**MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN LUMBUNG PANGAN SELAMA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN MALANG**

**1Cakti Indra Gunawan, 2Agnes Quartina Pudjiastuti, 3Yulita**

1Universitas Tribhuwana Tunggadewi, *Email* :cakti.gunawan@gmail.com

2Universitas Tribhuwana Tunggadewi. *Email* : agnespudjiastuti@yahoo.com

3Universitas Widyadharma Pontianak. *Email* : yulitaputrikumpot@gmail.com

**ABSTRACT**

**Purpose :** This study aims to describe the human resource management model in managing food barns during the Covid-19 pandemic in Malang Regency. **Methods** : The research method uses a literature review study design or a comparison of various literatures including journals, books, and other sources. **Analysis data :** The data analyzed using a qualitative descriptive approach. **Result and discussions** : The results of the study indicate that there is a human resource management model in the management of food barns based on information technology, by integrating 4 elements such as the government, the private sector, farmers, as well as local communities and customs. **Conclusion** : The integration and involvement of 4 elements with Information Technoogy is very important in realizing a good human resource management model in the management of barns at Covid-19 era in Malang Regency.

***Keywords*** : *Management, Human resources, Food barn, Information technology*

**ABSTRAK**

**Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan selama masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Malang. **Metode** : Metode penelitian menggunakan desain studi *literature review* atau komparasi berbagai literatur yang meliputi jurnal, buku, dan sumber lain. **Analisis Data** : Data dianalisis dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif. **Hasil dan diskusi** : Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat model manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan berbasiskan teknologi informasi, dengan mengintegrasikan 4 elemen yaitu pihak pemerintah, pihak swasta, para petani, serta masyarakat dan adat setempat. **Kesimpulan :** Integrasi dan keterlibatan 4 elemen didukung teknologi informasi sangat penting dalam mewujudkan model manajemen sumber daya manusia yang baik dalam pengelolaan lumbung pangan selama pandemi Covid-19 di Kabupaten Malang.

***Kata kunci*** : *Manajemen, Sumber daya manusia, Lumbung pangan, Teknologi informasi.*

# PENDAHULUAN

Menurut Setiawati *et al* (2020), realitas pengelolaan pangan di Indonesia mengalami pasang surut sesuai dengan kondisi rezim atau era pemerintahan masing-masing pengampu negara. Sebagai contoh di era Presiden Soeharto, pengelolaan lumbung pangan didukung oleh profesionalitas manajemen sumber daya manusia mulai tingkat paling rendah yaitu desa, hingga pusat pemerintahan. Sejalan dengan pernyatan Setiowati (2015) di masa orde baru, apabila ada kekurangan stok bahan pangan di suatu wilayah secara otomatis era Presiden Soeharto melibatkan seluruh kekuatan militer yang dinamakan dengan ABRI Masuk Desa.

Nashir (2015) menyatakan bahwa di era reformasi, pengelolaan manajemen lumbung pangan masih bersifat parsial. Artinya antara Kementerian dengan pemangku wilayah desa dan daerah masih belum terhubung seperti era sebelumnya. Namun kelebihannya di era reformasi, setiap daerah memiliki otonomi daerah yang dapat mengembangkan pengelolaan pangan secara lebih fleksibel dan energik. Tanpa harus menunggu keputusan dari pemerintah pusat. Sependapat dengan Sastradipraja dan Sulaswatty (2015) bahwa di beberapa sisi terdapat kekurangan manajemen sumber daya manusia atau para pengelola lumbung pangan di setiap daerah. Kekurangan tersebut antara lain terputusnya rantai komando dari pusat ke daerah atau tidak terkoordinasi dengan maksimal orang-orang yang mengelola lumbung tersebut. Dengan demikian, ada *lack of distribution* bahan pangan.

Dari berbagai literatur terutama masalah pembangunan pertanian adalah mengatasi masalah kekurangan pangan dan kemiskinan melalui peningkatan ketersediaan pangan (Sawitri dan Sudarma, 2017). Upaya yang dapat dilakukan adalah penguatan cadangan pangan masyarakat dengan melakukan revitalisasi dan pengembangan lembaga penyimpanan pangan. Berdasarkan data BPS (2020) sejak pandemi Covid-19, pertumbuhan ekonomi berdampak negatif pada sektor pertanian yang hanya mampu tumbuh 0,02% per tahun. Oleh karena itu, diperlukan cadangan intervensi
yang diperlukan.

Selain itu, Rifa’i et al (2018) mengungkapkan bahwa upaya pemerintah untuk memberdayakan pangan melalui penyediaan lumbung pangan nasional belum maksimal. Daerah penopang pangan nasional belum memberdayakan ketersediaan pangan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan berdampak besar pada rantai pangan nasional, kelaparan, pangan dan kemunduran nasional. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk mendukung kajian manajemen sumber daya manusia.

Sehingga, peneliti tertarik dengan kajian manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan khususnya di era Covid-19. Dimana kajian model terbaru dalam pengelolaan lumbung pangan masih jarang dilakukan oleh peneliti lainnya, antara lain manajemen sumber daya manusia antara lain Mohan (2016), Muke (2017), Waridin (2018), Zhu (2020), dan Mamua (2020). Hal ini dapat dikatakan sebagai *lack of knowledge*, sehingga diharapkan kontribusi penelitian ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan bagi kajian manajemen sumber daya manusia dan bahan pangan.

# METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu menggunakan kajian literatur (*literature review study*) dimana peneliti mengkomparasikan berbagai sumber dari jurnal, buku, dan sumber-sumber lainnya. Setelah dianalisis dengan metode triangulasi data yaitu memilih data, memverifikasi, dan menyimpulkan, maka keseluruhan literatur yang dipilih dan sumber-sumber informasi dari data sekunder sesuai dengan topik
yang dibahas.

Tinjauan literatur berdasarkan bahan yang diterbitkan yang memberikan pemeriksaan literatur terbaru atau saat ini. Dapat mencakup berbagai mata pelajaran di berbagai tingkat kelengkapan dan kelengkapan (Myers, 2019). Penelitian ini menggunakan metode literature review sebagai strategi penelitian. *Literature review* adalah penelitian berdasarkan kajian atau kritik terhadap topik dan masalah penelitian berdasarkan penelitian sebelumnya, laporan penelitian berdasarkan perspektif kritis dan identifikasi topik dalam mengembangkan ide (Brouard, 2020).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder berdasarkan hasil penelitian yang dipublikasikan dalam bentuk buku atau artikel jurnal. Data penelitian ini diambil dari jurnal Internasional dan Indonesia periode 2016-2021.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan Selama Pandemi Covid-19*

Lumbung pangan dinilai efektif dalam mengatasi kerawanan pangan masyarakat di daerah rawan pangan kronis, namun belum cukup untuk mengatasi kerawanan pangan transien karena kondisi yang tidak menguntungkan kejadian tak terduga seperti bencana dan ketidakstabilan harga. Untuk mengatasi kerawanan pangan transien diperlukan penyediaan cadangan pangan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Namun, kualitas sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan (Riptanti, 2017)

Dalam pengelolaan lumbung pangan, ada beberapa aspek yang menjadi dasar untuk mendukung keberlanjutan pelaksanaannya. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang menjadi tumpuan pendukung untuk mengarahkan dan menjadi perangkat kelembagaan dengan peran yang dijelaskan oleh Mohan (2016) yaitu membangun dan memelihara sistem dan prosedur perencanaan program yang terstruktur.

Peran sumber daya manusia penting dalam pelaksanaan lumbung sebagaimana dijelaskan oleh Mardiyati dan Natsir (2017). Selama masa pandemi Covid-19, terjadi perubahan perilaku sumber daya manusia yang berdampak pada hasil kegiatan. Fenomena ini menyebabkan kurangnya sumber daya manusia yang optimal dalam hal administrasi modern dan manual. Hal ini didukung oleh penelitian Gunawan (2020) bahwa pada masa krisis pangan akan terjadi pergeseran perilaku makroekonomi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam pengelolaan negara. Perlu penanganan lebih lanjut untuk menjaga kinerja manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pendukung program.

Menghadapi era new normal, diperlukan transisi dalam optimalisasi sumber daya manusia pengelola lumbung pangan, sejalan dengan penelitian Sahusilawane (2021) bahwa penanganan kelangkaan pangan tidak hanya terkait dengan aspek langsung di bidang produksi dan suplai pangan. Untuk itu diperlukan elemen pendukung terutama ketersediaan infrastruktur dan peningkatan sumber
daya manusia.

*Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Lumbung Pangan*

Kajian yang lebih mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia di lumbung dinilai masih belum maksimal dibahas, sehingga diperlukan intervensi khusus sebagai bentuk implementasi peningkatan efektivitas. Seperti dilansir GSMA (2019), rekomendasi perlu diberikan oleh pemerintah untuk meminimalkan dampak negatif pandemi terhadap ekonomi pedesaan.

Usulan yang diajukan bertujuan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia agar lebih produktif, efektif, dan andal dalam mengelola lumbung pangan. Strategi yang dilakukan dalam Pengembangan Lumbung Pangan Masyarakat adalah memberikan dukungan fasilitasi kegiatan berupa pelatihan, pendampingan, sosialisasi, dan monitoring evaluasi untuk memperkuat kemampuan kelompok dalam menyediakan dan mengelola cadangan pangan, sehingga mudah dijangkau dan tersedia setiap saat bagi para anggotanya secara berkesinambungan (Sima, 2020).

Peran sumber daya manusia di lumbung pangan dapat ditingkatkan dengan pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan ini berguna untuk mengidentifikasi kemampuan setiap individu sebagai upaya ekonomi produktif yang berkelanjutan (Dissanayake, 2020). Pelatihan dilakukan provinsi kepada kelompok dalam rangka pemberdayaan untuk meningkatkan kapasitas kelompok dalam pengelolaan pengelolaan lumbung. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan serta menciptakan nilai lebih bagi perusahaan (Azizi, 2021).

*Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan*

Adapun model manajemen yang diusulkan dalam pengelolaan lumbung pangan di Kabupaten Malang terbagi menjadi 4 elemen. Pertama, elemen kehadiran pemerintah. Kedua, keterlibatan pihak swasta. Ketiga, keterlibatan para petani. Keempat, dukungan tokoh masyarakat dan adat setempat. Pemerintah mendukung secara aktif memberikan pelatihan penggunaan teknologi informasi bagi para pengelola lumbung pangan di setiap desa atau kecamatan yang akan menggunakan sistem informasi sebagai sarana pengelolaan lumbung pangan yang terintegrasi. Sehingga di satu Kabupaten Malang, seluruh wilayah kecamatan dan desa dapat dipantau eksistensi lumbung pangan tersebut. Termasuk produktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang mengelola lumbung pangan. Kedua, pihak swasta memberikan kontribusi dalam pendanaan pembuatan tempat lumbung pangan yang lebih permanen, sehingga mampu mengatasi permasalahan pangan dalam jangka waktu yang lama. Adapun bantuan tersebut dapat berupa material bangunan atau dana untuk proses pembuatan lumbung pangan. Ketiga, petani dapat memberikan dukungan berupa pengelolaan lumbung pangan di setiap desa berupa tabungan beras atau padi yang dititipkan di lumbung pangan untuk keperluan ketahanan pangan saat covid-19. Di samping itu, petani yang ditunjuk mengelola lumbung pangan harus belajar teknologi informasi untuk memahami sistem pengelolaan lumbung pangan secara terintegrasi. Keempat, peran masyarakat dan adat setempat atau kearifan lokal merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendukung keberlangsungan pengelolaan lumbung pangan di setiap desa. Sebagai contoh tokoh masyarakat di desa tersebut ikut menjaga, membangun, dan memelihara lumbung pangan tersebut selama
Covid-19.

Dari uraian di atas, dapat dibuat model manajemen sumberdaya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan adalah sebagai berikut :

**Gambar 1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan di Kabupaten Malang**

Hasil analisis menunjukkan bahwa aktor utama dalam program pemberdayaan masyarakat adalah masyarakat diikuti oleh pemerintah daerah, akademisi. Aktor yang berkontribusi membantu mereka untuk menjaga keberlanjutan dan memelihara proyek yang dibangun oleh pemerintah secara aktif (Waridin, 2018). Itulah alasan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, diperlukan pendampingan pemerintah daerah untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh Gunawan (2020) bahwa pemerintah desa meminta bantuan kepada pemerintah pusat dalam penyediaan sumber daya manusia.

Kolaborasi antara sektor publik dan swasta tampaknya menjadi beberapa kunci keberhasilan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia di sektor pertanian (Rozaki, 2020). Untuk itu, saran yang dapat diberikan sebagai bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung, antara lain 2 jenis intervensi di bawah ini.

*Teknologi Informasi untuk Mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia*

Teknologi informasi akan menjadi solusi yang lebih baik untuk masalah selama pelatihan karyawan dan kemampuan manusia yang digabungkan dan dengan demikian mengembangkan dan meningkatkan produktivitas (Wahaj, 2021). Melalui teknologi informasi suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan capacity building secara lokal dan dapat melatih stafnya dari luar negeri juga melalui IT (Matriskova, 2020).

Ada minat yang cukup besar dalam pelatihan dan pendidikan lebih lanjut untuk memperoleh sistem manajemen sumber daya manusia yang inovatif yang ada saat ini. Karena teknologi baru membawa persyaratan keterampilan baru, perusahaan selalu mempertimbangkan beberapa hal berupa kebutuhan pelatihan mereka saat merencanakan karyawan mereka (Zarqan, 2017).

Oleh karena itu, profesionalisme sumber daya manusia memainkan peran yang mendukung dan mendukung dalam transformasi, tetapi juga bertanggung jawab untuk mempertahankan karyawan dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka (Parry & Battista, 2019). Tidak hanya pelatihan ulang tenaga kerja atau kualifikasi lebih lanjut yang penting, ketahanan juga harus menjadi prioritas strategis perusahaan (Van der Lippe & Lippényi, 2019; Kirby, 2020). Selain itu, kesejahteraan dan kesehatan karyawan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Tidak hanya itu, menggabungkan pekerjaan dan kehidupan pribadi saat bekerja jauh dari rumah dapat menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh para talent (Peasley, Hochstein, Britton, Srivastava, dan Stewart, 2020).

# KESIMPULAN

Model manajemen sumberdaya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan melibatkan 4 unsur yaitu pemerintah, swasta, petani dan tokoh masyarakat atau adat setempat.

Model tersebut didukung oleh sistem informasi teknologi yang dapat diakses setiap saat secara mudah dan transparan, sehingga memudahkan pemantauan lumbung pangan dan pengelolaannya selama pandemi Covid-19 di Kabupaten Malang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azizi, M. *R.,* Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon* 7 (2021). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e072333>

BPS. (2020). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan I-2020, No. 39/05/Th. XXIII, 5 Mei 2020. Jakarta: Badan Pusat Statistik RI.

Brouard, François. (2020). Note on Literature Review. Sprott School of Business. Carleton University

Dissanayake, Kumudinei. (2020). Encountering COVID-19: Human Resource Management (HRM) Practices in a Pandemic Crisis. *Colombo Journal of Multi-Disciplinary Research*. 5 (1). 10.4038/cjmr.v5i1-2.52.

GSMA AgriTech Programme. (2021). COVID-19: Accelerating the Use of Digital Agriculture.

Gunawan, C.I. (2020). Lumbung Pangan Gratis Model Cakti Solusi Kelangkaan Pangan dan Chaos Dunia. CV. IRDH. Malang

Kirby, S. (2020, June 2). 5 ways COVID-19 has changed workforce management. Retrieved July 2020, from World Economic Forum: https://www.weforum.org/agenda/2020/06/covid-homeworking-symptom-of-changing-face-ofworkforce-management/?fbclid=IwAR1wUy7\_wQ6cKr\_5ZN.

Mamua, A., Rakhmat, Yunus. (2020). Policy Model Implementation for Village Community Empowerment in Community Empowerment In Rural Infrastructure Development Program. *International Journal of Innovation*, 10 (12).

Mardiyati,S dan Natsir, M. (2017). Revitalization Model of Community Granary Institutional as Strengthening of Food Self-Sufficiency in Takalar District. *International Journal of Science and Research (IJSR).* 6 (8). Hal. 1795-1800

Martiskova, P.; Svec, R. (2020). Digital Era and Consumer Behavior on the Internet. In Digital Age: Chances, Challenges and Future; Ashmarina, S.I., Vochozka, M., Mantulenko, V.V., Eds.; Springer: Berlin/Heidelberg, Germany, 2020; pp. 92–100.

Muke, Anil. (2017). Use of Advance technology in developing smart villages. *IJRESTs*. 03. 1-6.

 Myers, M. (2019). Qualitative research in business and management (3rd ed.). Sage.

Nashir, A.K. (2015). Politik Kebijakan Pangan Nasional dalam Era Otonomi dan Globalisasi. *Jurnal Kajian Lemhanas RI*, 22. 25-37.

Parry, E., & Battista, V. (2019). The impact of emerging technologies on work: a review of the evidence and implications for the human resource function [version 1; peer review: 2 approved, 1 approved with reservations]. *Emerald Open Research*. 1(5)

Peasley, M. C., Hochstein, B., Britton, B. P., Srivastava, R. V., & Stewart, G. T. (2020). Can’t leave it at home? The effects of personal stress on burnout and T salesperson performance . *Journal of Business Research* (117), 58-70.

Rifa’i, M., Fembriarti, E.P., Indah, N. (2018). Kinerja Lumbung Pangan Dalam Mendukung Ketersediaan Pangan Rumah Tangga Di Kabupaten Pringsewu. *JIIA*, 6 (1), 1-8.

Riptanti, Erlyna & Qonita, Suprapti. (2017). The Development of Sustainable Community Food Barn in Wonogiri Regency, Central Java, Indonesia. Asian Journal of Applied Sciences. 5. 10.24203/ajas.v5i2.4477.

Rozaki, Zuhud. (2020). COVID-19, Agriculture, and Food Security in Indonesia. *Reviews in Agricultural Science*. 8. 243-260. 10.7831/ras.8.0\_243.

Sahusilawane, J.F. and A M Sahusilawane. (2021). Food security among pandemic covid 19. IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci. 883 012045.

Sastradipraja, D dan Sulaswatty, A. (2015). Pendampingan Petani dalam Upaya Peningkatan Produksi Beras Mendukung Ketahanan Pangan Nasional. *Jurnal Kajian Lemhanas RI*, 22. 4-24.

Sawitri, W., Sudarma. (2017). Lumbung Pangan Sebagai Upaya Menjaga Ketahanan Pangan di Kabupaten Tabanan.

Setiawati, T.W., Mardjo., Tutut, F.M.P. (2020). Politik Hukum Pertanian Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty of Law Universitas Islam Indonesia* 26 (3). 585-608.

Sima, Violeta., Gheorghe, I. G., Subic, K., Nancu, D. (2021). Influences of The Industry 4.0 Revolution on The Human Capital Development and Consumer Behavior: A Systematic Review. Sustainability 2021, 13(23), 12987; <https://doi.org/10.3390/su132312987>

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019). Co‐workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1),
60-79.

Wahaj, Haji. (2021). Human Resources Management and Information Technology: An Overview of Developing Countries.

Waridin, Atika Dzulkhijiana, Izza Mafruhah. (2018) . Community Empowerment In Rural Infrastructure Development Program. *Economic Joural of Emerging Markets. Universitas Islam Indonesia.* DOI: <https://doi.org/10.20885/ejem.vol10.iss1.art2>

Zarqan, I. A., Sukarni. (2017). Human Resource Development in The Era of Technology; Technology’s Implementation for Innovative Human Resource Development. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 3 (10).

Zhu, Shaohua. (2020). Human Resource Management Strategy and New Mode of Internet Plus in COVID-19 *E3S Web of Conferences. School of Humanities and Economic Management, China Agricultural University, Beijing, China*. doi.org/10.1051/e3sconf/20202180104 .