an economic opportunity-based approach that emphasizes the profitability of farming businesses. The institutional role, particularly that of PT Sinergi Gula Nusantara, is key in supporting the regeneration process through human resource development programs and agricultural digitalization. With an integrated approach, it is hoped that the regeneration of sugarcane farmers can be achieved sustainably to support food security and the competitiveness of the national sugar industry.

Keywords: Human Resource Readiness; Young Farmers; Sugarcane Farmer Regeneration; Sustainable Agriculture.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamuailaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir magang yang berjudul **“ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEWUJUDKAN PETANI MUDA GUNA MEMPERCEPAT REGENERASI PETANI TEBU INDONESIA”**. Laporan magan ini disusun dengan sepenuh hati melalui berbagai proses yang membutuhkan waktu, usaha, dan dedikasi hingga dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam proses pengerjaannya, penulis mendapatkan banyak dukungan, bantuan, dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rasa syukur dan hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas limpahan Rahmat, karunia, serta hidayahnya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini
2. Kedua orang tua dan keluarga tercinta atas doa, kasih sayang, pengorbanan dan tulus kasih yang tiada batasnya.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan studi di Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., M.Sc., sebagai Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, atas bimbingan dan bantuan yang diberikannya.
5. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan motivasi dan arahan selama masa studi
6. Bapak Al Hasin, Drs., MBA., selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya membimbing, membantu, serta memberi saran sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih karena telah memberikan banyak ilmu dan pelajaran selama penulis menjalani studi.

8. Bapak Reino Arif Perdana, selaku Supervisor Magang di PT Sinergi Gula Nusantara, yang telah membimbing serta memberi pengalaman berharga selama menjalani magang.
9. Seluruh staf PT Sinergi Gula Nusantara – Divisi Strategi Bisnis dan Keberlanjutan atas segala pengalaman, kerjasama, ilmu, serta bantuan yang diberikan.
10. Yuninda Eka Putri Noeraini yang selalu ada dalam proses panjang penyusunan tugas akhir ini. Terimakasih telah menjadi bagian perjalanan hidup penulis, berkontribusi banyak dalam penulisan karya ini, baik waktu maupun tenaga kepada penulis. Terima kasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, tempat bercerita, dan selalu memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti.
11. Sahabatku Turonggo Seto tercinta, penulis merasa sangat bersyukur dapat dipertemukan dengan kalian selama menjalani masa perkuliahan. Kehadiran kalian sebagai sahabat, menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, canda tawa, dan dukungan dalam berbagai situasi. Terima kasih atas kebersamaan, perhatian, dan kebaikan yang selalu diberikan, serta atas kesediaan kalian untuk menemani dan mendukung penulis sepanjang perkuliahan.
12. Sahabat QT Jeder, yang dengan setia menemani penulis selama proses pengerjaan tugas akhir. Terima kasih atas kebersamaan, obrolan setiap hari tanpa henti, segelas kopi, serta seluruh dukungan yang secara tidak langsung membantu penulis tetap fokus dan bertahan menyelesaikan tugas akhir ini. Kehadiran kalian menjadi penyemangat tersendiri di tengah rasa lelah dan tekanan selama proses penulisan.
13. Terakhir untuk Andi Sepita Romandoni, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar – besarnya karena telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Tidak mudah untuk bisa bertahan sampai di titik ini, terima kasih untuk tetap hidup dan merayakan diri sendiri. Tetaplah menjadi manusia yang bermanfaat, terus berusaha, dan tidak mudah menyerah.

Akhir kata, penulis berharap tugas akhir magang ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca, walaupun tugas akhir magang ini masih terdapat kekurangan, penulis telah berupaya memberikan yang terbaik.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA TUGAS AKHIR	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 PROFIL PERUSAHAAN	1
1.2 LATAR BELAKANG	3
1.3 RUMUSAN MASALAH	5
1.4 TUJUAN PENELITIAN	5
1.5 IMPLIKASI PENELITIAN	5
BAB II	7
KAJIAN LITERATUR	7
2.1 LANDASAN TEORI	7
2.2 KERANGKA KERJA	14
BAB III	15
METODOLOGI PENELITIAN	15
3.1 PENDEKATAN PENELITIAN	15
3.2 UNIT ANALISIS	16

3.3 SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA	16
3.4 TEKNIK ANALISIS DATA	17
BAB IV	20
HASIL DAN PEMBAHASAN	20
Kondisi Petani Tebu Saat Ini	21
Persepsi dan Minat Generasi Muda	21
Hambatan Regenerasi Petani tebu	23
Peran dan Strategi Perusahaan dalam Regenerasi Petani Tebu	24
Kualitas Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan	25
Strategi Pengembangan untuk Meningkatkan Partisipasi Generasi Muda	26
BAB V	28
KESIMPULAN DAN SARAN	28
Kesimpulan	28
Saran	29
DAFTAR PUSTAKA	30
Lampiran Transkrip Wawancara	32
LAMPIRAN	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 PROFIL PERUSAHAAN

PT Sinergi Gula Nusantara (PT SGN) atau lebih sering dikenal dengan sebutan Sugar Co adalah Sub Holding Komoditi Gula PTPN III (Persero) Holding Perkebunan yang ditugaskan untuk mengelola seluruh Pabrik Gula yang ada di lingkungan PTPN Group, didirikan sebagai wujud dari salah satu proyek strategis nasional (PSN) dan adalah satu dari 88 Program Kementerian BUMN tahun 2020-2023 untuk mendukung akselerasi Program Ketahanan Pangan khususnya tercapainya swasembada gula nasional.

Pada awal berdirinya PT SGN tanggal 17 Agustus 2021, saham perusahaan dimiliki oleh PTPN III (Persero) Holding Perkebunan dan PTPN XI. Pada tanggal 10 Oktober 2022 seiring dengan dilakukannya spin off 36 pabrik gula milik tujuh anak usaha PTPN Group, yaitu PTPN II, PTPN VII, PTPN IX, PTPN X, PTPN XI, PTPN XII, dan PTPN XIV kedalam PT SGN, maka komposisi kepemilikan saham SGN dimiliki oleh 8 (delapan) PTPN yakni PTPN II, PTPN VII, PTPN IX, PTPN X, PTPN XI, PTPN XII, PTPN XIV serta PTPN III (Persero) Holding Perkebunan.

Konsep profesionalitas, sinergi, efisien dan efektif menjadi acuan PT SGN dalam mengelola seluruh pabrik gula miliknya yang terbentang dari Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Lampung, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Sulawesi Selatan, disamping penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam setiap aspek operasional perusahaan, untuk menciptakan operational excellent guna mendukung program swasembada gula nasional.

Visi Perusahaan : Menjadi perusahaan agribisnis berbasis tebu yang unggul dan berdaya saing di Tingkat global

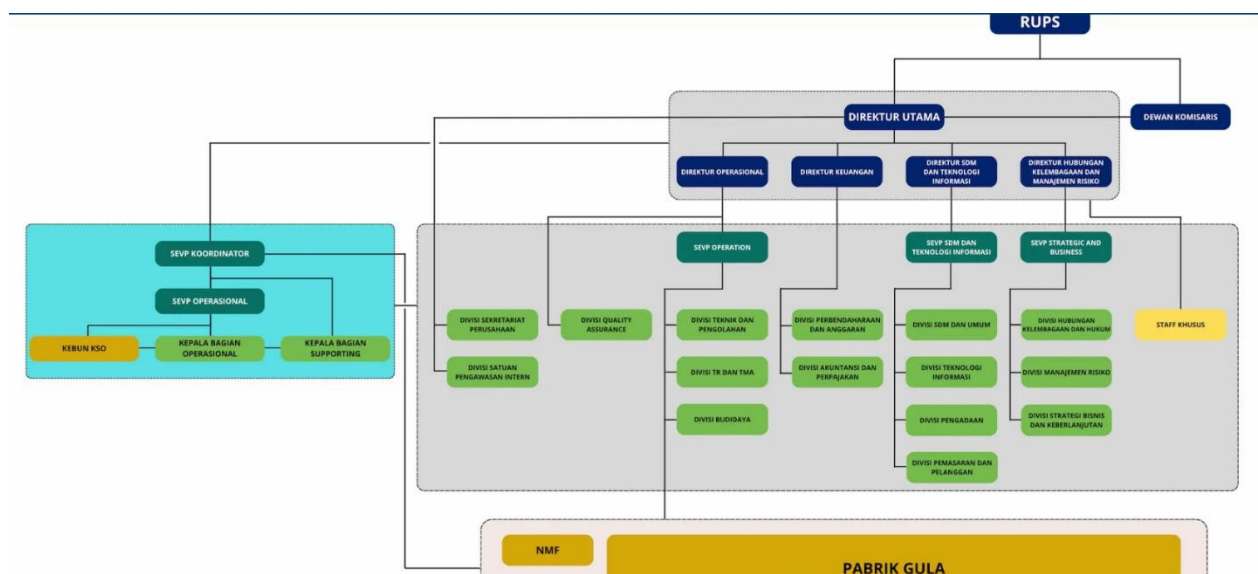
Misi Perusahaan :

- a. Memberikan nilai tambah (value creation) bagi segenap stakeholders
- b. Menghasilkan produk Perkebunan yang bernilai tambah serta berorientasi kepada konsumen
- c. Mendukung program pemerintah dalam usaha mencapai swasembada gula nasional
- d. Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (optional excellence) melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tatakelola perusahaan yang baik

- e. Mengembangkan kapabilitas organisasi, teknologi informasi dan SDM yang prima
- f. Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik bagi pemegang saham
- g. Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

Struktur Organisasi :

Berikut ini adalah diagram struktur organisasi PT Sinergi Gula Nusantara :



Informasi Tambahan :

1. Lokasi Kantor
 - a. Head Office : Gedung Graha Nusa Tiga, Jl. Proklamasi No.25, Pegangsaan, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10320.
 - b. Representative Office : Jl Jembatan Merah No 3-11 Krembangan Selatan, Surabaya, Jawa Timur 60175.
2. Website : <https://sinergigula.com/>

1.2 LATAR BELAKANG

Sebagai negara agraris, Indonesia memiliki potensi yang sangat besar dalam sektor pertanian dan perkebunan. Salah satu komoditas strategis dalam sektor ini adalah tebu, yang menjadi bahan baku utama dalam produksi gula nasional. Gula merupakan kebutuhan pokok masyarakat sekaligus komoditas penting bagi industri makanan dan minuman yang terus berkembang. Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, urbanisasi, serta meningkatnya konsumsi produk olahan, permintaan gula nasional mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Namun, data dari PTPN Group menunjukkan bahwa pada tahun 2024, produksi gula dalam negeri hanya mencapai sekitar 2,46 juta ton, sedangkan konsumsi gula nasional diperkirakan mencapai 3,4 juta ton per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa produksi gula nasional belum mampu untuk memenuhi kebutuhan domestik secara menyeluruh. Sejalan dengan pemerintah Indonesia yang tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2015 tentang Penetapan dan Penyimpanan Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting yang menetapkan bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertanggung jawab dalam menyediakan gula kristal putih dalam jumlah yang memadai dan dengan harga yang terjangkau (Julia F.Sinuraya, 2024).

Dalam upaya memperkuat industri gula nasional, pemerintah melalui BUMN Perkebunan membentuk PT Sinergi Gula Nusantara (SGN) sebagai Subholding Gula dari PTPN Group yang ditugaskan untuk mengelola seluruh pabrik gula di bawah naungan BUMN Perkebunan. PT SGN memiliki peran penting dalam mendukung strategi pemerintah untuk memperkuat industri gula nasional melalui sinergi antar pabrik, efisiensi operasional, serta peningkatan produktivitas berbasis inovasi dan teknologi (Kurniawan Pangestu, 2025).

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, sektor pertanian tebu di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan struktural yang cukup kompleks. Salah satu yang menjadi masalah krusial adalah menurunnya generasi muda untuk bekerja di sektor pertanian, termasuk subsektor tebu. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas, 2022) hanya sekitar 4,06% pekerja bebas di sektor pertanian, hal ini menjadi semakin parah dengan rendahnya regenerasi petani tebu yang mayoritas berusia di atas 45 tahun. Rendahnya keterlibatan petani muda ini berpotensi mengancam keberlanjutan produksi tebu di masa mendatang, terlebih jika tidak diimbangi dengan transformasi digital dan pendekatan modern dalam pertanian.

Krisis regenerasi petani ini memiliki implikasi yang serius terhadap keberlanjutan sektor pertanian. Menurut (Susilowati, 2016), dominasi petani berusia lanjut dapat menghambat adopsi inovasi dan teknologi baru, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas dan efisiensi usaha tani. Selain itu, kondisi ini juga berpotensi menurunkan daya saing produk pertanian Indonesia di pasar global serta memperlemah struktur ekonomi perdesaan. Jika tidak segera diatasi, krisis regenerasi ini dapat mengancam ketahanan pangan nasional dalam jangka panjang.

Direktorat Pangan dan Pertanian menyebutkan ada beberapa kendala yang dihadapi generasi muda dalam pertanian, seperti akses terhadap sumber lahan yang terbatas, akses terhadap pelayanan finansial juga sedikit, dan minimnya akses terhadap pasar serta teknologi baru untuk berpartisipasi dalam rantai nilai tambah pertanian (Heriyanto, 2016). Selain itu, faktor sosial seperti persepsi bahwa sektor pertanian kurang bergengsi dan tidak menjanjikan masa depan yang cerah juga turut memengaruhi rendahnya minat generasi muda untuk menjadi petani.

Kelompok tani muda adalah sekumpulan petani yang berusia 15-35 tahun yang mengelompok atas dasar kesamaan kondisi dan kesamaan lingkungan serta memiliki tekad untuk mengembangkan produksi pertanian dengan menerapkan inovasi dalam bidang pertanian (Muhammad Farkhan Akbar Al-Faridzi, 2022). Kelompok ini memiliki potensi besar untuk menjadi motor penggerak transformasi pertanian menuju sistem yang lebih moder, efisien, dan berkelanjutan. Generasi muda memiliki keunggulan dalam hal adaptasi terhadap teknologi digital, kreativitas, serta semangat kewirausahaan. Dengan memanfaatkan berbagai macam teknologi, pertanian presisi, serta platform digital untuk pemasaran, kelompok tani muda dapat meningkatkan produktivitas sekaligus memperluas akses pasar. Selain itu, keterlibatan generasi muda juga dapat mendorong terciptanya inovasi dalam rantai nilai agribisnis tebu, mulai dari produksi hingga distribusi.

Oleh karena itu, penguatan peran kelompok tani muda dalam sektor tebu menjadi langkah strategis dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Diperlukan sinergi antara pemerintah, BUMN seperti PT Sinergi Gula Nusantara, sektor swasta, serta lembaga pendidikan untuk menciptakan ekosistem pertanian yang mendukung keterlibatan generasi muda. Upaya ini dapat dilakukan melalui penyediaan akses lahan, pembiayaan, pelatihan teknologi, serta penguatan kelembagaan kelompok tani. Dengan demikian, sektor pertanian

tebu tidak hanya mampu meningkatkan produksi gula nasional, tetapi juga menjadi sektor yang berkelanjutan, berdaya saing, dan menarik bagi generasi muda di masa depan.

1.3 RUMUSAN MASALAH

1. Kualitas Sumber Daya Manusia seperti apa yang dibutuhkan agar regenerasi petani muda di sektor pertanian tebu berjalan dengan baik?
2. Bagaimana strategi yang dapat dikembangkan untuk mewujudkan partisipasi aktif generasi muda sebagai petani yang produktif dan berkelanjutan?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata bagi PT Sinergi Gula Nusantara dalam meningkatkan efektivitas operasionalnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih baik. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kualifikasi sumber daya manusia untuk mewujudkan petani muda guna mempersiapkan regenerasi petani tebu Indonesia?
2. Mengidentifikasi praktik-praktik atau model pendekatan yang berpotensi meningkatkan minat dan partisipasi generasi muda dalam usaha pertanian tebu.

1.5 IMPLIKASI PENELITIAN

Kontribusi Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh PT Sinergi Gula Nusantara untuk meningkatkan strategi operasionalnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang lebih baik lagi.

Implikasi Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang kesiapan sumber daya manusia untuk mewujudkan petani muda yang dapat membangun dalam strategi operasionalnya. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

Solusi yang Diharapkan :

Solusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah terciptanya strategi guna mewujudkan regenerasi petani muda di sektor tebu. Solusi ini diharapkan dapat diterapkan secara praktis oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih baik.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 LANDASAN TEORI

1. Peran Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Operasi

Suatu organisasi beroperasi dengan menggunakan semua sumber daya yang ada, untuk bisa menghasilkan produk barang atau jasa dan didistribusikan sampai ke tangan konsumen. Dalam hal ini sumber daya organisasi meliputi Sumber Daya Manusia, Kemajuan Teknologi, dan Sistem (Simamora, 2002). Ketiga jenis sumber daya ini pastinya sudah tidak asing lagi bagi kita dalam upaya meningkatkan perkembangan organisasi atau perusahaan. Ketiga sumber daya ini juga saling berinteraksi, dan yang paling krusial adalah peran sumber daya manusia.

Manusia yang mengoperasikan teknologi dan sistem yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Tugas dari sumber daya manusia itu sendiri untuk menentukan jumlah kualitas dan penempatan jumlah karyawan yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan, di samping itu juga berfungsi sebagai pengadaan dan pemeliharaan di dalam setiap perusahaan maupun organisasi (Hasibuan, 2017). Sumber daya manusia yang tersedia bagi sebuah organisasi adalah terbatas, sehingga organisasi harus dapat memberdayakan dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia tersebut guna menjaga kesinambungan hidup organisasi. Sebuah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam organisasi akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Jika masalah sumber daya manusia tidak ditangani dengan tepat, maka hal tersebut dapat menimbulkan masalah sosial di masa depan. Oleh karena itu, dalam perencanaan sumber daya manusia perlu fokus pada pemberdayaan, peningkatan keterampilan untuk meningkatkan kualitas agar mampu mengenali peluang yang bisa dikerjakan, serta meningkatkan keahlian mendapatkan imbalan yang sesuai di lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga demokrasi dapat berkembang dan semua potensi tenaga kerja dapat di optimalkan (Fahrudin, 2022).

Manajemen operasi adalah aktivitas dalam organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa melalui serangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai efisien dan efektivitas hasil (Jumadi, 2021). Manajemen

operasi memiliki banyak fungsi di dalam perusahaan, diantaranya yaitu menciptakan produk yang bernilai tambah sehingga memiliki daya saing untuk berkompetisi dalam pasar maupun industri. Manajemen operasi menangani masalah operasional dan pembuatan barang maupun jasa, ini adalah bentuk pengelolaan yang efektif dan komprehensif. Peran dari manajemen operasi berkaitan dengan proses produksi dan cara penyampaian produk kepada pelanggan dari suatu perusahaan atau organisasi dengan menempatkan produksi dan distribusi produk sebagai upaya yang penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan nilai produk dengan baik (Schroeder, 2011)

Manajemen operasi merupakan serangkaian aktivitas yang menciptakan nilai dalam bentuk barang atau jasa dengan mengubah *input* menjadi *output* (Jay Heizer, 2005). Dalam industri gula, yang menjadi input yaitu sumber daya manusia, benih (tebu), dan juga peralatan operasionalnya. Untuk menghasilkan output, maka input tersebut harus melalui suatu proses transformasi terlebih dahulu yang terjadi di pabrik gula atau di sebut dengan proses off-farm yang selanjutnya menjadi barang jadi atau output.

2. Supply Chain Management

Sejarah Manajemen Rantai Pasok dapat ditelusuri hingga awal peradaban manusia. Rantai pasok pertama kali yaitu sederhana dan hanya melibatkan transfer barang dan jasa antar individu. Dengan meningkatnya kompleksitas masyarakat, rantai pasok juga semakin kompleks. Awal mula perkembangan industri dan perdagangan memiliki peranan krusial dalam membentuk sejarah manajemen rantai pasok. Revolusi industri di Inggris pada abad ke-18, menandai awal dari pertumbuhan ekonomi yang signifikan. Menurut Southern (2011) dengan munculnya pabrik-pabrik dan produksi secara massal, kebutuhan akan pengelolaan rantai pasok yang lebih efisien pun semakin meningkat.

Manajemen Rantai Pasok (Supply Chain Management) merupakan serangkaian kegiatan yang saling terhubung untuk merencanakan, mengoperasikan, mengontrol, dan mengawasi distribusi barang, jasa, dan informasi dari tahap awal hingga tahap akhir dalam keseluruhan rantai pasok. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa produk atau jasa tersedia pada waktu yang tepat dan jumlah yang sesuai, dengan biaya yang optimal, serta untuk mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi. Komponen utama dalam rantai pasok mencakup beberapa elemen kunci yang berperan dalam memastikan aliran yang lancar dari bahan baku hingga menjadi produk akhir (Syamil, 2023). Salah satu elemen kuncinya yaitu Pemasok, dalam hal ini petani tebu yang

menjadi pihak pemasok dari industri gula. Pemasok adalah pihak yang menyediakan bahan baku atau komponen yang diperlukan dalam produksi suatu produk.

Untuk mencapai tujuannya, manajemen rantai pasok mengintegrasikan berbagai proses, distribusi, hingga pengelolaan hubungan dengan mitra bisnis. Kualitas produk dan ketepatan waktu menjadi dua faktor penting dalam menjaga kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Keunggulan kompetitif menjadi salah satu hasil dari penerapan manajemen rantai pasok yang efektif. Dengan mengoptimalkan operasi rantai pasok, perusahaan dapat menekan biaya produksi, mengurangi pemborosan, dan meningkatkan efisiensi di seluruh lini proses. Hal ini tidak hanya meningkatkan margin keuntungan, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan lebih baik dalam pasar yang semakin kompetitif. Keunggulan kompetitif ini juga dapat meningkatkan loyalitas pelanggan karena mereka merasa mendapatkan produk yang berkualitas dengan harga yang kompetitif (Jumiono, 2024).

3. Peran Strategis Tebu dalam Ketahanan Pangan Nasional

Tebu merupakan komoditas perkebunan strategis di Indonesia yang berperan sebagai bahan baku gula nasional, baik untuk konsumsi rumah tangga maupun kebutuhan industri. Gula termasuk komoditas pangan penting karena berkaitan langsung dengan ketahanan pangan dan stabilitas ekonomi nasional. Oleh sebab itu, pengembangan komoditas tebu memiliki peran strategis dalam mendukung ketersediaan gula dalam negeri. Produksi gula nasional hingga saat ini masih didominasi oleh perkebunan rakyat, yang memberikan kontribusi lebih dari setengah total produksi gula nasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa petani rakyat merupakan aktor utama dalam sistem produksi gula nasional. Namun demikian, produktivitas tebu nasional masih relatif rendah, rendahnya produktivitas tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan penerapan teknologi budidaya, penggunaan benih tebu yang kurang berkualitas, serta pengelolaan usahatani yang belum optimal. Selain permasalahan di tingkat usahatani, industri gula nasional juga menghadapi kendala disektor pengolahan. Banyak pabrik gula di Indonesia telah berusia tua dan beroperasi dengan efisiensi rendah, sehingga berdampak pada rendahnya rendemen dan tingginya biaya produksi. Ketidakefisienan ini memperlemah daya saing gula

domestik dan berkontribusi terhadap ketergantungan Indonesia pada impor gula untuk memenuhi kebutuhan nasional yang terus meningkat (Outlook Tebu, 2023).

Pada tahun 2022, luas panen tebu nasional tercatat sekitar 398,4 hektare dengan produksi gula hablur sekitar 2,29 juta ton. Produksi tersebut belum mampu memenuhi kebutuhan domestik yang terus meningkat, sehingga Indonesia masih bergantung pada impor gula. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kapasitas produksi gula nasional dengan kebutuhan konsumsi. Di sisi lain, tebu memiliki potensi pengembangan melalui diversifikasi produk turunan seperti bioethanol dan pupuk organik yang dapat meningkatkan nilai tambah. Oleh karena itu, pengembangan tebu perlu dilakukan secara terintegrasi melalui peningkatan produktivitas, perbaikan sistem pengolahan, serta dukungan kebijakan yang berpihak pada petani sebagai pelaku utama industri gula nasional (Outlook Tebu, 2023).

4. Petani Tebu

Menurut (UU No. 19 Tahun 2013) tentang perlindungan dan pemberdayaan petani, Petani adalah warga negara Indonesia perseorangan dan/atau beserta keluarganya yang melakukan usaha tani di bidang tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan/atau peternakan. Dalam konteks perkebunan tebu, petani tebu merupakan pelaku usaha tani yang melakukan kegiatan budidaya tanaman tebu baik pada lahan milik sendiri maupun lahan yang dikelola untuk menghasilkan bahan baku industri gula nasional. Berbeda dengan buruh tani yang merupakan tenaga kerja yang bekerja pada usaha pertanian milik pihak lain dengan memperoleh upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, serta umumnya buruh tani tidak memiliki kontrol terhadap faktor produksi utama seperti lahan dan modal usaha.

Petani tebu memiliki posisi strategis dalam sistem agribisnis gula karena menjadi pemasok utama bahan baku bagi pabrik gula. Keberhasilan industri gula nasional sangat dipengaruhi oleh produktivitas, kualitas hasil panen, dan keberlanjutan usaha tani yang dijalankan oleh petani tebu. Oleh karena itu, petani tidak hanya berperan sebagai produsen komoditas pertanian, tetapi juga sebagai bagian penting dalam rantai pasok (supply chain) industri gula yang menentukan stabilitas pasokan bahan baku dan ketahanan pangan nasional (Illia Seldon Maghfiroh, 2019).

5. Penetapan dan Penyimpanan Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting

Menurut Perpres ini, barang kebutuhan pokok didefinisikan sebagai barang yang sangat dibutuhkan oleh Masyarakat dalam kehidupan sehari-hari, memiliki tingkat pemenuhan yang tinggi, dan menjadi faktor penentu kesejahteraan. Penetapan jenis barang pokok dan penting dilakukan oleh Pemerintah Pusat dengan mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain besarnya alokasi pengeluaran rumah tangga, pengaruh terhadap inflasi, kandungan gizi, serta disparitas harga antarwilayah. Barang-barang ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu hasil pertanian, hasil industri, serta hasil peternakan dan perikanan. Pengendalian ketersediaan dan harga dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah melalui berbagai strategi, seperti perlindungan produksi dalam negeri, pengelolaan logistik dan stok, optimalisasi distribusi antarpulau, serta penetapan harga acuan. Dalam kondisi tertentu, seperti terjadinya kelangkaan atau gejolak harga, pemerintah wajib melakukan intervensi melalui kebijakan stabilitas harga, pemberian subsidi, dan pengelolaan ekspor-impor (Perpres No.71 Tahun 2015).

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah manifestasi nyata dari upaya untuk meningkatkan potensi tenaga kerja atau karyawan melalui berbagai metode atau pendekatan seperti pergeseran posisi, pendidikan profesional, pelatihan kerja serta pengelolaan manajemen tenaga kerja atau karyawan agar dapat menciptakan budaya organisasi yang bagus, meningkatkan semangat kerja para tenaga kerja, meningkatkan citra perusahaan, dan mendukung tenaga kerja untuk lebih produktif. Dalam rangka pengembangan SDM, salah satu cara atau metode yang dapat dipilih adalah dengan mengikuti atau menyelenggarakan seminar motivasi agar dapat meningkatkan semangat kerja, karena motivasi merupakan satu hal yang sangat dibutuhkan untuk membuat pribadi setiap orang menjadi lebih semangat dalam usaha meraih prestasi (Sianturi, 2024). Investasi dalam pengembangan SDM petani dapat meningkatkan produktivitas pertanian secara signifikan. Melalui pelatihan yang tepat, petani dapat memahami praktik pertanian terbaik, memanfaatkan inovasi teknologi, dan mengelola sumber daya alam dengan lebih efisien. Dalam konteks ini, diperlukan strategi yang berkelanjutan untuk mengembangkan SDM petani, mencakup aspek Pendidikan, pelatihan teknis, akses terhadap informasi dan Pembangunan kapasitas organisasi petani.

7. Berkurangnya Tenaga Kerja Muda Bagi Pertanian

Pembangunan pertanian berkelanjutan sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang produktif, khususnya generasi muda. Namun, sektor pertanian kini menghadapi tantangan serius berupa penuaan petani dan berkurangnya minat tenaga kerja muda untuk terlibat di dalamnya. Hal ini tidak terjadi hanya di Indonesia, tetapi juga di berbagai negara maju dan berkembang lainnya. Kondisi ini tentu saja berdampak langsung terhadap keberlanjutan sektor pertanian, terutama dalam hal regenerasi petani dan ketahanan pangan nasional. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk menarik kembali minat generasi muda, seperti pengembangan agroindustry, modernisasi pertanian, pelatihan, dan pemberian insentif khusus bagi petani muda (Susilowati, 2016).

Ada beberapa faktor utama yang mengakibatkan penurunan perminatan tenaga kerja muda di bidang pertanian, seperti pandangan masyarakat yang meremehkan pertanian serta berkurangnya imbalan yang memadai. Hal ini berasal dari terbatasnya rata-rata luas lahan pertanian yang dikelola. Selain itu, cara pandang generasi muda telah berubah seiring kemajuan masyarakat saat ini. Bagi anak muda di desa, sektor pertanian semakin kehilangan daya tarik. Ini bukan hanya karena sektor pertanian semakin kurang menjanjikan secara finansial, tetapi juga karena ketidakberminatan generasi muda untuk terjun ke pertanian dipengaruhi oleh subkultur baru yang berkembang di era digital saat ini. Krisis petani muda dalam sektor pertanian dan dominasi petani lanjut usia memiliki dampak terhadap pembangunan sektor pertanian berkelanjutan, khususnya terhadap produktivitas pertanian, daya saing pasar, kapasitas ekonomi pedesaan, dan lebih lanjut hal itu akan mengancam ketahanan pangan serta keberlanjutan sektor pertanian (Susilowati, 2016).

8. Persepsi Kalangan Muda Terhadap Pertanian

Peran generasi muda dalam kemajuan sektor pertanian sangat krusial untuk meningkatkan pertanian di Indonesia. Kita semua telah menyadari bahwa sektor pertanian di negara ini tengah menghadapi masalah penuaan, oleh karena itu, penting untuk mendorong generasi muda agar lebih tertarik pada sektor pertanian. Generasi muda perlu mendapatkan dorongan untuk terlibat dalam pembangunan pertanian, sehingga mereka dapat menjadi penggerak utama dalam sektor ini di Indonesia. Perubahan dalam struktur

demografi di Indonesia tampaknya membawa dampak negatif dan menjadi tantangan dalam sektor tenaga kerja pertanian. Hal ini terjadi akibat efek dari penuaan petani, padahal Indonesia memerlukan petani – petani yang produktif untuk meningkatkan hasil produksi pangan.

Generasi muda yang di harapkan dapat menjadi aktor kunci dalam transformasi pertanian modern yang mengikuti perkembangan teknologi. Petani muda idealnya tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga memiliki semangat kewirausahaan yang tinggi. Menurut (Haryanto, 2021), kehadiran petani milenial diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antar generasi dan membawa pembaruan di sektor pertanian. Namun, realita yang terjadi minat generasi muda terhadap pertanian sangat rendah. Data BPS dan Lokadata menunjukkan bahwa sebagian besar petani saat ini berusia di atas 45 tahun, dan hanya sekitar 4% pemuda berusia 15-23 tahun yang tertarik bekerja sebagai petani. Minimnya ketertarikan ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk citra petani yang dianggap kotor, tidak menguntungkan, serta rendahnya pendapatan yang diperoleh (Sandra, 2023).

9. Motivasi dan Kinerja

Motivasi dalam pengertian yang berkembang dimasyarakat sering kali disamakan dengan ‘semangat’, dan hasil belajar adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam mengembangkan kemampuannya melalui proses yang dilakukan dengan usaha yang dimilikinya untuk memperoleh suatu pengalaman dalam kurun waktu yang relatif lama sehingga seorang individu tersebut mengalami suatu perubahan dan pengetahuan dari apa yang diamati baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan melekat pada dirinya secara permanen. Motivasi menjadi dasar untuk dapat memperoleh hasil belajar yang maksimal, dimana hasil belajar selanjutnya akan digunakan sebagai dasar penentuan pencapaian kompetensi yang diharapkan (Rahman, 2021). Motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana generasi muda bersedia mempelajari, memahami, dan mengembangkan kemampuan dibidang pertanian. Dengan demikian, motivasi menjadi dasar utama dalam mendorong proses pembelajaran generasi muda, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas sumber daya manusia petani. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin optimal pula hasil belajar yang dicapai, sehingga individu akan lebih siap untuk berkontribusi dalam mendukung regenerasi petani tebu.

Masalah kinerja merupakan masalah penting, oleh karena itu diperlukan upaya – upaya tambahan untuk menyebarluaskan. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif, diperlukan suatu pandangan luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya (Prihantoro, 2015).

Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen pribadi muncul dari dalam diri seseorang ketika individu menyadari bahwa seorang karyawan wajib melakukan hal terbaik dan berkontribusi aktif dalam perusahaan. Dalam hal ini menciptakan sebuah hubungan yang dinamis dengan organisasi, yang terlibat dari kesediaan individu untuk memberikan kontribusi dari diri mereka demi kemajuan dan keberhasilan organisasi.

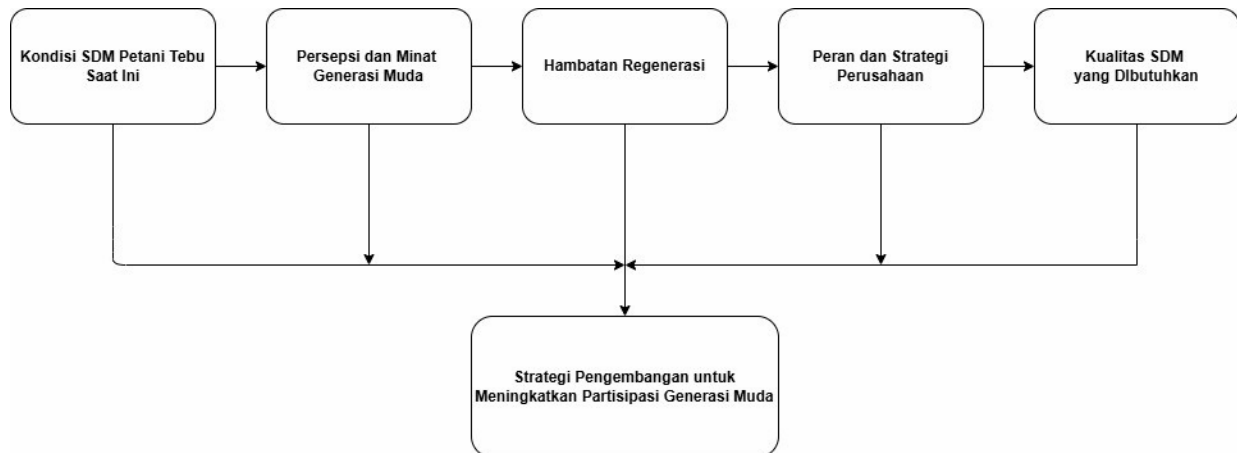
10. Program Agripreneur

Kemampuan untuk mengadopsi teknologi dan melakukan inovasi dengan cepat dalam sektor pertanian dapat diwujudkan oleh petani muda atau yang dikenal sebagai petani milenial. Namun saat ini terdapat penurunan minat dari generasi muda untuk terlibat dalam dunia pertanian, mereka lebih cenderung memilih untuk menjalankan usaha diluar sektor ini. Jika keadaan ini dibiarkan, hal itu akan berdampak pada ketersediaan pangan bagi masyarakat dan kedaulatan pangan nasional. Penurunan jumlah generasi muda terjun ke bidang pertanian dipengaruhi oleh perubahan struktural dalam tenaga kerja, pandangan negatif terhadap sektor pertanian, serta perubahan persepsi generasi muda yang terjadi bersamaan dengan kemajuan zaman. Generasi muda kurang tertarik untuk berkecimpung di sektor pertanian karena keterbatasan lahan dan kurangnya keuntungan ekonomi. Selain itu, ada juga kendala negatif dalam akses terhadap layanan pembiayaan (modal) yang tersedia untuk petani muda (Dyah Panuntun Utami, 2021). Untuk mendorong perkembangan sektor pertanian, pemerintah terutama di Jawa Timur terus melaksanakan program yang mendukung agripreneur, salah satu upayanya adalah dengan menciptakan ekosistem pertanian berbasis digital dan mendukung pemanfaatan teknologi.

Program petani milenial ditujukan untuk para agripreneur muda sebagai langkah nyata dalam regenerasi petani serta peningkatan hasil pertanian daerah. Agripreneur merujuk pada petani yang memiliki pola pikir dan tindakan yang bersifat entrepreneur dengan visi jangka Panjang. Peran para agripreneur muda yang mengadopsi teknologi akan mempermudah dalam proses dan strategi penjualan produk mereka. Proses digitalisasi melalui e-commerce akan mempercepat rantai pasokan serta memudahkan dalam proses penjualan (Inez Diva Rahmaniari, 2025).

2.2 KERANGKA KERJA

Kerangka kerja penelitian ini dirancang untuk memahami dan menganalisis kesiapan sumber daya manusia dalam mewujudkan petani muda sebagai upaya untuk regenerasi petani tebu Indonesia. Kerangka kerja ini Menyusun keterkaitan antara faktor-faktor utama yang memengaruhi keterlibatan generasi muda di sektor pertanian tebu dengan strategi yang dapat diimplementasikan oleh PT Sinergi Gula Nusantara.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 PENDEKATAN PENELITIAN

Penelitian berasal dari bahasa Inggris, *research* maknanya pencarian kembali atau penyelidikan kembali untuk menjawab berbagai fenomena yang ada dengan mencari, menggali sampai analisis fakta dan data. Dengan kata lain, penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif umum dan pada dasarnya dipergunakan dalam dunia ilmu-ilmu sosial dan humaniora, dalam aturan kajian mikro. Terutama berkaitan dengan pola dan tingkah laku manusia (*behavior*) dan apa yang dibalik tingkah laku tersebut yang biasanya sulit untuk diukur dengan angka-angka. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berpangkal dari pola pikir induktif, yang didasarkan atas pengamatan obyektif partisipasi terhadap suatu gejala (fenomena) sosial (Harahap, 2020).

Dalam pelaksanaan penelitian, langkah awal yang perlu diambil peneliti adalah menentukan fokus penelitian, fokus penelitian mencakup berbagai isu atau kendala yang memerlukan kajian. Menentukan masalah penelitian berarti menguraikan persoalan yang perlu diselidiki serta mengembangkan dasar-dasar kebenaran yang dibutuhkan untuk melakukan kajian tersebut. Terdapat lima syarat penting yang perlu diperhatikan oleh peneliti sebelum mendalami masalah penelitian. Pertama, peneliti memilih untuk mendalami suatu masalah penelitian ketika masalah penelitian mampu mengatasi kekurangan yang ada dalam literatur atau belum banyak dibahas sebelumnya. Kedua, peneliti mendalami suatu masalah penelitian apabila ia mampu mereplikasi pengetahuan yang telah ada sebelumnya. Ketiga, peneliti boleh melakukan penelitian jika masalah penelitian tersebut dapat memperdalam penelitian-penelitian yang telah ada agar dapat memahami lebih baik kompleksitas dari masalah yang diteliti. Keempat, peneliti sebaiknya melakukan penelitian agar individu yang terpinggirkan dapat mengekspresikan suaranya. Kelima, lakukan penelitian jika masalah penelitian tersebut berpotensi memberikan berbagai kesimpulan dan saran untuk meningkatkan praktik-praktik yang ada (Nasution, 2023).

3.2 UNIT ANALISIS

Unit analisis dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia, khususnya para pemangku kepentingan yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses mewujudkan petani muda untuk regenerasi petani tebu Indonesia.

3.3 SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Data primer meliputi wawancara mendalam dengan subjek penelitian, observasi langsung, dan penggunaan kuisisioner yang disebarkan kepada responden (undari sulung, 2024). Dalam penelitian ini data primer akan di kumpulkan melalui wawancara mendalam dengan petani tebu senior, generasi muda dan juga dengan pihak PT Sinergi Gula Nusantara. Wawancara akan dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang sudut pandang dari seorang petani tebu, generasi muda dan juga pihak perusahaan sebagai lembaga yang berkaitan dengan petani. Selain itu dilakukan juga observasi untuk mengetahui secara langsung dan nyata tentang kondisi yang terjadi dilapangan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data primer akan dilakukan dengan cara :

1. Observasi

Melakukan kunjungan lapangan guna mencari data-data yang dibutuhkan terhadap objek penelitian pada bagian pengembangan sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana program regenerasi petani tebu ini berlangsung.

2. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan secara langsung dengan informan utama seperti petani tebu sendiri, generasi muda dan juga pihak internal PT SGN. Wawancara membantu agar penelitian ini dapat di eksplor lebih dalam untuk mendapatkan informasi secara fleksibel.

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur, atau data yang dilumpulkan oleh pihak lain. ontoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, artikel, laporan internal perusahaan, dan sensus yang dilakukan oleh perusahaan (undari sulung, 2024). Data

sekunder akan diperoleh dari dokumen internal perusahaan, laporan kondisi petani tebu saat ini, serta laporan terkait dengan program regenerasi petani tebu atau pengembangan sumber daya manusia. Data ini akan digunakan untuk mendukung analisis dan memberikan konteks tambahan bagi temuan penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data sekunder akan dilakukan dengan cara :

a. Analisis Dokumen

Analisis dokumen dilakukan dengan mengkaji berbagai dokumen internal perusahaan dan dokumen resmi lainnya yang relevan dengan fokus penelitian. Dokumen yang dianalisis meliputi laporan kondisi petani tebu, data program regenerasi petani tebu, serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh Gambaran mengenai kondisi actual, kebijakan, serta program yang telah dilaksanakan. Selain itu, analisis dokumen juga digunakan untuk menguatkan dan memverifikasi data yang diperoleh dari hasil wawancara, sehingga meningkatkan keabsahan temuan penelitian.

b. Literatur

Studi Literatur dilakukan untuk memperkuat landasan teori dan memperluas wawasan dengan mengacu pada berbagai sumber dan referensi akademik seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta laporan penelitian terdahulu. Literatur ini digunakan untuk membangun landasan teori, memperkuat kerangka konseptual penelitian, serta membantu peneliti dalam memahami konsep, definisi, dan temuan – temuan sebelumnya yang relevan. Dengan demikian, studi literatur berfungsi sebagai dasar pembandingan dan pendukung dalam menganalisis serta menafsirkan data penelitian.

3.4 TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian kualitatif kebanyakan menggunakan teknik yang dicetuskan oleh Miles dan Huberman yang terkenal dengan metode analisis data interaktif. Sedangkan analisis data kualitatif yang harus dilakukan ada tiga tahapan yaitu (Qomarudin, 2024) :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan menyatukan, menyeleksi data yang sangat urgen dan data yang paling pokok dan membuang data-data yang tidak diperlukan. Reduksi data termasuk kegiatan penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan yang tertulis di lokasi. Tahapan ini dilakukan sepanjang proses

penelitian untuk mengorganisasi data yang kompleks menjadi lebih terarah. Tujuan utama reduksi data Adalah mempertajam, mengelompokkan dan mengorganisir data sedemikian rupa sehingga peneliti dapat menarik Kesimpulan akhir dengan lebih mudah.

b. Penyajian Data

Penyajian Data adalah langkah penting dalam analisis data yang bertujuan untuk mengatur informasi secara terstruktur dan bermakna. Proses ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyajikan hasil penelitian dalam format yang mudah dipahami, baik melalui narasi deskriptif, tabel, diagram, atau grafik yang menunjukkan keterkaitan antarfenomena yang diteliti. Tujuan utama dari penyajian data adalah untuk memudahkan peneliti dalam memahami situasi sedang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya.

c. Pengambilan Kesimpulan

Pengambilan Kesimpulan ini dilakukan dari pengumpulan data dilokasi, yang berarti peneliti perlu berupaya untuk memahami makna dari data yang diperoleh. Hal ini dilakukan sebagai bentuk hasil dari serangkaian proses yang telah dilakukan. Tujuan dari pengambilan kesimpulan ini adalah untuk menentukan langkah berikutnya. Pengambilan Kesimpulan harus didasarkan pada hasil data yang diperoleh selama penelitian bukan berdasarkan keinginan dari peneliti itu sendiri.

Teknik Analisis Kualitatif :

- Analisis Data Kualitatif merupakan suatu proses sistematis dan mandalam untuk mengolah, memeriksa, serta menginterpretasikan data penelitian guna menemukan makna yang komprehensif. Proses ini melibatkan serangkaian tahapan mulai dari sebelum, selama, dan setelah di lokasi, dengan fokus utama pada reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Qomarudin, 2024).
- Fokus utama dalam penelitian ini yaitu menganalisis Kesiapan Sumber Daya Manusia untuk Mewujudkan Petani Muda guna Mempersiapkan Regenerasi Petani Tebu Indonesia. Hal tersebut dilakukan karena usia petani tebu saat ini yang mayoritas di atas 45 tahun serta tingkat minat generasi muda terhadap dunia pertanian yang masih tergolong rendah. Rendahnya keterlibatan petani muda ini berpotensi mengancam keberlanjutan produksi tebu di masa mendatang, terlebih jika tidak diimbangi dengan transformasi digital dan pendekatan modern dalam pertanian. Pengumpulan data

dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap beberapa narasumber seperti pihak perusahaan SGN maupun dari kalangan petani tebu sendiri. Selain itu, diperlukan juga data pendukung seperti dokumen internal perusahaan, serta catatan aktivitas yang dijadikan sumber informasi penting dalam memperkuat temuan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan hasil dan pelaksanaan magang yang dilakukan dengan metode wawancara terhadap 3 orang, yaitu sebagai berikut

No	Nama	Jenis kelamin	Posisi
1.	Reino Arif Perdana	Laki – Laki	Kasubdiv Sistem Manajemen (Pihak Perusahaan)
2.	Sunardi Edy Sukamto	Laki – Laki	Sekretaris Jendral APTRI (Petani Senior)
3.	Muhammad Nurdya Faiz	Laki – Laki	Generasi muda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan sumber daya manusia dalam mewujudkan petani muda sebagai upaya regenerasi petani tebu di Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, pendekatan ini dipilih karena mampu menggali fenomena sosial secara lebih mendalam, khususnya terkait perilaku, persepsi, dan motivasi individu dalam konteks sektor pertanian (Nasution, 2023).

Proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Hubner dalam (Qomarudin, 2024). Melalui tahapan ini, data yang diperoleh tidak hanya disajikan secara deskriptif, tetapi juga diinterpretasikan untuk menemukan makna yang lebih dalam terkait dinamika regenerasi petani tebu.

Wawancara langsung dan mendalam dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan, sehingga peneliti dapat memperoleh Informasi yang lebih kaya dan mendalam berdasarkan pengalaman serta pandangan pribadi informan (arianto, 2024). Pemaparan dimulai dengan kondisi petani tebu saat ini, kemudian dilanjutkan dengan persepsi dan minat generasi

muda, lalu ditutup dengan program dan strategi PT SGN untuk mewujudkan regenerasi petani muda.

Kondisi Petani Tebu Saat Ini

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Reino Arif Perdana sebagai pihak perusahaan, menjelaskan bahwa *“kondisi petani tebu saat ini mayoritas berusia di atas 40 tahun”*. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan penuaan tenaga kerja di sektor pertanian tebu. Selain itu, beliau juga menyampaikan bahwa *“kemitraan yang terjalin saat ini sebagian besar masih melibatkan petani senior”*. Kondisi ini menunjukkan bahwa regenerasi petani belum berjalan secara optimal.

Di sisi lain, generasi muda menilai profesi petani bahwa *“Menurut saya, profesi petani adalah pekerjaan yang menyenangkan dan berpotensi menghasilkan pendapatan yang baik, bahkan lebih menarik dibandingkan pekerjaan kantoran yang cenderung monoton”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa regenerasi petani sebenarnya masih memiliki peluang apabila sektor pertanian mampu memberikan prospek ekonomi yang lebih menarik bagi generasi muda.

Hasil wawancara dengan petani senior juga menunjukkan bahwa sektor pertanian tebu telah mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pada masa sebelumnya, pengelolaan tebu terpusat oleh perusahaan, kemudian berkembang menjadi sistem kemitraan, hingga saat ini muncul sistem transaksi langsung (beli putus). Perubahan sistem ini memberikan kemudahan dalam pembayaran, namun di sisi lain berdampak pada menurunnya kualitas budidaya karena petani cenderung mengejar kuantitas produksi.

Persepsi dan Minat Generasi Muda

Pihak perusahaan menilai bahwa tantangan utama dalam regenerasi petani adalah rendahnya minat generasi muda untuk terjun ke sektor pertanian tebu. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa sektor pertanian kurang menarik. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Reino Arif Perdana *“Tantangan utamanya adalah membangkitkan minat dan ketertarikan untuk menjadi petani tebu itu sendiri”*. Regenerasi petani tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga bagaimana membangun ketertarikan generasi muda terhadap sektor pertanian.

Namun, hasil wawancara dengan petani senior menunjukkan bahwa generasi muda sebenarnya memiliki potensi ketertarikan terhadap sektor tebu. Hal ini didukung oleh komoditas gula

merupakan kebutuhan pokok yang memiliki permintaan tinggi, sehingga secara ekonomi dinilai menguntungkan. Bapak Sunardi Edy Sukanto menjelaskan bahwa *“pertanian tebu dalam hal ini gula merupakan komoditi 9 bahan pokok yang menjadi kebutuhan vital dan belum tercukupi produksi dalam negeri sehingga kita masih mengimpor gula setiap tahun untuk pemenuhan kebutuhan nasional baik konsumsi langsung maupun industri. Sehingga secara Analisa usaha adalah salah satu usaha pertanian yang menguntungkan karena hasilnya sangat dibutuhkan.”*. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa sektor tebu masih memiliki peluang ekonomi yang cukup besar apabila dikelola dengan baik dan profesional.

Sementara itu, generasi muda sendiri memiliki pandangan yang cukup positif terhadap profesi petani. Mereka menganggap bahwa sektor pertanian dapat menjadi pekerjaan yang menyenangkan dan berpotensi menghasilkan pendapatan yang baik. Selain itu, mereka juga menyadari bahwa pertanian tebu masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam hal ketidakpastian hasil dan tantangan saat panen. Sebagaimana yang disampaikan oleh Nurdya Faiz dalam dua pernyataan berikut *“Menurut saya, profesi petani adalah pekerjaan yang menyenangkan dan berpotensi menghasilkan pendapatan yang baik, bahkan lebih menarik dibandingkan pekerjaan kantoran yang cenderung monoton”* dan *“pertanian tebu belum sepenuhnya bisa dikatakan menjanjikan, karena setiap tahun sering menghadapi berbagai kendala, terutama saat musim panen”*

Sedangkan dari sisi kesiapan sumber daya manusia, petani muda memasuki sektor pertanian tebu dapat dianalisis melalui beberapa dimensi utama, yaitu kompetensi teknis, kemampuan manajerial, dan kesiapan teknologi.

Dari sisi kompetensi teknis, generasi muda umumnya masih berada pada tahap awal dengan pengetahuan yang terbatas dan minim pengalaman praktis. Hal ini menunjukkan adanya gap antara kebutuhan industri dengan kapasitas yang dimiliki oleh calon petani muda. Menurut (Sianturi, 2024), pengembangan sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi petani muda memerlukan pendekatan sistematis dan terstruktur.

Dari sisi teknologi, generasi muda menunjukkan potensi yang lebih besar dibandingkan dengan petani senior. Mereka cenderung lebih terbuka terhadap inovasi dan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap teknologi digital. Hal ini menjadi peluang strategis dalam mendorong transformasi sektor pertanian menuju pertanian modern berbasis teknologi. Namun demikian,

kesiapan teknologi ini masih perlu didukung dengan pelatihan dan pendampingan agar dapat diimplementasikan secara efektif. Sebagaimana di sampaikan oleh Nurdy Faiz *“Saya tertarik menggunakan teknologi digital, tetapi masih membutuhkan proses penyesuaian dan pembelajaran lebih lanjut.”*

Dari sisi manajerial, generasi muda memiliki potensi dalam mengembangkan usaha melalui kemampuan berpikir yang lebih adaptif, inovatif, dan terbuka terhadap perkembangan teknologi serta informasi. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan seperti keterbatasan pengalaman, kesiapan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan dalam menghadapi kondisi lapangan secara langsung

Hambatan Regenerasi Petani tebu

Hambatan dalam regenerasi petani tebu merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling terkait. Berdasarkan hasil penelitian, hambatan tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga aspek utama, yaitu individu, struktural, dan sosial.

Pada aspek individu, hambatan utama terletak pada rendahnya motivasi, keterbatasan pengalaman, serta kurangnya kepercayaan diri generasi muda. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis memainkan peran penting dalam menentukan keputusan individu untuk terlibat dalam sektor pertanian (Syahfri Dewantoro, 2022). Bapak Reino Arif Perdana menjelaskan bahwa *“Tantangan berikutnya yaitu tentang pola budidaya dipulau jawa maupun luar jawa serta dengan keterbatasan yang ada, kita harus pandai melakukan penerapan pola budidaya nya”*. Selain itu, Bapak Sunardi Edy Sukanto juga menyampaikan bahwa *“Bertani adalah proses yang sangat rumit dan panjang, meskipun segala sesuatunya bisa di hitung dan pasti, namun anak muda condong usaha yang instan sehingga kesabaran menjadi parameter mutlak”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perubahan pola pikir generasi muda menjadi salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya minat terhadap sektor pertanian.

Pada aspek struktural, seperti yang dijelaskan oleh bapak Sunardi Edy Sukanto *“Dukungan yang dibutuhkan di antaranya pencatatan terhadap semua kegiatan baik pendanaan atau pembiayaan maupun pekerjaan dalam budidaya tanaman tebu serta support permodalan dengan pendampingan perbankan”*. Selain itu, berdasarkan kajian literatur, keterbatasan akses terhadap lahan juga menjadi salah satu faktor yang berpotensi menghambat regenerasi petani.

Pada aspek sosial, perbedaan pola pikir generasi muda yang cenderung menginginkan pekerjaan yang cepat menghasilkan menjadi tantangan tersendiri, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Sunardi Edy Sukanto “...*anak muda condong usaha yang instan sehingga kesabaran menjadi parameter mutlak*”. Perubahan preferensi kerja generasi muda menjadi salah satu faktor utama menurunnya tenaga kerja di sektor pertanian (Ida Syamsu Roidah, 2024).

Peran dan Strategi Perusahaan dalam Regenerasi Petani Tebu

PT Sinergi Gula Nusantara memiliki peran penting dalam mendukung regenerasi petani tebu melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Salah satu program utama Adalah Program Agripreneur, yang diawali dengan proses seleksi dan dilanjutkan dengan pelatihan melalui bootcamp. Program ini memberikan pembelajaran secara menyeluruh mulai dari porses budidaya hingga panen (tebang angkut). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Reino Arif Perdana “*program yang dilakukan oleh PT SGN adalah melakukan seleksi lalu akan dipilih petani mana saja yang akan mengikuti program agripreneur di PT SGN, yang selanjutnya akan mengikuti program Bootcamp yang berisi tentang proses dari awal hingga akhir di pertanian tebu*”

Selain itu, perusahaan juga melakukan pendampingan secara intensif kepada petani muda, termasuk dalam hal :

- Transfer pengetahuan budidaya tebu
- Pendampingan akses pembiayaan melalui kerja sama dengan perbankan
- Monitering dan evaluasi secara berkala setiap bulan

Dalam mendukung digitalisasi, perusahaan telah mengembangkan sistem Informasi yang digunakan untuk memantau proses budidaya dan mengintegrasikan data dengan sistem pembiayaan pemerintah, seperti kredit usaha rakyat (KUR).

Strategi yang paling efektif untuk menarik generasi muda menurut Bapak Reino Arif Perdana yaitu “*untuk menarik ketertarikan minat pertain muda, perusahaan akan mendeskripsikan bahwa program ini memberikan banyak hal untuk anak muda terkait dengan program petaninya, terlebih pada margin atau keuntungan. Ketika petani setiap panen mendapatkan laba sekian, maka akan melakukan penarikan minat juga terhadap petani muda, jadi lebih ke arah profitabilitasnya menjadi petani*”

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regenerasi petani tebu tidak dapat dilakukan secara parsial (sebagian), melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara aspek sumber daya manusia, teknologi, dan kelembagaan.

Dalam perspektif manajemen operasi, keberadaan petani sebagai pemasok utama dalam rantai pasok industri gula menjadikan regenerasi petani sebagai faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan produksi. Selain itu, transformasi menuju pertanian modern berbasis teknologi menjadi salah satu solusi strategis dalam meningkatkan daya tarik sektor pertanian bagi generasi muda (Irin Oktafiani, 2021).

Dengan demikian, regenerasi petani tebu bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan peran aktif dari perusahaan, pemerintah, dan lembaga terkait dalam menciptakan ekosistem yang mendukung.

Kualitas Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, petani senior, dan generasi muda, kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mendukung regenerasi petani tebu dapat dirumuskan ke dalam tiga aspek utama yang saling terintegrasi, yaitu kompetensi dasar budidaya, kemampuan pengelolaan usaha, serta kesiapan sikap dan motivasi.

Pertama, kompetensi dasar budidaya pertanian tebu. Hasil wawancara dengan petani senior menunjukkan bahwa petani muda perlu memahami aspek fundamental dalam budidaya seperti pengolahan lahan, pemilihan varietas, pemupukan, hingga pengendalian hama dan proses tebang angkut. Selain itu, pihak perusahaan juga menekankan pentingnya transfer knowledge yang dilakukan sejak awal hingga panen. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan regenerasi tidak dapat dilepaskan dari penguasaan keterampilan teknis sebagai fondasi utama dalam kegiatan usaha tani. *“...disisi lain juga pihak perusahaan melakukan pendampingan dari proses awal hingga akhir. Seperti proses awal dilakukan transfer knowledge mengenai budidaya tanaman tebu, lalu melakukan pendampingan untuk proses mencari atau mendapatkan fasilitas kredit dari bank”*

Kedua, kemampuan pengelolaan usaha dan pembiayaan. Perusahaan secara aktif melakukan pendampingan dalam akses pembiayaan serta perencanaan usaha tani, termasuk kerja sama dengan lembaga perbankan *“...kebetulan pihak perusahaan juga sudah menjalin Kerjasama dengan bank*

BNI khusus untuk program agripreneur”. Di sisi lain, petani senior juga menekankan pentingnya kemampuan melakukan analisis usaha dan pencatatan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa petani muda tidak hanya dituntut mampu melakukan budidaya, tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam mengelola usaha secara ekonomis dan terencana. Dengan demikian, petani tebu modern harus dipandang sebagai pelaku usaha, bukan sekedar pekerja produksi.

Ketiga, kesiapan sikap, motivasi, dan ketahanan dalam berproses. Hasil wawancara menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama dalam regenerasi Adalah rendahnya minat serta kecenderungan untuk menginginkan hasil yang instan. Petani senior menekankan bahwa usaha tani tebu merupakan proses yang panjang dan kompleks sehingga membutuhkan kesabaran dan ketekunan. Sementara itu, generasi muda menyatakan bahwa minat mereka dipengaruhi oleh dukungan keluarga serta adanya gambaran peluang yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti motivasi, minat, dan kepercayaan diri menjadi faktor kunci dalam menentukan kesiapan individu untuk terjun ke sektor pertanian.

Strategi Pengembangan untuk Meningkatkan Partisipasi Generasi Muda

Pertama, penguatan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan program agripreneur yang mencakup proses seleksi, pelatihan (bootcamp), serta pendampingan dari awal hingga panen. Selain itu, terdapat proses monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan perkembangan petani muda. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Reino *“setiap bulan, perusahaan melakukan monitoring dan evaluasi yang meliputi progress budidaya tebu sendiri, pembiayaan, maupun proses kualitasnya”*. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif adalah melalui pendekatan praktik langsung yang berkelanjutan, bukan hanya pelatihan teoritis.

Kedua, Dukungan terhadap Sistem Usaha, Khususnya Akses Pembiayaan dan Pendampingan Teknis. Perusahaan berperan dalam memfasilitasi akses kredit melalui kerja sama dengan perbankan, sementara petani senior juga menekankan pentingnya dukungan permodalan dan pendampingan dalam proses budidaya. *“Support permodalan dengan pendampingan perbankan dan pendampingan bertani serta pengawalan terhadap semua aplikasinya”* pernyataan dari Bapak Sunardi Edy Sukamto. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan regenerasi tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada ketersediaan sistem pendukung yang memudahkan generasi muda alam memulai dan menjalankan usaha tani.

Ketiga, Pendekatan Daya Tarik Ekonomi dan Peluang Usaha. Salah satu strategi utama dalam menarik minat generasi muda adalah dengan menonjolkan aspek profitabilitas usaha tani tebu. Di sisi lain, generasi muda juga menyatakan bahwa mereka lebih menarik apabila terdapat contoh nyata keberhasilan dan peluang pengembangan usaha. *“menurut saya, program yang menampilkan kisah sukses petani muda dan memberikan peluang nyata untuk berkembang akan lebih menarik bagi generasi muda”* pernyataan dari Nurdya Faiz. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan ekonomi menjadi faktor penting dalam membentuk minat generasi muda, sehingga sektor pertanian perlu diposisikan sebagai sektor usaha yang menjanjikan dan kompetitif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa regenerasi petani tebu di Indonesia merupakan sebuah kebutuhan yang mendesak, mengingat kondisi sumber daya manusia petani saat ini didominasi oleh usia yang relatif tua dan belum diimbangi dengan kehadiran generasi muda secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberlanjutan sektor pertanian tebu berada dalam posisi yang rentan apabila tidak segera dilakukan upaya regenerasi secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam konteks manajemen operasi dan rantai pasok, keberadaan petani sebagai pemasok utama bahan baku menjadikan kualitas dan keberlanjutan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam menjaga stabilitas produksi industri gula nasional.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa generasi muda pada dasarnya memiliki potensi yang cukup besar untuk terlibat dalam sektor pertanian tebu, terutama dalam hal kemampuan adaptasi teknologi dan pola pikir yang lebih terbuka terhadap inovasi. Namun demikian, kesiapan tersebut masih menghadapi berbagai keterbatasan, khususnya pada aspek kompetensi teknis, pengalaman praktis, serta pemahaman terhadap risiko usia tani. Selain itu, rendahnya minat generasi muda juga dipengaruhi oleh persepsi negatif terhadap sektor pertanian yang dianggap kurang menjanjikan, di samping adanya hambatan struktural seperti keterbatasan akses terhadap modal atau pembiayaan serta perubahan preferensi kerja yang lebih mengarah pada sektor non pertanian.

Di sisi lain, peran kelembagaan khususnya PT Sinergi Gula Nusantara menjadi sangat strategis dalam mendorong proses regenerasi melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, pendampingan, serta pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan pertanian. Upaya tersebut menunjukkan bahwa regenerasi petani tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara aspek individu, teknologi, dan dukungan kelembagaan. Dengan demikian, keberhasilan regenerasi petani tebu sangat bergantung pada sinergi antara generasi muda sebagai pelaku utama, perusahaan sebagai fasilitator, serta pemerintah sebagai regulator dalam menciptakan ekosistem pertanian yang lebih menarik, produktif, dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, berikut ini beberapa rekomendasi saran yang dapat digunakan untuk mewujudkan regenerasi petani tebu di Indonesia :

1. Khususnya PT Sinergi Gula Nusantara disarankan untuk terus memperkuat program pengembangan sumber daya manusia petani muda melalui pelatihan yang lebih aplikatif dan berkelanjutan, serta memperluas pendampingan yang tidak hanya berfokus pada aspek budidaya, tetapi juga pada aspek manajerial dan kewirausahaan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan akses terhadap pembiayaan dengan memperluas kerja sama dengan lembaga keuangan guna mengatasi kendala modal yang sering dihadapi oleh generasi muda.
2. Pemerintah diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih konkret dalam bentuk kebijakan yang berpihak pada petani muda seperti kemudahan akses lahan, pemberian insentif usaha tani, serta penguatan program pendidikan dan pelatihan berbasis pertanian modern. Kebijakan ini penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya minat generasi muda di sektor pertanian.
3. Lembaga pendidikan dan pelatihan disarankan untuk mengambil peran yang lebih aktif dalam menyiapkan generasi muda yang kompeten di bidang pertanian, melalui penguatan kurikulum berbasis praktik, integrasi teknologi pertanian modern, serta pengembangan program inkubasi agribisnis. Hal ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara dunia Pendidikan dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan yang dihasilkan memiliki kesiapan yang lebih baik untuk terjun langsung ke sektor pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- arianto, b. (2024). *Teknik Wawancara dalam Metode Penelitian Kualitatif*. kalimantan timur: Borneo Novelty Publishing .
- Braun, V. a. (2006). Using thematic analysis in psychology. *qualitative research in psychology*, 77-101.
- Budi Santoso, T. A. (2021). service quality as a measurement of customer satisfaction of indonesian sharia bank using important performance analysis method. *International Journal of Sosial Science and Business*, 291-296.
- Chatra, M. A. (2023). *Manajemen Rantai Pasok*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dyah Panuntun Utami, I. A. (2021). Penguatan Kedaulatan Pangan dan Pendapatan Masyarakat di Era New Normal Melalui Agripreneurship. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 918-927.
- Fahrudin, S. M. (2022). Analisa Peran Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen operasional. *jurnal keadaban*, 1-8.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.
- Heriyanto. (2016, November 16). *Minat Generasi Muda Pada Pertanian Terus Menurun*. Retrieved from <https://www.beritasatu.com/ekonomi/399397/minat-generasi-muda-pada-pertanian-terus-menurun>
- Ida Syamsu Roidah, D. W. (2024). Minat Generasi Muda Terhadap Sektor Pertanian. *Jurnal Ilmiah Manajemen Agribisnis*, 75-82.
- Inez Diva Rahmانيar, S. H. (2025). Implementasi Program Agripreneur untuk Petani Milenial Sebagai Upaya Penguatan Ketahanan Pangan di Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 186-193.
- Irin Oktafiani, M. Y. (2021). Sulitnya Regenerasi Petani pada Kelompok Generasi Muda. *Jurnal Studi Pemuda*, 1-17.
- Jay Heizer, B. R. (2005). *Operation Management*. New Jersey: Pearson Education.

- Julia F.Sinuraya, E. A. (2024). Kinerja Industri dan Dinamika Kebijakan Komoditas Gula Kristal Putih Nasional. *Indonesian Sugar Research Journal*, 68-79.
- Jumadi. (2021). *Manajemen Operasi*. Grobogan: Sarnu Untung.
- Jumiono, A. (2024). *Manajemen Rantai Pasok*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kurniawan Pangestu, P. P. (2025). ANALISIS ALIRAN RANTAI PASOK TEBU DI PT SINERGI GULA NUSANTARA PG CINTA MANIS . *Societa*, 19-27.
- Muhammad Farkhan Akbar Al-Faridzi, J. W. (2022). Perilaku Pencarian Informasi Kelompok Petani Muda Dieng Dalam Penerapan Sistem Pertanian Modern. *Anuva*, 329-342.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. bandung: Harfa Creative.
- Nursaid, K. S. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *General Management*, 52-63.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Qomarudin, H. S. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif : Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 77-84.
- Rahman, S. (2021). Pentingnya Motivasi Belajar dalam Meningkatkan Hasil Belajar. *Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*, 289-302.
- Rozali, Y. A. (2022). Penggunaan Analisis Konten dan Analisis Tematik. *Forum ilmiah*, 68-76.
- Sandra, D. A. (2023). Persepsi Kalangan Milenial Terhadap Pertanian. *ResearchGate*, 1-6.
- Schroeder, R. G. (2011). *Operation Management : Contemporary Concepts and Cases (2nd ed)*. New York: McGraw Hill.
- Sianturi, M. P. (2024). Penerapan Manajemen Operasional dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 36-43.

- Susilowati, S. H. (2016). Fenomena Penuaan Petani dan Berkurangnya Tenaga Kerja Muda Serta Implikasinya Bagi Kebijakan Pembangunan Pertanian. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 35-55.
- Syahfri Dewantoro, M. (2022). Motivasi Generasi Muda Terhadap Pekerjaan Sektor Pertanian . *Jurnal Agribisnis Indonesia (Journal of Indonesian Agribusiness)*, 152-158.
- Syamil, A. (2023). *Buku Ajar Manajemen Rantai Pasok*. Indonesia: Sonpedia Publishing Indonesia
- undari sulung, m. m. (2024). memahami sumber data penelitian : primer, sekunder, dan tersier. *Indonesian Institute for corporate learning and studies*, 110 - 116.
- Utama, R. E. (2019). *Manajemen Operasi*. Jakarta: UM Jakarta Press.

Lampiran Transkrip Wawancara

1. Transkrip Bapak Reino Arif Perdana

A : Andi Sepita Romandoni (Penulis)

B : Bapak Reino Arif Perdana (Kepala Sub Divisi Bisnis dan Manajemen)

A : Selamat pagi bapak reino, sebelumnya saya ucapkan terimakasih pak sudah bersedia menjadi narasumber utama saya untuk keperluan tugas akhir magang.

B : *Selamat pagi mas, iyaa sama sama yaa*

A : Baik bapak langsung saja ke pertanyaan pertama nggih, mohon jelaskan tanggung jawab bapak di PT SGN?

B : *Di PT SGN ini saya di beri Amanah dan tanggung jawab sebagai kepala Sub Divisi Bisnis dan Manajemen, yaitu di dalam Divisi Strategi Bisnis dan Keberlanjutan.*

A : Sudah berapa lama bapak terlibat dalam pengelolaan sektor tebu atau pembinaan petani tebu?

B : *Saya terlibat hanya sebatas menyiapkan terkait bisnis manajemen atau merancang proses bisnisnya kurang lebih sekitar 3 tahun*

A : *Bagaimana kondisi sumber daya manusia petani tebu saat ini menurut perusahaan?*

B : *kondisi petani tebu saat ini mayoritas berusia di atas 40 tahun.*

A : *Bagaimana komposisi usia petani tebu untuk menjadi mitra perusahaan?*

B : *Tidak ada batas usia untuk mejadi mitra perusahaan, namun saat ini mayoritas kemitraan tebu rakyat ini dijalin dengan petani yang sudah senior*

A : *Apa tantangan utama yang dihadapi terkait regenerasi petani?*

B : *Tantangan utamanya adalah membagikan minat dan ketertarikan untuk menjadi petani tebu itu sendiri. Tantangan berikutnya yaitu tentang pola budidaya di pulau jawa maupun di luar pulau jawa serta dengan keterbatasan yg ada, kita harus pandai melakukan penerapan pola budidainya. Khususnya di tebang angkut ini maka perlu tenaga manual atau tenaga mekanisasi.*

A : *Menurut bapak sebagai bagian dari perusahaan, kompetensi apa yang harus dimiliki petani muda?*

B : *Tidak ada kompetensi khusus, yang terpenting adalah memiliki minat dan ketertarikan menjadi petani tebu, namun lebih baik lagi jika memiliki backround pertanian*

A : *Sejauh mana generasi muda siap mengadopsi teknologi pada bidang pertanian?*

B : *Yang mungkin menjadi perhatian anak muda yaitu penerapan untuk tenaga tebang yang bersifat manual ataupun mekanisasi. Hal tersebut menjadi perhatian khusus untuk mengembangkan petani muda dan juga bisa melakukan perencanaan pembiayaan.*

A : *Bagaimana kemampuan manajerial atau kewirausahaan petani muda saat ini?*

B : *Antusias mereka sudah bagus dan cukup baik, di sisi lain juga pihak perusahaan melakukan pendampingan dari proses awal hingga akhir. Seperti di proses awal dilakukan transfer knowledge mengenai budidaya tanaman tebu, lalu melakukan pendampingan untuk proses mencari atau mendapatkan fasilitas kredit dari bank, kebetulan pihak perusahaan juga sudah menjalin kersama dengan bank BNI khusus untuk agripreneur.*

A : *Program apa saja yang dilakukan PT SGN untuk mendukung regenerasi petani?*

B : *Melakukan seleksi, lalu akan dipilih petani mana saja yg akan mengikuti program agripreneur di sgn, yg selanjutnya akan mengikuti program bootcamp yang berisi tentang proses dari awal hingga akhir di pertanian tebu*

A : *Apakah terdapat pelatihan atau pengembangan SDM khusus petani muda?*

B : *ada, yaitu Bootcamp dan program pendampingan petani muda dari awal hingga mereka terbang angkut*

A : *Bagaimana perusahaan memantau dan mengevaluasi keberhasilan program regenerasi tersebut?*

B : *Setiap bulan perusahaan melakukan monitering dan evaluasi meliputi progress budidaya tebu sendiri, pembiayaan, maupun proses kualitasnya*

A : *Strategi apa yang dinilai paling efektif menarik generasi muda?*

B : *Untuk menarik ketertarikan minat petani muda, perusahaan akan mendeskripsikan bahwa program ini memberikan banyak hal untuk anak muda terkait dengan program petaninya terlebih pada margin atau keuntungan. Ketika petani setiap panen mendapatkan laba sekian, maka akan melakukan penarikan minat juga terhadap petani muda, jadi lebih ke arah profitabilitasnya menjadi petani muda.*

A : *Bagaimana peran digitalisasi dalam regenerasi petani?*

B : *Melakukan monitor melalui program sistem informasi, sehingga bisa dilihat proses dari awal hingga akhirnya seperti apa. Lalu yg kedua yaitu mensinkronkan program etera sistem tebu rakyat yg ada di sgn untuk di integrasikan dengan platform dari pemerintahan seperti miliknya bagian keuangan sehingga memudahkan proses kredit yang ada di petani muda. Jadi macam macam kredit terabut banyak tipologinya, seperti kredit usaha petani atau KUR, ada juga pola KUR khusus juga yang sedang di integrasikan di program sistem informasi terkait keuangan yg di galakan oleh pemerintah untuk menarik minat petani tebu.*

A : *Rekomendasi perusahaan untuk keberlanjutan petani tebu Indonesia?*

B : *Lebih ke arah strategi, jadi menerepakan petani muda menintensifkan pada proses monevnya sehingga dapat membantu secara optimal untuk belajar lebih detail lagi mengenai pertanian tebu dan terbang angkut.*

2. Transkrip Bapak Sunardy Edy Sukamto

A : Andi Sepita Romandoni

B : Sunardy Edy Sukamto (Sekretaris Jendral APTRI)

A : Assalamualaikum Wr Wb bapak, sebelumnya saya ucapkan terimakasih pak sudah bersedia menjadi narasumber utama saya untuk keperluan tugas akhir magang.

B : *Waalaikumussalam Wr Wb, iyaa mas sama-sama*

A : Sudah berapa lama Bapak/Ibu menjadi petani tebu?

B : *sejak tahun 1997 (28 Tahun)*

A : Apakah usaha tani ini merupakan usaha turun-temurun?

B : *tidak*

A : Bagaimana perubahan pertanian tebu dari dulu hingga sekarang?

B : *saya jelaskan menjadi tiga era yaa*

Era Dulu :

Pertanian tebu dilakukan oleh coporation swasta maupun BUMN atau pemerintah dengan model lahan berupa hak guna usaha (HGU) dan sewa kepada perorangan maupun tanah Lembaga Masyarakat (Kas Desa) di tanami tebu oleh pihak perusahaan untuk jangka waktu 12 bulan atau 18 bulan kategori tebu giling dikelola oleh intern pabrik gula dengan ekstentifikasi pekerjaan lebih intensif dan efisien sehingga hak mutlak sepenuhnya menjadi kewenangan pabrik gula. Ini sebagian masih berlaku sampai sekarang oleh pabrik gula yang memiliki lahan HGU untuk kepentingan kapasitas giling terpasang pabrik gulanya. Rata – rata rendemen gula yang ada di tebu lebih tinggi karena manajemen tebang angkutnya satu pintu sesuai penataan varietas tebu.

Era Menengah :

Pertanian tebu dilakukan oleh pihak pabrik gula dengan melibatkan Masyarakat atau rakyat pemilik lahan untuk berperan sebagai mitra dan mengirim hasil produksinya kepada pabrik gula dengan pola kemitraan sistem bagi hasil (SBH) model kemitraan diawali dengan memberikan bantuan atau pinjaman kepada petani berupa pengolahan tanah, bibit atau benih tebu, pupuk, herbisida, pestisida, dan pembiayaan serta acuan pengelolaan budidaya tanaman tebu dengan baku teknis yang benar dan semua komponen pinjaman tersebut akan di perhitungkan saat panen. Disini petani akan menerima komponen bagi hasil berupa gula (berupa rendemen yang dihasilkan

dari setiap kwintal tebu yang digiling oleh pabrik gula), tetes (molase) yang dilakukan penjualan bersama di fasilitasi oleh pabrik gula setelah terjual akan diperhitungkan dan dibayarkan kepada petani setelah dipotong pinjamannya. Aturan sistem bagi hasil (SBH) ditetapkan melalui surat Keputusan kementerian Pertanian.

Era Sekarang :

Diantara era di atas masih berjalan namun ada lagi era Dimana tebu petani langsung dibeli oleh pabrik gula sifatnya transaksional (sistem beli putus) artinya tebu hasil panen petani dikirim ke pabrik gula ditimbang muncul angka berat timbangan langsung dibayar oleh pabrik gula dengan dasar hitungan sampling brik tebu pol tebu, pabrik sudah bisa menentukan harga.

Kelebihan sistem ini :

- *Petani menerima pembayaran lebih cepat*
- *Petani lebih dimudahkan karena sudah tidak ikut dalam penjualan hasilnya*

Kekurangan sistem ini :

- *Petani condong mengejar kuantitas mengabaikan kualitas*
- *Kemitraan sudah tidak menjadi acuan karena semua transaksional atau putus*
- *Peran organisasi petani terabaikan dan terhadap pembiayaan tebu lebih susah dilakukan*
- *Petani tidak terdidik lagi untuk melakukan budidaya tanaman tebu dengan baik dan benar*

A : Apakah jumlah petani semakin berkurang?

B : tidak juga, justru semakin bertambah karena pemerintah mencanangkan percepatan swasembada gula nasional sehingga menambah luas lahan dan jumlah tebu yang di tanam.

A : Menurut Bapak/Ibu, apakah anak muda tertarik menjadi petani?

B : tertarik, karena pertanian tebu dalam hal ini gula merupakan komoditi 9 bahan pokok yang menjadi kebutuhan vital dan belum tercukupi produksi dalam negeri sehingga kita masih mengimpor gula setiap tahun untuk pemenuhan kebutuhan nasional baik konsumsi langsung maupun industri sehingga secara Analisa usaha Adalah salah satu usaha pertanian yang menguntungkan karena hasilnya sangat dibutuhkan. Hal ini menjadi perhatian oleh generasi milenial dikarenakan supply and demand sangat diperlukan.

A : Apakah ada upaya berbagi pengalaman kepada generasi muda?

B : ada, industri gula sudah ada sejak nenek moyang dan era penjajahan belanda dengan berbagai pabrik di pulau jawa tentunya dari generasi ke generasi ini menjadi suatu perhatian khusus akan

keberlanjutan pabrik gula bahkan sekolah khusus tentang industri gula dan budidaya tanaman tebu sudah ada sejak jaman belanda dan berlanjut hingga sekarang. Ini Adalah sebagai wujud bahwa transfer pengetahuan atau pengalaman dari generasi sebelumnya ke generasi muda sudah terjadi bahkan pengembangan ilmu tentang gula secara global sangat luar biasa.

A : Apa keterampilan penting yang harus dipelajari petani muda?

B : Menurut saya, keterampilan yang harus di pelajari petani muda yaitu

- 1. ilmu dasar yaitu memahami pola budidaya tanaman tebu dengan mengenali kultur tanah, sumber air, varietas tebu, masa tanam, pemupukan, dan pengendalian hama.*
- 2. Membuat Analisa pendahuluan terhadap sasaran dan pembiayaan*
- 3. Membuat Analisa usaha terhadap satuan hektar luas tanam dengan semua komponen biaya terhadap sasaran produksi*
- 4. Mengetahui pola kemitraan baik mandiri maupun kelompok terhadap penyelesaian hasil akhir dari tanaman tebu dengan pabrik gula*

A : Hambatan terbesar bagi anak muda untuk bertani tebu?

B : Bertani tebu Adalah proses yang sangat rumit dan Panjang meskipun segala sesuatunya bisa di hitung dan pasti namun anak muda condong usaha yang instan sehingga kesabaran menjadi parameter mutlak.

A : Dukungan apa yang dibutuhkan agar petani muda berkembang?

B : Menurut saya dukungan yang dibutuhkan yaitu :

- 1. Motivasi untuk pemahaman terhadap semua prosesnya.*
- 2. Pendampingan Bertani dan pengawalan terhadap semua aplikasinya*
- 3. Pencatatan terhadap semua kegiatan baik pendanaan atau pembiayaan maupun pekerjaan dalam budidaya tanaman tebu*
- 4. Support permodalan dengan pendampingan perbankan*
- 5. Menanamkan rasa percaya diri bahwa menjalani prosesnya dengan benar akan berhasil menjadi petani yang berkembang*

3. Transkrip Nurdya Faiz

A : Andi Sepita Romandoni

B : Nurdya Faiz (Generasi Muda)

A : Selamat siang mas, terima kasih yaa sudah meluangkan waktu untuk wawancara siang hari ini

B : *Siang juga mas, iyaa sama sama*

A : Tolong jelaskan usia dan latar belakang pendidikan Anda?

B : *Saya berusia 22 tahun dengan latar belakang pendidikan di bidang manajemen, sehingga memiliki dasar dalam pengelolaan usaha meskipun belum secara khusus di bidang pertanian.*

A : Apakah memiliki pengalaman di bidang pertanian?

B : *Saya memiliki pengalaman di bidang pertanian, namun masih terbatas karena belum terlibat secara penuh dalam kegiatan pertanian.*

A : Bagaimana pandangan Anda terhadap profesi petani?

B : *Menurut saya, profesi petani adalah pekerjaan yang menyenangkan dan berpotensi menghasilkan pendapatan yang baik, bahkan lebih menarik dibandingkan pekerjaan kantoran yang cenderung monoton.*

A : Apakah pertanian tebu dianggap pekerjaan yang menjanjikan?

B : Pertanian tebu belum sepenuhnya bisa dikatakan menjanjikan, karena setiap tahun sering menghadapi berbagai kendala, terutama saat musim panen.

A : Apakah Anda tertarik menjadi petani tebu? Mengapa?

B : *Saya tertarik menjadi petani tebu karena ingin melanjutkan dan mengembangkan usaha yang sudah dijalankan oleh orang tua.*

A : Faktor apa yang mendorong atau menghambat minat tersebut?

B : *Faktor pendorong utama adalah dukungan dari ayah saya yang berpengalaman dan mampu membimbing dengan baik.*

A : Apakah Anda memiliki pengetahuan atau keterampilan pertanian?

B : *Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar di bidang pertanian, namun masih perlu banyak belajar dan pengalaman.*

A : Apakah anda tertarik menggunakan teknologi digital dalam pertanian?

B : *Saya tertarik menggunakan teknologi digital, tetapi masih membutuhkan proses penyesuaian dan pembelajaran lebih lanjut.*

A : Dukungan apa yang menurut anda paling butuhkan untuk menjadi petani?

B : *Saya membutuhkan dukungan dan bimbingan dari orang tua maupun lembaga terkait agar lebih percaya diri dan terarah dalam menjalankan usaha pertanian.*

A : Program seperti apa yang dapat menarik anak muda ke sektor tebu?

B : *Menurut saya, program yang menampilkan kisah sukses petani muda dan memberikan peluang nyata untuk berkembang akan lebih menarik bagi generasi muda.*

LAMPIRAN

	FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA Gedung Prof. Dr. Rer Peradindja Universitas Islam Indonesia Cendang Catur Depok Yogyakarta 55283 T. (0274) 881546, 885375 F. (0274) 882589 E. ibrahim@uii.ac.id W. ibrahim.uii.ac.id														
Nomor : 2698/Ka.ProdiMnj/60/Prodi.Mnj/XII/2024 Yogyakarta, 10 Desember 2024 Perihal : Permohonan Izin Magang															
Kepada Yth. Pimpinan Kepala Divisi SDMO SKK MIGAS Wisma Mulia, Jl. Gatot Subroto No.42, Lt. 35 Kuningan Barat, Mampang Prapatan Jakarta Selatan 12710															
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi Pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan izin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut : <table border="0"><tr><td>Nama</td><td>: Andi Sepita Romandoni</td></tr><tr><td>NIM</td><td>: 22311386</td></tr><tr><td>Alamat</td><td>: Jl. Cakra Negara, Dsn. Makarti Jaya RT/RW 07/01, Ds. Riam Durian, Kec. Kotawaringin Lama, Kab. Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah</td></tr><tr><td>Tempat/Tgl. Lahir</td><td>: 3 November 2003</td></tr><tr><td>Program Studi</td><td>: Manajemen</td></tr><tr><td>Jenjang</td><td>: Sarjana</td></tr><tr><td>Periode Magang</td><td>: 1 Maret 2025 - 1 Juli 2025</td></tr></table> Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Ketua Prodi Manajemen Program Sarjana 		Nama	: Andi Sepita Romandoni	NIM	: 22311386	Alamat	: Jl. Cakra Negara, Dsn. Makarti Jaya RT/RW 07/01, Ds. Riam Durian, Kec. Kotawaringin Lama, Kab. Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah	Tempat/Tgl. Lahir	: 3 November 2003	Program Studi	: Manajemen	Jenjang	: Sarjana	Periode Magang	: 1 Maret 2025 - 1 Juli 2025
Nama	: Andi Sepita Romandoni														
NIM	: 22311386														
Alamat	: Jl. Cakra Negara, Dsn. Makarti Jaya RT/RW 07/01, Ds. Riam Durian, Kec. Kotawaringin Lama, Kab. Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah														
Tempat/Tgl. Lahir	: 3 November 2003														
Program Studi	: Manajemen														
Jenjang	: Sarjana														
Periode Magang	: 1 Maret 2025 - 1 Juli 2025														

surat izin magang



SERTIFIKAT

MAGANG MANDIRI

SERTIFIKAT INI DIBERIKAN KEPADA :

ANDI SEPITA ROMANDONI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Telah menyelesaikan program Magang Mandiri di **PT Sinergi Gula Nusantara** pada **Divisi Strategi Bisnis dan Keberlanjutan** mulai tanggal 1 Februari s/d 31 Mei 2025 dengan hasil :
" **SANGAT MEMUASKAN** "

Surabaya, 31 Mei 2025

Direktur SDM & Teknologi Informasi
PT Sinergi Gula Nusantara

Affan Safiq

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Februari / 2025

Nama Instansi : PT Sinergi Gula Nusantara

Nama Mahasiswa : Andi Sepita Romandoni

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	03/02/2025	08.00 – 17.00	Perkenalan lingkungan serta budaya perusahaan
2	04/02/2025	08.00 – 17.00	Mempelajari buku outlook tentang perkebunan tebu
3	05/2/2025	08.00 – 17.00	Menganalisis Perpres nomor 40 tahun 2023 Menganalisis Permenko nomor 8 tahun 2024
4	06/02/2025	08.00 – 17.00	Mencari informasi tentang industri gula dari hulu ke hilir
5	07/02/2025	08.00 – 15.30	Senam pagi dan Ikut serta dalam pembuatan konten event SSF (SGN Sport Festival)
6	08/02/2025		Libur hari sabtu
7	09/02/2025		Libur hari minggu
8	10/02/2025	08.00 – 17.00	Menggali informasi mengenai proses on-farm
9	11/02/2025	08.00 – 17.00	Mencari informasi mengenai proses off-farm dan tata niaga gula
10	12/02/2025	08.00 – 17.00	Memahami materi tentang tata niaga gula
11	13/02/2025	08.00 – 17.00	Mempersiapkan materi yang akan digunakan untuk presentasi
12	14/02/2025	08.00 – 15.30	Senam pagi dan Presentasi materi on farm, off farm, dan tata niaga gula
13	15/02/2025		Libur hari sabtu
14	16/02/2025		Libur hari minggu

15	17/02/2025	08.00 – 17.00	Penginputan program kerja optimalisasi aset perusahaan
16	18/02/2025	08.00 – 17.00	Penginputan program kerja optimalisasi aset perusahaan
17	19/02/2025	08.00 – 17.00	Penginputan program kerja optimalisasi aset perusahaan
18	20/02/2025	08.00 – 17.00	Penginputan program kerja optimalisasi aset perusahaan
19	21/02/2025	08.00 – 15.30	Senam pagi dan Pengecekan data program kerja optimalisasi aset perusahaan
20	22/02/2025		Libur hari sabtu
21	23/02/2025		Libur hari minggu
22	24/02/2025	08.00 – 17.00	Pengecekan data program kerja optimalisasi aset perusahaan
23	25/02/2025	08.00 – 17.00	Mengikuti kegiatan Tarhib Ramadhan di perusahaan
24	26/02/2025	08.00 – 17.00	Pemetaan area PG Sragi
25	27/02/2025	08.00 – 17.00	Pemetaan area PG Mojo
26	28/02/2025	08.00 – 15.30	Senam pagi dan Pemetaan area PG Purwodadi

Catatan dari supervisor:

SUDAH SMC, PELAKSANA PELAKSANA 90/2022

Surabaya, 03 Maret 2025



(Mahasiswa)



(Supervisor)

daftar hadir magang februari

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Maret / 2025

Nama Instansi : PT Sinergi Gula Nusantara

Nama Mahasiswa : Andi Sepita Romandoni

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	01/03/2025		Libur hari sabtu
2	02/03/2025		Libur hari minggu
3	03/03/2025	07.30 – 15.30	Pemetaan bangunan PG Modjopanggung
4	04/03/2025	07.30 – 15.30	Melanjutkan Pemetaan bangunan PG Modjopanggung
5	05/03/2025	07.30 – 15.30	Pemetaan bangunan PG Rendeng
6	06/03/2025	07.30 – 15.30	Melanjutkan Pemetaan bangunan PG Rendeng
7	07/03/2025	07.30 – 11.30	Pemetaan bangunan PG Pesantren Baru
8	08/03/2025		Libur hari sabtu
9	09/03/2025		Libur hari minggu
10	10/03/2025	07.30 – 15.30	Melanjutkan Pemetaan bangunan PG Pesantren Baru
11	11/03/2025	07.30 – 15.30	Pemetaan bangunan PG Kremboong
12	12/03/2025	07.30 – 15.30	Melanjutkan Pemetaan bangunan PG Kremboong
13	13/03/2025	07.30 – 15.30	Pemetaan bangunan PG Prajekon

14	14/03/2025	07.30 – 11.30	Melanjutkan Pemetaan bangunan PG Prajekon
15	15/03/2025		Libur hari sabtu
16	16/03/2025		Libur hari minggu
17	17/03/2025	07.30 – 15.30	Memahami dasar dan konsep utama perpres nomor 40 tahun 2023
18	18/03/2025	07.30 – 15.30	Mencari materi atau sumber yang terkait dengan perpres tersebut
19	19/03/2025	07.30 – 15.30	Memperdalam materi atau sumber yang sudah di dapatkan
20	20/03/2025	07.30 – 15.30	Membuat catatan berdasarkan materi yang telah di pelajari
21	21/03/2025	07.30 – 11.30	Mulai menyusun laporan bulanan berdasarkan materi dan pengalaman yang telah di dapatkan
22	22/03/2025		Libur hari sabtu
23	23/03/2025		Libur hari minggu
24	24 - 31/03/2025		Libur hari raya idul fitri

Catatan dari supervisor:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

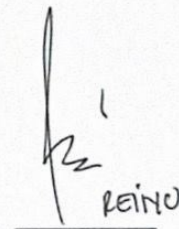
.....

.....

.....

Surabaya, 21 Maret 2025


(Mahasiswa)

 REINO Arip.
(supervisor)

daftar hadir magang maret

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: April / 2025

Nama Instansi : PT Sinergi Gula Nusantara

Nama Mahasiswa : Andi Sepita Romandoni

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	1-13/04/2025		Libur Hari Raya Idul Fitri
2	14/04/2025	08.00 – 17.00	Melanjutkan menyusun laporan tengah
3	15/04/2025	08.00 – 17.00	Melanjutkan menyusun laporan tengah
4	16/04/2025	08.00 – 17.00	Melanjutkan menyusun laporan tengah
5	17/04/2025	08.00 – 17.00	Melanjutkan menyusun laporan tengah
6	18/04/2025		Libur Jumat Agung
7	19/04/2025		Libur Hari Sabtu
8	20/04/2025		Libur Hari Minggu
9	21/04/2025	08.00 – 17.00	Zoom antara Dosen Pembimbing dengan SPV
10	22/04/2025	08.00 – 17.00	Mencari referensi judul untuk laporan akhir
11	23/04/2025	08.00 – 17.00	Mencari referensi judul untuk laporan akhir
12	24/04/2025	08.00 – 17.00	Mencari sumber referensi laporan akhir
13	25/04/2025	07.30 – 11.30	Mencari sumber referensi laporan akhir

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Mei / 2025

Nama Instansi : PT Sinergi Gula Nusantara

Nama Mahasiswa : Andi Sepita Romandoni

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	1/05/2025	07.30 – 17.00	Libur hari buruh
2	2/05/2025	07.30 – 12.30	Menelusuri materi tentang industri gula
3	3/05/2025		Libur hari sabtu
4	4/05/2025		Libur hari minggu
5	5/05/2025	07.30 – 17.00	Menelusuri materi tentang industri gula
6	6/05/2025	07.30 – 17.00	Mulai penyusunan proposal ringkas
7	7/05/2025	07.30 – 17.00	Mulai penyusunan proposal ringkas
8	8/05/2025	07.30 – 17.00	Mulai penyusunan proposal ringkas
9	9/05/2025	07.30 – 12.30	Mulai penyusunan proposal ringkas
10	10/05/2025		Libur hari sabtu
11	11/05/2025		Libur hari minggu
12	12/05/2025		Libur hari raya waisak
13	13/05/2025		Libur hari raya waisak
14	14/05/2025	07.30 – 17.00	Mencari informasi tentang petani muda
15	15/05/2025	07.30 – 17.00	Mencari informasi tentang petani muda
16	16/05/2025	07.30 – 12.30	Memperdalam materi yang di dapatkan

17	17/05/2025		Libur hari sabtu
18	18/05/2025		Libur hari minggu
19	19/05/2025	07.30 – 17.00	Bimbingan dengan dosen pembimbing
20	20/05/2025	07.30 – 17.00	Revisi proposal ringkas
21	21/05/2025	07.30 – 17.00	Revisi proposal ringkas
22	22/05/2025	07.30 – 17.00	Revisi proposal ringkas
23	23/05/2025	07.30 – 12.30	Revisi proposal ringkas
24	24/05/2025		Libur hari sabtu
25	25/05/2025		Libur hari minggu
26	26/05/2025	07.30 – 17.00	Persiapan ke pabrik gula
27	27/05/2025	07.30 – 17.00	Persiapan ke pabrik gula
28	28/05/2025	07.30 – 17.00	Kunjungan Pabrik Gula Soedhono Ngawi

.....

.....

.....

.....

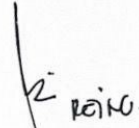
.....

.....

.....

Surabaya, 28 Mei 2025


(Mahasiswa)


(supervisor)

daftar hadir magang Mei

LAMPIRAN DOKUMENTASI MAGANG

PROGRAM KERJA OPTIMALISASI ASET PT SINERGI GULA USANTARA
TAHUN 2025

Entitas	Klasifikasi Optimalisasi Aset	No	Obyek Kerjasama	Lokasi (Unit/Jalan/Kebun/Kabupaten/Provinsi)	Pengelolaan Usaha	Skema Kerja Sama	Mitra / Calon Mitra	Bidang Usaha	Luas Kerja (m)
PT SGN	Core	1							
	Non-Core			Jumlah					
		1	ATM BNI	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	BNI	Industri lainnya	
		2	WM. Pades Gemes	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Ari Widyanto	UMKM	
		3	WM. Omah Carlonah	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Susiana	UMKM	
		4	Yemah Semaja	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Muhammad	UMKM	
		5	Angkringan Gukosa	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Defvi Indriana Sh	UMKM	
		6	Emplasement PG Sragi	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Sukanto	UMKM	
		7	Emplasement PG Sragi	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Kusrawi	UMKM	
		8	Emplasement PG Sragi	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Mila Soleha	UMKM	
		9	Lahan Comal Baru	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Agus Turmudli	Pertanian	2
		10	Lahan Comal Baru	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	Sumarno	Pertanian	
		11	Lahan Comal Baru	PG Sragi	Strategic Partnership	Sewa	T Vito Bumi Perm	Pertanian	
		12	Sewa Lahan ex Raliban	PG Taskmadu	Strategic Partnership	Sewa	anen Mitro Wiyor	Pertanian	
		13	Sewa Lahan ex Raliban	PG Taskmadu	Strategic Partnership	Sewa	Sutarnan	Pertanian	
		14	Sewa Lahan ex Raliban	PG Taskmadu	Strategic Partnership	Sewa	Suparni	Pertanian	
		15	RD KONGAN 135 A (162) - RT	PG Taskmadu	Strategic Partnership	Sewa	Arip Wibowo	Industri lainnya	
		16	RD KONGAN no 159 A	PG Taskmadu	Strategic Partnership	Sewa	Eko Donyanto	Industri lainnya	

