

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Secara umum, sektor pertanian telah mampu melepaskan diri dari ancaman keterpurukan yang berkepanjangan, terlepas dari ancaman kontraksi berkelanjutan dan melepaskan diri dari perangkap “spiral pertumbuhan rendah” dan bahkan telah berada pada fase percepatan pertumbuhan (*accelerating growth*) menuju pertumbuhan berkelanjutan (*sustainable growth*), Anton Apriantono, 2007.

Namun demikian, sistem pertanian di Indonesia masih memerlukan upaya perbaikan, perlu revitalisasi agar terjadi percepatan atau akselerasi peningkatan produktivitas dan daya saing pelaku usaha pertanian. Meskipun dari aspek produksi dan neraca perdagangan Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang cukup menggembirakan, tetapi dari kesejahteraan petani masih harus dicari langkah langkah terobosan agar kehidupan petani dan citra pertanian dapat diperbaiki. Oleh karena itu, revitalisasi pertanian harus ditempatkan dalam kelompok prioritas utama pembangunan pertanian sehingga kehidupan petani tidak semakin tertinggal dan memperparah kesenjangan sosial yang bisa membahayakan stabilitas politik dan keamanan.

Selain masalah sumber daya pertanian, sistem adopsi atau alih teknologi dinilai masih sangat lemah. Hal ini disebabkan lambatnya diseminasi teknologi baru (*invention*) dan pengembangan teknologi yang sudah ada (*innovation*) di tingkat petani.

Untuk itu, diperlukan upaya agar para penyuluh dapat didudukkan, diperankan, difungsikan dan ditata kembali agar terwujud satu kesatuan pengetahuan, satu kesatuan korps, satu kesatuan arah, kebijakan dan strategi. Dan untuk merubah pola sikap, pola pikir dan pola perilaku para penyuluh tersebut adalah melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berkesinambungan.

Diklat berbasis kompetensi :

A. Pengertian Diklat

Diklat adalah proses belajar yang dirancang untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga dia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya (Badan Pengembangan SDM Pertanian 2003).

Ciri-ciri pokok dari diklat adalah sebagai berikut:

1. Diklat adalah suatu proses belajar.
2. Pokok perhatian dari diklat adalah manusia yaitu peserta diklat itu sendiri.
3. Diklat bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang baik pengetahuan, sikap maupun ketrampilannya.
4. Diklat diselenggarakan bagi mereka yang sedang bekerja (memangku suatu jabatan) atau dipersiapkan untuk bekerja (memangku suatu jabatan).

5. Diklat berisi hal-hal yang dibutuhkan oleh seseorang untuk meningkatkan kompetensi tugasnya.
6. Dengan diklat prestasi kerja seseorang dalam jabatannya akan menjadi lebih baik.

Jadi diklat berporoskan usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang sehingga bertambah kompetensi kerjanya didalam jabatannya. Dengan demikian untuk dapat menyelenggarakan diklat dengan baik perlu dipahami prinsip-prinsip proses belajar, kekurangan kompetensi kerja orang yang akan dilatih, dan mengenal tugas/fungsi orang didalam jabatannya.

B. Kondisi dimana seseorang memerlukan diklat

Ada tiga kondisi mungkin seseorang memerlukan diklat yaitu;

1. Bila seseorang tidak dapat mengerjakan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari dengan baik, baik seluruhnya maupun sebagian.
2. Bila seseorang mendapatkan tambahan tugas baru yang sebagian atau sama sekali asing baginya.
3. Bila seseorang ditempatkan dalam jabatan yang baru yang memerlukan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang baru

Tiga kondisi tersebut diatas dikatakan bahwa seseorang mungkin memerlukan diklat. Dikatakan mungkin karena adakalanya tidak memerlukan diklat. Sebenarnya mereka sudah tau cara mengerjakan pekerjaan tersebut, hanya saja ada faktor lain

yang menghambat untuk menunjukkan kompetensinya, yaitu faktor yang sering disebut; sarana manajemen yang terdiri dari 5 M (*Man, Money, Material, Machine, dan Method*). Apabila faktor sarana manajemen tidak memadai maka pemecahan ketidakmampuan mengerjakan pekerjaan tersebut bu kanlah melalui diklat. Sebuah diklat hanya diperlukan apabila penyebab kurangnya kompetensi kerja itu adalah kurangnya pengetahuan, sikap positif, atau ketrampilan kerja.

C.Aspek prilaku yang dapat dikembangkan melalui diklat;

Diklat adalah proses belajar yang dirancang untuk mengubah kompetensi kerja seseorang. Perubahan kompetensi kerja seseorang hanya akan terjadi apabila ada perubahan prilaku yang mendukung kompetensi kerja tersebut. Aspek prilaku dapat dikelompokkan menjadi tiga unsur yaitu; (1) aspek prilaku kognitif, (2) aspek prilaku afektif, dan (3) aspek prilaku psikomotor.

Aspek prilaku kognitif adalah aspek prilaku yang terutama berhubungan dengan kemampuan mengingat sesuatu yang telah dipelajari dan kemampuan mengembangkan intelegensia. Aspek prilaku afektif adalah aspek prilaku yang terutama berhubungan dengan sikap kejiwaan seperti kecenderungan, nilai dan minat.

Aspek prilaku psikomotor adalah aspek prilaku yang terutama berhubungan dengan ketrampilan gerak fisik.

Ketiga aspek prilaku tersebut dapat dikembangkan melalui proses belajar, termasuk proses belajar di dalam diklat. Sehingga hasil belajar, dalam garis besarnya

dapat pula dibagi menjadi tiga bagian besar yaitu; (1) hasil belajar kognitif, (2) hasil belajar afektif, dan (3) hasil belajar psikomotor.

Kompetensi kerja seseorang ditentukan oleh interaksi diantara ke tiga aspek perilaku tersebut diatas. Agar perubahan kompetensi kerja seseorang dapat dicapai dengan memuaskan, maka pengembangan program diklat seyogyanya mencakup pengembangan kompetensi yang mencakup ke tiga aspek perilaku tersebut. Ini adalah dasar dari suatu pengembangan program diklat berbasis kompetensi kerja atau CBT (*Competensi Based Training*).

D. Program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT)

Program diklat berbasis kompetensi kerja (CBT) dikembangkan melalui enam tahap, yaitu ;

Tahap I Analisis jabatan dan identifikasi DKK (Diskrepansi Kompetensi Kerja).

Tahap II Menetapkan diklat,

Tahap III Merumuskan tujuan dan rencana evaluasi diklat.

Tahap IV Merancang kegiatan belajar diklat.

Tahap V Melaksanakan diklat.

Tahap VI Melakukan bimbingan lanjutan dan evaluasi lapangan diklat.

Analisis jabatan adalah langkah paling awal dari pengembangan program diklat berbasis kompetensi kerja (CBT). Analisis jabatan berada di dalam tahap I dari model pengembangan program diklat berbasis kompetensi kerja (CBT). Banyak keluhan yang dialamatkan kepada penyelenggaraan diklat selama ini, antara lain ;

1. Penyelenggaraan program diklat ini hanya menghabiskan waktu saja.
2. Pelatih-pelatih tidak memahami masalah yang berkaitan dengan pekerjaan peserta di tempat kerjanya, mereka hanya mengajarkan berbagai teori saja.
3. Saya telah mengirimkan petugas saya untuk mengikuti diklat, tetapi tidak ada peningkatan prestasi kerjanya setelah dia kembali.
4. Program diklat tersebut sebenarnya hebat, tetapi para pesertanya tidak bersemangat mengikutinya; mereka tidak membutuhkan materi yang diajarkan.

Keluhan-keluhan tersebut muncul karena program diklat tidak dikembangkan mulai dari analisis jabatan. Tanpa adanya analisis jabatan akan mustahil para pelatih diklat dapat menyiapkan peserta untuk mampu memecahkan masalah-masalah dalam pekerjaannya, mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan lebih baik, dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Identifikasi DKK adalah langkah berikutnya setelah setelah analisis jabatan. Langkah ini masih berada didalam tahap I dari model pengembangan program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT). DKK adalah selisih antara kompetensi kerja yang

dimiliki pejabat atau petugas saat ini dengan kompetensi kerja yang dituntut oleh jabatan atau tugas pekerjaan yang ada di dalam unit kerja suatu organisasi. Kompetensi-kompetensi kerja yang dimiliki pejabat atau petugas pada saat ini ditunjukkan oleh hasil-hasil kerjanya. Hasil kerja seseorang pejabat atau petugas pada saat ini merupakan indikator dari kompetensi kerja yang dimiliki pejabat atau petugas saat ini. Kompetensi kerja yang dimiliki pejabat atau petugas pada saat ini disebut Aktual Kompetensi Kerja yang disingkat AKK.

Kompetensi-kompetensi kerja yang dituntut oleh jabatan yang ada di dalam unit kerja suatu organisasi disebut Standar Kompetensi Kerja yang disingkat SKK. SKK adalah jenis-jenis kompetensi kerja yang harus dikuasai oleh seseorang pejabat atau petugas yang menduduki jabatan atau diberi tugas melaksanakan pekerjaan tertentu agar ia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya atau pelaksanaan tugasnya. Program diklat yang dikembangkan dengan maksud untuk mempersiapkan pejabat atau petugas agar memiliki SKK yang dipersyaratkan oleh jabatannya atau tugas pekerjaannya disebut program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT). Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa DKK adalah selisih antara AKK dan SKK. Kalau dinyatakan dengan rumus adalah ; $DKK = SKK - AKK$ apabila DKK tersebut akan diobati melalui program diklat yaitu program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT) maka rumusnya adalah ; $AKK + DIKLAT = SKK$.

Artinya, program diklat adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi kerja yang dimiliki oleh seorang pejabat atau petugas (AKK) agar pejabat atau petugas

tersebut memiliki kompetensi kerja yang dipersyaratkan oleh jabatannya atau tugas pekerjaannya (SKK). Program diklat tersebut adalah program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT). Menetapkan diklat adalah tahap II dari model pengembangan program diklat berbasis kompetensi kerja (CBT). Di dalam tahap ini perlu diambil keputusan apakah DKK yang diperoleh dari tahap I tadi akan di “hilangkan” atau di “obati” melalui diklat atau usaha lain. Untuk mengambil keputusan ini perlu dilihat faktor-faktor penyebab terjadinya DKK.

Apabila DKK itu disebabkan oleh faktor perilaku yaitu kurangnya pengetahuan, sikap positif atau ketrampilan kerja maka diklat diperlukan untuk menghilangkan atau mengobati DKK tersebut. Namun apabila penyebab DKK tersebut adalah faktor sarana manajemen yang terdiri dari 5 M (*Man, Money, Material, Machine dan Method*) yaitu salah satu, beberapa atau semua faktor sarana manajemen tidak memadai maka pemecahan DKK tersebut bukan melalui diklat, tetapi melalui usaha lain yaitu melengkapi sarana manajemen mana yang tidak memadai dalam unit kerja organisasi tersebut yang dibutuhkan untuk menunjang tercapainya prestasi kerja dari petugasnya. Merumuskan tujuan dan rencana evaluasi diklat adalah tahap III dari model pengembangan program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT). Manakala sudah diputuskan bahwa untuk menghilangkan atau mengobati DKK dilakukan melalui diklat, maka harus segera dirumuskan tujuan diklat. Tujuan diklat dirumuskan berdasarkan DKK yang akan dilatih. Tujuan diklat berkaitan langsung dengan DKK yang akan dilatih. Ini merupakan langkah kunci yang menjamin bahwa program

diklat akan relevan dengan kebutuhan peserta sekaligus dibutuhkan unit kerja suatu organisasi.

Setelah tujuan diklat dirumuskan maka pada saat yang sama dirumuskan rencana evaluasi diklat. Rencana evaluasi diklat yang dirumuskan adalah evaluasi formatifdiklat. Evaluasi formatif diklat dirancang untuk mendapatkan informasi sampai seberapa besar efektifitas program diklat dalam mencapai tujuan diklat. Jadi evaluasi formatif diklat yang utama ditekankan untuk mengukur tercapainya tujuan diklat. Oleh karena itu penyusunan rencana evaluasi diklat dilakukan bersamaan dengan perumusan tujuan diklat.

Merancang kegiatan belajar diklat tahap IV dari model pengembangan program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT). Dalam tahap ini dirancang kegiatan-kegiatan belajar yang akan membantu peserta untuk mencapai tujuan diklat. Dan untuk merancang kegiatan belajar diklat ini perlu memperhatikan prinsip-prinsip belajar. Metodologi mengajar yang akan dipergunakan, dan pembuatan rancangan pembelajaran (desain instruksional).

Melaksanakan diklat adalah tahap V dari model program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT). Tahap ini dilakukan setelah seluruh tahap dalam perencanaan selesai dilakukan. Dalam tahap ini akan dilakukan proses pembelajaran, kegiatan evaluasi, dan proses pengelolaannya. Proses pembelajaran diklat adalah proses pembelajaran orang dewasa (andragogi) yang memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan proses pembelajaran anak-anak (pedagogi). Kegiatan evaluasi

yang dilakukan meliputi pelaksanaan evaluasi formatif, evaluasi pelatih, evaluasi harian (*daily mood*), evaluasi harian hasil belajar peserta, dan evaluasi pelaksanaan diklat.

Evaluasi formatif adalah evaluasi untuk mengukur tercapainya tujuan diklat. Hasil evaluasi formatif ini akan memberikan umpan balik kepada perumusan tujuan diklat dan rancangan kegiatan belajar diklat. Apabila dari hasil evaluasi formatif memberikan informasi bahwa diklat tidak dapat mencapai tujuannya secara baik artinya program diklat tidak efektif maka perlu dilihat kembali perumusan tujuannya dan rancangan kegiatan belajarnya. Apakah perumusan tujuan diklatnya kurang spesifik, tidak mudah diukur, sulit dicapai, kurang rasional atau waktu untuk mencapainya tidak memadai. Demikian pula rancangan kegiatan belajarnya. Apakah dalam perumusannya kurang memperhatikan prinsip-prinsip belajar, salah memilih metodologi mengajar, atau rancangan belajar yang dibuat belum tepat.

Karena hasil evaluasi formatif ini akan memberikan informasi apakah program diklat tersebut efektif atau tidak maka pelaksanaan evaluasi formatif adalah suatu hal yang kritis dalam tahap melaksanakan diklat tahap V.

Melakukan bimbingan lanjutan dan evaluasi lapangan diklat adalah tahap terakhir (tahap V). dari model pengembangan program Diklat Berbasis Kompetensi Kerja (CBT). Bimbingan lanjutan diklat dimaksudkan untuk membantu eks peserta diklat agar dapat menerapkan hasil-hasil belajarnya dalam situasi kerja yang nyata. Walaupun tujuan diklat telah dirumuskan sesuai dengan kebutuhan kompetensi kerja peserta dan diklat dilaksanakan relevan dengan kompetensi kerja yang dituntut oleh

unit kerja suatu organisasi, namun masih ada kesenjangan antara situasi ditempat diklat dengan situasi ditempat eks peserta bekerja. Pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang telah mereka pelajari dalam diklat dan telah mereka kuasai tidak serta merta dapat langsung diaplikasikan. Untuk itu diperlukan usaha untuk membantu eks peserta diklat agar dapat menerapkan hasil-hasil belajarnya dalam situasi kerja yang nyata. Oleh karena itu diperlukan adanya bimbingan lanjutan yang memiliki strategi-strategi khusus. Bimbingan lanjutan membantu peserta diklat menyesuaikan diri dalam situasi kerja nyata dan mampu menerapkan hasil-hasil yang diperoleh dalam diklat.

Evaluasi lapangan diklat dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah prestasi kerja seseorang yang telah mengikuti diklat tersebut dalam jabatannya meningkat atau tidak. Dengan perkataan lain apakah eks peserta diklat tersebut telah hilang DKK nya atau belum. Atau apakah pejabat atau petugas yang telah selesai mengikuti diklat tersebut sudah memiliki SKK yang dipersyaratkan oleh jabatannya atau tugas pekerjaannya atau belum.

Oleh karena itu evaluasi lapangan diklat adalah evaluasi sumatif diklat. Evaluasi sumatif diklat ini berkaitan dengan DKK atau peningkatan prestasi kerja.

Ada perbedaan yang mendasar antara evaluasi formatif diklat dan evaluasi sumatif diklat. Evaluasi formatif diklat berkaitan dengan kegiatan belajar dan tujuan diklat. Sedangkan evaluasi sumatif diklat berkaitan dengan DKK atau peningkatan prestasi kerja pejabat atau petugas yang sudah selesai mengikuti diklat.

Evaluasi lapangan diklat atau evaluasi sumatif diklat dilaksanakan setelah program diklat selesai , yaitu setelah eks peserta kembali ketempat tugasnya masing-masing dan setelah mereka mendapatkan bimbingan lanjutan diklat. Hasil dari evaluasi lapangan diklat akan memberikan umpan balik kepada perencanaan diklat yaitu tahap I (Analisis jabatan dan identifikasi DKK) dan tahap II (Menetapkan diklat). Apabila hasil evaluasi lapangan memberikan informasi bahwa program diklat belum dapat menghilangkan DKK atau meningkatkan prestasi kerja pejabat atau petugas yang sudah selesai mengikuti diklat maka perlu dilihat kembali langkah analisis jabatan dan identifikasi DKK sudah benar atau belum. Kalau langkah-langkah ini sudah benar, maka perlu dilihat tahap menetapkan diklatnya. Apakah pengambilan keputusannya sudah benar atau belum. Dengan demikian hasil evaluasi lapangan diklat akan dapat dipakai untk memperbaiki penyelenggaraan diklat di masa yang akan datang.

Sesuai dengan kompetensi pejabat atau petugas penyuluhan pertanian, banyak jenis diklat yang dibutuhkan, baik yang berkaitan dengan administrasi maupun teknis komoditi. Dan salah satu yang yang prioritas adalah yang berhubungan langsung dengan program ketahanan pangan yakni agribisnis tanaman padi.

1.2 . Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Menganalisa Jenis ketrampilan yang dibutuhkan oleh para penyuluh atau petugas pertanian untuk agribisnis tanaman padi.
2. Menganalisa Jenis ketrampilan yang dibutuhkan karena penting dan mendesak untuk agribisnis tanaman padi.
3. Menetapkan jenis ketrampilan yang dibutuhkan dalam bentuk kurikulum agribisnis tanaman padi.

1.3. Perumusan Masalah

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah standar kompetensi kerja agribisnis tanaman padi telah sesuai dengan aktual kompetensi kerjanya sebagai penyuluh atau petugas pertanian dilapangan.
2. Seberapa besar kesenjangan antara standar kompetensi kerja dengan aktual kompetensi kerja bagi petugas pertanian dalam agribisnis tanaman padi

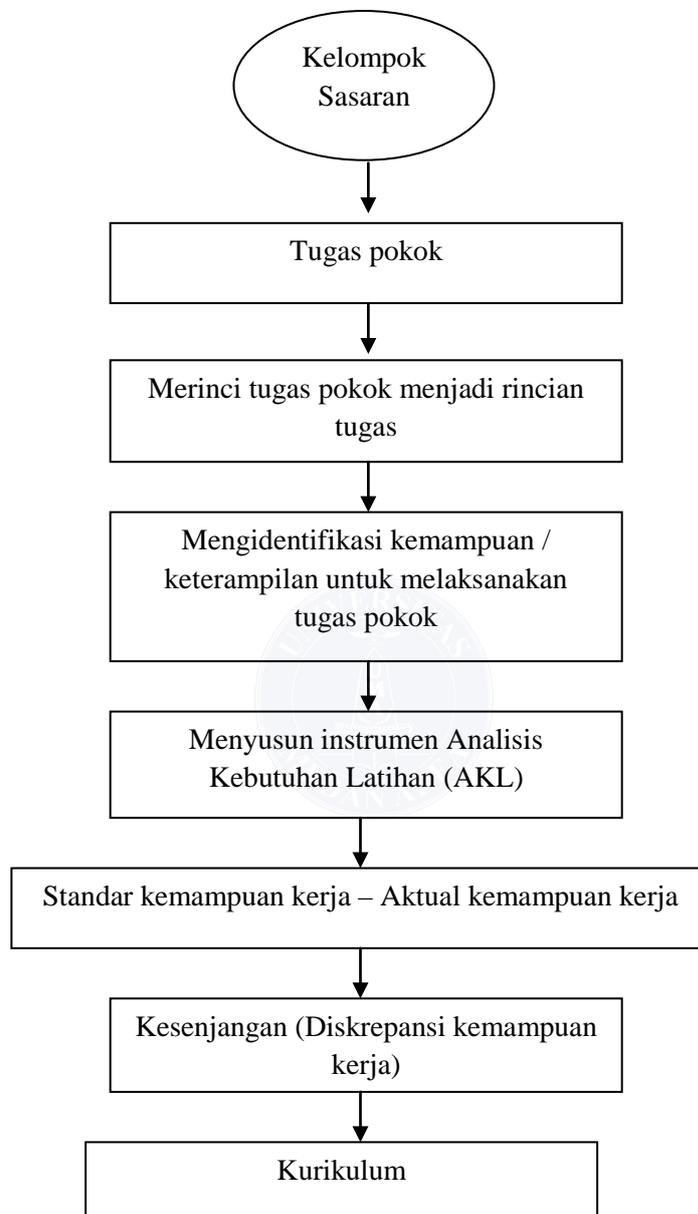
1.4. Manfaat Penelitian

1. Dapat diketahui diskrepansi kompetensi kerja bagi petugas pertanian yang merupakan kesenjangan antara standar kompetensi kerja dengan aktual kompetensi kerja.
2. Dapat mengetahui jenis keterampilan yang akan disusun dalam bentuk kurikulum untuk pelatihan agribisnis tanaman padi bagi petugas pertanian atau penyuluh.

1.5. Kerangka Pemikiran

1. Dalam melaksanakan tugasnya para penyuluh harus menguasai standar kemampuan kerja
2. Untuk mengisi diskrepansi kemampuan kerja diperlukan pelatihan yang berkesinambungan
3. Terbatasnya anggaran untuk pengembangan SDM dalam bentuk pelatihan
4. Dengan keterbatasan tersebut, maka pelaksanaan diklat harus efisien dan efektif.
5. Efisien dan efektifnya suatu kegiatan pelatihan harus dimulai dari perencanaan yang tepat, dan salah satu yang utama adalah adanya kurikulum yang tepat berdasarkan analisa .kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan waktu dan anggaran yang tersedia.

Analisis kebutuhan diklat dengan pendekatan analisis jabatan ini adalah upaya yang dilakukan untuk menemukan kesenjangan kompetensi antara standar kemampuan kerja dengan aktual kemampuan kerja dari kelompok sasaran. Dan untuk itu diperlukan instrumen. Instrumen ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan kemampuan/ketrampilan sasaran tertentu yang telah ditetapkan untuk dianalisis kebutuhan diklatnya. Bagaimana instrumen ini dikembangkan, dapat dilihat dari bagan berikut;



1.6. Hipotesis

1. Adanya diskrepansi kemampuan kerja bagi petugas pertanian dilapangan untuk agribisnis tanaman padi.
2. Aktual Kemampuan Kerja (AKK) bagi petugas pertanian atau penyuluh untuk agribisnis tanaman padi belum mencapai 50% dari standart kemampuan kerja.

