

## MENEMUKENALI KEBUTUHAN KELOMPOK TANI MELALUI PENDAMPINGAN

**Iip Saripah**

Departemen Pendidikan Luar Sekolah FIP UPI

[iipsaripah@ymail.com](mailto:iipsaripah@ymail.com)

### **Abstrak**

Kebutuhan yang kelompok tani hadapi selama ini bukan permasalahan yang tidak ada pemecahan, sebab informasi peluang untuk menanggulangnya sering mereka dapatkan. Permasalahan pemenuhan kebutuhan yang sesungguhnya adalah keterbatasan kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang kelompok tani miliki, sehingga mereka membutuhkan suatu proses pendampingan dalam diri para petani untuk melakukan suatu perubahan dalam penanaman yang biasa sudah turun temurun dengan penanaman yang lebih inovatif yaitu penanaman organik dalam upaya menghilangkan kesenjangan (*gap*) antara kemampuan yang dimilikinya dengan kemampuan yang diharapkan. Kesenjangan tersebut mungkin disebabkan oleh terbatasnya sumber daya, tenaga, dana, alam dan terbatasnya fungsi-fungsi komponen sistem pendidikan serta terbatasnya waktu. Cara yang ‘benar’ ini disebut sebuah standar – dan salah satu fungsi utama dari pendampingan ini adalah membuat para petani bisa melakukan pekerjaannya sesuai standar.

**Kata Kunci :** Mengenali kebutuhan, Pendampingan

### **Abstract**

*The needy of farmer group recently are not the problem that has not its solving, because the information opportunity to solve it was often they got. The problem of accomplishment the real needy is the limitation of knowledge ability and the skill that is owned by the farmer group itself, so they need a guidance process from themselves to do a change in planting which had been hereditary with the more innovative planting that is organic planting in order to erase discrepancy between ability that is owned with ability that is expected. That discrepancy might be caused by limited power sources, energy, fund, and nature and also limited function of education components system and the limited time. The right way is called as a standard and the main function of this guidance is to make the farmers can do their works exactly.*

**Keywords :** recognize the needy, guidance.

### **PENDAHULUAN**

Partisipasi aktif masyarakat dalam pelaksanaan program pembangunan memerlukan kesadaran warga masyarakat (kelompok tani) akan minat dan kepentingan yang sama. Strategi yang biasa diterapkan adalah melalui strategi ‘reedukasi’. Untuk

berhasilnya program pembangunan dimana kelompok tani dituntut untuk terlibat tidak hanya dalam aspek kognitif dan praktis, tetapi juga ada keterlibatan emosional pada program yang akan dilaksanakan.

Kebutuhan pada dasarnya bertitik tolak dari adanya masalah. Adapun masalah

itu sendiri adalah kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang telah dicapai, atau kesenjangan antara tujuan yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai.

Kesenjangan tersebut mungkin disebabkan oleh terbatasnya sumber daya, tenaga, dana, alam dan terbatasnya fungsi-fungsi komponen sistem pendidikan serta terbatasnya waktu. Sebelum kita membuat pilihan dan membuat keputusan yang baik tentang perubahan apa yang dituju dan bagaimana cara mencapainya, melalui proses pendampingan sebagai inti dari pelatihan yang dilaksanakan. Fasilitator adalah orang yang membantu peserta belajar untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui sebuah proses belajar aktif. Fasilitator membantu kelompok peserta pelatihan mencari dan menemukan ide-ide sendiri serta menyimpulkannya. Tidak hanya menemukan dan menyimpulkan ide, tetapi pendamping berusaha membuka jaringan atau melakukan kemitraan dengan lembaga lain yang menunjang dan memiliki konsentrasi untuk pengembangan kelompok tani. Peran fasilitator menurut Asep Saepudin fasilitator akan terikat dengan etika-etika sebagai fasilitator. Hal ini sangat penting sebab, ada berbagai kemungkinan dan cara dimana peranan dan fungsi fasilitator bisa hilang kendali atau digunakan secara tidak benar. Hal ini sering terjadi tanpa disadari baik oleh peserta pelatihan maupun fasilitator. Masalah ini menjadi tanggungjawab fasilitator itu sendiri untuk mencegah adanya penyalahgunaan posisinya sebagai seorang fasilitator.

Menjaga integritas seorang fasilitator memang jauh lebih mudah jika fasilitator sudah memikirkan dengan seksama etika fasilitator yang diungkapkan Carell (2004) berikut: *pertama*, tidak cukup bahwa hanya fasilitator sendiri yang harus mempunyai nilai-nilai kerjasama dan kesamarataan.

*Kedua*, meskipun fasilitator secara sungguh-sungguh berupaya untuk membuat posisi dimana orang menyandarkan dirinya, *Ketiga*, sebuah potensi penyalahgunaan yang sama timbul dari kenyataan bahwa fasilitator itu memainkan suatu peranan yang cerdas dan tanpa memerintah. *Keempat*, tidak ada standard external yang dapat digunakan untuk menilai fasilitator. Siapa saja boleh menyebut dirinya sebagai “fasilitator”, dan hal ini tidak perlu mencerminkan pengalaman, keterampilan-keterampilan, atau pemahaman seseorang tentang proses, *Kelima*, menjadi seorang fasilitator tidak berarti bahwa fasilitator sudah mempunyai kualifikasi sebagai seorang ahli psikoterapi, *Keenam*, harus diingat juga bahwa fasilitator, tidak dapat berharap bahwa fasilitator akan mencapai kebutuhan emosionalnya sendiri dalam bekerja dengan peserta. *Ketujuh*, pada akhirnya, adalah tanggungjawab fasilitator untuk merasa yakin bahwa peserta menyadari apa yang sedang dilakukan bersama. Unit pelatihan dan Pengembangan telah berkembang tidak hanya berfungsi untuk membantu kelompok tani untuk bekerja sesuai dengan posisinya tapi juga membantu kelompok tani untuk tumbuh dan berkembang.

Cara yang ‘benar’ ini disebut sebuah standar – dan salah satu fungsi utama dari pendampingan ini adalah membuat para petani bisa melakukan pekerjaannya sesuai standar. Salah satu cara untuk melihat sejauh mana pengaruh pendampingan tersebut adalah dengan melihat sejauh mana petani tersebut mengontrol pekerjaan mereka berdasarkan tahap-tahap di bawah ini dalam Mosher (1968):

Tahap 1: Menentukan cara yang benar (atau standar) dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pertanian.

Tahap 2: Memberi jaminan tugas-tugasnya dilaksanakan dengan baik.

Tahap 3: Mencari tahu seberapa banyak tugas yang sudah bisa mereka laksanakan dengan baik. (“kemajuan” baru apa yang mereka temukan menyangkut teknologi yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugasnya)

Tahap 4: memberi pendampingan dengan cara yang berbeda untuk hal-hal yang belum bisa mereka kerjakan.

Tahap 5: Menguji mereka untuk memastikan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas yang dibebankan dengan nilai standar sebagai hasil minimumnya.

Tahap 6: memberi mereka bahan-bahan dan batas waktu untuk melaksanakan tugasnya.

Kapanpun terjadi perubahan teknologi, maka pemerintah berkewajiban untuk melakukan tugasnya dengan cara yang benar dan baru. Ketika kelompok tani tidak tahu bagaimana cara melaksanakan tugasnya dengan benar, maka saat inilah pendampingan dibutuhkan.

”Mengapa kita mempunyai program pendampingan sebagai core kegiatan?”

1. Pemerintah mendapatkan hasil yang diharapkan karena kelompok tani melaksanakan tugasnya sesuai standar.
2. Sebelum kelompok tani melakukan tugasnya, mereka harus menguasai teknologi yang digunakan oleh lembaga penyelenggara. Artinya kelompok tani harus menguasai teknologinya dan terampil menggunakannya, hal ini berlaku juga bagi kelompok tani baru. Dan pelatihan dibutuhkan ketika penyelenggara mengganti teknologi yang dipakainya.
3. Pendampingan dilakukan untuk mempelajari teknologi sehingga kelompok tani mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar.

Dengan demikian pendampingan bisa disebut sebagai pengalaman kerja, pendisiplinan, atau pengaturan supaya kelompok tani mendapatkan hal-hal baru, dan memperbaiki kinerja mereka. Kapanpun kelompok tani membutuhkan sikap kerja

‘baru’ (penekanan pada hal baru), berarti kita membutuhkan lembaga yang bersedia melakukan perubahan positif.

Pendidikan adalah aktivitas pengembangan Sumber Daya Manusia yang dirancang untuk memperbaiki kompetensi maksimal kelompok tani dalam melaksanakan tugas tertentu ataupun diluar pekerjaannya yang sekarang. Sedangkan Pengembangan lebih terfokus pada mempersiapkan kelompok tani sehingga mereka bisa maju.

Pendampingan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi kelompok tani agar mereka lebih baik dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. serta mempersiapkan mereka untuk siap menghadapi perubahan yang terjadi pada pekerjaan mereka.

Kebutuhan akan kinerja kelompok tani yang baik, timbul akibat desakan ekonomi dan permintaan konsumen akan produk dan jasa bermutu tinggi. Permintaan ini lebih memerlukan pekerjaan yang efektif dan efisien memiliki alur kerja yang baik melalui proses pendampingan sebagai inti dari pelatihan yang dilaksanakan. Fasilitator adalah orang yang membantu peserta belajar untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui sebuah proses belajar aktif. fasilitator membantu kelompok peserta pelatihan mencari dan menemukan ide-ide sendiri serta menyimpulkannya. Tidak hanya menemukan dan menyimpulkan ide, tetapi pendamping berusaha membuka jaringan atau melakukan kemitraan dengan lembaga lain yang menunjang dan memiliki konsentrasi untuk pengembangan kelompok tani, terorganisir dengan kelompok tani yang bermutu. Perubahan ini menciptakan kebutuhan pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi di setiap tingkatan pada organisasi. Pelatihan harus ditujukan untuk keperluan ini, karena ketersediaan orang-orang berkemampuan ini jauh lebih kecil

dibandingkan permintaan untuk orang-orang dengan kualitas baik.

Apa itu belajar dapat dipisahkan ke dalam kategori berbeda, bagaimana kategori ini didefinisikan membedakan sesuai dengan sumber. Secara kebiasaan ahli jiwa organisasi mempergunakan kategori, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sebagai hasil belajar.

*Pengetahuan*, kategori pengetahuan tentang belajar merujuk kepada unsur-unsur berikut ini : (1) bagaimana informasi kita peroleh dan masuk ke dalam ingatan , (2) bagaimana informasi diorganisir untuk digunakan sebagai pengetahuan siap yang telah kita ketahui (3) pemahaman kita tentang bagaimana ketika, dan kenapa informasi dipergunakan dan berguna (strategis). *Kemampuan* antara lain, didefinisikan seperti kapasitas umum berhubungan dengan melaksanakan seperangkat tugas yang dikembangkan dari waktu ke waktu sebagai hasil pembawaan dan pengalaman. *Keterampilan* didefinisikan sebagai kapasitas umum untuk melaksanakan seperangkat tugas sebagai hasil pelatihan dan pengalaman yang dikembangkan. Untuk pengetahuan kita, bukti ilmiah yang sudah ada menyarankan bahwa keterampilan dipengaruhi / disebabkan oleh keturunan sama halnya dengan pengalaman. Beberapa pengarang membuat atau pembedaan dengan menggolongkan keterampilan menjadi psychomotor (tingkahlaku) sebagai sifat alami, sementara kemampuan digolongkan seperti teori. Sebagai tambahan, secara ilmiah bahwa perilaku pengaruh sikap dan bahwa mereka adalah belajar. Dengan demikian untuk cara berpikir kita, sikap harus menjadi bagian dari apapun secara holistic dalam mencoba deskripsikan hasil belajar/pelatihan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengembangan

Kegiatan pengembangan para executive

perusahaan sering melibatkan peran universitas. Dengan demikian mereka bisa mendapatkan pengetahuan teknologi dan sudut pandang baru, bisa memimpin seluruh pengembangan perusahaan serta perubahan suasana dan lingkungan kerja baru. Hal ini dianggap sebagai satu cara untuk mempertahankan pengembangan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, tidak hanya untuk 'pengembangan' biasa tetapi pengembangan tumbuh dengan tujuan meraih masa depan dengan tepat karena pemimpinya akan menumbuhkan pandangannya tentang masa depan yaitu kemampuan mereka untuk menerapkan perubahan saat masa depan menjadi kenyataan di masa kini.

Kini departemen pelatihan berusaha untuk lebih relevan dengan tujuan perusahaan demi menyelesaikan masalah kinerja perusahaan secara menyeluruh, dan hal ini dilakukan dengan berbagai cara. Dengan demikian departemen ini tidak hanya mengurus pelatihan saja tetapi juga mencari solusi bagi masalah-masalah kinerja yang lainnya.

Sebagai konsekuensinya nama departemen inipun berubah nama, ada yang menjadi Kepala Pelaksanaan Kerja, Manager Pengembangan Perusahaan, Kepala Pengembangan, dan Kepala Sumber Daya Manusia. Yang terakhir, Kepala Sumber Daya Manusia, lebih relevan kedengarannya. Nama ini juga lebih populer dalam waktu singkat serta lebih diterima oleh orang luar yang menganggap nama lainnya lebih arogan.

Namun nyatanya, ada juga yang menganggap nama baru dan jargon teknologi pelatihan dan pengembangan ini arogan. Tetapi anggapan tersebut dijawab dengan pertanyaan awal. "Mengapa departemen ini ada?" pertanyaan ini memunculkan renungan yang lebih luas sebuah relevansi tanggung

jawab baru.

## 2. Pelatihan, Pengembangan dan Pendidikan

Pelatihan, pengembangan dan pendidikan dipergunakan dengan cara yang berbeda, Pelatihan sering diekspresikan sebagai pemfokusan pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, memerlukan penampilan yang lebih efektif pada pengerjaan sesuatu pekerjaan. Pengembangan dipergunakan oleh beberapa ahli untuk menunjuk kepada perolehan dari pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan beberapa pada masa depan. Seseorang tidak dapat mengembangkannya tanpa memperoleh beberapa pelatihan dan pengalaman.

Pelatihan adalah seperangkat aktivitas, dan pengembangan adalah hasil yang diinginkan dari aktivitas itu. Pelatihan adalah proses sistematis untuk menyediakan satu kesempatan untuk mempelajari, pekerjaan itu atau masa depan. Pengembangan merujuk kepada mempelajari tentang kemampuan, keterampilan dan kemamuan. Dengan kata lain, pelatihan menyediakan kesempatan untuk mempelajari, dan pengembangan adalah hasil dari belajar,

Balanchard dan Thacker dalam bukunya *Effective training* mengungkapkan definisi pelatihan dan pengembangan. Disini mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu implikasi dari adanya penilaian kinerja. Pelatihan merupakan upaya untuk mengoreksi kinerja kelompok tani agar dalam melakukan pekerjaannya mereka menjadi efektif dan efisien agar tercipta suatu produk bermutu.

Anwar (2001 : 43-44) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengutip beberapa definisi pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh para ahli. Penggunaan istilah pelatihan (training) dan pengembangan (development) dikemukakan para ahli, yaitu Dale Yoder

menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan untuk tingkat pemimpin. Istilah-istilah yang dikemukakan olehnya adalah *training operative personal*, dan *executive development*. J.C Denyer menggunakan istilah *induction training, job training, supervisory training, management training, dan executive development*.

Edwin B. Flippop menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pemimpin. Istilah-istilah yang dikemukakan olehnya adalah *training operative personal*, dan *executive development*.

Wexley dan Yuki (1976:282) mengemukakan bahwa "*Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organization members*". Selanjutnya Wexley and Yuki menjelaskan pula bahwa "*development focuses more on improving the decision making human relations skill and the presentation of more factual and narrow subject matter*".

Pendapat Wexley dan Yuki telah memperjelas mengenai penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan unruk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai tingkat bawah (pelaksana). Untuk lebih jelasnya pengertian pelatihan dan pengembangan pegawai, Andrew E. Sikula (1981 : 227) mengemukakan bahwa "*Training*

*is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skill for a definite purpose. Development, in reference to staffing and personal matter, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerialpersonal learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose.*

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pengembangan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum.

Friedman dalam bukunya *training strategies* (1985) mengatakan bagaimana pelatihan keterampilan diraih? Dengan pertanyaan ini keterampilan yang dipelajari dan konteks keterampilan yang dipelajari berarti sudah siap diidentifikasi. Tahap pertama dalam proses ini adalah mendemonstrasikan atau memodelkan apa yang harus dipelajari. Dari sini dimaksudkan agar para peserta pelatihan mengetahui apa yang sedang mereka usahakan. Keputusan pertamanya adalah siapa yang akan menjadi model dari proses yang diajarkan. Model ideal adalah seseorang yang tentunya kompeten dalam menggunakan keterampilan yang dipelajari. Pelatih sering merupakan orang yang menyediakan demonstrasi. Padahal pelatih adalah pemandu fasilitator.

### **3. Mengapa Diadakan Training dan Pengembangan**

Masyarakat Pelatihan dan Pengembangan

Amerika, yang dipimpin oleh Patricia A. McLogan, yang telah menyelesaikan sebuah buku berjudul '*Models For Excellence*', sebuah penelitian kompetensi pada sebuah Badan Pelatihan dan Pengembangan profesional yang memuat daftar 15 peran yang berbeda serta 31 kompetensi khusus yang dibutuhkan dalam hal kinerja kelompok tani. Peran dan kompetensi yang dibutuhkan, yang terdapat dalam buku ini, mampu menjawab secara luas dan mendalam pertanyaan "Kenapa kita harus memiliki Departemen Pelatihan dan Pengembangan?"

Peran-peran tersebut termasuk penganalisa kebutuhan, perancang program, penganalisa tugas, penganalisa teori, penulis instruksi, ahli peralatan, instruktur, fasilitator kelompok, pembimbing perkembangan individual, guru, administrator program, penyedia alat evaluasi, peneliti pasar, ahli strategi, dan pemimpin pelatihan dan pengembangan.

Kompetensinya bervariasi dari mulai memahami cara belajar orang dewasa sampai pada kompetensi menggunakan komputer. Dari mulai keterampilan bertanya sampai pada keterampilan presentasi, dari mulai kemampuan berpikir ke depan sampai pada kemampuan mencari referensi kepustakaan, dari mulai kemampuan menganalisa rugi-laba sampai pada kemampuan kerja tim

Meskipun anggaran dasar departemen pelatihan yang baru dan lebih luas sudah ada dimana-mana, buku ini akan tetap menarik bagi orang yang memimpin bagian pengembangan kelompok tani perusahaan. Staf yang menangani bidang ini akan dikenal sebagai ahli P & P atau Pelatihan dan Pengembangan.

Ada banyak perusahaan yang hanya punya satu pemimpin untuk semua kegiatan operasional pemimpin yang memutuskan pelatihan apa, kapan, dimana dan bagaimana pelatihan tersebut akan diselenggarakan. Dia

merancang tampilan dan membuat *lesson plan*, memimpin pelaksanaan pelatihan dan menangani *follow-up* nya.

Lalu ada juga perusahaan besar yang kompleks sehingga harus memiliki departemen P&P khusus, sama seperti departemen lainnya. Ada pengambil keputusan dengan nama jabatan yang hebat, ahli media yang menyusun dokumen ke dalam media visual, ahli instruksi tehnik, instruktur, programmer yang membuat *learning system* ke dalam komputer sebagai 'instruksi pembantu'.

Buku ini akan meneliti prinsip-prinsip dan pelaksanaan dari semua situasi ini, ide pokok yang digunakan dengan efektif di departemen P&P dari mulai orang Sparta sampai ke perusahaan yang paling modern. Tidak peduli seberapa kecil atau besar kegiatan P&P yang dilakukan, semuanya sama-sama memiliki tujuan penting yaitu: menjaga kinerja sumber daya manusia berada atau lebih dari standar yang ditentukan.

Kenapa kita harus memiliki departemen P&P?

Karena demi mendapatkan hasil yang diharapkan, perusahaan membutuhkan seseorang yang benar-benar bertanggung jawab untuk:

- a. Melatih kelompok tani supaya bisa melaksanakan tugasnya dengan baik,
- b. Mendidik kelompok tani tertentu agar mereka dapat memikul tanggungjawab yang lebih besar nantinya, dan
- c. Mengembangkan kelompok tani serta perusahaan secara keseluruhan demi masa depan kadang-kadang untuk masa tertentu atau masa depan yang tidak tentu.

Kenapa? Karena harus ada seseorang yang bertanggung jawab dalam hal pertumbuhan sumber daya manusia jika keadaan sekarang bisa dipertahankan dengan memuaskan-dan jika masa depan akan segera menjelang. Dan karena harus ada seseorang yang membantu kelompok tani agar bisa

mewujudkan harapan menjadi kenyataan.

Kelompok tani harus membangun hubungan yang mampu menjamin keadilan terkait dengan lingkungan dan kesempatan hidup bersama. Petani harus memberikan kualitas hidup yang baik bagi setiap orang yang terlibat, menyumbang bagi kedaulatan pangan dan pengurangan kemiskinan. Keadilan memerlukan sistem produksi, distribusi dan perdagangan yang terbuka, adil, dan mempertimbangkan biaya sosial dan lingkungan yang sebenarnya.

#### **4. Peluang Keberhasilan Pertanian Organik Di Indonesia**

Indonesia masih tergolong sebagai negara terbelakang dalam pengembangan produk pangan organik, sementara peluang pasar produk pertanian organik cukup besar, untuk ekspor maupun memenuhi permintaan kaum *expatriate* yang berada di kota-kota besar dan masyarakat kelas menengah ke atas yang jumlahnya terus bertambah. Lambatnya perkembangan pertanian organik di Indonesia disebabkan para petani pada umumnya terlanjur terbiasa memproduksi pangan dengan cara-cara yang diketahuinya, yaitu dengan memberi pupuk kimia serta pestisida secara berlebih-lebihan.

Pertanian organik menuntut agar lahan yang digunakan tidak atau belum tercemar oleh bahan kimia dan mempunyai aksesibilitas yang baik. Kualitas dan luasan menjadi pertimbangan dalam pemilihan lahan. Lahan yang belum tercemar adalah lahan yang belum diusahakan, tetapi secara umum lahan demikian kurang subur. Lahan yang subur umumnya telah diusahakan secara intensif dengan menggunakan bahan pupuk dan pestisida kimia. Menggunakan lahan seperti ini memerlukan masa konversi cukup lama, yaitu sekitar 2 tahun.

Pertanian organik telah menjadi industri yang berkembang diseluruh dunia baik negara-negara beriklim tropis maupun

sedang. Dengan pertanian organik, petani memperoleh manfaat keunggulan pasar dengan lingkungan lainnya. Pasar produk pertanian organik akan sangat menjajikan karena meningkatnya kepedulian masyarakat terhadap gaya hidup sehat dan gerakan kembali ke alam

**a. Sistem manajemen produksi pertanian organik ini dirancang untuk :**

- 1) menghasilkan pangan berkualitas tinggi yang bebas residu pestisida, residu pupuk kimia sistetik, dan bahan kimia lainnya untuk membantu meningkatkan kesehatan masyarakat,
- 2) melindungi dan melestarikan keanekaragaman hayati dalam sistem secara keseluruhan, agar dapat berfungsi dalam mempertahankan interaksi di dalam ekosistem pertanian secara alami,
- 3) mempertahankan dan meningkatkan kesehatan, kesuburan dan produktivitas lahan guna menunjang sistem usahatani yang berkelanjutan,
- 4) mengurangi ketergantungan petani terhadap masukan sarana produksi dari luar yang harganya mahal dan berpotensi menyebabkan pencemaran lingkungan,
- 5) mendaur ulang limbah yang berasal dari tumbuhan dan hewan untuk mengembalikan nutrisi ke lahan sehingga meminimalkan penggunaan sumberdaya yang tidak dapat diperbaharui,
- 6) mempromosikan penggunaan tanah, air dan udara secara sehat, serta meminimalkan semua bentuk polusi yang dihasilkan oleh praktek-praktek pertanian,
- 7) menangani produk pertanian dengan penekanan pada cara pengolahan yang hati-hati untuk menjaga integritas organik dan mutu produk pada seluruh

tahapan; dan

- 8) bisa diterapkan pada seluruh lahan pertanian yang ada melalui suatu periode konversi, dimana lama waktunya ditentukan oleh faktor spesifik lokasi seperti sejarah lahan serta jenis tanaman dan hewan yang akan diproduksi.

**b. Sistem usaha tani bisa dikatagorikan pertanian organik apabila :**

- 1) Lokasi, lahan dan tempat penyimpanan harus terpisah secara fisik dengan batas alami dari pertanian non organik.
- 2) Masa konversi lahan dari pertanian non organik menjadi pertanian organik diperlukan waktu 12 bulan untuk tanaman musiman dan 18 bulan untuk tanaman tahunan.
- 3) Bahan tanaman (benih/bibit) bukan berasal dari hasil rekayasa genetika dan tidak diperlakukan dengan bahan kimia sintetik ataupun zat pengatur tumbuh.
- 4) Media tumbuh tidak menggunakan bahan kimia sintetik
- 5) Perlindungan tanaman tidak menggunakan bahan kimia sintetik, tapi berupa pengaturan sistem tanam/ pola tanam, pestisida nabati, agens hayati dan bahan alami lainnya.
- 6) Pengelolaan produk harus terpisah dari produk non organik dan tidak menggunakan bahan yang mengandung additive

**C. Penutup**

Perilaku petani dapat ditunjukkan dengan motivasi yang banyak dipengaruhi oleh emosi, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mengarahkan emosinya menjadi motivasi yang mengarah kepada keberhasilan prestasi kerjanya. Aspek kebaruaran dalam inovasi dapat dinyatakan dalam bentuk pengetahuan, sikap (afektif)

dan keputusan untuk menggunakannya. Sikap inovatif petani merupakan salah satu unsur kepribadian yang perlu dimiliki oleh petani dalam menentukan tindakan dan bertindak laku terhadap suatu obyek. Pendampingan bagi kelompok petani yang inovatif merupakan suatu perubahan penting. Oleh karena itu kemampuan yang dimilikinya tidak dilaluinya melalui proses pendampingan yang dirancang secara sistematis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar. (2007). *Manajemen Pemberdayaan Perempuan*. Bandung. Alfabeta.
- Friedman, P.G. dan Elaine A. Y. (1985). *“Training strategies” from start to Finish*. Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Havelock, R.G. (1975). *The Change Agent’s Guide to Innovation in Education*. New Jersey: Educational Technology Publication Englewood Cliffs.
- Mosher.(1968). *Menggerakkan dan Membangun Pertanian*. Jakarta: C.V.Yasaguna.
- Rogers, Everett M, Shoemaker. Floyd. 1971. *Communication Of Innovation*. New York : The Free Press.
- Saepudin,A. (2006). *Pengembangan Model Fasilitasi Belajar dalam Memberdayakan Masyarakat Pelaku Usaha Kecil*, Desertasi. PPS UPI.
- Srinivasan. (1977). *Perspectives of Nonformal Adult Learning*. Nort Haven: The Van Dyih Printing Co.,
- Sudjana, D. (2009). *Sistem & Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003.*Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.

### **BIODATA**

**Dr. Iip Saripah, S.Pd., M.Pd.**

Dosen Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.