

POLA KOMUNIKASI DALAM PENGEMBANGAN MODAL MANUSIA DAN SOSIAL PERTANIAN

Retno Sri Hartati Mulyandari¹ dan Sumardjo²

ABSTRACT

The limited of agricultural human capital and social capital capacity are the causes of limited ability of accessing Indonesian agricultural to face the global competition. The low farmer education level causing limited farmers capacity in information management and technology adoption resulting the low product quality. At the extension level, these problems are limited extension workers availability in quantities and qualities. Besides the low of basic capability, the most of extension workers do not have adequate mental capacity, especially related to integrity, communication skills, morally and ethic capacity. At the policy makers level, still many areas which the institutions have not yet mapping of agriculture resource in area comprehensively and have careful in making its exploiting concept. Besides owning high technical ability, agriculture human resource as being capital and social resource also have a quality of adequate mentally and spiritual, and also have share values, rules, personal relationships, trust, and common sense about community responsibilities. To be agricultural sector gain strength in supporting national development, agricultural sector need an appropriate communication pattern for supporting the agricultural human resource improvement at each agricultural development level. Communication pattern that to improve the agricultural human and social capital base on the convergen-interractional communication pattern through knowledge sharing model. This model is appropriate to both human resource at agricultural staff and farmers level. Through information and communication technology (ICT) application and proactive role within various institutions in Ministry of Agriculture, effort to realize agriculture information network reach farmer storey level can be realized.

Key words: *communication patterns, human capital, social capital, agricultural resources, agricultural development, agricultural capacity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu bangsa. Dalam menyongsong era globalisasi dan era informasi, setiap bangsa memerlukan SDM yang memiliki keunggulan yang prima, yaitu manusia yang memiliki kualitas di samping menguasai iptek juga harus memiliki sikap mental dan *soft skill* sesuai dengan kompetensinya. SDM yang besar harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Oleh karena itu, berbagai keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus dibekalkan kepada SDM sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan menyiapkan SDM, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat.

Salah satu kendala yang dihadapi sektor pertanian adalah keterbatasan jumlah dan kualitas SDM bidang pertanian. Rendahnya tingkat pendidikan petani menyebabkan kemampuan dalam menyerap informasi dan mengadopsi teknologi relatif sangat terbatas sehingga menghasilkan produk yang berkualitas rendah. Rendahnya tingkat pengetahuan dan keterampilan petani berakibat pada rendahnya kemampuan petani dalam mengelola usahanya sehingga tidak dapat berkembang dengan baik dan rata-rata pendapatan menjadi rendah (Awang 2008). Rendahnya kemampuan petani dalam bekerja sama dan kurangnya motivasi untuk meningkatkan mutu/nilai tambah produk yang dihasilkannya memperburuk rendahnya kinerja pembangunan pertanian secara keseluruhan.

Pada tingkat penyuluhan, ketersediaannya di lapangan juga sangat terbatas jumlah dan kualitasnya. Selain kemampuan dasar yang masih rendah, sebagian besar penyuluhan juga belum memiliki kapasitas mental yang memadai, khususnya terkait dengan integritas, kemampuannya

¹ Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (retnoshm@yahoo.com)

² Kepala Pusat Kajian Resolusi Konflik dan Pemberdayaan LPPM-IPB (assoka252@yahoo.com)

dalam berkomunikasi, serta kapasitas moral dan etika. Adapun di tingkat pengambil kebijakan, masih banyak instansi daerah yang belum mampu memetakan sumber daya pertanian di daerah secara komprehensif dan memiliki kecermatan dalam membuat konsep pemanfaatannya. Keperluan SDM pertanian yang berkualitas, khususnya yang mampu memahami karakter pelaku pembangunan pertanian di lapangan (petani) menjadi sangat penting, dikarenakan arah pengembangan pertanian dalam konsep revitalisasi bersifat pendekatan partisipatif lokal. "*Think globally, act locally*" (berfikir secara global dan bertindak sesuai dengan kondisi lokal) diharapkan dapat diimplementasikan oleh aparatur pertanian dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu, pola komunikasi dalam mendukung peningkatan kapasitas SDM pertanian dalam kapasitasnya sebagai *human capital* dan *social capital* yang berkualitas perlu dirumuskan sehingga dapat meningkatkan kinerja pembangunan nasional secara keseluruhan.

Permasalahan

Rendahnya kapasitas SDM pertanian merupakan salah satu penyebab kurang mampunya pertanian Indonesia dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, agar sektor pertanian semakin kuat dalam mendukung pembangunan nasional, diperlukan pola komunikasi yang tepat untuk mendukung peningkatan kapasitas SDM pertanian di setiap lini pembangunan pertanian. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat beberapa permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana teori dan pendekatan pengembangan SDM dalam konsep SDM sebagai *human capital* dan *social capital*?
2. Bagaimana kriteria kualitas modal manusia dan sosial pertanian yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pembangunan nasional?
3. Pola komunikasi yang bagaimana yang mampu mendukung peningkatan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian agar mampu mendukung kinerja pembangunan nasional?

Tujuan

Kajian ini disusun dengan tujuan untuk:

1. Mempelajari teori dan pendekatan pengembangan SDM pertanian dalam konsep SDM sebagai *human capital* dan *social capital*;
2. Menganalisis kriteria modal manusia dan sosial pertanian yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja pembangunan nasional;
3. Merumuskan pola komunikasi untuk mendukung peningkatan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian di setiap lini pembangunan pertanian.

KAJIAN TEORITIS

Modal Manusia dan Sosial

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM juga dapat diartikan sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

SDM adalah kekayaan lembaga/institusi yang menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas lembaga. Program yang cemerlang atau sarana prasarana yang canggih tidak akan memberikan manfaat yang berarti bagi lembaga apabila tidak didukung oleh ketersediaan SDM yang berkualitas. Sebagai manusia, SDM memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku tertentu yang

melandasi motivasi, sikap, loyalitas, pemahaman peran, komitmen dan kepuasannya dalam bekerja (Istijanto 2008).

Konsep SDM menjadi landasan dalam merancang berbagai strategi pengembangan manusia. Banyak nama proyek dan program dalam pembangunan menggunakan frasa "pengembangan SDM." Dalam konsep SDM ini, diasumsikan bahwa manusia dapat dikembangkan sebagai individu demi individu. Jika individu-individu dalam masyarakat berpendidikan baik, sehat dan memiliki motivasi tinggi; maka diyakini akan mampu mendorong perubahan. Konsep SDM tersebut masih mengandung kelemahan karena manusia lebih dipandang sebagai obyek ekonomi, atau sebagai kapital agar ekonomi suatu perusahaan (maupun sebuah wilayah) berkembang. Agar manusia dapat dilihat secara lebih utuh, maka satu lagi alat yang dibutuhkan adalah menambahkan konsep "*social capital*" (modal sosial). Hanya dengan memadukan konsep *human capital* dan *social capital*, maka analisis kita kepada manusia menjadi lengkap, karena keduanya sesungguhnya saling melengkapi. Jika konsep *human capital* merupakan hasil dari pemikiran para ahli ekonomi, maka *social capital* merupakan sumbangan dari ahli-ahli ilmu sosial. *Social capital* melengkapi pendekatan individual otonom yang merupakan karakter utama ilmu ekonomi dalam melihat manusia.

Social capital merupakan syarat penting untuk menggerakkan sebuah organisasi, khususnya untuk pengembangan masyarakat. Untuk itu, *social capital* harus dikenali dan dikembangkan pula. *World Bank* memberi perhatian yang tinggi dengan mengkaji peranan dan implementasi *social capital* khususnya untuk pengentasan kemiskinan di negara-negara berkembang. Menurut definisi *World Bank*, *social capital* adalah "...a society includes the institutions, the relationships, the attitudes and values that govern interactions among people and contribute to economic and social development". *Social capital* menjadi semacam perekat yang mengikat semua orang dalam masyarakat. Di dalamnya berjalan "nilai saling berbagi" (shared values) serta pengorganisasian peran-peran (rules) yang diekspresikan dalam hubungan-hubungan personal (personal relationships), kepercayaan (trust) dan *common sense* tentang tanggung jawab bersama.

Elemen utama dalam *social capital* mencakup *norms*, *reciprocity*, *trust* dan *network*. *Social capital* tercipta dari ratusan sampai ribuan interaksi antarorang setiap hari. Modal sosial tidak berlokasi di diri pribadi atau dalam struktur sosial, tapi pada *space between people* dan menjadi pelengkap institusi. Modal sosial merupakan fenomena yang tumbuh dari bawah, yang berasal dari orang-orang yang membentuk koneksi sosial dan *network* yang didasarkan atas prinsip kepercayaan dalam hubungan yang saling menguntungkan (mutual reciprocity). Modal sosial tidak dapat diciptakan oleh seorang individual, namun sangat bergantung kepada kapasitas masyarakat. Meskipun belum ada kesepakatan, namun ada dua pendekatan untuk mengukurnya.

Pendekatan Pengembangan Modal Manusia dan Sosial berdasarkan Teori Pembelajaran Kontemporer

Pada umumnya, teori pembelajaran kontemporer memunculkan model berdasarkan bagian-bagian dari sisi-sisi pengetahuan dan interaksi yang saling berhubungan (teori pembelajaran holistik). Karenanya, sangat memungkinkan untuk membuat sebuah teori holistik bagi pembelajaran orang dewasa dengan memadukan berbagai dalil umum dari teori pembelajaran kontemporer.

Andragogi

Andragogi dipandang sebagai "seni dan sains yang digunakan untuk membantu orang dewasa dalam pembelajaran." Konsep andragogi didasarkan pada beberapa asumsi atau prinsip pembelajaran bagi orang dewasa yang netral. Sebagai tambahan pada beberapa prinsip pembelajaran bagi orang dewasa yang netral, andragogi telah dikembangkan untuk menerima dua faktor yang mempengaruhi pembelajaran bagi orang dewasa: (a) tujuan dan maksud pembelajaran dan (b) perbedaan individual dan situasional. Deskripsi konsep dari karakteristik pembelajaran

bagi orang dewasa dapat membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik terhadap pembelajaran bagi orang dewasa dan telah menggambarkan berbagai implikasi yang berguna bagi praktik instruksional.

Belajar dengan kesadaran diri

Belajar Dengan Kesadaran Diri (SDL = Self-Directed Learning) merupakan konsep lain pada pembelajaran bagi orang dewasa yang tergolong populer. SDL merupakan suatu "proses pembelajaran di mana orang mengambil inisiatif yang dibutuhkan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengalaman belajarnya masing-masing." Beberapa rangkaian kunci yang menghubungkan teori SDL dengan teori belajar holistik dapat dilihat pada tujuan dan arah pembelajaran. Terdapat tiga tujuan utama SDL adalah: (a) Untuk meningkatkan kemampuan pelajar dewasa; (b) Untuk mempercepat pembelajaran transformasional dan (c) Untuk memperkenalkan pembelajaran emansipatif dan tindakan sosial. Model-model SDL pada umumnya memperkenalkan aktivitas pembelajaran yang berpusat pada pelajar dan terkontrol.

Belajar reflektif kritis

Berbagai konsep reflektif dan praktik reflektif kritis menentang epistemologi praktik profesional kaum positivis. Berdasarkan prinsip teori holistik pembelajaran reflektif dapat diinterpretasikan sebagai interaksi dinamis di antara sisi pengetahuan eksplisit dan implisit pada level manifestasi. Sebagai contoh, model pembelajaran eksperiential yang dikemukakan Kolb (2001) menggambarkan suatu proses pembelajaran berdasarkan pengalaman. Model ini memandang pembelajaran sebagai suatu proses peredaran yang terdiri atas empat fase: (a) Pengalaman kongkret, (b) Observasi dan refleksi, (c) Pembentukan konsep abstrak dan (d) Menguji situasi baru.

Schon (1987) menggunakan istilah "*reflection-in-action*" untuk menunjukkan proses pembelajaran dari praktik profesional dan kemudian membangun pengetahuan implisit. Sejumlah pengetahuan implisit mungkin dipandang sebagai "*knowledge-in-action*" atau "*knowing-in-action*." Proses tersebut mencerminkan "suatu proses di mana kita dapat mengirim sesuatu tanpa bisa mengatakan apa yang telah kita lakukan." Fase pembentukan konsep abstrak menyerupai mode pembelajaran konseptualisasi di dalam teori belajar holistik.

Pembelajaran sosial (Kognitif)

Teori pembelajaran sosial (kognitif) menyatakan bahwa orang belajar dengan mengamati objek lainnya pada sejumlah situasi sosial tertentu. Bandura (1977) meyakini bahwa "secara virtual, segala fenomena pembelajaran yang dihasilkan dari pengalaman langsung dapat muncul dalam suatu basis yang seolah dialami sendiri melalui observasi terhadap perilaku orang lain dan konsekuensinya terhadap perilaku." Gibson (2004) mengemukakan empat elemen utama dari teori Bandura: (a) Proses belajar observatif, (b) Determinisme timbal-balik, (c) Regulasi diri, dan (d) Kemampuan diri. Elemen yang pertama, proses observatif atau pembelajaran "sosial," memuat empat komponen: perhatian, ingatan atau memori, produksi perilaku dan motivasi. Elemen yang kedua, determinisme timbal-balik, menunjukkan suatu proses di mana perilaku, kognisi dan faktor personal lainnya dari seorang pelajar berinterksi dengan pengaruh lingkungan. Teori tersebut menyatakan bahwa baik faktor lingkungan maupun individual saling mempengaruhi satu sama lain. Elemen yang ketiga, regulasi diri, merupakan suatu mekanisme yang memungkinkan seseorang untuk mengatur perilaku dirinya sendiri dengan menggambarkan konsekuensi kebangkitan diri. Elemen yang keempat, kemampuan diri, adalah kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk menunjukkan suatu perilaku di dalam situasi tertentu dengan sebaik-baiknya.

Sekalipun hampir semua konsep pembelajaran sosial (kognitif) cenderung sesuai dengan teori belajar holistik, ada satu konsep terbaru yang menawarkan suatu perspektif pembelajaran bagi orang dewasa yang lebih luas. Teori pembelajaran sosial (kognitif) memadukan sejumlah proses kognitif ke dalam alasan mengapa seseorang belajar, teori pembelajaran sosial (kognitif)

memfokuskan diri pada domain pengetahuan praktis/implisit dan kemudian tidak sepenuhnya dapat mengarahkan pembelajaran kepada dua domain pengetahuan lainnya. Orang tidak dapat belajar hanya dengan mengamati (merujuk pada model belajar partisipatif dalam teori belajar holistik) namun juga melalui berpikir dan dipengaruhi. Kedua, teori pembelajaran sosial (kognitif) tidak mampu menjelaskan ketiga sisi pengetahuan dan peran relatifnya masing-masing.

Pendekatan pembelajaran trasformasional

Brooks (2004) mengemukakan empat cabang teoritis pembelajaran transformasional: (a) Pendekatan rasional Jack Mezirow, (b) Pendekatan Jungian, (c) Pendekatan emansipatif Paulo Freire (1984) dan (d) Mode transformatif pembelajaran tindakan. Pertama, daftar teori rasional Mezirow (1978 1990 1991) dengan cakupan proses kognitif pada pembelajaran transformasional. Teori ini menunjukan bahwa pembelajaran sebagian besarnya merupakan suatu proses individual yang dipengaruhi oleh rasionalitas.

Berdasarkan pandangan teori pembelajaran holistik, pendekatan rasional ini menyarankan agar pelajar memiliki otonomi dan memandang peran sisi pengetahuan eksplisit dalam pembelajaran transformasional. Kedua, pendekatan Jungian pada pembelajaran transformasional nampak menekankan sisi pengetahuan emansipatif, sekalipun dalam level individual. Dengan didukung oleh agenda humanistik tentang aktualisasi diri, pendekatan ini menyatakan bahwa tujuan utama dari pembelajaran adalah untuk membebaskan pelajar dari kontrol bawah sadar individual dan pembatasan norma sosial. Ketiga, pendekatan Freire menyoroti hak dan keadilan sosial. Pendekatan ini menggunakan proses pembelajaran transformasional untuk memunculkan kesadaran pemahaman partisipan di dalam situasi yang sedang mereka hadapi. Berdasarkan perspektif pembelajaran holistik, pendekatan ini bertujuan untuk mengubah pengetahuan emansipatif individual dan pengetahuan kritis yang dimiliki oleh suatu kelompok partisipan. Pendekatan ini menganggap sistem sosial yang ada terlalu mengekang, dan mereka yang terkekang harus dibebaskan melalui kesadaran kritis. Terakhir, pendekatan pembelajaran tindakan bertujuan untuk melakukan transformasi individual sekaligus organisasional. Berdasarkan pandangan teori belajar holistik, pendekatan ini bertujuan mengadakan suatu perubahan mendalam terhadap pengetahuan praktis yang dimiliki oleh sekelompok partisipan guna memecahkan berbagai masalah keseharian yang muncul di dalam kelompok.

Pedagogi kritis

Pedagogi kritis merupakan suatu bentuk pendidikan orang dewasa yang berakar pada teori kritis. Teori kritis menyatakan bahwa pembelajaran tidak semata-mata berkisar pada proses mental atau teknis guna memecahkan permasalahan dengan tujuan produktivitas dan efisiensi. Pedagogi kritis berpendapat bahwa pembelajaran bagi orang dewasa bukan sekedar proses individual, namun juga proses sosial dan politis (Cunningham 2004). Pedagogi kritis menganggap pengetahuan bukan suatu entitas netral, namun merupakan suatu perangkat yang telah terbangun secara sosial dan politis. Ada beragam konseptualisasi yang berbeda di dalam pendidikan pedagogi kritis, dan tiga tema utamanya dapat ditemukan di antara beragam konseptualisasi tersebut, termasuk di antaranya kelas sosial, kekuatan dan pengekangan, pengetahuan dan kebenaran (Merriam & Caffarella 1999). Pola pertama menggambarkan perhatian terhadap ketimpangan sosial yang tercermin dalam ras, gender dan kelas sosial dan ekonomi. Tema ini menyarankan diselenggarakannya berbagai pengkajian politik dan ekonomi terhadap pembelajaran dan pendidikan. Tema kedua menganggap bahwa ketimpangan sosial merupakan hasil dari kekuatan sistem yang hegemonik. Pedagogi kritis berniat membekali mereka yang dikekang oleh kekuatan sistem yang ada, semacam perusahaan multinasional atau lembaga pemerintah yang berkuasa, dengan diskursus rasional tentang sumber kekuatan, pengetahuan dan pengekangan. Tema ketiga dari pedagogi kritis berada pada sifat dasar pengetahuan dan kebenaran. Tema ini menganggap bahwa pengetahuan telah terkonstruksi secara sosial dan bahwa kebenaran itu relatif. Beberapa

pendukungnya bahkan lebih jauh lagi menganggap bahwa tidak ada satu pun kebenaran atau realitas yang bebas dari jangkauan manusia. Pandangan pedagogi kritis yang menyatakan bahwa pembelajaran bukan sekedar suatu proses psikologis dari seorang pelajar individual adalah benar. Pembelajaran juga harus dipandang sebagai suatu proses sosial dan politis. Berdasarkan perspektif pedagogi kritis, banyak ahli PSDM yang menjadi bagian dari kepentingan perusahaan dan kemudian hanya menyumbangkan sedikit perhatian terhadap tindakan sosial untuk memajukan suatu masyarakat yang layak dan setara.

KRITERIA MODAL MANUSIA DAN SOSIAL PERTANIAN YANG BERKUALITAS DALAM MENDUKUNG PEMBANGUNAN NASIONAL

Modal Manusia dan Sosial Pertanian

Modal manusia adalah kekayaan lembaga/institusi yang menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas lembaga. Program yang cemerlang atau sarana prasarana yang canggih tidak akan memberikan manfaat yang berarti bagi lembaga apabila tidak didukung oleh ketersediaan modal manusia yang berkualitas. Sebagai manusia, modal manusia memiliki pikiran, perasaan dan perilaku tertentu yang melandasi motivasi, sikap, loyalitas, pemahaman peran, komitmen dan kepuasannya dalam bekerja (Istijanto 2008).

Pembangunan merupakan proses yang berlangsung dalam suatu sistem dengan melibatkan seluruh sumber daya pembangunan yang ada. Dengan demikian, salah satu subsistem yang terpenting dari Pembangunan Pertanian adalah "Manusia Pertanian" (modal manusia Pertanian), sebagai pelaku utama pembangunan, yang merupakan motor penggerak sekaligus pelaksana kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan pembangunan pertanian dan perdesaan. Modal manusia pertanian secara umum terdiri atas aparatur pemerintah dan masyarakat tani. Kelompok yang termasuk dalam jajaran aparatur pemerintah untuk modal manusia pertanian adalah dari pengambil kebijakan level menteri sampai pada petugas lapangan yaitu para penyuluh pertanian. Adapun masyarakat tani adalah petani dan keluarganya (Deptan 2005).

Aparatur pertanian dipandang bukan hanya sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai modal sosial, yang menempatkan aparatur pertanian sebagai manusia seutuhnya yang senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya di bumi ini. Dengan konsep ini manusia diharapkan memiliki ilmu dan bermartabat tinggi. Jadi pada hakekatnya pengembangan SDM termasuk menuntut ilmu adalah diwajibkan bagi setiap manusia manakala ingin menjadi manusia seutuhnya atau subyek dalam konteks modal sosial di muka bumi ini. Secara garis besar ada dua jenis SDM pertanian yaitu: (1) SDM yang bekerja di sektor pertanian dan (2) aparatur pertanian yang melayani mereka.

SDM aparatur pertanian diharapkan dapat menjadi fasilitator, motivator dan dinamisator pembangunan pertanian agar terjadi gerakan pembangunan pertanian oleh petani, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian sebagai subyek dalam pembangunan pertanian itu sendiri. Secara status aparatur pertanian dibedakan menjadi dua yaitu, Pertama, aparatur Departemen Pertanian Pusat yang secara hierarkis dan pembinaan karirnya berada langsung di bawah tanggung jawab dan kewenangan Departemen Pertanian. Kedua, aparatur pertanian daerah, yang secara administrasi dan pembinaan karir sepenuhnya tanggung jawab dan kewenangan pemerintah daerah. Departemen Pertanian berkewajiban dalam pembinaan kemampuan teknis aparatur pertanian daerah.

SDM pertanian dalam konsep sebagai modal manusia dan sosial yang unggul berarti selain memiliki kemampuan teknis juga harus memiliki kualitas mental dan spiritual yang memadai. Sejalan dengan hal tersebut, Deptan (Achmad 2005) telah menetapkan misi pembangunan pertanian di antaranya adalah mewujudkan birokrat yang profesional dan memiliki integritas moral yang tinggi. Oleh karena itu, baik dalam pembinaan maupun perekutan sumber daya

pertanian Deptan sebagai aparatur pemerintah diarahkan tidak hanya pada kecerdasan intelektualitas, namun juga kecerdasan emosional, sosial dan spiritual.

Kriteria Modal Manusia dan Sosial Pertanian yang Berkualitas dalam Pembangunan Nasional

Kriteria pelaku agribisnis (termasuk petani) yang berkualitas

Pembangunan pertanian saat ini menghadapi persaingan bebas dalam era globalisasi. Oleh karena itu, pembangunan infrastruktur untuk penyediaan input, pemasaran, dan komunikasi inovasi sangat diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup pertanian individual. Kecenderungan adanya persaingan yang semakin ketat di pasar dunia menyebabkan hanya petani-petani yang lebih efisien saja yang mampu bertahan (van den Ban & Hawkins 2007). Hal ini menjadi dasar pentingnya sumber daya pertanian yang berkualitas, khususnya petani sebagai pelaku utama untuk mewujudkan pertanian yang maju dan tangguh. Petani yang berkualitas adalah petani yang memiliki tingkat keberdayaan atau kemandirian yang tinggi.

Slamet (2000) berpendapat bahwa untuk menumbuhkan dan membina kemandiriannya, petani perlu diarahkan agar dengan kekuatan dan kemampuannya berupaya untuk bekerja sama dalam mencapai segala yang dibutuhkan dan diinginkan. Kemandirian tidak berarti anti terhadap kerja sama atau menolak saling keterkaitan dan ketergantungan. Kemandirian justru menekankan perlunya kerja sama disertai tumbuh dan berkembangnya: aspirasi, kreativitas, keberanian menghadapi resiko dan prakarsa seseorang bertindak atas dasar kekuatan sendiri dalam kebersamaan. Aspirasi adalah dinamika untuk mencapai sesuatu dengan kerja keras atau ulet. Kreativitas adalah kecepatan menemukan pemecahan baru terhadap masalah-masalah yang dihadapinya. Berani menghadapi resiko adalah cirri petani yang rasional dengan ditandai oleh sifat inovatif yang senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kehidupannya dan memiliki kemampuan mengantisipasi masa depannya. Adapun prakarsa untuk bertindak adalah inisiatif untuk memulai suatu kegiatan ke arah tercapainya tujuan.

Marzuki (2001) menyatakan bahwa petani yang berdaya adalah: 1) Mampu memahami diri dan potensinya; 2) Mampu merencanakan, mengarahkan dirinya sendiri; 3) Memiliki kekuatan untuk berunding "*bargaining power*"; 4) Memiliki kemampuan bersanding dan berbanding dengan kelompok masyarakat lainnya; dan 5) Bertanggung jawab atas tindakannya sendiri. Analog dengan petani yang mandiri, Abbas dalam Soebiyanto (1998) menyebutkan beberapa ciri petani yang memiliki ketangguhan dalam berusaha tani, yaitu: 1) Mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal dan efisien; 2) Mampu mengatasi segala hambatan dan tantangan; 3) Mampu menyesuaikan diri dalam pola dan struktur produksi, serta mampu menciptakan pasar yang menguntungkan produksinya; 4) Berperan aktif dalam peningkatan produksi serta 5) Mampu menciptakan pasar yang menguntungkan produksinya.

Petani yang mandiri menurut Sumardjo (1999) berarti mampu mengambil keputusan dalam pengelolaan usahatannya secara cepat, tanpa harus bergantung atau tersubordinasi oleh pihak lain, mampu beradaptasi secara optimal dan inovatif terhadap berbagai berubah lingkungan fisik dan sosialnya, serta mampu bekerjasama dengan pihak lain dalam situasi yang saling menguntungkan sehingga terjadi kesalingtergantungan (interdependency). Petani mandiri juga dicirikan oleh perilakunya yang efisien dan berdaya saing tinggi. Berperilaku efisien berarti berfikir dan bertindak disertai dengan sikap positif dalam menggunakan sarana secara tepat guna atau berdaya guna. Perilaku berdaya saing tinggi artinya dalam berfikir dan bertindak senantiasa disertai sikap berkarya dalam hidup yang berorientasi pada mutu dan kepuasan konsumen atas produk atau jasa yang dihasilkan. Petani yang memiliki kemandirian, dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Kapabilitas (kemampuannya) dengan ciri-ciri: kompeten, inovatif, *self-reliance* dan *self-confidence* atau memiliki kepercayaan pada diri sendiri yang besar.

2. *Interdependence* (handal) yang merujuk pada *trust* (kepercayaan) dan pengembangan kapabilitas.
3. Jaringan kerjasama (kemitraan) yang bersifat egaliter (kesamaan), bersinergi dan *interdependent*.

The farmer have an autonomy if the farmer responsible and capable to conduct every facet of his activities with minimum intervention from the outside. The farmer's autonomy also concerns the financing of the farm's activities. If at the beginning some financial or material support is necessary start the activity, the follow-up period makes the farmer place more value on the help received by increasing his profits so that he will be able to reinvest in those activities. (Petani memiliki kemandirian apabila petani bertanggung jawab dan mampu melakukan setiap aspek kegiatannya dengan intervensi yang sangat minim dari pihak luar. Kemandirian petani juga berhubungan dengan pembiayaan kegiatan pertaniannya. Apabila pada awalnya beberapa dukungan pembiayaan atau material adalah penting, periode selanjutnya membuat petani mampu lebih menghargai bantuan yang diterimanya dengan meningkatkan pendapatan, sehingga mereka akan mampu menginvestasikannya untuk kegiatan usaha tani (Songhai Center 2009).

Berkaitan dengan kualitas petani, Achmad (2005) menyatakan bahwa petani yang berkualitas adalah petani yang amanah, yang di antaranya memiliki ciri:

1. Tawadhu atau rendah hati, karena mereka menyadari bahwa keberhasilan dalam mengusahakan kebun, mulai dari persiapan, menanam, memelihara, hingga panen, semuanya merupakan pertolongan Allah SWT;
2. Senantiasa bersyukur kepada Allah atas segala karunia dan rahmat-Nya dengan cara mengakui dan menyadari bahwa setiap keberhasilan yang diperoleh berasal dari Allah SWT dan mengoptimalkan karunia dan rahmat-Nya untuk meningkatkan ketaatan kepada-Nya;
3. Menyediakan dengan ikhlas sebagian hasil kebunnya untuk fakir miskin, baik dalam bentuk zakat ataupun shodaqoh;
4. Menyadari bahwa seluruh aktivitasnya adalah ibadah, bukan semata-mata untuk memenuhi target keluarga ataupun target pemerintah. Oleh karena itu, yang harus dilakukan adalah bekerja keras untuk menyongsong rizki karena Allah SWT.
5. Sabar menghadapi ujian dalam kehidupannya.
6. Tawakal atas hasil dari setiap aktivitas yang telah diusahakan secara maksimal dengan dilandasi keikhlasan dan disertai doa, karena ia yakin tidak ada sesuatupun yang dapat terjadi kecuali atas kehendak Allah SWT.

Untuk mewujudkan petani yang amanah, diperlukan upaya pembinaan secara terprogram, intensif dan terus menerus. Seluruh pihak, baik pemerintah, swasta, berbagai lembaga kemasyarakatan maupun masyarakat sendiri harus terlibat secara aktif dalam mekanisme pola komunikasi yang dialogis.

Kriteria aparatur pertanian yang berkualitas

Menurut David McClelland, *hard skill* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh *soft skill*-nya yang baik. Faktor utama keberhasilan para eksekutif muda dunia adalah kepercayaan diri, daya adaptasi, kepemimpinan dan kemampuan mempengaruhi orang lain yang disebut sebagai *soft skill*. SDM unggul, tidak hanya semata-mata memiliki *hard skill* yang baik tetapi juga didukung oleh *soft skill* yang tangguh. Berkaitan dengan hal tersebut, selain memiliki kapasitas teknis di bidangnya, SDM pertanian yang berkualitas juga harus memiliki nilai-nilai, di antaranya adalah: (1) *Entrepreneurship* (kewirausahaan); (2) Akuntabilitas; (3) *Good governance* dan *clean government*; (4) Responsibilitas; (5) *Reinventing goverment*; (6) Pemihakan kepada petani; (7) Kerjasama kemitraan; (8) Pelimpahan wewenang; (9) Pelayanan prima; dan (10) Asah gergaji (pengembangan diri secara terus menerus).

Apabila dikaitkan dengan kebutuhan kualifikasi di masa mendatang, maka sistem perekrutan aparatur pertanian yang saat ini masih belum memadai untuk ke depan harus sudah dilakukan secara lebih komprehensif dalam peningkatan profesionalisme SDM.

Mangkuprawira (2008) menyatakan bahwa salah satu *soft skill* penting adalah dalam melakukan komunikasi antarpersonal. SDM yang piawai dalam melakukan komunikasi antarpersonal dicirikan oleh kemampuannya dalam mengarahkan, memotivasi dan bekerjasama secara efektif dengan orang lain. Selain itu mampu memahami pemikiran orang lain dengan jelas. Semuanya berbasis pada kesadaran diri. Jadi orang seperti itu, sebelum mampu memahami orang lain, seharusnya mampu memahami dirinya, perasaannya, keyakinannya, nilai pribadinya, sikap, persepsi tentang lingkungan, dan motivasi untuk memperoleh sesuatu yang patut dikerjakannya. Hal demikian membantunya untuk menerima kenyataan bahwa tiap orang adalah berbeda dalam hal keterampilan dan kemampuan, keyakinan, nilai, dan keinginannya. Dalam hal ini, maka SDM pertanian yang memiliki keterampilan komunikasi antarpersonal yang baik sebagaimana disampaikan oleh Cole (2005) harus memiliki ciri-ciri:

1. Komunikasi yang jelas. Gagasan cemerlang dan instruksi-instruksi penting dari seorang manajer menjadi percuma kalau tidak dipahami orang lain. Sementara itu lebih dari 75 persen waktu para manajer dialokasikan untuk berkomunikasi dengan orang lain.
2. Asertif dan empati. Manajer bekerja dengan dan atau melalui orang lain. Jadi setiap pernyataannya harus mudah dipahami dan dimengerti orang lain seperti juga dia mampu melihat sesuatu dari pikiran atau pandangan orang lain tersebut.
3. Integritas. Ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan dalam komunikasi antar personal biasanya bekerja dengan jujur dan menghargai orang lain, yang berpegang pada etika, dan sistem nilai. Para manajer dengan integritas tinggi melakukan sesuatu sejalan dengan yang mereka katakan. Satunya kata dengan perbuatan, menghindari kecurangan, dan membangun kejujuran. "*Say what they mean and mean what they say.*" Para subordinasi umumnya percaya dengan sifat manajer yang mampu bekerja dengan benar dan akan mengikuti apa yang diarahkan oleh manajer tersebut.
4. Mendorong dan memotivasi. Kemampuan manajer dalam mendorong dan memotivasi serta meningkatkan spirit orang lain dalam mencapai hasil terbaik. Sesuatu yang terbaik adalah aset yang tinggi nilainya.
5. Respek pada orang lain. Manajer yang efektif adalah seseorang yang tidak lalai menghormati orang lain dalam hal perasaan, gagasan, aspirasi dan kontribusi untuk organisasi dan luar organisasi.
6. Mampu sebagai pemain tim dan bekerjasama secara efektif. Manajer efektif adalah seseorang yang mampu bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif di dalam organisasi (manajer lainnya, tim kerja, dan departemen lainnya) dan luar organisasi (publik, pemasok, kontraktor, pekerja musiman dan pelanggan).

Kriteria modal sosial pertanian yang berkualitas

Modal sosial merupakan cerminan sejauh mana masyarakat yang terdiri atas individu-individu yang bersifat unik mampu mengembangkan hubungan-hubungan, interaksi, dan transaksi sosial sehingga terwujud struktur sosial. Modal sosial dapat bergradasi dari yang paling lemah (encer) sampai paling kuat (kental) yang dicirikan oleh struktur sosial masyarakat dari *loose structure* sampai ke *solid structure*. Sebagai indikator dari encer/kentalnya kadar modal sosial adalah:

1. Aspek kebersamaan antarindividu di dalam masyarakat guna memenuhi berbagai kebutuhan;
2. Sejauhmana anggota-anggota masyarakat tahu, mau, dan mampu memanfaatkan waktu-waktu senggang (leisure time) menjadi waktu yang "berharga", produktif dan bahkan dapat menghasilkan uang. Status seseorang di dalam masyarakat umumnya diperoleh dari

perjuangan berprestasi melalui jalur proses belajar (learning process) baik formal maupun nonformal dengan status yang diperoleh digolongkan sebagai *achieved status*.

3. Sejauhmana sistem jaringan (networking) dengan prinsip saling membantu dan saling menguntungkan, yang kuat membantu yang lemah dapat berkembang dalam sistem sosial masyarakat.
4. Keterpercayaan (trust) atau lebih tepatnya adalah tingkat kepercayaan sosial (social trust). Indikator ini terkait dengan seberapa tinggi semangat saling menghargai, menghormati, dan mengakui (recognizing) eksistensi dan hak-hak antar anggota masyarakat.

Dalam suatu sistem sosial dengan modal sosial yang tinggi memiliki ciri-ciri:

1. Sesuai dengan posisi dan statusnya, setiap individu dalam sistem sosial memiliki kedewasaan (maturity), baik secara fisiologik, psikologik dan sosiologik;
2. Setiap individu dalam sistem sosial merasa nyaman, nyaman dan terhindarkan dari rasa takut dan terdeprivasi karena tumbuh dan berkembangnya demokratisasi, keterpercayaan sosial dan pelayanan publik yang manusiawi dan berkualitas;
3. Setiap individu dalam sistem sosial menyadari akan potensi yang dimilikinya, memiliki kompetensi untuk mengembangkan potensi potensi positif dan mengendalikan potensi yang negatif;
4. Apabila hak-hak dasar setiap orang dalam sistem sosial dapat terpenuhi secara optimal dan manusiawi, berkeadilan dan secara konsisten, berkesinambungan;
5. Apabila setiap individu dalam posisi dan statusnya dalam sistem sosial memiliki peluang besar dan dapat meraih kompetensi optimal yang dapat diperankan dan difungsikan secara benar dan bermartabat;
6. Apabila setiap individu dalam posisi dan statusnya dalam sistem sosial memiliki kepribadian kuat dan berperilaku positif sesuai sistem nilai normatif yang dianut dan merupakan kesepakatan bersama;
7. Apabila setiap individu dalam sistem sosial memiliki dorongan dan kemampuan kuat untuk menghargai dan menghormati keberadaan dan hak-hak dasar orang-orang lain di lingkungan ia berada;
8. Apabila setiap individu dalam sistem sosial posisi dan statusnya memiliki dorongan kuat untuk terlibat di dalam aksi solidaritas, baik yang berciri mekanik maupun organik.

Secara garis besar dapat dinyatakan bahwa modal manusia dan sosial pertanian yang berkualitas adalah yang dapat didayagunakan untuk merealisasikan visi dan misi Departemen Pertanian dan memiliki mental yang amanah. SDM seperti itu adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari SDM aparatur pertanian yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal didukung oleh semangat kerja sama, kepercayaan, saling menghormati dan pengembangan jaringan sosial yang efektif. SDM dan sosial pertanian yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik pendekatan pengembangan SDM yang tepat dan efektif. Oleh karena itu, pola komunikasi yang tepat merupakan salah satu unsur penting dalam pengembangan SDM pertanian mendukung perwujudan modal manusia dan sosial pertanian yang berkualitas.

POLA KOMUNIKASI DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTANIAN

Komunikasi memiliki arti proses penerusan faktor-faktor, kepercayaan, sikap, reaksi emosi atau lain-lain pengetahuan antar individu dalam masyarakat. Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Proses komunikasi pada hakekatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikasi). Pikiran dapat berupa gagasan, informasi, maupun opini. Adapun perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, maupun keberanian. Komunikasi akan berhasil apabila pikiran disampaikan dengan perasaan yang disadari, sebaliknya komunikasi akan gagal apabila sewaktu

menyampaikan pikiran, perasaan tidak terkontrol. Pikiran bersama perasaan yang akan disampaikan kepada orang lain dinamakan *picture in our head*. Yang menjadi permasalahan adalah bagaimana caranya agar gambaran dalam benak dan isi kesadaran pada komunikator yang oleh Laswell dinyatakan sebagai pesan itu dapat dimengerti, diterima dan bahkan dilakukan atau diterapkan oleh komunikan.

Pola komunikasi dalam mendukung pengembangan kapasitas SDM yang dirumuskan dan diajukan adalah pola komunikasi interaktif yang lebih dekat dengan model komunikasi konvergen (Rogers & Kincaid 1981). Kedudukan komunikasi dan komunikator sama-sama pentingnya, kedua belah pihak saling menghargai aspirasi dan kepentingan mereka dalam proses komunikasi tersebut, sehingga dengan pola tersebut akan menghasilkan komitmen bersama dan sama tingginya.

Model komunikasi konvergen atau interaktif dinilai layak untuk dikembangkan dalam proses pengembangan SDM pertanian karena menghasilkan keseimbangan dalam perspektif teori pertukaran melalui jalur kelembagaan yang telah mapan, didukung dengan bentuk komunikasi yang konvergen (interaktif), baik vertikal maupun horizontal dengan sistem sosial pertanian. Bentuk komunikasi interaktif ini, sejalan dan memperhatikan prinsip-prinsip yang berlaku dalam bentuk komunikasi konvergen mencakup: 1) Informasi; 2) Adanya ketidakpastian; 3) Konvergensi kepentingan; 4) Saling pengertian; 5) Persamaan tujuan; 6) Tindakan bersama; dan 7) Jaringan hubungan atau relasi sosial.

Aspek Komunikasi dalam Sembilan Prinsip Pendidikan Orang Dewasa

Prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa ini berkaitan dengan *training* (pelatihan) dan pendidikan, dan biasanya diterapkan pada situasi kelas formal atau untuk sistem *on the job training* (magang). Tiap bentuk pelatihan sebaiknya memuat sebanyak mungkin sembilan prinsip yang tersebut di bawah ini. Sudrajat (2009) menyatakan bahwa prinsip pendidikan orang dewasa dideskripsikan dengan sistem jembatan keledai, yaitu RAMP 2 FAME.

R	= <i>Recency</i>
A	= <i>Appropriateness</i>
M	= <i>Motivation</i>
P	= <i>Primacy</i>
2	= <i>2 - Way Communication</i>
F	= <i>Feedback</i>
A	= <i>Active Learning</i>
M	= <i>Multi - Sense Learning</i>
E	= <i>Excercise</i>

R - Recency

Hukum dari *Recency* menunjukkan kepada kita bahwa sesuatu yang dipelajari atau diterima pada saat terakhir adalah yang paling diingat oleh peserta/partisipan. Ini menunjukkan dua pengetian yang terpisah di dalam pendidikan. Pertama, berkaitan dengan isi (materi) pada akhir sesi dan kedua berkaitan dengan sesuatu yang "segar" dalam ingatan peserta. Pada aplikasi yang pertama, penting bagi pelatih untuk membuat ringkasan (summary) sesering mungkin dan yakin bahwa pesan-pesan kunci/inti selalu ditekankan lagi di akhir sessi. Pada aplikasi kedua, mengindikasikan kepada pelatih untuk membuat rencana kaji ulang (review) per bagian di setiap presentasinya.

A: Appropriateness (Kesesuaian)

Hukum dari *appropriateness* atau kesesuaian mengatakan kepada kita bahwa secara keseluruhan, baik sistem pembelajaran, informasi, alat-alat bantu yang dipakai, studi kasus -studi kasus dan material-material lainnya harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta/partisipan.

Peserta akan mudah kehilangan motivasi apabila fasilitator gagal dalam mengupayakan agar materi relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, fasilitator harus secara terus menerus memberi kesempatan kepada peserta untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara informasi-informasi baru dengan pengetahuan sebelumnya yang sudah diperolah peserta, sehingga kita dapat menghilangkan kekhawatiran tentang sesuatu yang masih samar atau tidak diketahui.

M: Motivation (motivasi)

Hukum dari motivasi mengatakan kepada kita bahwa partisipan/peserta harus punya keinginan untuk belajar, dia harus siap untuk belajar dan harus punya alasan untuk belajar. Fasilitator menemukan bahwa apabila peserta mempunyai motivasi yang kuat untuk belajar atau rasa keinginan untuk berhasil, dia akan lebih baik dibanding yang lainnya dalam belajar. Pertama-tama karena motivasi dapat menciptakan lingkungan (atmosphere) belajar menjadi menyenangkan. Jika kita gagal menggunakan hukum kesesuaian (appropriateness) tersebut dan mengabaikan untuk membuat material relevan, kita akan secara pasti akan kehilangan motivasi peserta.

P: Primacy (Menarik Perhatian di awal sesi pembelajaran)

Hukum dari *primacy* mengatakan kepada kita bahwa hal-hal yang pertama bagi peserta biasanya dipelajari dengan baik, demikian pula dengan kesan pertama atau serangkaian informasi yang diperoleh dari pelatih betul-betul sangat penting. Untuk alasan ini, ada praktik yang bagus yaitu dengan memasukkan seluruh poin-poin kunci pada permulaan sesi. Selama sesi berjalan, poin-poin kunci berkembang dan juga informasi-informasi lain yang berkaitan. Hal yang termasuk dalam hukum *primacy* adalah fakta bahwa pada saat peserta ditunjukkan bagaimana cara mengerjakan sesuatu, mereka harus ditunjukkan cara yang benar di awalnya.

2: 2-Way Communication (Komunikasi 2 arah)

Hukum dari *2-way-communication* atau komunikasi 2 arah secara jelas menekankan bahwa proses pelatihan meliputi komunikasi dengan peserta, bukan pada mereka. Berbagai bentuk penyajian sebaiknya menggunakan prinsip komunikasi 2 arah atau timbal balik. Ini tidak harus bermakna bahwa seluruh sesi harus berbentuk diskusi, tetapi yang memungkinkan terjadinya interaksi di antara pelatih/fasilitator dan peserta/partisipan.

F: Feedback (Umpan-Balik)

Hukum dari *feedback* atau umpan-balik menunjukkan kepada kita, baik fasilitator dan peserta membutuhkan informasi satu sama lain. Fasilitator perlu mengetahui bahwa peserta mengikuti dan tetap menaruh perhatian pada apa yang disampaikan dan sebaliknya peserta juga membutuhkan umpan balik sesuai dengan penampilan/kinerja mereka.

Penguatan juga membutuhkan umpan-balik. Jika kita menghargai peserta (penguatan yang positif) untuk melakukan hal-hal yang tepat, kita mempunyai kesempatan yang jauh lebih besar agar mereka mengubah perilakunya seperti yang kita kehendaki. Waspada juga bahwa terlalu banyak penguatan negatif mungkin akan menjauhkan kita memperoleh respon yang kita harapkan.

A: Active Learning (Belajar Aktif)

Hukum dari *active learning* menunjukkan kepada kita bahwa peserta belajar lebih giat jika mereka secara aktif terlibat dalam proses pelatihan. "Belajar Sambil Bekerja" merupakan peribahasa penting dalam proses pembelajaran orang dewasa.

M : Multiple -Sense Learning

Hukum dari *multi-sense learning* mengatakan bahwa belajar akan jauh lebih efektif jika partisipan menggunakan lebih dari satu dari kelima inderanya. Fasilitator harus mampu memberitahu/mengatakan sesuatu kepada peserta belajar dengan baik dengan menggunakan sebanyak mungkin indera peserta. Ketika menggunakan *multiple-sense learning*, fasilitator harus yakin bahwa tidak sulit bagi kelompok untuk mendengarnya, melihat dan menyentuh apapun.

Implikasi dari prinsip ini adalah pemanfaatan berbagai media, pendekatan, dan teknik komunikasi dalam proses belajar mengajar sesuai dengan materi yang disajikan dan karakteristik peserta belajar perlu diperhatikan. Penggabungan berbagai media komunikasi (interpersonal, peragaan/demonstrasi produk, tercetak maupun elektronis), pendekatan komunikasi (perorangan, kelompok, massa), maupun teknik komunikasi (presentasi, praktik, *focus group discussion, story telling*) perlu dipilih dan digunakan dengan baik untuk mendapatkan efektivitas proses pembelajaran yang optimal.

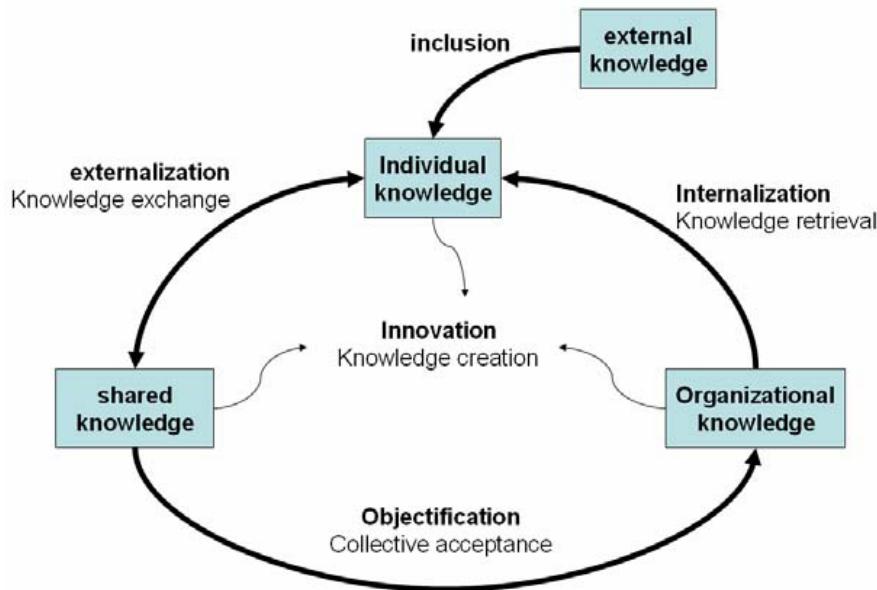
E. Exercise (Latihan)

Hukum dari latihan mengindikasikan bahwa sesuatu yang diulang-ulang adalah yang paling diingat. Dengan membuat peserta melakukan latihan atau mengulang informasi yang diberikan, kita dapat meningkatkan kemungkinan mereka semakin mampu mengingat informasi yang sudah diberikan. Yang terbaik adalah jika pelatih menambah latihan atau mengulangi pelajaran dengan mengulang informasi dalam berbagai cara yang berbeda. Fasilitator dapat membicarakan mengenai suatu proses baru, lalu menunjukkan diagram, menunjukkan produk yang sudah jadi dan akhirnya minta kepada peserta untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Latihan juga menyangkut intensitas. Hukum dari latihan juga mengacu pada pengulangan yang berarti atau belajar ulang.

***Knowledge Sharing* untuk peningkatan kapasitas SDM pertanian**

Knowledge Sharing model (berbagi pengetahuan) merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam Manajemen Pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang dimiliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan apabila setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritik dan komentarnya kepada anggota lainnya (Subagyo 2009).

Pengelolaan pengetahuan merupakan suatu proses siklus, dimana *output* dari satu mata rantai proses menjadi input untuk mata proses berikutnya yang secara keseluruhan saling berkaitan. Misalnya proses *knowledge sharing* yang dilakukan dengan kegiatan diskusi formal di suatu pertemuan, merupakan *output* dari suatu proses kajian kebutuhan atau adanya rekomendasi dari proses sebelumnya agar diadakan diskusi tersebut. Sedangkan diskusi formal tersebut tentunya menghasilkan beberapa poin-poin kesimpulan. Setiap poin kesimpulan dapat berupa informasi. Kemudian setiap informasi akan memerlukan internalisasi kepada masing-masing peserta. Setelah internalisasi tersebut maka muncullah beberapa ide baru atau pemahaman baru. Setiap ide baru memerlukan obyektifikasi yang ia memerlukan diskusi-diskusi kembali. Semakin banyak ide baru yang muncul, memungkinkan inovasi yang semakin banyak, sehingga akan semakin meningkatkan daya saing.



Gambar 1 Siklus *sharing* pengetahuan (Huysman 2003)

Gambar 1 menggambarkan secara sederhana siklus *sharing* pengetahuan (Huysman 2003). Berger dan Luckmann (1966) menyebutkan ada tiga momen dalam proses membangun pengetahuan dalam organisasi: eksternalisasi, obyektifikasi dan internalisasi. Eksternalisasi pengetahuan adalah proses dimana terjadi pertukaran pengetahuan personal, sehingga pengetahuan dikomunikasikan diantara anggota.

Obyektivikasi pengetahuan adalah proses dimana pengetahuan menjadi realitas obyektif, sehingga pengetahuan tersebut diakui organisasi (komunitas). Internalisasi pengetahuan adalah proses dimana pengetahuan yang terobyektifikasi tersebut digunakan oleh personal dalam rangka sosialisasi mereka. Internalisasi pengetahuan dilakukan melalui kegiatan pencarian dan menemukan kembali pengetahuan yang tersimpan dalam organisasi. Inovasi dihasilkan dari kombinasi pengetahuan personal, pengetahuan yang di-share oleh kelompok dan pengetahuan organisasi. Ketiga proses tersebut juga menggambarkan tipe-tipe *sharing* pengetahuan yang diusulkan Marleen Huysman dan Dirk de Wit (2003), yaitu *knowledge exchange*, *knowledge retrieval* dan *knowledge creation*.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini sangat mendukung terlaksananya proses berbagi pengetahuan. Dengan demikian, *sharing* pengetahuan selain dapat dilakukan melalui pertemuan fisik konvensional seperti: diskusi rutin, *workshop*, magang, juga dapat menggunakan sarana TIK, yaitu: pertemuan *virtual* seperti *tele-conference*, *email*, *mailing-list*, *web-discussion-forum*, *web-conference*, *wiki* dan *blogging*. *Sharing* pengetahuan tidak dapat dilakukan tanpa adanya komunikasi lebih dari satu arah. Semua sarana tersebut sebenarnya memiliki unsur utama yaitu *story-telling* (bercerita). Semua personal yang terlibat diharapkan memberikan kontribusinya dengan menceritakan pemikiran, ide atau pengalamannya. Apalagi dalam konteks *sharing* pengetahuan terkait pengetahuan lokal atau “*indigenous*” *knowledge* (IK), dimana salah satu karakteristiknya adalah disebarluaskan secara oral, *story-telling* menjadi jembatan agar pengetahuan oral tersebut dapat dikodifikasi dan menjadi pengetahuan tertulis.

Model *knowledge sharing* ini tidak hanya sesuai untuk SDM dalam kategori aparatur pertanian, namun juga sesuai untuk petani. Hanya saja, model *knowledge sharing* yang diimplementasikan bagi petani di lapangan mekanismenya perlu lebih disederhanakan. Hal ini dilandasi oleh adanya kenyataan bahwa petani menggunakan berbagai sumber informasi untuk

mendapatkan inovasi yang diperlukan dalam mengelola usahatannya. Gagasan tersebut yang melandasi konsep sistem pengetahuan dan informasi pertanian atau *agricultural knowledge and information system* (AKIS) yang dirumuskan sebagai: *peningkatan keserasian antar pengetahuan, lingkungan, dan teknologi yang diperlukan melalui sinergi dari berbagai pelaku, jejaring kerja, dan lembaga yang akan menciptakan proses kesinambungan dalam transformasi, transmisi, dokumentasi (documentation), pencarian informasi (search), pemanggilan (retrieval), integrasi, difusi, serta pemanfaatan bersama (sharing) inovasi*. Dengan demikian, untuk mengelola usahatannya dengan baik, petani memerlukan berbagai sumber inovasi (van den Ban & Hawkins, 1999), antara lain: 1) Kebijakan pemerintah; 2) Hasil penelitian dari berbagai disiplin ilmu; 3) Pengalaman petani lain; dan 4) Informasi terkini mengenai prospek pasar yang berkaitan dengan sarana produksi dan produk pertanian.

Sistem pengetahuan dan informasi pertanian tersebut dapat berperan dalam membantu petani dengan melibatkannya secara langsung dengan sejumlah besar kesempatan, sehingga mampu memilih kesempatan yang sesuai dengan situasi dan kondisi faktual di lapangan. Peningkatan efektifitas jejaring pertukaran informasi antar pelaku agribisnis terkait merupakan aspek penting untuk mewujudkan sistem pengetahuan dan informasi pertanian. Dengan dukungan TIK serta peran aktif berbagai institusi dalam lingkup Departemen Pertanian, upaya untuk mewujudkan jaringan informasi bidang pertanian sampai di tingkat petani dapat diwujudkan. Keberhasilan proses *knowledge sharing* sangat bergantung pada peran aktif dari berbagai institusi terkait lingkup Departemen Pertanian untuk mengembangkan jaringan informasi pertanian di setiap lini pelaku pembangunan pertanian.

KESIMPULAN

Modal manusia adalah kekayaan lembaga/institusi yang menjadi aktor penentu keberhasilan aktivitas lembaga atau masyarakat. Dalam menghadapi era globalisasi dan era informasi, setiap bangsa memerlukan modal manusia yang memiliki keunggulan yang prima, yaitu manusia yang memiliki kualitas di samping menguasai iptek juga harus memiliki sikap mental dan *live skill* sesuai dengan kompetensinya. Konsep SDM pertanian yang perlu dikembangkan dalam peningkatan kapasitas SDM pertanian adalah SDM pertanian sebagai *human capital* dan *social capital*.

Pada umumnya, teori pembelajaran kontemporer memunculkan model berdasarkan bagian-bagian dari sisi-sisi pengetahuan dan interaksi yang saling berhubungan. Teori motivasi merupakan salah satu dasar dalam pengembangan sumber daya manusia. Teori holistik bagi pembelajaran orang dewasa dengan memadukan berbagai dalil umum dari teori pembelajaran kontemporer merupakan pendekatan yang lebih mengarah pada konsep pengembangan SDM dalam konsep SDM sebagai *human capital* maupun *social capital*.

Pola komunikasi dalam pengembangan SDM yang sesuai dengan kapasitas SDM pertanian sebagai *human capital* dan *social capital* adalah pola interaksi dengan model komunikasi konvergen, yaitu berbagi pengetahuan (*knowledge-sharing model*) secara setara antara *benefactors* dan *beneficiaries*, sehingga keduanya saling mempengaruhi dan berbagi pengetahuan. Pelaksanaan komunikasi dalam pengembangan SDM mengkombinasikan paradigma dominan dan kritis karena dipandang menjadi lebih lengkap. Perkembangan TIK saat ini sangat mendukung terlaksananya proses berbagi pengetahuan. Dengan demikian, *sharing* pengetahuan selain dapat dilakukan melalui pertemuan fisik konvensional seperti: diskusi rutin, *workshop*, magang, juga dapat menggunakan sarana TIK, yaitu: pertemuan virtual seperti *tele-conference*, *e-mail*, *mailling-list*, *web-discussion-forum*, *web-conference*, *wiki* dan *blogging*.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad. 2005. *Sumber Daya Manusia Pertanian yang Amanah*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, Departemen Pertanian.

- Alderfer CP. 1969. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142–175.
- Awang M. 2008. Sumber Daya Manusia dalam Revitalisasi Pertanian. <http://awangmaharijaya.wordpress.com/2008/02/27/sumberdaya-manusia-dalam-revitalisasi-pertanian/>.
- Berger P, Luckmann T. 1966. *The Social Construction of Knowledge*. London: Penguin.
- Cole K. 2005. *Management, Theory and Practice*. Australia: Pearson Education. dalam Tb.Sjafri Mangkuprawira. 2008.Horison:Bisnis, Manajemen, dan SDM. IPB Press. Bogor.
- DeGraff J, Lawrence KA. 2002. *Creativity at Work: Developing The Right Practices to Make Innovation*. John Wiley & Sons.
- Deptan. 2008. Penyelenggaraan Pendidikan Pertanian pada Departemen Pertanian. [terhubung berkala] 3 November 2008.
- Freire P. 1984. *Pendidikan, pembebasan, dan perubahan sosial*. Diterjemahkan oleh Mien Joebhaar dan Dick Hartono. Jakarta: PT. Sangkala Pulsar.
- Hage S. 2006. "Study tours as a knowledge sharing mechanism and a networking opportunity in the development sector. The example of a Local Economic Development study tour in South Africa." KM for Development Journal. Volume 2(1), 88-92. www.km4dev.org
- Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. 1959. *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons; Herzberg, F. 1965. The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18, 393–402
- Hinds PJ, Pfeffer J. 2003. *Why Organization Don't Know What They Know, Sharing Expertise – Beyond Knowledge Management*. MIT Press.
- Huysman M, Wit D. 2003. *A Critical Evaluation of Knowledge Management Practices, Sharing Expertise-Beyond Knowledge Management*. MIT Press.
- IRRI. CREMNET (Crop and Resource Management Network). Manila, Philippines. Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Jalal F. 2008. Menyiapkan SDM yang Kompetitif. [terhubung berkala] 5 Desember 2008. <http://www.edubenchmark.com/menyiapkan-sdm-yang-kompetitif.html>
- Mangkuprawira Syafri. 2008. ronawahaj.wordpress.com. [terhubung berkala] 1 Oktober – 8 Desember 2008.
- McCluskey A. 2000. "Knowledge and Local Community", Connected.Org, <http://www.connected.org/learn/local.html>
- Miller FJ. 2002, "I = O (Information has no intrinsic meaning). Information Research, 8(1), paper no. 140. <http://InformationR.net/ir/8-1/paper140.html>
- Rogers EM, Kincaid DL. 1981. *Communication Networks. Toward a New Paradigm for Research*. The Free Press. A Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Slamet M. 2000. Memantapkan Posisi dan Meningkatkan Peran Penyuluhan Pembangunan dalam Pembangunan. Disampaikan pada Seminar Nasional Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Menuju Terwujudnya Masyarakat Madani. Bogor, 25-26 September 2000
- Songhai Center. 2009. The farmer's autonomy. [terhubung berkala] 10 April 2009. http://www.songhai.org/songhai_en/index.php?option=content&task=view&id=15
- Subagyo H. 2009. Pengantar *Knowledge Sharing* untuk *Community Development*. [terhubung berkala] 2 Juni 2009. www.gumilarcenter.com/ict/knowledgesharing.pdf
- Sudrajat , Akhmad. 2009. 9 Prinsip Pendidikan Orang Dewasa. Diambil dari Bahan TOT Pemberdayaan Komite Sekolah. 2006. [terhubung berkala] 2 Juni 2009. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com>.

- Suit Y, Almasdi. 1987. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghilia Indonesia.
- Sumardjo. 1999. Transformasi Model Penyuluhan Pertanian Menuju Pengembangan Kemandirian Petani. Disertasi. Institut Pertanian Bogor.
- van den Ban, Hawkins HS. 2007. *Penyuluhan pertanian*. Diterjemahkan oleh Agnes Dwina Herdiasti. Yogyakarta: Kanisius.
- Zifana M. 2008. Teori Belajar Holistik dan Berbagai Implikasinya Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia. [terhubung berkala] 2 Juni 2009. Mahardhikazifana.com/.../teori-belajar-holistik-dan-berbagai-implikasinya-terhadap-pengembangan-sumberdaya-manusia