

POLA KOMUNIKASI DALAM PENGEMBANGAN MODAL MANUSIA DAN SOSIAL PERTANIAN

Communication Patterns in the Development of Agricultural Human and Social Capital

Retno Sri Hartati Mulyandari¹, Sumardjo², Nurmala K. Pandjaitan³, dan Djuara P. Lubis³

¹Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian, Jl. Juanda 20 Bogor

²Pusat Kajian Resolusi Konflik dan Pemberdayaan LPPM – IPB, Jl. Soka 25 Kampus IPB Darmaga, Bogor

³Fakultas Ekologi Manusia IPB, Jl. Kamper Kampus IPB Darmaga, Bogor

ABSTRACT

This paper aims to analyze the high quality of agricultural human capital and social indicators in improving the performance of national development and to formulate their communication patterns to support capacity building of human and social capital of agriculture in every line of agricultural development. The lack of agricultural human capital and social capital capacity is one of the constraints causing the accessibility limitation for Indonesian agriculture to face the global competition. The low farmer's education attainment has caused a low capacity of farmers to manage information and to adopt new technology resulting the low products quality. At the extension level, the shortage number and quality of the extension workers has also contributed to that situation. Beside low of basic capability, most of the extension workers do not have adequate mental capacity, especially related to integrity, communication skills, and moral and ethical capacity. At the policy maker's level, many local government institutions have no capacity to mapping agricultural resources along with their capability to make use of the available resources. With the high technical ability, agricultural human resource as a capital resource and as a social resource should have shared values and rules that expressed through personal relationships, trust, and common sense about the community responsibilities. To strengthen agricultural sector In supporting national development, agricultural sector need appropriate communication patterns for agricultural human resource improvement at each level of agricultural development. Such communication pattern should be based on the convergent-interaction communication through knowledge sharing model. This model is appropriate for both agricultural personnel and for farmers. Through active role of various institutions within the Ministry of Agriculture and with the help of modern information technology, a network to reach farmers could be achieved. The extension workers or village facilitators are required in the development of agricultural community because of its important function as problem analyst, group supervisor, trainers, innovators, and liaison officers.

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

ABSTRAK

Tulisan ini ditujukan untuk menganalisis indikator modal manusia dan sosial pertanian yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja pembangunan nasional, dan merumuskan pola komunikasi untuk mendukung peningkatan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian di setiap lini pembangunan pertanian. Keterbatasan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian merupakan salah satu penyebab kurang mampunya pertanian Indonesia dalam menghadapi persaingan global. Rendahnya tingkat pendidikan petani menyebabkan kemampuan dalam mengolah informasi dan mengadopsi teknologi relatif sangat terbatas sehingga menghasilkan produk yang berkualitas rendah. Pada tingkat penyuluh, ketersediaannya di lapangan juga sangat terbatas jumlah dan kualitasnya. Selain kemampuan dasar yang masih rendah, sebagian besar penyuluh juga belum memiliki kapasitas mental yang memadai, khususnya terkait dengan integritas, kemampuannya dalam berkomunikasi, serta kapasitas moral dan etika. Sedangkan 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. Selain memiliki kemampuan teknis yang tinggi, SDM pertanian sebagai modal manusia dan sosial pertanian juga harus memiliki dan berbagi nilai (*shared values*) serta pengorganisasian peran-peran (*rules*) yang diekspresikan dalam hubungan-hubungan personal (*personal relationships*), kepercayaan (*trust*), dan *common sense* tentang tanggung jawab komunitas (bersama).

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. Pola komunikasi dalam peningkatan kapasitas SDM pertanian dalam konsep sebagai modal manusia dan sosial yang unggul mengacu pada pola komunikasi interaksional konvergen melalui model berbagi pengetahuan (*knowledge sharing model*). Model ini tidak hanya sesuai untuk SDM dalam kategori aparatur pertanian, namun juga sesuai untuk petani. Peran aktif berbagai institusi dalam lingkup Departemen Pertanian yang diintegrasikan dengan perkembangan teknologi informasi, upaya untuk mewujudkan jaringan informasi bidang pertanian sampai di tingkat petani dapat diwujudkan. Fasilitator atau pendamping, khususnya penyuluh pertanian sangat dibutuhkan dalam pengembangan masyarakat karena mempunyai fungsi sebagai analis masalah, pembimbing kelompok, pelatih, inovator, dan penghubung.

Kata kunci : *pola komunikasi, modal manusia, modal sosial, SDM pertanian, pengembangan pertanian, pengembangan kapasitas SDM Pertanian*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu bangsa. Dalam menyongsong era globalisasi dan era informasi, setiap bangsa memerlukan sumber daya manusia 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. Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Oleh karena itu, berbagai keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan menyiapkan sumber daya manusia, 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 kualitas SDM pertanian di tingkat petani juga dinyatakan oleh Sumardjo (2009) berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan di empat kabupaten yang mewakili empat zona wilayah pertanian Jawa Barat, yaitu Indramayu (zona utara), Bandung (zona tengah), Cianjur (zona selatan), dan Bogor (Botabek). Secara umum, petani di Jawa Barat masih memiliki tingkat kemandirian yang rendah, dengan skor nilai rata-rata secara kumulatif 65 dari skala maksimum 100. Skor rendah terutama dari segi perilaku daya saing, yaitu di bawah 50. Masih terdapat kesenjangan tingkat kemandirian di antara lapisan petani, terutama di zona selatan dan tengah Jawa Barat. Petani lapisan atas terutama telah mempunyai wawasan kemoderenan dan keefisienan yang cukup baik, namun belum ditunjang dengan sikap dan keterampilan yang sejalan, sehingga perilaku daya saingnya pun menjadi sangat lemah. Kelemahan tersebut, khususnya segi daya saing dan keefisienan berkaitan erat dengan lemahnya aksesibilitas petani terhadap sarana produksi dan pemasaran hasil usaha tani. Pada saat ini, keterpaduan berbagai kelembagaan penunjang sistem agribisnis terhadap komitmen pengembangan usaha tani masih sangat lemah dan ini telah menjadi titik lemah penting dalam pengembangan penyuluhan pertanian yang dimaksudkan untuk pengembangan kemandirian petani. 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 penyuluh, ketersediaannya di lapangan juga sangat terbatas jumlah dan kualitasnya. Selain kemampuan dasar yang masih rendah, sebagian besar penyuluh juga belum memiliki kapasitas mental yang memadai, khususnya terkait dengan integritas,

kemampuannya dalam berkomunikasi, serta kapasitas moral dan etika. Studi kasus berkaitan dengan kompetensi Penyuluh Pertanian Terampil dan Penyuluh Pertanian Ahli di berbagai daerah menunjukkan antara lain, bahwa ada kecenderungan para Pendamping petani ini memiliki kinerja yang dinilai petani masih relatif rendah (Suhanda 2008). Terdapat kesenjangan antara 'apa yang diharapkan petani' dengan kenyataan yang ditunjukkan oleh kinerja Pendamping. Harapan petani yang amat jelas dan umum sifatnya adalah, bahwa bagi petani para Pendamping hendaklah memiliki kompetensi tinggi dalam aspek teknis budidaya tanaman termasuk di sini pemuliaan dan peningkatan kualitas dan kuantitas produk pertanian, dan aspek kewirausahaan berkaitan dengan 'bisnis usaha-tani' yang menguntungkan dan berkeadilan bagi petani, termasuk di sini: mengatasi peran tengkulak dan pedagang pengumpul yang cenderung merugikan penghasilan petani (Syafiuddin 2007, Tamba 2007, dan Subagio 2008).

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 aparaturnya 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.

Rendahnya kapasitas SDM pertanian merupakan salah satu penyebab kurang mamunya 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:

- a. Bagaimana teori pengembangan sumber daya manusia dalam konsep SDM sebagai *human capital* dan *social capital* dan apa saja indikator kualitas modal manusia dan sosial pertanian yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pembangunan nasional?
- b. Apa dan bagaimana pola komunikasi dalam pengembangan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian saat ini dan yang disarankan?
- c. Apa saja faktor-faktor atau prasyarat yang harus dipenuhi dalam meningkatkan kualitas modal manusia dan sosial pertanian dan kebijakan apa saja yang perlu diambil oleh Kementerian Pertanian dalam mewujudkan pola komunikasi di tingkat petani yang dapat meningkatkan kapasitas petani sehingga dapat berperan aktif dalam pembangunan pertanian.

Makalah ini akan menguraikan tentang teori pengembangan sumber daya manusia pertanian dalam konsep SDM sebagai *human capital* dan *social capital*, menganalisis indikator modal manusia dan sosial pertanian yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja pembangunan nasional, mempelajari pola komunikasi dalam pengembangan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian, menganalisis faktor-faktor atau prasyarat yang harus dipenuhi dalam meningkatkan kualitas modal manusia dan sosial pertanian, serta merumuskan kebijakan yang harus diambil Kementerian Pertanian dalam mendukung pola komunikasi di tingkat petani yang dapat meningkatkan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian.

TINJAUAN TEORITIS PENGEMBANGAN MODAL MANUSIA DAN MODAL SOSIAL

Sumber daya manusia (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. Sumber daya manusia 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 sumber daya manusia (SDM) menjadi landasan dalam merancang berbagai strategi pengembangan manusia. Banyak nama proyek dan program dalam pembangunan menggunakan frasa pengembangan sumber daya manusia. 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. Sumber daya manusia saat ini acapkali disebut sebagai modal manusia yang memiliki nilai investasi. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Istijanto (2008) bahwa 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.

Konsep sumber daya manusia (*human resources*) 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.

Modal sosial merupakan konsep sosiologi yang digunakan dalam beragam ilmu seperti bisnis, ekonomika, perilaku organisasi, politik, kesehatan masyarakat dan ilmu-ilmu sosial. Semua itu untuk menggambarkan adanya hubungan di dalam dan antarjejaring sosial (wikipedia). Jejaring itu memiliki nilai. Seperti halnya modal fisik atau modal manusia yang dapat meningkatkan produktivitas individu dan kelompok, maka modal sosial berlaku serupa. Bourdieu (1986) membedakan tiga bentuk modal yaitu modal ekonomi, modal budaya, dan modal sosial. Modal sosial didefinisikan sebagai *the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalised relationships of mutual acquaintance and recognition*.

Sementara itu Coleman (1988) berpendapat bahwa modal sosial secara fungsi adalah sebagai *a variety of entities with two elements in common: they all consist of some aspect of social structure, and they facilitate certain actions of actors...within the structure*. Dia mengatakan bahwa modal sosial memfasilitasi kegiatan individu dan kelompok yang dikembangkan oleh jaringan hubungan, timbal balik, kepercayaan dan norma sosial. Modal sosial, menurut pandangannya, merupakan sumber daya netral yang memfasilitasi setiap kegiatan dimana masyarakat bisa menjadi lebih baik dan bergantung pada pemanfaatan modal sosial oleh setiap individu.

Pengertian dan unsur modal sosial yang dikemukakan oleh Putnam *et al* (1993) adalah *Features of social organization, such as trust, norms (orreciprocity), and networks (of civil engagement), that can improve the*

efficiency of society by facilitating coordinated. Selanjutnya Putnam (2006), modal sosial juga sebagai *the collective value of all 'social networks' and the inclinations that arise from these networks to do things for each other.* Dia percaya modal sosial dapat diukur dari besarnya kepercayaan dan timbal balik dalam suatu masyarakat atau di antara individu-individu. Selain itu, konsep modal sosial memiliki pendekatan yang lebih besar pada unsur individual. Investasi dalam hubungan sosial dikaitkan dengan harapan diperolehnya profit dari pasar.

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 antar orang 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.

MODAL MANUSIA DAN SOSIAL PERTANIAN YANG BERKUALITAS

Pembangunan merupakan proses yang berlangsung dalam suatu kesisteman, 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 dinamisor 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 perekrutan sumber daya pertanian Deptan sebagai aparatur pemerintah diarahkan tidak hanya pada kecerdasan intelektualitas, namun juga kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual.

Indikator Modal Manusia dan Sosial Pertanian yang Berkualitas dalam Pembangunan Nasional

Kualitas modal manusia (SDM) sangat dipengaruhi oleh pengalaman belajar yang dimiliki dan kualitas kepribadian yang tinggi antara lain merupakan dampak positif dari proses belajar yang pernah dijalani selama hidupnya. Sedangkan modal sosial berkualitas (*qualified social capital*) menurut Dasgupta dan Serageldin (2000) adalah serangkaian perilaku orang, kelompok orang atau masyarakat, yang ditunjukkan oleh tumbuh dan berkembangnya keterpercayaan sosial, *social trust* yang tinggi (*tidak ada dusta di antara kita*), kejujuran, kehangatan di dalam berinteraksi sosial, kepedulian kepada nasib sesama (yang menderita) dan penghargaan yang tinggi terhadap waktu, yang dapat dijadikan aset produktif, serta penghargaan tinggi pada harga diri/martabat manusia. Ciri lain dari modal sosial tinggi adalah 'demokratisasi' dan berkembangnya rasa keadilan dan pengakuan tinggi atas hak-hak individu. Modal sosial berkualitas dan tinggi tumbuh dan berkembang di dalam masyarakat madani (*civil society*) adalah kelompok-kelompok dalam masyarakat di luar campurtangan pemerintahan formal, yang memiliki kemampuan melakukan tata-laksana pemerintahan (*self governance*) yang didasari oleh *social trust dan nuansa demokratisasi* yang tinggi (Fukuyama 1999).

Berkaitan dengan pelaku pembangunan pertanian, untuk melakukan proses pengembangan kapasitas modal manusia dan modal sosial pertanian perlu ditetapkan indikator modal manusia dan modal sosial yang berkualitas yang mampu melaksanakan pembangunan nasional pertanian secara tangguh. Indikator modal manusia, dan modal sosial pertanian untuk masing-masing kategori diuraikan sebagai berikut.

Indikator Sumber Daya Manusia Pertanian 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 petan-petani yang lebih efisien saja yang mampu bertahan (van den Ban dan Hawkins, 2007:15). 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 risiko, 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 risiko adalah ciri 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.

Analog dengan petani yang mandiri, Abbas dalam Soebiyanto (1998:60) 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 (1999:192) berarti mampu mengambil keputusan dalam pengelolaan usaha taninya secara cepat, tanpa harus bergantung atau tersubordinasi oleh pihak lain, mampu beradaptasi secara optimal dan inovatif terhadap berbagai perubahan 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:

- a. Kapabilitas (kemampuannya) dengan ciri-ciri: kompeten, inovatif, *self reliance* dan *self confidence* atau memiliki kepercayaan pada diri sendiri yang besar.
- b. *Interdependence* (handal) yang merujuk pada *trust* (kepercayaan) dan pengembangan kapabilitas.
- c. Jaringan kerjasama (kemitraan) yang bersifat egaliter (kesamaan), bersinergi, dan interdependen.

The farmer has an autonomy if the farmer is 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 to 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).

Untuk mewujudkan petani sebagai sumber daya manusia dan sosial yang tangguh (berkualitas), 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.

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*. Sumber daya manusia 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 khususnya bagi aparat pemerintah juga harus memiliki nilai-nilai, di antaranya adalah: (1) *entrepreneurship* (kewirausahaan); (2) akuntabilitas; (3) *good governance* dan *clean government*; (4) tanggung jawab; (5) *reinventing government*; (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 antar personal. SDM yang piawai dalam melakukan komunikasi antar personal 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 Cole (2005) di antaranya harus memiliki ciri-ciri: mampu berkomunikasi dengan jelas sehingga mudah dipahami orang, bersifat asertif dan empati, memiliki integritas yang tinggi, tidak lalai menghormati orang lain dalam hal perasaan, gagasan, aspirasi, dan kontribusi untuk organisasi dan luar organisasi, serta mampu sebagai pemain tim dan bekerjasama secara efektif.

Secara umum, ada tiga sumber daya dapat dijadikan bahan untuk evaluasi tentang kadar atau tingkat dari kualitas SDM seseorang (Susanto 2009), yaitu:

a. Daya fisik: Daya ini berkaitan dengan kondisi kesehatan fisik, yaitu daya tahan fisik, *stamina*, tidak mudah lelah secara fisik, tidak mudah mengantuk, memiliki daya tahan tinggi terhadap berbagai penyakit, memiliki daya pikir encer (cepat dan mudah mengambil keputusan bijak), murah dan mudah senyum dalam berinteraksi dengan orang-orang lain, tahan terhadap stress, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan ketahanan fisik, seperti kondisi panca indera yang normal dan sehat (belum pikun).

- b. Daya psikologik: Daya yang berkaitan dengan ketahanan mental, kejiwaan dan perasaan; kemampuan seseorang di dalam menata, mengontrol atau mengendalikan *ego-nya*, khususnya saat berinteraksi dengan orang-orang lain; kemampuannya di dalam menata dan mengendalikan emosinya, serta kemampuannya untuk senantiasa mampu berpikir positif terhadap orang-orang lain.
- c. Daya sosiologikal: Berkaitan dengan kemampuan seseorang di dalam melakukan berbagai interaksi sosial secara bijak dan elegan, tidak mau menang sendiri; kemampuan mendengar dan merespon pendapat/pikiran orang-orang lain secara sungguh-sungguh dan berpikir positif mengenai hal itu; kemampuan berkomunikasi menggunakan kata-kata sederhana, bernas, jelas dan tajam, tidak emosional; kemampuan 'membaca' arah pembicaraan orang-orang lain terkait dengan kebutuhan dan kemungkinan adanya maksud terselubung (*hidden agenda*), dan hal-hal lain berhubungan dengan perilaku berinteraksi sosial dan berkomunikasi.

Seseorang yang bertekad kuat untuk senantiasa meningkatkan kualitas SDM-nya dicirikan oleh semangat dan dorongan yang tinggi guna terus-menerus belajar dan belajar, berinteraksi dengan berbagai media serta berinteraksi dengan banyak orang. Hal tersebut dilakukan tidak untuk dirinya semata-mata, tetapi juga demi kemajuan dan perkembangan institusi dan masyarakatnya (Gilley and Egglan 1989). Prinsip belajar yang dikembangkan sebagaimana yang dikatakan oleh Adler (1985): 'Tujuan dari belajar adalah pertumbuhan, tidak seperti badan kita maka pikiran dapat terus tumbuh sepanjang hayat dikandung badan' (*The purpose of learning is growth, and our minds, unlike our bodies can continue growing as we continue to live*). Dari hari-ke-hari ia ingin belajar memperbaiki dan meningkatkan SDM dirinya, sehingga 'saya hari ini identik dengan saya kemarin + proses belajar' : '*Me = I + learning experiences*' (Popenoe 1989).

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:

- a. Aspek kebersamaan antarindividu di dalam masyarakat guna memenuhi berbagai kebutuhan.
- b. Sejahterama 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*.
- c. Sejahterama sistem jaringan (*networking*) dengan prinsip saling membantu dan saling menguntungkan, yang kuat membantu yang lemah dapat berkembang dalam sistem sosial masyarakat.
- d. 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, 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 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. Sumber daya manusia 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. Sumber daya manusia dan sosial pertanian yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik pendekatan pengembangan sumber daya manusia 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 MODAL MANUSIA DAN SOSIAL PERTANIAN

Tinjauan Teoritis Pola Komunikasi Pengembangan Modal Manusia dan Sosial

Pada umumnya, pola komunikasi pengembangan modal manusia didasarkan atas

teori pembelajaran atau pendidikan untuk orang dewasa. Sesuai dengan proses pengembangan pembelajaran kontemporer, setidaknya terdapat enam teori dasar pola komunikasi pengembangan modal manusia dan sosial sebagai berikut.

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 praktek 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 praktek reflektif kritis menentang epistemologi praktek

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 eksperimental 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 praktek 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 berinteraksi 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 Transformasional

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 (1991) dengan cakupan proses kognitif pada pembelajaran transformasional. Teori ini menunjukkan 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 pengekanan. 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.

Pola Komunikasi dalam Pengembangan Modal Manusia dan Sosial Pertanian dari Masa ke Masa

Anwas (2009) mengemukakan bahwa sejarah pengembangan modal manusia dan sosial pertanian tidak terlepas dari tonggak perjalanan perkembangan kegiatan penyuluhan pertanian di Indonesia. Pada jaman Jepang sampai Indonesia merdeka (1942-1945) pola komunikasi yang dominan diterapkan dalam pengembangan modal manusia dan sosial pertanian adalah secara paksaan (*top down*). Selanjutnya pada periode awal kemerdekaan (1945-1969), pola komunikasi dalam pengembangan modal manusia dan sosial mulai mengarah pada dipersingkatnya waktu kunjungan ke petani dan mulai memposisikan petani sebagai subyek. Namun demikian pola komunikasi masih berupa komando meskipun sudah mensinergikannya dengan pola demonstrasi Panca Usaha Tani Massa (Demas) yang mampu meningkatkan produksi menjadi dua kali lipat.

Pada zaman pembangunan jangka panjang (1969-1998) organisasi penyuluhan untuk pengembangan modal manusia dan sosial pertanian maju pesat dengan dibentuknya beberapa organisasi penyuluhan untuk membantu masyarakat mengembangkan usahanya. Efektivitas pengembangan sumber daya manusia dan sosial pertanian sudah sangat tinggi yang ditandai dengan Swa Sembada Beras tahun 1984 dan Indonesia menerima penghargaan dunia (PBB). Pola yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia dan sosial di era tersebut adalah *top down* dan sentralistik serta dikelola secara sangat serius dengan komitmen yang sangat tinggi dari pemerintah pusat (Sumardjo 1999). Selanjutnya Sumardjo (2008) juga menyatakan bahwa sebenarnya di era orde baru mulai diperkenalkan Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu (SLPHT). SLPHT telah mulai menerapkan prinsip-prinsip partisipatif, *problem solving*, dan asas manfaat, dengan pendekatan demokratis. Namun kelemahannya dari perspektif penyuluhan adalah adanya dana transport bagi petani untuk mengikuti kegiatan-kegiatan rutin program tersebut yang justru menyebabkan petani selalu menanyakan kenapa program penyuluhan (pengembangan modal manusia dan sosial petani) tidak memberikan dana serupa.

Pola pengembangan modal manusia dan sosial pertanian pada era tahun 1998 – 2006 yaitu masa otonomi daerah diserahkan kewenangannya pada Pemerintah Daerah. Justru pada masa ini kegiatan pengembangan modal manusia dan sosial pertanian mengalami kemunduran dengan ditandainya peran dan struktur organisasi lembaga penyuluhan yang mengalami transformasi bergantung pada kebijakan masing-masing pemerintah daerah (Anwas 2009). Selanjutnya pada tahun 2006 mulai muncul era baru pola pengembangan modal manusia dan sosial petani dengan lahirnya Undang-Undang No 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan. Era ini dinyatakan sebagai Era Transformasi dan Kebangkitan Penyuluhan (Sumardjo, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian Anwas (2009) diketahui bahwa masih terdapat kabupaten yang belum melaksanakan pengembangan kelembagaan untuk mengembangkan

kapasitas modal manusia dan sosial pertanian (lembaga penyuluhan) sesuai dengan undang-undang penyuluhan. Hal ini di antaranya disebabkan oleh belum adanya peraturan pemerintah yang mengatur lebih teknis undang-undang tersebut serta menunjukkan lemahnya komitmen pemerintah daerah terhadap kegiatan pengembangan modal manusia dan sosial petani. Keadaan ini ditunjukkan dengan adanya tumpang tindih tupoksi antar Dinas di Kabupaten. Misalnya masih sering terjadi kegiatan pelatihan petani yang dilaksanakan oleh Dinas yang sebenarnya sudah menjadi tugas penyuluhan. Dukungan lembaga penyuluhan di tingkat kabupaten dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif dinilai oleh penyuluh juga masih rendah.

Melihat pola komunikasi pengembangan modal manusia dan sosial pertanian yang telah dilaksanakan dari masa ke masa, tampak masih banyaknya kelemahan atau kendala yang dihadapi baik terkait dengan teknis dari pola komunikasi yang masih cenderung searah dan tidak partisipatif maupun kendala manajemen. Pola komunikasi pengembangan modal manusia dan sosial yang telah dilaksanakan belum tepat sasaran karena adanya beberapa hal sebagai berikut:

- a. Komunikasi yang terjadi bersifat linier, sehingga tidak ada interaksi yang bersifat timbal balik untuk mendapatkan pemahaman bersama dan proses evaluasi secara reguler atas kegiatan pengembangan modal manusia dan sosial yang dilaksanakan.
- b. Belum menempatkan pelaku komunikasi (SDM pertanian) sebagai mitra sejajar dengan kedudukan yang sama sehingga dapat dilakukan pola komunikasi partisipatif yang dialogis dan interaktif.
- c. Kecenderungan hanya mengutamakan kepentingan pencapaian target suatu program tertentu sehingga justru seringkali target utama peningkatan kapasitas modal manusia dan sosial pertanian menjadi kurang diperhatikan.
- d. Kecenderungan adanya sistem pengembangan modal manusia dan sosial yang belum memberdayakan dan justru menjadikan adanya sifat ketergantungan akan reward tertentu yang bersifat kurang men-

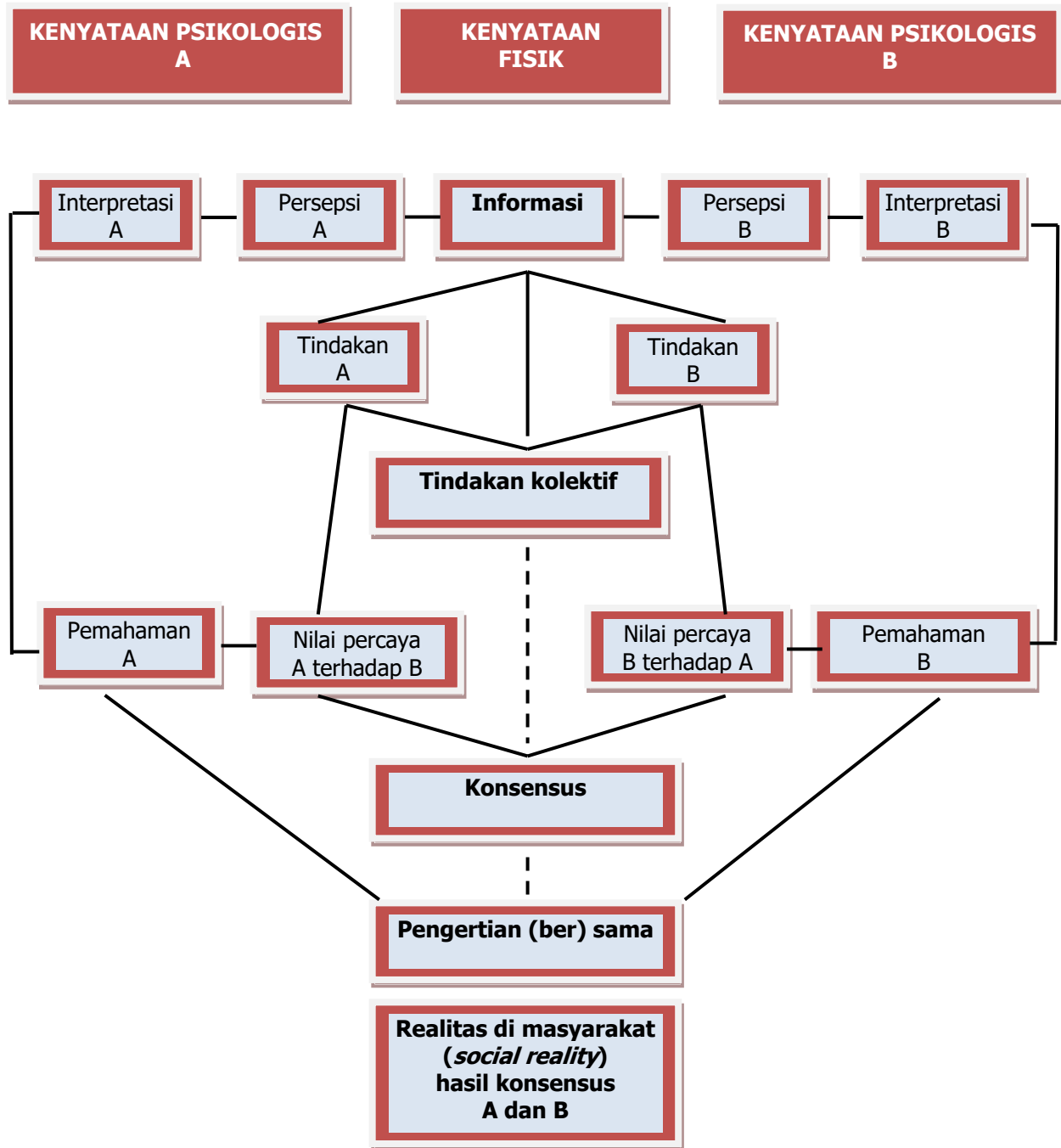
didik dari pola komunikasi yang dikembangkan.

KEBIJAKAN DALAM MERUMUSKAN POLA KOMUNIKASI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN

Pola komunikasi dalam pengembangan modal manusia dan sosial pertanian yang terjadi dalam program yang diterapkan di Indonesia saat ini sebagian besar masih menggunakan pendekatan top down sehingga bersifat linier dan asimetris. Dengan demikian, komunikasi yang terjadi cenderung bias ke atas, sarat dengan kepentingan pusat yang tidak konvergen dengan kepentingan petani. Di era berlakunya UU Nomor 16, paradigma komunikasi yang linier tersebut bergeser ke arah pola komunikasi yang sifatnya interaktif dan konvergen. Dalam penelitian Sumardjo (1999) menunjukkan bahwa pola komunikasi yang konvergen lebih efektif sebagai paradigma komunikasi di dalam penyuluhan dalam menghadapi era globalisasi.

Model konvergensi komunikasi (*convergence model of communications*) telah dirumuskan oleh Everet M. Rogers dan D. Lawrence Kincaid (1981) dan pada tahun 1999 telah diuji oleh Sumardjo dalam disertasinya bahwa lebih efektif dan efisien dalam sistem penyuluhan pertanian untuk pengembangan modal manusia dan sosial pertanian. Oleh karena itu, model komunikasi konvergen layak ditempatkan sebagai paradigma dominan dalam pola komunikasi pengembangan modal manusia dan sosial pertanian. Hal tersebut diduga dapat dipercepat proses dan konvergensinya dalam skala yang lebih luas apabila didukung oleh aplikasi sistem jaringan teknologi informasi yang handal. Secara paradigmatis, model konvergensi pola pengembangan modal manusia dan sosial tersebut disajikan pada Gambar 1.

Dengan model konvergensi komunikasi ini, terjadi keterpaduan antara kebutuhan petani dengan kebutuhan pihak-pihak terkait khususnya penyuluhan pemerintah dan kelompok kepentingan lainnya. Kesenambungan dalam proses integrasi kepentingan antarpihak tersebut memacu masing-masing pihak untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara proaktif dan antisipatif melalui berbagi pengetahuan



Gambar 1. Model Komunikasi Konvergen (Rogers dan Kincaid 1981).

(*knowledge sharing*) yang saling mendukung dan saling memperkuat upaya pemenuhan kebutuhan masing-masing pihak. Dengan demikian terjadi akselerasi dalam penyediaan dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Efektif karena yang dibutuhkan dapat dipenuhi dan efisien karena tidak memerlukan energi yang berlebihan untuk mencari dan memperoleh hasil yang bermanfaat bagi masing-masing pihak terkait.

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.

Prasyarat Pola Konvergensi Komunikasi untuk Pengembangan Modal Manusia dan Sosial Pertanian

Konvergensi komunikasi dalam pengembangan modal manusia dan sosial pertanian dapat tercapai dengan baik apabila dalam prosesnya dapat memenuhi prinsip pendidikan orang dewasa yang sesungguhnya. Prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa berkaitan dengan *training* (pelatihan) dan pendidikan, dan biasanya diterapkan pada situasi kelas formal atau untuk sistem *on the job training* (magang). Tiap bentuk pelatihan dalam kerangka pengembangan modal manusia dan sosial pertanian sebaiknya memuat sebanyak mungkin 9 prinsip yang tersebut di bawah ini. Sudrajat (2009) menyatakan bahwa prinsip pendidikan orang dewasa dideskripsikan dengan sistem jembatan keledai, yaitu RAMP 2 FAME.

- R = *Recency*
- A = *Appropriateness*
- M = *Motivation*
- P = *Primacy*
- 2 = *2 – Way Communication*

- F = *Feedback*
- A = *Active Learning*
- M = *Multi – Sense Learning*
- E = *Excercise*

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 pengertian 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 sesi. 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 diperoleh 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 praktek 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 elektronik), pendekatan komunikasi (perorangan, kelompok, massa), maupun teknik komunikasi (presentasi, praktek, *focuss 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 meng-

ingat 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 Percepatan Peningkatan Kapasitas Modal Manusia dan Sosial Pertanian

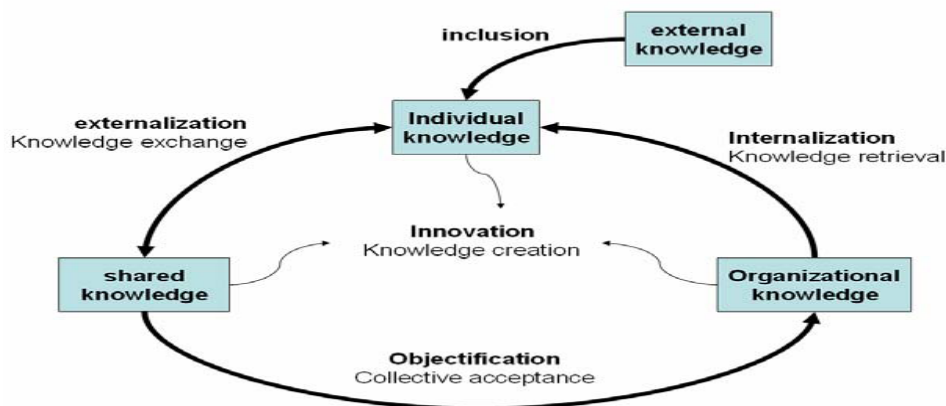
Knowledge sharing model (berbagi pengetahuan) merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam Manajemen Pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang 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 memerlukan diskusi-diskusi kembali. Semakin banyak ide baru yang muncul, memungkinkan inovasi yang semakin banyak, sehingga akan semakin meningkatkan daya saing.

Gambar 2 menggambarkan secara sederhana siklus *sharing* pengetahuan (Huysman, 2003). Berger dan Luckmann (1966) menyebutkan ada 3 momen dalam proses membangun pengetahuan dalam organisasi: eksternalisasi, obyektifikasi dan internalisasi. Eksternalisasi pengetahuan adalah proses dimana terjadi pertukaran pengetahuan personal, sehingga pengetahuan dikomunikasikan di antara anggota.

Obyektifikasi 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



Gambar 2. Siklus *Sharing* Pengetahuan (Huysman 2003)

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 telekomunikasi (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*, dimana salah satu karakteristiknya adalah disebarkan 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 usaha taninya. 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 usaha taninya dengan baik, petani memerlukan berbagai sumber inovasi (Van den Ban dan 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 efektivitas jejaring pertukaran informasi antar pelaku agribisnis terkait merupakan aspek penting untuk mewujudkan sistem pengetahuan dan informasi pertanian. Dengan peran aktif berbagai institusi dalam lingkup Departemen Pertanian yang disinergikan dengan perkembangan teknologi informasi, 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 Kementerian Pertanian untuk mengembangkan jaringan informasi pertanian di setiap lini pelaku pembangunan pertanian.

Salah satu strategi yang dapat diimplementasikan oleh Kementerian Pertanian dalam proses pemberdayaan modal manusia dan sosial pertanian di perdesaan adalah pendampingan karena diyakini mampu mendorong terjadinya pemberdayaan fakir miskin secara optimal. Oleh karena itu, kebijakan Kementerian Pertanian yang sangat penting untuk segera diwujudkan adalah menyiapkan tenaga pendamping pengembangan modal manusia dan sosial yang handal sebagaimana dinyatakan oleh Mangkuprawira (2010). Pendamping ini dapat memfasilitasi proses pengembangan modal manusia dan sosial pertanian dengan peran dasar yaitu:

- a. Analisis Masalah. Pendamping harus memiliki kemampuan dalam mengumpulkan data, menganalisis dan mengidentifikasi masalah, serta merumuskan kegiatan baik

dilakukan secara sendiri maupun bersama masyarakat yang didampingi.

- b. Pembimbing Kelompok. Pendamping melakukan bimbingan dan memberi masukan yang dibutuhkan kelompok. Memberikan berbagai masukan dan pertimbangan yang diperlukan oleh kelompok dalam menghadapi masalah. Setiap keputusan diserahkan kepada kelompok sendiri.
- c. Pelatih. Sebagai pendamping, harus menularkan ilmu, pengetahuan dan pengalamannya kepada khalayak atau kelompok. Maka dari itu, diperlukan pelatihan manajerial, kepemimpinan dan teknis sambil bekerja, serta kalau perlu studi banding ke daerah lain.
- d. Inovator. Idealnya pendamping berperan juga sebagai inovator menemukan temuan-temuan sederhana untuk dijadikan sebagai *input* pengembangan masyarakat. Bentuknya antara lain bisa dalam hal inovasi model pembinaan kelompok, metode penyuluhan, dan manajemen administrasi berbasis kearifan lokal.
- e. Penghubung. Permasalahan yang dihadapi masyarakat berskala multidimensi maka pendamping perlu menjadi penghubung, yaitu membuka akses kepada para pihak terkait instansi lokal dan daerah serta para tokoh masyarakat. Tujuannya agar hambatan pelaksanaan program pengembangan masyarakat yang terjadi dapat diatasi dengan baik

Salah satu pendamping dalam proses pembangunan pertanian adalah Penyuluh Pertanian Lapangan sebagai unsur pekerja sosial di lapangan. Sumodiningrat (2009) menjelaskan bahwa bagi para pekerja sosial di lapangan, kegiatan pemberdayaan dapat dilakukan melalui pendampingan sosial. Terdapat 5 (lima) kegiatan penting yang dapat dilakukan dalam melakukan pendampingan sosial, yaitu: 1) motivasi, 2) peningkatan kesadaran dan pelatihan kemampuan, 3) manajemen diri, 4) mobilisasi sumber, dan 5) pembangunan dan pengembangan jaringan.

Motivasi

Masyarakat khususnya keluarga petani yang miskin perlu didorong untuk membentuk kelompok untuk mempermudah

dalam hal pengorganisasian dan melaksanakan kegiatan pengembangan masyarakat. Kemudian memotivasi mereka agar dapat terlibat dalam kegiatan pemberdayaan yang nantinya dapat meningkatkan pendapatan mereka dengan menggunakan kemampuan dan sumber daya yang mereka miliki.

Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Kemampuan

Disini peningkatan kesadaran masyarakat dapat dicapai melalui pendidikan dasar, pemasyarakatan imunisasi dan sanitasi, sedangkan untuk masalah keterampilan bisa dikembangkan melalui cara-cara partisipatif. Sementara pengetahuan lokal yang dimiliki masyarakat perdesaan melalui pengalaman mereka dapat dikombinasikan dengan pengetahuan yang dari luar. Hal-hal seperti ini dapat membantu masyarakat miskin di perdesaan untuk menciptakan sumber penghidupannya sendiri dan membantu meningkatkan keterampilan dan keahliannya sendiri.

Manajemen Diri

Setiap kelompok harus mampu memilih atau memiliki pemimpin yang nantinya dapat mengatur kegiatannya sendiri seperti melaksanakan pertemuan-pertemuan atau melakukan pencatatan dan pelaporan. Pada tahap awal, pendamping membantu masyarakat perdesaan untuk mengembangkan sebuah sistem. Selanjutnya memberikan wewenang kepada mereka untuk melaksanakan dan mengatur sistem tersebut.

Mobilisasi Sumber

Merupakan sebuah metode untuk menghimpun setiap sumber-sumber yang dimiliki oleh individu-individu yang dalam masyarakat melalui tabungan dan sumbangan sukarela dengan tujuan untuk menciptakan modal sosial. Hal ini didasari oleh pandangan bahwa setiap orang memiliki sumber daya yang dapat diberikan dan jika sumber-sumber ini dihimpun, maka nantinya akan dapat meningkatkan kehidupan sosial ekonomi masyarakat secara substansial. Pengembangan sistem penghimpunan, pengalokasian, dan penggunaan sumber-sumber ini perlu dilakukan secara cermat sehingga semua anggota

masyarakat memiliki kesempatan yang sama dan hal ini dapat menjamin kepemilikan dan pengelolaan secara berkelanjutan.

Pembangunan dan Pengembangan Jaringan

Pengorganisasian kelompok-kelompok swadaya masyarakat di perdesaan perlu disertai dengan peningkatan kemampuan para anggotanya dalam membangun dan mempertahankan jaringan dengan berbagai sistem sosial disekitarnya. Jaringan ini sangat penting dalam menyediakan dan mengembangkan berbagai akses terhadap sumber dan kesempatan bagi peningkatan keberdayaan masyarakat miskin di perdesaan.

Dalam strategi pengembangan modal manusia dan sosial pertanian di perdesaan melalui pendampingan, upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kemampuan atau kapasitas masyarakat khususnya masyarakat miskin di perdesaan. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas masyarakat perdesaan ini disebut juga dengan penguatan kapasitas (*capacity building*). Penguatan kapasitas ini merupakan suatu proses dalam pemberdayaan modal manusia dan sosial pertanian dengan meningkatkan atau merubah pola perilaku individu, organisasi, dan sistem yang ada di masyarakat untuk mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Melalui penguatan kapasitas modal manusia dan sosial ini, maka dapat tercipta pola komunikasi partisipatif yang mendorong terjadinya konvergensi komunikasi di tingkat masyarakat sehingga dapat memahami dan mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan pengembangan modal manusia dan sosial pertanian, yaitu kesejahteraan hidup masyarakat.

Susanto (2009) menyatakan bahwa upaya meningkatkan kapasitas modal sosial dan kualitas SDM Pendamping perlu dilakukan melalui taktik atau siasat 'bergerilya' secara terkoordinasi, artinya gerakan proses pembelajaran bagi Pendamping hendaklah dilakukan berdasarkan kepada fakta-fakta yang perlu ditemukan secara 'gerilya'. Gerilya ini dilakukan di instansi-instansi pemerintah yang mengemban peran selaku pengembangan masyarakat, khususnya yang terkait dengan dampak dari Undang-Undang Penyuluhan No.

16 Tahun 2006. Dalam tahap ini Kementerian Pertanian perlu melakukan inventarisasi dan kajian tentang: (1) Keberadaan dan program dari Diklat Penyuluhan; (2) Keberadaan dan program dari jajaran Widya Iswara Dinas-dinas terkait; (3) Keberadaan dan status dari pendamping pengembangan masyarakat, serta program-programnya; (4) Sarana dan dana yang tersedia bagi program pengembangan masyarakat. Sedapat mungkin diupayakan, agar dana untuk pengembangan masyarakat dewasa ini dan di masa mendatang tidak perlu 'diproyekkan', melainkan digunakan dana-dana yang secara konvensional tersedia dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK); (5) Keberadaan dukungan dan kebijakan dari Pemerintah Daerah, khususnya terkait dengan Peraturan Daerah (Perda) kabupaten bersangkutan.

Tahap berikutnya adalah Perencanaan umum untuk melakukan kegiatan Diklat bagi semua Pendamping pengembangan masyarakat di tingkat kabupaten. Di sini keterlibatan jajaran Widya Iswara, institusi terkait dan pakar perguruan tinggi mutlak diperlukan, khususnya yang akan berfungsi mengukur kesenjangan kompetensi pendamping, antara yang dimiliki sekarang dengan apa yang menjadi harapan masyarakat, serta merancang materi-materi pembelajaran (*subject matters*) guna meningkatkan kompetensi para pendamping pengembangan masyarakat. Dari proses ini dihasilkan rumusan tentang kompetensi-kompetensi baru yang perlu dibelajarkan kepada Pendamping/peserta Diklat. Pada tahap ini diidentifikasi dan dipilah-pilah materi-materi pembelajaran yang diperlukan, yaitu: (a) Meningkatkan kompetensi teknis; (b) Meningkatkan kompetensi kewira-usahaan; dan (c) Meningkatkan keterampilan pendekatan, interaksi sosial dan komunikasi dengan masyarakat.

Tahap selanjutnya, secara lebih rinci kegiatan Diklat dijabarkan ke dalam pengembangan kurikulum, berupa GBPP (Garis-garis Besar Proses Pembelajaran), TIU (Tujuan Instruksional Umum dan TIK (Tujuan Instruksional Khusus), serta Kerangka Acuan dari program Diklat yang akan diselenggarakan. Semua kegiatan ini dilandaskan kepada materi-materi pembelajaran sesuai dengan upaya peningkatan kompetensi spesifik.

Efisiensi dan keefektifan proses belajar hendaklah dijadikan pedoman di dalam upaya besar untuk meningkatkan kapasitas modal sosial dan kualitas SDM Pendamping. Oleh karena itu, semua pihak yang terkait, yakni dinas-dinas terkait, Pemerintah Daerah Kabupaten, unsur pakar perguruan tinggi, LSM dan sukarelawan terkait dan lembaga penyangga dana (donor) jika ada, perlu sepakat dan mendukung gagasan pengembangan masyarakat lebih berciri *bottom-up program planning*.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

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 disamping 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 sumber daya manusia 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 sumber daya manusia mengkombinasikan paradigma dominan dan kritis karena dipan-

dang menjadi lebih lengkap. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi saat ini dapat dimanfaatkan sebagai pendorong terlaksananya proses berbagi pengetahuan. Dengan demikian, *sharing* pengetahuan selain dapat dilakukan melalui pertemuan fisik konvensional seperti: diskusi rutin, *workshop*, magang, juga dapat menggunakan sarana teknologi informasi, misalnya melalui telepon seluler dan teknologi komputer berinternet.

Salah satu kebijakan Kementerian Pertanian yang perlu diwujudkan adalah menciptakan konvergensi komunikasi melalui optimalisasi pendamping dalam pengembangan modal manusia dan sosial pertanian. Melalui proses pendampingan dalam penguatan kapasitas modal manusia dan sosial ini, maka dapat tercipta pola komunikasi partisipatif yang mendorong terjadinya konvergensi komunikasi di tingkat masyarakat sehingga dapat memahami dan mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan pengembangan modal manusia dan sosial pertanian, yaitu kesejahteraan hidup masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. 2005. Sumber Daya Manusia Pertanian yang Amanah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian, Departemen Pertanian, Jakarta.
- Adler M. 1985. In: Salkind N. Theories of Human Development. New York: John Wiley and Sons.
- Alderfer, C. P. 1969. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142–175.
- Awang, Maharijaya. 2008. Sumber Daya Manusia dalam Revitalisasi Pertanian. <http://awangmaharijaya.wordpress.com/2008/02/27/sumber-daya-manusia-dalam-revitalisasi-pertanian/>.
- Anwas, E. Oos Mukhamad. 2009. Pemanfaatan Media dalam Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian. Kasus di Kabupaten Karawang dan Garut. Provinsi Jawa Barat. Disertasi Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. General Learning Press, New York.

- Brooks, A. K. Transformational Learning Theory and Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 6, No. 2, 211-225 (2004) DOI: 10.1177/1523422304263454
- Berger, P., and T. Luckmann. 1966. *The Social Construction of Knowledge*. London: Penguin.
- Bordieu P. 1986. The Forms of Capital. The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York
- Cole, K. 2005. *Management, Theory and Practice*. Pearson Education. Australia *dalam* Tb.Sjafri Mangkuprawira. 2008. *Horison: Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press. Bogor.
- Coleman J. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology Supplement* 94: S95-S120.
- Cunningham, P. M. 2004. Critical Pedagogy and Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 6, No. 2, 226-240 (2004) DOI: 10.1177/1523422304263430
- Dasgupta P, Serageldin I. 2000. *Sosial Capital A FaMultifaceted Perspective*. Washington DC: The World Bank.
- DeGraff, J. and Lawrence, K.A., 2002. *Creativity at Work: Developing The Right Practices to Make Innovation*, John Wiley & Sons
- Deptan. 2005. Penyelenggaraan Pendidikan Pertanian pada Departemen Pertanian. [terhubung berkala] 3 November 2008. http://www.deptan.go.id/bpsdm/Webdiktan08/Diktan07/penyeleng_pondidikan_pertanian_05.htm
- Fasli Jalal. 2008. Menyiapkan SDM yang Kompetitif. [terhubung berkala] 5 Desember 2008. <http://www.edubenchmark.com/menyiapkan-sdm-yang-kompetitif.html>
- Freire, Paulo. 1984. *Pendidikan, Pembebasan, dan Perubahan Sosial*. Diterjemahkan oleh Mien Jobbhaar dan Dick Hartono. PT. Sangkala Pulsar, Jakarta.
- Fukuyama F. 1999. *The Great Disruption Human Nature and The reconstitution of Social Order*. New York: Simon and Schuster.
- Gibson Sharon K. 2004. Social Learning (Cognitive) Theory and Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 6, No. 2, 193-210 (2004) DOI: 10.1177/1523422304263429
- Gilley JW, Egglan SA. 1989. *Principles of Human Resource Development*. Addison-Westley Publ. Co. Inc. in Assoc. with Univ. Associate Inc. Reading. Massachusetts Menlo Park California New York Don Mills Ontario.
- 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, P.J. and Pfeffer, J. 2003. *Why Organization Don't Know What They Know, Sharing Expertise-Beyond Knowledge Management*, MIT Press.
- Huysman, M. and 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*. Gramedia., Jakarta.
- Istijanto. 2008. *Manajemen, Riset SDM Edisi Revisi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,
- Kolb, A. and Kolb D. A. (2001) *Experiential Learning Theory Bibliography 1971-2001*, Boston, Ma.: McBer and Co, <http://trgmcber.haygroup.com/Products/learning/bibliography.htm>
- Mahardhika Zifana. 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-sumber-daya-manusia.
- Mangkuprawira, Syafri. 2008. ronawajah.wordpress.com. [terhubung berkala] 1 Oktober – 8 Desember 2008.
- Mangkuprawira, Syafri. 2010. *Strategi Peningkatan Kapasitas Modal Sosial dan Kualitas Sumber daya Manusia Pendamping Pembangunan Pertanian*. *Forum Agro-Ekonomi Tahun 2010* No. 1.

- Merriam, S. B., & Caffarella, R. 1999. Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. 1991. Transformative Dimensions of Learning, San Francisco: Jossey-Bass. 247 + xix pages. Exploration of Some of the Processes by Which People can Free Themselves from 'Oppressive Ideologies, Habits of Perception, and Psychological Distractions'. Draws on Psycho-analytical, Behaviouristic and Humanistic Theories.
- Miller, F.J. 2002, "I = O (Information has no intrinsic meaning). Information Research, 8(1), paper no. 140. <http://InformationR.net/ir/8-1/paper140.html>
- McCluskey, A. 2000. Knowledge and Local Community, Connected.Org, <http://www.connected.org/learn/local.html>
- Popenoe, D. 1989. Sociology. Prentice Hall, Englewood Cliffs. New Jersey.
- Putnam R, Leonardi R, Nanetti R. 1993. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy, Princeton, Princeton University Press.
- Putnam, Robert D. 2006. E Pluribus Unim: Diversity and Community in the Twenty-First Century, Nordic Political Science Association.
- Rogers, E.M. and D. Lawrence Kincaid. 1981. Communication Networks. Toward a New Paradigm for Research. The Free Press. A Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Schon, D. 1987. Educating the Reflective Practitioner, San Francisco: Jossey-Bass. 355 + xvii pages. Development of the Thinking in the 1983 Book with Sections on Understanding the Need for Artistry in Professional Education; the Architectural Studio as Educational Model for Reflection-in-action; How the Reflective Practicum Works; and Implications for Improving Professional Education.
- Slamet, M. 2000. Memantapkan Posisi dan Meningkatkan Peran Penyuluhan Pertanian 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
- Soebiyanto, FX. 1998. Peranan Kelompok dalam Mengembangkan Kemandirian Petani dan Ketangguhan Berusaha Tani. Disertasi pada Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Subagyo, H. 2008. Kapasitas Petani dalam Mewujudkan Keberhasilan Usaha tani Sayuran dan Padi di Malang dan Pasuruan. Disertasi pada Institut Pertanian Bogor.
- Subagyo, H. 2009. Pengantar Knowledge Sharing untuk Community Development. [terhubung berkala] 2 Juni 2009. www.gumilarcenter.com/ict/knowledgesharing.pdf
- Suhanda, N.Sufiani. 2008. Hubungan Karakteristik dan Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Barat. Disertasi pada Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Suit, Yusuf dan Almasdi. 1987. Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.
- 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>.
- Sumardjo. 1999. Transformasi Model Penyuluhan Pertanian Menuju Pengembangan Kemandirian Petani. Disertasi. Institut Pertanian Bogor.
- Sumardjo. 2008. Penyuluhan Pembangunan: Pilar Pendukung Kemajuan dan Kemandirian Masyarakat. Dalam Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermanfaat. Penyunting: Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor: Sydex Plus.
- Sumardjo. 2009. Peningkatan Kapasitas Modal Sosial dan Kualitas Pendamping Pengembangan Masyarakat Berkelanjutan. Dalam Prosiding Seminar Nasional Komunikasi Pembangunan Mendukung Peningkatan Kualitas SDM dalam Kerangka Pengembangan Masyarakat. Forum Komunikasi Pembangunan Indonesia. IICC. Bogor, Kamis, 19 November 2009.
- Sumodiningrat, G. 2009. Mewujudkan Kesejahteraan Bangsa: Menanggulangi Kemiskinan dengan Prinsip Pemberdayaan Masyarakat. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Susanto, Djoko. 2009. Strategi Peningkatan Kapasitas Modal Sosial dan Kualitas Sumber Daya Manusia Pendamping Pengembangan Masyarakat. Prosiding Seminar Komunikasi Pembangunan Mendukung Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Kerangka Pengembangan Masyarakat Bogor, 19 November 2009
- Syafiuddin. 2007. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kompetensi Wirausaha Petani

Rumput Laut di Sulawesi Selatan.
Disertasi. Institut Pertanian Bogor.
Tamba, M. 2007. Kebutuhan Informasi Pertanian
dan Aksesnya Bagi Petani Sayuran di

Jawa Barat. Disertasi pada Institut
Pertanian Bogor, Bogor.
van den Ban and H.S. Hawkins. 2007. Penyuluhan
Pertanian; diterjemahkan oleh Agnes
Dwina Herdiasti . Kanisius, Yogyakarta.