

BAHAN AJAR

PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN TANI



PENYULUH PERTANIAN ALIH KELOMPOK

KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN

BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN - BATU

Jln. Songgoriti No. 24 Kotak Pos 17 Batu - Jawa Timur

Telp. 0341 591302 Fax. 0341 597032 Website : www.bbppbatu.bppsdp.deptan.go.id

TAHUN 2012

BAHAN AJAR

PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN TANI



PENYULUH PERTANIAN ALIH KELOMPOK

KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN

BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN - BATU

Jln. Songgoriti No, 24 Kotak Pos 17 Batu - Jawa Timur

Telp. 0341 591302 Fax. 0341 597032 Website : www.bbppbatu.bppsdp.deptan.go.id

TAHUN 2012

KATA PENGANTAR

Revitalisasi Pertanian ditujukan untuk menjadikan Pertanian sebagai tumpuan kekuatan perekonomian nasional. Sejalan dengan kebijakan tersebut, Kementerian Pertanian telah menetapkan visi pembangunan pertanian sebagai berikut : *“Terwujudnya Pertanian Tangguh untuk Pemantapan Ketahanan Pangan, Peningkatan Nilai Tambah dan Daya Saing Produk Pertanian serta Peningkatan Kesejahteraan Petani”*. Guna mewujudkan visi pembangunan tersebut, diperlukan sumber daya manusia pertanian, terutama masyarakat yang memiliki cirri profesional, berjiwa wirausaha, berdedikasi, berwawasan global, serta memiliki etos kerja, disiplin dan moral yang tinggi.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dilakukan dengan meningkatkan kualifikasi aparat pertanian khususnya Penyuluh Pertanian. Salah satu strategi untuk meningkatkan kemampuan Penyuluh Pertanian agar dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal adalah diklat dasar fungsional.

Dengan diterbitkannya bahan ajar ini, diharapkan dapat mempermudah peserta diklat memahami dan dapat menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian secara benar. Sekiranya dalam bahan ajar ini terdapat hal - hal yang kurang sesuai, demi penyempurnaannya penulis mengharapkan saran dan masukan dari para pembaca.

Akhirnya, semoga Tuhan senantiasa meridhoi usaha kita semua, amin.

Batu, Februari 2011
Fasilitator,

DAFTAR ISI

Halaman		
KATA PENGANTAR.....		i
DAFTAR ISI.....		ii
BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	A Latar Belakang.....	1
	B Deskripsi Singkat.....	2
	C Manfaat Bahan Ajar Bagi Peserta.....	2
	D Tujuan Pembelajaran.....	2
	1. Kompetensi Dasar.....	2
	2. Indikator Keberhasilan.....	2
	E Materi Pokok dan Sub Materi Pokok.....	2
	F Petunjuk Belajar.....	2
BAB II	KELEMBAGAAN PETANI.....	3
	A Pengertian, Fungsi dan Hakekat Kelembagaan Petani	4
	B Rangkuman.....	9
	C Latihan.....	9
BAB III	PENUMBUHAN DAN PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI.....	10
	A Dasar Penumbuhan Kelompok Tani.....	14
	B Prinsip – Prinsip Penumbuhan Kelompok Tani.....	14
	C Proses Penumbuhan Kelompok Tani.....	15
	D Pengembangan Kelompok Tani.....	15
	E Peningkatan Kemampuan Kelompok Tani.....	15
	F Peningkatan Kemampuan Anggota Kelompok Tani.....	15
	G Penyelenggaraan Pengembangan Kelompok Tani.....	15
	H Gabungan Kelompok Tani.....	16
	I Proses Penumbuhan Gapoktan.....	16
	J Menyusun Perencanaan Pengembangan Kelembagaan.....	16
	K Rangkuman.....	17
	L Latihan.....	17
BAB IV	PENGEMBANGAN JEJARING KELOMPOK TANI.....	18
	A Tujuan Pokok Jejaring Kerja.....	18
	B Hambatan Dalam Melakukan Jejaring.....	19
	C Dasar Kemitraan.....	19
	D Prinsip Kemitraan.....	19
	E Tujuan Pelaksanaan Kemitraan.....	19
	F Proses Pengembangan Kemitraan.....	20
	G Pentingnya Membentuk Kemitraan Untuk Usaha Kecil.....	20
	H Peranan Pelaku Kemitraan.....	20
	I Pola Kemitraan.....	20
	J Bentuk Kemitraan.....	20

	K	Rangkuman.....	21
	L	Latihan.....	21
BAB	V	KEPEMIMPINAN.....	22
	A	Pengertian Kepemimpinan.....	22
	B	Pemimpin Kelompok.....	27
	C	Kewirausahaan dan Hubungannya Dengan Sifat Pemimpin Kelompok.....	27
	D	Hubungan Antara Anggota dan Pemimpin.....	28
	E	Spesifikasi Kelompok yang Lebih Berhasil.....	28
	F	Apa yang Harus Dilakukan Pemimpin Kelompok.....	29
	G	Rangkuman.....	29
	H	Latihan.....	29
BAB	VI	PENUTUP.....	30
	A	Kesimpulan.....	30
	B	Implikasi.....	30
	C	Tindak Lanjut.....	30
DAFTAR PUSTAKA.....			31

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelembagaan dan lembaga merupakan satu kesatuan yang ada di masyarakat baik berstatus formal maupun informal, didesa maupun dikota. Pada hakekatnya manusia selalu hidup dalam ketergantungan, baik terhadap alam, system dan khususnya sesama manusia. Khususnya masyarakat dipedesaan hidup dalam ketergantungan bagian dari satu tatanan yang mempunyai nilai sosial dan budaya tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan berbagai peristiwa antara lain : adanya komunitas komunitas sosial, yang didalamnya sebenarnya ada harga diri, penghargaan, status seseorang, tingkat hubungan, konflik yang semuanya merupakan dinamika kehidupan yang ada di komunitas sekecil apapun.

Kelompok tani merupakan salah satu komunitas yang telah lama ada khususnya dipedesaan, karena anggotanya mempunyai kepentingan yang sama, dalam kondisi dan status yang relative sama. Akan tetapi dilain sisi kelompok tani yang ada tidak semuanya berkembang dengan pesat dan belum seluruh wilayah tumbuh sesuai harapan. Terlibat atau tidaknya keeluruhan masyarakat tani dalam kelompok, tetap merupakan ujung tombak, pelaku utama pembangunan pertanian dari keseluruhan masyarakat pada umumnya dan bersama pemerintah mengemban misi besar yaitu memenuhi ketahanan pangan.

Untuk mencapai dengan apa yang telah dicanangkan dalam revitalisasi pertanian oleh pemerintah maka salah satu yang perlu ditumbuhkan dan dikembangkan adalah kelembagaan petani yang memiliki Jejaring kelompok dan manajemen yang baik serta kepemimpinan kelompok yang penuh daya juang tinggi.

B. Deskripsi Singkat

Modul ini mempelajari tentang kelembagaan petani yang mencakup pengertian, fungsi dan hakekat kelembagaan petani, jenis-jenis kelembagaan petani, penumbuhan dan pengembangan kelembagaan petani, pengembangan jejaring kelembagaan petani, manajemen dan kepemimpinan petani.

C. Manfaat Bahan Ajar bagi Peserta

Membantu peserta memahami pengertian, fungsi dan hakekat kelembagaan petani, jenis-jenis kelembagaan petani, penumbuhan dan pengembangan kelembagaan petani, pengembangan jejaring kelembagaan petani, manajemen dan kepemimpinan petani.

D. Tujuan Pembelajaran

1. Kompetensi Dasar

Peserta diklat dapat memahami tentang pengertian, fungsi dan hakekat kelembagaan petani, jenis-jenis kelembagaan petani, penumbuhan dan pengembangan kelembagaan petani, pengembangan jejaring kelembagaan petani, manajemen dan kepemimpinan petani.

2. Indikator Keberhasilan

Peserta dapat menjelaskan pengertian, fungsi dan hakekat, kelembagaan petani, jenis-jenis kelembagaan petani, penumbuhan & pengembangan kelembagaan petani, pengembangan jejaring kelembagaan petani dan manajemen & kepemimpinan petani.

E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

1. Pengertian, fungsi dan hakekat kelembagaan petani
2. Jenis-jenis kelembagaan petani
3. Penumbuhan & pengembangan kelembagaan petani
4. Pengembangan jejaring kelembagaan petani
5. Manajemen & kepemimpinan Petani

F. Petunjuk Belajar

Agar lebih memahami bahan ajar ini, diharapkan melaksanakan beberapa hal berikut ini:

1. Kerjakan latihan yang ada pada setiap bab di bahan ajar ini.
2. Bentuk kelompok diskusi untuk membahas materi-materi tertentu sehingga diperoleh masukan yang dapat memperluas pemahaman,
3. Kaitkanlah materi yang ada, dengan pengalaman-pengalaman keseharian dalam proses pembelajaran di kelas.

BAB II KELEMBAGAAN PETANI

Indikator Keberhasilan : setelah mengikuti mata diklat ini peserta dapat memahami tentang kelembagaan petani.

A. Pengertian, Fungsi dan Hakekat Kelembagaan Petani

1. Perbedaan Kelembagaan dan Lembaga.

Totok Mardikanto (2009) mengatakan kelembagaan merupakan terjemahan dari "*institution*" yang dikaitkan dengan dua pengertian yaitu "social institution" atau pranata social, yang memiliki empat komponen yaitu: komponen person, komponen kepentingan, komponen aturan, komponen struktur.

Kelembagaan memiliki ciri – ciri :

1. Kelembagaan berkenaan dengan sesuatu yang permanent,
2. Berkaitan dengan hal yang abstrak " wujud ideal kebudayaan "
3. Berkaitan dengan perilaku yang terpola yang merupakan kunci keteraturan hidup.
4. Kelembagaan juga menekankan kepada pola perilaku yang disetujui dan memiliki sanksi.
5. Kelembagaan merupakan cara standar untuk memecahkan masalah.

Kelembagaan merupakan salah satu factor penting dalam pembangunan pertanian, membangun struktur yang progresif, maka dibutuhkan kelembagaan (1). Sarana produksi, (2). Kredit produksi, (3). Pemasaran, (4). Percobaan/pengujian local, (5). Penyuluhan, (6). Transportasi. Ke enam jenis kelembagaan tersebut harus tersedia di setiap lokasi usahatani dan memiliki keterkaitan dengan lembaga sejenis di tingkat nasional.

Dalam konteks pengembangan agribisnis, untuk memudahkan pemahaman, maka kata " kelembagaan dan lembaga " dibedakan dengan cara berikut :

Kelembagaan = suatu jaringan yang terdiri dari sejumlah orang dan lembaga untuk tujuan tertentu, memiliki aturan dan norma, serta memiliki struktur.

Dalam konteks system agribisnis dipedesaan, dikenal dengan delapan bentuk kelembagaan yaitu :

- Kelembagaan penyediaan input usaha tani
- kelembagaan penyediaan modal
- kelembagaan pemenuhan tenaga kerja
- kelembagaan penyediaan lahan dan air irigasi
- kelembagaan usaha tani
- kelembagaan pengolahan hasil pertanian
- kelembagaan pemasaran hasil pertanian
- kelembagaan penyedia informasi (teknologi, pasar, dll).

Lembaga = atau dapat juga disebut " organisasi " adalah pelaku atau wadah untuk menjalankan satu atau lebih kelembagaan. Lembaga memiliki struktur yang tegas dan diformalkan. Lembaga menjalankan fungsi

kelembagaan, dapat satu atau lebih. Lembaga di pertanian adalah : kelompok tani, gapoktan, kelompok wanita tani, klinik agribisnis, koperasi dan lain-lain.

Pada prinsipnya kelembagaan maupun lembaga memiliki 4 komponen yaitu : komponen pelaku, komponen kepentingan, komponen norma dan aturan, serta komponen struktur. Pelaku pada kelembagaan dapat berubah ubah sepanjang waktu tergantung pada kebutuhan dan kemampuannya bertahan dalam system tersebut, sedang kan pelaku pada suatu lembaga hanya dapat diganti secara formal melalui rapat lengkap. Struktur pada kelembagaan lebih longgar, sedangkan pada lembaga ketat dan hanya dapat dirubah dengan mengganti AD/ART.

Hingga saat ini potret petani dan lembaga petani di Indonesia diakui masih belum sebagaimana yang diharapkan. Berikut merupakan beberapa hal yang masih melekat pada sosok petani dan lembaga petani kita :

- Masih minimnya wawasan dan pengetahuan petani baik terhadap Masalah manajemen produksi maupun jaringan pemasaran.
- Belum terlibatnya secara utuh petani dalam kegiatan agribisnis. Saat ini aktivitas petani masih terfokus pada kegiatan (on Farm).
- Peran dan fungsi lembaga tani sebagai wadah organisasi petani masih belum berjalan secara optimal.

Undang - undang No. 16 Tahun 2006 tentang System Penyuluhan Pertanian, perikanan dan Kehutanan merupakan impian lama kalangan penyuluhan yang sudah diwacanakan semenjak awal tahun 1980-an. Lainnya UU ini dapat pula dimaknai sebagai upaya untuk mewujudkan revitalisasi pertanian tersebut.

Pada dua kebijakan tersebut, permasalahan kelembagaan tetap merupakan bagian yang esensial, baik kelembagaan di tingkat makro maupun mikro. Ditingkat mikro akan dibentuk beberapa lembaga baru misalnya Pos Penyuluhan Desa dan GAPOKTAN.

Departemen Pertanian menargetkan membentuk satu Gapoktan di setiap desa khususnya yang berbasiskan pertanian. Ini merupakan satu lembaga andalan baru yang diinisiasikan oleh Deptan, meskipun semenjak awal 1990-an Gapoktan sesungguhnya telah dikenal. Saat ini, Gapoktan diberi pemaknaan baru, termasuk bentuk dan peran yang baru. Gapoktan menja di lembaga gerbang (gateway institution) yang menjadi penghubung petani satu desa dengan lembaga lembaga lain diluarnya. Gapoktan diha rapkan berperan untuk fungsi-fungsi pemenuhan permodalan pertanian, pemenuhan sarana produksi, pemasaran produk pertanian dan termasuk untuk menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan petani.

Kelembagaan petani dan pelaku usaha pertanian lainnya adalah organisasi yang anggotanya petani dan pelaku usaha pertanian lainnya dan dibentuk oleh mereka, baik formal maupun non formal. Kelembagaan pelaku utama beranggotakan petani, pekebun, peternak, nelayan pembudi daya ikan, serta masyarakat di dalam dan sekitar hutan.

2. Fungsi dari kelembagaan petani

Kelembagaan petani mempunyai fungsi :

- a. Sebagai wadah proses pembelajaran: meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta tumbuh dan berkembangnya kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktifitas dan pendapatan bertambah.
- b. Wahana kerjasama, untuk memperkuat kerjasama diantara sesama petani di dalam dan antar kelompokj serta dengan pihak lain, sehingga usahataninya akan lebih efisien serta lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan.
- c. Unit penyedia sarana dan prasarana produksi, unit produksi, unit pengolahan dan pemasaran, adalah usaha tani yang dilaksanakan secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi baik dari kualitas maupun kuantitas.
- d. serta unit jasa penunjang yaitu mampu melakukan akses dengan berbagai lembaga lain guna memajukan kegiatan kelompok.

Kelembagaan dapat berbentuk kelompok, gabungan kelompok, asosiasi, korporasi. Kelembagaan difasilitasi, diberdayakan oleh Pemerintah atau Pemda agar tumbuh, berkembang menjadi organisasi yang kuat dan mandiri sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan para anggotanya.

Peraturan Menteri Pertanian No : 273/Kpts?OT.160/4/2007, tanggal 13 April 2007 Tentang Pembinaan kelembagaan Petani. Kelompok Tani adalah kumpulan petani/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (social, ekonomi, sumberdaya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggotanya.

Menurut Mardikanto (1993), pengertian kelompok tani adalah sekumpulan orang-orang tani atau petani yang terdiri petani dewasa (pria/wanita maupun petani taruna yang terikat secara informal dalam suatu wilayah kelompok atas dasar keserasian dan kebutuhan bersama serta berada di lingkungan pengaruh dan dipimpin oleh seorang kontak tani, menurut DEPTAN (2007) kelompok tani adalah sekumpulan petani/ peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (social, ekonomi, sumber daya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya.

Kelembagaan Petani dan pelaku usaha pertanian lainnya merupakan :

- a. Organisasi yang anggotanya petani dan pelaku usaha pertanian yang dibentuk oleh mereka baik formal maupun informal.
- b. Kelembagaan petani yang formal dapat berbentuk koperasi atau badan hokum lainnya.
- c. Kelembagaan petani yang non formal dapat berbentuk kelompoktani, Gapoktan dan asosiasi petani.
- d. Kelembagaan petani tumbuh dan berkembang menjadi organisasi yang kuat dan mandiri sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan para anggotanya.

Gapoktan terdiri dari kelompok tani yang ada dalam satu wilayah administrasi desa atau berada dalam satu wilayah aliran irigasi petak pengairan tersier (Deptan, 1980). Sedangkan menurut Deptan (2007) mengemukakan bahwa Gapoktan adalah kumpulan beberapa kelompok tani yang bergabung dan bekerjasama untuk meningkatkan skala ekonomi dan efisiensi usaha.

Ciri – Ciri Kelompok Tani :

- a. saling mengenal, akrab dan saling percaya dengan sesamanya.
- b. Mempunyai pandangan dan kepentingan yang sama dalam berusaha tani
- c. memiliki kesamaan dalam tradisi, pemukiman, hamparan usaha, jenis usaha, status ekonomi / social, pendidikan, ekologi.
- d. Ada pembagian tugas dan tanggung jawab sesama anggota berdasarkan kesepakatan.

Unsur Pengikat Kelompok :

- a. Adanya kepentingan yang sama diantara para anggota.
- b. Adanya kawasan usaha tani yang menjadi tanggung jawab bersama.
- c. Adanya kader tani yang berdedikasi untuk menggerakkan para petani dan kepemimpinannya diterima oleh sesame petani lainnya.
- d. Adanya kegiatan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh sekurang kurangnya sebagian besar anggotanya.
- e. Adanya dorongan atau motivasi dari tokoh setempat untuk menunjang program yang telah ditentukan.

3. Jenis-jenis Kelembagaan Petani

Pengkategorian kelembagaan dari waktu ke waktu, mengalami perubahan menjadi semakin kecil dan sempit. Hal ini sesuai dengan perubahan dunia modern yang menuntut spesialisasi dalam segala sisi kehidupan. Koentjaraningrat (1997) menggolongkan jenis-jenis kelembagaan berdasarkan tujuh unsur kebudayaan universal yaitu: sistem religi dan upacara keagamaan, sistem dan organisasi kemasyarakatan, sistem pengetahuan, bahasa, kesenian, sistem mata pencaharian hidup, serta sistem teknologi dan peralatan. Berbagai jenis kelembagaan dikelompokkannya ke dalam delapan kebutuhan hidup manusia, yaitu:

- Kelembagaan yang bertujuan untuk memenuhi hidup kekerabatan (*domestic institutions*) berupa kelembagaan pelamaran, perkawinan, poligami, pengasuhan anak-anak, perceraian dan sebagainya.
- Kelembagaan untuk memenuhi kebutuhan pencaharian hidup (*economic institution*) berupa pertanian, perternakan, pemburuan, feodalisme, industri, barter, koperasi, penjualan, dsb.
- Kelembagaan untuk pendidikan (*educational institutions*) berupa pengasuhan anak-anak, pendidikan rakyat, pendidikan menengah, pendidikan keagamaan, perpustakaan, pers, dsb.
- Kelembagaan untuk memenuhi kebutuhan ilmiah manusia (*scientific institutions*) berupa metode ilmiah, penelitian, pendidikan ilmiah, dsb.
- Kelembagaan untuk menyatakan rasa keindahan (*aesthetic and recreathional institutions*) misalnya seni rupa, seni suara, seni gerak, kesusasteraan, olah raga, dsb.

- kelembagaan untuk berhubungan dengan Tuhan dan alam gaib (*religious institutions*) berupa gereja, doa, kenduri, upacara, pantangan, ilmu gaib, dsb.
- Kelembagaan untuk kehidupan berkelompok atau bernegara (*political institutions*) sistem pemerintahan, demokrasi, kehakiman, kepartaian, kepolisian, dll.
- Kelembagaan untuk mengurus kebutuhan jasmaniah manusia (*somatic institutions*) misalnya salon, kedokteran, dsb.

4. Pengelompokan atas Sistem Agribisnis :

Aktivitas yang terkait dg dunia pertanian dapat dibagi menjadi lima kelompok kelembagaan.

Pertama, kelembagaan pengadaan sarana input produksi. Dalam kelompok ini misalnya termasuk kelembagaan kredit atau kelembagaan permodalan usahatani, kelembagaan pupuk yang mencakup mulai dari pengadaan sampai distribusinya, kelembagaan benih yang juga begitu kompleksnya yang salah satu bagianya kita kenal dengan struktur JABAL (Jaringan Benih Antar Lapang), serta kelembagaan penyediaan dan distribusi pestisida. Tiap kelembagaan memiliki aspek kelembagaan tersendiri dengan menerapkan aturan-aturan kerja yang datang dari norma-norma tertentu, penentuan hak dan kewajiban antar bagian; serta struktur organisasi yang menentukan bagaimana keterkaitan antar bagian tersebut.

Kedua, kelembagaan dalam aktivitas budidaya, mencakup kelembagaan Tenaga kerja, kelembagaan irigasi mulai dari bentuk yang tradisional sampai kelembagaan bentukan pemerintah (Perkumpulan Petani Pemakai Air = P3A), kelembagaan lahan (*land tenure*) dalam hal tata hubungan antara pemilik dan petani penggarap, serta kelembagaan panen. Dalam kelembagaan panen dapat dilihat tata hubungan kerja antara dan kesepakatan antara pemilik tanah, petani *bawon*, petani yang melakukan *kedokan*, *penderep*, pembeli gabah atau pedagang pengumpul gabah, rombongan buruh panen yang di upah oleh pedagang yang membeli secara borongan, pemilik alat panen (*tresher*), dan lain-lain. Dengan mempelajari kelembagaan panen kita bisa belajar bagaimana menangkap makna suatu gejala (kemampuan konatif), dan tak hanya kognitif saja (mengenali suatu gejala). Melalui kemampuan imajinasi sosiologis, kita dapat memberi makna dari gejala di tingkat mikro menjadi makro. Contohnya adalah penelitian Clifford Geertz tentang panen untuk menerangkan struktur sosial masyarakat Jawa pada era Tanam Paksa. Menurutnya, panen yang menggunakan sistem upah tetap (*bawon*) merupakan gejala involusi pertanian (*welfare institution* dan *poverty sharing*) dan perubahan menjadi sistem *tebasan* merupakan gejala melemahnya involusi tersebut.

Ketiga, Kelembagaan terkait dengan aktivitas pengolahan hasil produksi. Dalam tahapan ini misalnya termasuk pengorganisasian sebuah penggilingan padi (*huller*), pemrosesan pisang menjadi produk kripik pisang, dan

pembuatan sirop markisa mulai dari aktivitas pembelian bahan baku sampai siap dipasarkan. Seluruh orang yang terlibat di dalamnya bisa diidentifikasi, mereka diikat oleh kepentingan yang sama, dan tunduk kepada kesepakatan-kesepakatan yang diakui secara bersama. Kelompok ini juga memiliki struktur karena ada perbedaan peran dan tingkat kekuasaan, serta jaring kekuasaan tersebut.

Keempat, Kelembagaan pemasaran. Hal ini merupakan kelembagaan yang cukup kompleks. Dalam pengertian Purcell, analisis kelembagaan pada tataniaga pertanian merupakan proses penyampaian suatu barang dari produsen ke konsumen, dimana efisiensi merupakan indikator kelembagaan yang penting. *"The institutions are important. They are the base of the behavioral decision process and are the center of change. it will be the interaction of the institution along the marketing continuum from producer to consumer that determines the degree of coordination and total system efficiency achieved... toward increased efficiency in marketing... the focus of the attention is extended to include the interstage actions and interactions"* Dalam pengertian ini sudah tercakup aspek kelembagaan (perilaku, proses pengambilan keputusan, dan interaksi) dan keorganisasiannya hubungan antar bagian (*interstage action and interaction*). Hubungan sosial dalam dunia perdagangan sangatlah berbeda, dimana hubungan bersifat tersekat-sekat (*dispersal*). Umumnya seseorang pedagang hanya mengenal pelaku setingkat di bawahnya dan setingkat pula di atasnya. Pedagang hasil pertanian misalnya, tidak mengenal seluruh pedagang dalam seluruh titik saluran mulai dari mulai pedagang pengumpul di desa sampai dengan pedagang pengecer di wilayah tujuan. Seorang pedagang sayuran di pasar induk Jakarta misalnya tidak pernah bertemu dengan konsumen langsung, karena hanya pedagang sayur kelilinglah yang langsung bertemu muka dengan pembeli akhirnya.

Kelima, Kelembagaan pendukung. Dalam kelompok ini termasuk kelembagaan koperasi yang sedemikian pentingnya bahkan diurus oleh satu departemen, demikian pula dengan kelembagaan penyuluhan pertanian (lihat Box 1), serta kelembagaan penelitian mulai dari penciptaan sampai dengan *delivery sistem* -nya yang membutuhkan suatu organisasi khusus. Apa yang terjadi pada kelembagaan penyuluhan adalah tidak terjadinya kesesuaian antara konsep-konsep ideal yang harus dijalankan dengan struktur yang dimilikinya. Atau, tidak ada kecocokan antara aspek kelembagaannya dengan aspek keorganisasiannya. Untuk menampilkan sosok seorang "guru di pesantren", "pendeta", ataupun "penasehat"; tak sesuai dengan strukturnya yang faktanya berada di bawah pemerintah, dimana ia harus bekerja dengan "memerintah". Ini karena posisinya yang merupakan subordinasi dari organisasi pemerintah. Permasalahan ini telah berdampak kepada tidak optimalnya pelaksanaan peran penyuluhan.

B. Rangkuman

Komunitas untuk masyarakat yang bergerak di pedesaan / bidang pertanian adalah kelompok tani yang memiliki :

- Kepentingan yang sama diantara para anggota.
- Memiliki kawasan usaha tani yang menjadi tanggung jawab bersama.
- Memiliki penggerak petani dan kepemimpinan yang berdaya juang tinggi.
- Memiliki manfaat sebagian besar anggotanya.
- Dukungan berbagai elemen diwilayahnya.
- Adanya dorongan atau motivasi dari tokoh setempat untuk menunjang program yang telah ditentukan.

C. Latihan

1. Sebutkan kelembagaan yang ada diwilayah pedesaan ?
2. Sebutkan fungsi kelompok tani dan jelaskan ?

BAB III PENUMBUHAN DAN PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI

Indikator Keberhasilan : setelah mengikuti mata diklat ini peserta dapat memahami tentang penumbuhan dan pengembangan kelompok tani.

A. Dasar Penumbuhan Kelompok Tani

Penumbuhan kelompok tani dapat dimulai dari kelompok kelompok/organisasi sosial yang sudah ada di masyarakat yang selanjutnya melalui kegiatan penyuluhan pertanian diarahkan menuju bentuk kelompok tani yang semakin terikat oleh kepentingan dan tujuan bersama dalam meningkatkan produksi, pendapatan dan usahataniannya (Deptan 2007).

Kelompok tani juga dapat ditumbuhkan dari petani dalam satu wilayah, dapat berupa satu dusun atau lebih, satu desa atau lebih besar berdasarkan hamparan, domisili, kesamaan usaha tergantung kepentingan petani. Jumlah anggota kelompok tani 20 sampai 25 orang petani atau disesuaikan dengan kondisi lingkungan usahataniannya (Margono S,1989).

Kegiatan kelompok yang dikelola tergantung kepada kesepakatan anggotanya. Dapat berdasarkan jenis usaha. Dalam penumbuhan kelompok tani perlu diperhatikan kondisi kesamaan kepentingan, sumberdaya alam, social, ekonomi, keakraban, saling mempercayai keserasian hubungan, sehingga menjadikan kelompok lebih lestari. Dimana setiap anggota kelompok dapat merasa memiliki dan menikmati manfaat dari kegiatan kelompoknya.

B. Prinsip-Prinsip Penumbuhan Kelompok Tani

Penumbuhan kelompok tani didasarkan kepada prinsip-prinsip sbb :

- a. Kebebasan, artinya menghargai individu petani untuk berkelompok sesuai keinginan dan kepentingannya. Setiap individu bias menjadi anggota lebih dari satu kelompok.
- b. Keterbukaan, artinya penyelenggaraan penyuluhan dilakukan secara terbuka antara penyuluh dan pelaku usaha.
- c. Partisipatif : semua anggota terlibat dan memiliki hak serta kewajiban yang sama dalam mengembangkan serta mengelola kelompok tani.
- d. Keswadayaan, mengembangkan kemampuan penggalian potensi diri sendiri, anggota dalam penyediaan dana, sarana serta pendayagunaan sumber daya guna terwujudnya kemandirian kelompok.
- e. Kesetaraan, hubungan antara penyuluh, anggota kelompok dan pelaku usaha harus merupakan mitra sejajar.
- f. Kemitraan, penyelenggaraan penyuluhan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip saling menghargai, saling menguntungkan, memperkuat dan saling membutuhkan yang difasilitasi oleh Penyuluh.

C. Proses Penumbuhan Kelompok Tani

Penumbuhan kelompok tani dilaksanakan melalui langkah-langkah sbb :

- a. Pengumpulan data dan informasi yang meliputi :
 - Tingkat pemahaman tentang organisasi petani
 - Keadaan petani dan keluarganya
 - Keadaan usahatani yang ada.
 - Keadaan sebaran, domisili dan jenis usaha.
 - Keadaan kelembagaan masyarakat yang ada
- b. Advokasi (saran & pendapat) kepada para petani, khususnya tokoh-tokoh petani setempat serta informasi dan penjelasan mengenai :
 - Pengertian tentang kelompok tani, apa kelompok tani, tujuan serta manfaat kelompok.
 - Proses /langkah langkah dalam menumbuhkan/membentuk klp.
 - Kewajiban dan hak setiap anggota serta pengurusnya.
 - Penyusunan rencana serta cara kerja kelompok.

Penumbuhan/pembentukan kelompok dilakukan dalam pertemuan / musyawarah petani yang dihadiri oleh tokoh masyarakat, pamong desa, Penyuluh Pertanian sebagai mitra, Instansi terkait. Selanjutnya kesepakatan membentuk kelompok tani dituangkan dalam berita acara pembentukan kelompok tani. Pemilihan pengurus kelompok dilakukan secara musyawarah mufakat dari seluruh anggota. Perangkat kepengurusan kelompok tani sekurang kurangnya : ketua, sekretaris, bendahara.

D. Pengembangan Kelompok Tani

Pengembangan kelompok diarahkan pada peningkatan kemampuan kelompok tani dalam melaksanakan fungsinya, peningkatan kemampuan para anggota dalam mengembangkan agribisnis, menjadikan organisasi petani lebih kuat dan mandiri yang dicirikan sbb :

- Adanya pertemuan/rapat anggota/rapat pengurus yang diselenggara kan secara berkala dan berkesinambungan.
- Disusunnya rencana kerja kelompok secara bersama dan dilaksanakan oleh para pelaksana sesuai dengan kesepakatan bersama dan setiap akhir pelaksanaan dilakukan evaluasi secara partisipatif.
- Memiliki aturan/norma yang disepakati dan ditaati bersama.
- Memiliki pencatatan/pengadministrasian organisasi yang rapi.
- Memfasilitasi kegiatan usaha bersama di sector hulu dan hilir.
- Memfasilitasi usaha tani secara komersial dan berorientasi pasar.
- Sebagai sumber, serta pelayanan informasi dan teknologi untuk usaha para petani umumnya dan anggota kelompok khususnya.
- Adanya jalinan kerjasama antara klp dg pihak lain.
- Adanya pemupukan modal usaha dari intern kelompok.

E. Peningkatan Kemampuan Kelompok Tani

Peningkatan kemampuan kelompok dimaksudkan agar kelompok dapat berfungsi sebagai kelas belajar, wahana kerjasama dan unit produksi, unit penyedia

sarana prasarana produksi, unit pengolahan dan pemasaran hasil dan unit jasa penunjang sehingga organisasi petani menjadi kuat dan mandiri.

1. Kelas Belajar

Agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik, kelompok tani diarahkan agar mempunyai kemampuan sbb :

- Menggali dan merumuskan keperluan berlatih.
- Merencanakan dan mempersiapkan keperluan berlatih.
- Menjalin kerjasama dengan sumber informasi yang diperlukan dalam proses berlatih melatih, baik sesama petani, pihak lain.
- Menciptakan iklim/lingkungan belajar yang sesuai.
- Berperan aktif dalam proses berlatih melatih termasuk mendatangi/konsultasi lembaga Penyuluhan Pertanian dan sumber lain.
- Mengemukakan dan memahami keinginan, pendapat maupun masalah yang dihadapi anggota kelompok tani.
- Merencanakan dan melaksanakan pertemuan berkala baik didalam kelompok tani, antar kelompok tani dengan instansi / lembaga terkait.

2. Wahana Kerjasama

Sebagai wahana kerjasama, hendaknya kelompok tani memiliki kemampuan sbb :

- Menciptakan suasana saling kenal, saling percaya mempercayai dan selalu berkeinginan untuk bekerja sama.
- Menciptakan suasana keterbukaan dalam menyatakan pendapat dan pandangan diantara anggota untuk mencapai tujuan bersama.
- Mengatur dan melaksanakan pembagian tugas/kerja diantara sesama anggota sesuai dengan kesepakatan bersama.
- Mengembangkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab diantara sesama anggota.
- Merencanakan dan melaksanakan musyawarah agar tercapai kesepakatan yang bermanfaat bagi anggota.
- Mentaati dan melaksanakan kesepakatan yang dihasilkan bersama dalam klp / pihak lain.
- Menjalin kerja sama kemitraan / kemitraan usaha dengan pihak lain.
- Mengadakan pemupukan modal untuk pengembangan usaha anggota.

3. Unit Produksi

Sebagai unit produksi, kelompok diarahkan untuk memiliki kemampuan sebagai berikut :

- Mengambil keputusan dalam menentukan pengembangan produksi yang menguntungkan berdasarkan informasi yang tersedia dalam bidang teknologi, social, permodalan, sarana produksi dan sumber daya lainnya.
- Menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan bersama dan rencana kebutuhan kelompok atas dasar pertimbangan efisiensi.
- Memfasilitasi penerapan teknologi (bahan, alat, cara) usaha tani para anggotanya sesuai dengan rencana kegiatan kelompok.
- Menjalin kerjasama/kemitraan dengan pihak lain yang terkait dalam pelaksanaan usahatani

- Mentaati dan melaksanakan kesepakatan yang dihasilkan bersama dalam organisasi, maupun kesepakatan dengan pihak lain.
- Mengevaluasi kegiatan bersama dan rencana kebutuhan kelompok, sebagai bahan rencana kegiatan yang akan datang.
- Meningkatkan kesinambungan produktifitas dan kelestarian sumberdaya alam dan lingkungan.
- Mengelola administrasi secara baik.

F. Peningkatan Kemampuan Anggota Kelompok Tani

Upaya peningkatan kemampuan para petani sebagai anggota kelompok meliputi :

- Menciptakan iklim kondusif agar para petani mampu membentuk dan menumbuh kembangkan kelompoknya secara partisipatif (dari, oleh dan untuk petani).
- Menumbuh kembangkan kreatifitas dan prakarsa anggota kelompok tani untuk memanfaatkan setiap peluang usaha, informasi dan akses permodalan yang tersedia.
- Membantu memperlancar proses dalam mengidentifikasi kebutuhan dan masalah serta menyusun rencana dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam usaha taninya.
- Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis potensi pasar dan peluang usaha serta menganalisis potensi wilayah dan sumber daya yang dimiliki untuk mengembangkan komoditi yang diusahakan guna memberikan keuntungan yang lebih besar.
- Meningkatkan kemampuan untuk dapat mengelola usaha tani secara komersial, berkelanjutan dan akrab lingkungan.
- Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis potensi usaha anggota untuk dijadikan satu unit usaha yang menjamin pada permintaan pasar dilihat dari kuantitas, kualitas serta kontinuitas.
- Mengembangkan kemampuan untuk menciptakan teknologi local spesifik.
- Mendorong dan mengadvokasi agar para petani mampu dan mau melaksanakan kegiatan simpan pinjam guna pengembangan modal usaha.

G. Penyelenggaraan Pengembangan Kelompok Tani

Dalam pengembangan kelompok tani, pemerintah dan pemerintah daerah pada dasarnya berperan menciptakan iklim untuk berkembangnya prakarsa dan inisiatif para petani, memberikan bantuan kemudahan/fasilitas dan pelayanan informasi serta pemberian perlindungan hukum. Pengembangan kelompok tani meliputi: diselenggarakan di semua tingkatan baik tingkat desa, kecamatan dan kabupaten dan propinsi.

Penanggung jawab pengembangan kelompok tani di tingkat desa adalah Kepala Desa, sedangkan operasionalnya dilaksanakan oleh penyuluh pertanian yang bertugas di wilayah tersebut kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Menghadiri pertemuan/musyawarah yang diselenggarakan oleh kelompok tani
- b. Menyampaikan berbagai informasi dan teknologi usahatani

- c. Memfasilitasi kelompok tani dalam melakukan PRA, penyusunan rencana definitif kelompok (RDK) dan rencana definitif kebutuhan kelompok (RDKK)
- d. Penyusunan program penyuluhan pertanian desa/kelurahan
- e. Mengajarkan berbagai ketrampilan usahatani serta melakukan bimbingan dan penerapannya
- f. Membantu para petani untuk mengidentifikasi permasalahan usahatani yang dihadapi, serta memilih alternatif pemecahan yang terbaik
- g. Menginventarisir masalah-masalah yang tidak dapat dipecahkan oleh kelompok tani dan anggota untuk dibawa dalam pertemuan di BPP
- h. Melakukan pencatatan mengenai keanggotaan dan kelompok tani yang tumbuh dan berkembang di wilayah kerjanya
- i. Menumbuh kembangkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan kewirausahaan kelembagaan tani serta pelaku agribisnis lainnya
- j. Memfasilitasi terbentuknya gabungan kelompok tani serta pembinanya
- k. Melaksanakan forum penyuluhan tingkat desa (musyawarah/rembug kontakni, temu wicara serta koordinasi penyuluhan pertanian).

H. Gabungan Kelompok Tani

Gabungan beberapa kelompok tani yang berada dalam satu wilayah administrasi pemerintahan untuk menggalang kepentingan bersama secara kooperatif (Peraturan Menteri Pertanian, nomor : 273/Kpts/ OT.160/4/2007, tanggal 13 April 2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani) :

1. Wilayah kerja GAPOKTAN sedapat mungkin di wilayah administratif desa/kecamatan, tetapi sebaiknya tidak melewati batas wilayah kabupaten/kota.
2. Fungsi Gapoktan
 1. Unit Usaha Jasa produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar (kuantitas, kualitas, kontinuitas dan harga)
 2. Unit Usaha Jasa Penyediaan saprotan (pupuk bersubsidi, benih bersertifikat, pestisida dan lainnya) serta menyalurkan kepada para petani kepada kelompoknya;
 3. Unit Usaha Jasa Penyediaan Modal Usaha dan menyalurkan secara kredit/pinjaman kepada para petani yang memerlukan;
 4. Unit Usaha Jasa Proses Pengolahan Produk para anggota (penggilingan, garding, pengepakan dan lainnya) yang dapat meningkatkan nilai tambah;
 5. Unit Usaha Jasa Menyelenggarakan Perdagangan, memasarkan/menjual produk petani kepada pedagang/industri hilir.
- I. Proses Penumbuhan Gapoktan antara lain sebagai berikut :
 1. Mengidentifikasi kelompok-kelompok tani yang mempunyai jenis usaha hampir sama pada wilayah tertentu (sentra/kawasan pertanian).
 2. Setiap kelompok mengadakan koordinasi untuk bekerjasama antar kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya.
 3. Melaksanakan pertemuan/musyawarah antar pengurus kelompok (yang mewakili kelompok) untuk membuat kesepakatan-kesepakatan usaha dengan

sekala yang lebih besar dalam upaya memperkuat posisi tawar (*bergaining position*).

4. Membuat aturan-aturan yang pengikat (sebaiknya secara tertulis) terhadap kesepakatan dari musyawarah antar kelompok tersebut serta sanksi-sanksinya apabila terjadi pelanggaran kesepakatan.
5. Menentukan pengurus dari Gapoktan tersebut untuk melaksanakan kegiatan usaha bersama sesuai dengan kebutuhan Gapoktan tersebut. Penentuan pengurus Gapoktan harus dapat mewakili kepentingan dari semua kelompok yang bergabung.
6. Membuat Berita Acara yang diketahui oleh Instansi Pemerintah terkait.
7. Adanya Rencana Usaha bersama (RUB)

Dengan bergabungnya kelompok tani tersebut dalam suatu wadah kelembagaan tani dalam bentuk Gapoktan, keberadaan petani akan lebih berdaya, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah anggota produksi yang di hasilkan dapat terkumpul lebih banyak, karena setiap anggota/kelompok mengumpulkannya untuk kepentingan bersama.
2. Kontinuitas hasil akan lebih mudah diatur, karena Gapoktan dapat memusyawarahkan rencana usaha kegiatannya bersama kelompok, sehingga jadwal tanam dan tata laksana kegiatannya dapat di rencanakan sesuai dengan kebutuhan anggota dan kebutuhan pasar.
3. Petani menjadi subyek, karena Gapoktan diharapkan dapat bernegosiasi dengan pihak mitra usaha sesuai dengan kebutuhan anggotanya.
4. Petani mempunyai posisi yang lebih kuat dalam posisi tawar, karena dapat memilih alternatif yang menguntungkan serta dapat mengakses pasar yang lebih baik.
5. Dapat menjalin kerjasama usaha yang saling menguntungkan dengan koperasi, baik sebagai anggota maupun sebagai mitra usaha.

J. Menyusun Perencanaan Pengembangan Kelembagaan

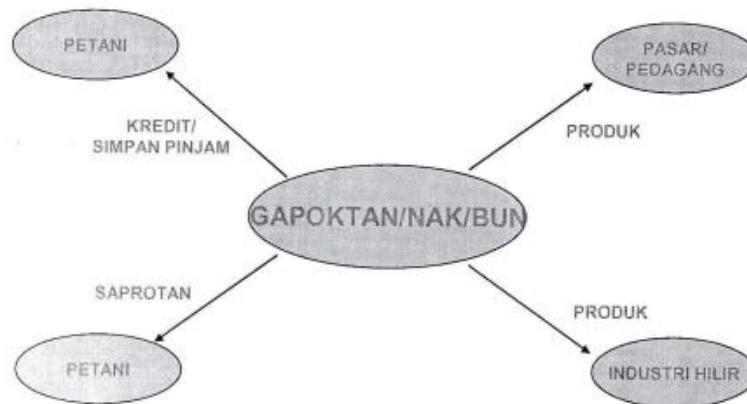
Penumbuhan kelembagaan maupun lembaga sebagai elemen sistem agribisnis dilaksanakan dengan 10 prinsip dasar, yaitu:

1. Bertolak atas kenyataan yang ada
2. Sesuai kebutuhan
3. Berpikir dalam kesisteman
4. Menggunakan pendekatan partisipatif
5. Efektifitas
6. Efisiensi, fleksibilitas
7. Berorientasi pada nilai tambah
8. Keuntungan
9. Desentralisasi
10. Mempertimbangkan keberlanjutan

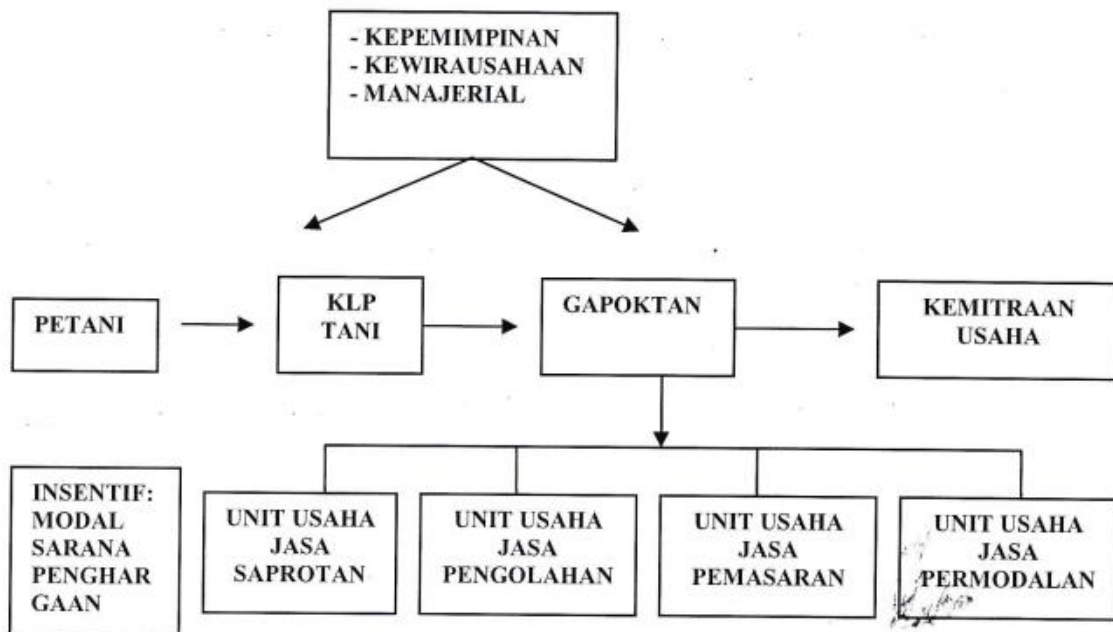
Ada empat langkah pokok dalam menyusun perencanaan pengembangan kelembagaan. Keempat langkah ini mesti dijalankan satu per satu secara berurutan.

- (1) Langkah satu, identifikasi jenis-jenis aktifitas yang akan dilakukan. Seluruh aktifitas agribisnis dapat dibagi atas delapan kelompok kegiatan, sejajar dengan delapan jenis kelembagaan, namun tidak seluruhnya harus ditangani. Gunakan 10 prinsip di atas.
- (2) Langkah kedua, pilih pelakunya. Ada banyak pihak yang dapat berperan dalam satu kelompok aktifitas (kelembagaan). Karena itu, identifikasi secara jelas siapa pelaku yang akan berperan, apakah petani secara individual, petani dalam lembaga (misalnya kelompok tani), pedagang, aparat pemerintah, swasta, LSM, dan lain-lain (sebagai individu maupun lembaga). Dasar memilihnya adalah mana yang lebih efektif dan menguntungkan.
- (3) Langkah ketiga, tetapkan pilihan kolektifnya. Setiap aktifitas dapat dilakukan secara individual maupun kolektif. Meskipun aktifitas secara kolektif sering kali lebih menguntungkan, namun dalam kondisi yang tidak kondusif, aktifitas individual dapat saja lebih tepat. Setidaknya, untuk sementara waktu, aktifitas individual dapat lebih menguntungkan.
- (4) Langkah keempat, pilih lembaga yang sesuai. Jika yang dipilih adalah aktifitas secara kolektif (menggunakan lembaga), maka pilihan selanjutnya adalah: apakah harus dibentuk baru, atau cukup menggunakan lembaga yang sudah ada?

BAGAN ALIR FUNGSI GAPOKTAN



PARADIGMA PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN PETANI



K. Rangkuman :

Peumbuhan dan pengembangan kelompok yang berhasil :

- bersifat partisipatif,
- Tujuan individu ada didalam tujuan organisasi
- Kebersamaan yang ikhlas dan ada pengorbanan.
- Memiliki kegiatan yang berkelanjutan, selalu berubah

L. Latihan :

1. Jelaskan cara /tahap penumbuhan kelompok
2. Dengan kondisi kelompok yang ada diwilayah saudara, bagaimana cara mengembangkan kelompok tersebut.

BAB IV PENGEMBANGAN JEJARING KELOMPOK TANI

Indikator Keberhasilan : setelah mengikuti mata diklat ini peserta dapat memahami tentang pengembangan jejaring kelompok tani.

Guna mengembangkan potensi yang ada dikelompok maka setiap ketua kelompok maupun anggota melalui ketuanya selalu membutuhkan jejaring kerja yang disebut mitra. Menurut Wahjo Sumijo (2000) jejaring kerja sebagai proses aktif membangun dan mengelola hubungan yang produktif, luas, kokoh baik personal maupun organisasi. Jejaring kerja sebagai proses yang mempunyai hubungan fungsional yang tidak bisa dipisahkan karena terjadinya kolaborasi yang didasarkan pada prinsip kerjasama, kepercayaan, integritas dan consensus, merupakan fenomena salah satu bentuk atau perwujudan hubungan kerja.

Sedangkan aplikasinya dalam organisasi jejaring dirumuskan sebagai suatu proses/kegiatan untuk memelihara, mengintegrasikan dari empat hal yang terpilih: kemampuan, bakat, hubungan (relationship) dan mitra kerja demi peningkatan kinerja sebuah komunitas/kelompok.

A. Tujuan Pokok Jejaring Kerja

Ada beberapa tujuan pokok yang ingin dicapai jejaring kerja adalah mempersatukan bakat, potensi, kemampuan, baik secara individu/kelompok sehingga tercipta kemampuan yang semakin besar.

Keberhasilan jejaring kerja haruslah memenuhi nilai nilai pokok antara lain :

- Adanya kejujuran dari para individu
- Adanya hubungan yang saling dapat dipercaya, saling memahami, saling menguntungkan, saling sama sama menang.
- Ada prinsip pemberdayaan.
- Secara organisasi harus dibina tercapainya kemitraan.

B. Hambatan Dalam Melakukan Jejaring

karena adanya " mentalitas Lone Ranger " artinya : bahwa kita harus tahu, memiliki, mengerjakan sendiri semuanya dengan tidak memerlukan orang lain dan serba bisa.

Untuk mengatasi mentalitas Lone Ranger :

- Menghentikan mentalitas lone ranger.
- Menghargai hubungan kerja.
- Mengakui kemampuan orang lain
- Mengelola diri sebagai sumber daya
- Mengambil inisiatif.
- Mencari apa yang diinginkan
- Memperluas wawasan
- Mengikuti aturan emas jejaring
- Menerima jejaring sebagai jalan hidup

Salah satu implementasi jejaring kerja adalah KEMITRAAN.

Dalam kegiatan kelompok tani kemitraan sangat dibutuhkan guna dapat membantu anggota kelompok dalam mengembangkan usahanya.

C. Dasar Kemitraan

Dalam suatu konsep dasar kemitraan adalah :

- Adanya kebutuhan yang dirasakan oleh pihak yang akan bermitra
- Adanya persoalan intern dan extern usaha yang dihadapi dalam mengembangkan agribisnis.
- Kegiatan yang dijalankan dapat memberikan manfaat nyata.

D. Prinsip Kemitraan

Prinsip kemitraan adalah: Saling membutuhkan, saling mendukung dan menguatkan.

E. Tujuan Pelaksanaan Kemitraan

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan kemitraan antara lain:

- Meningkatkan pendapatan usaha kecil.
- Meningkatkan nilai tambah bagi pelaku kemitraan.
- Meningkatkan pemerataan dan pemberdayaan masyarakat dan usaha kecil.
- Meningkatkan pertumbuhan ekonomi pedesaan, wilayah dan nasional.
- Memperluas kesempatan kerja.
- Meningkatkan ketahanan ekonomi nasional.

F. Proses Pengembangan Kemitraan

Proses pengembangan dalam suatu kemitraan adalah :

- Memulai membangun hubungan dengan calon mitra'
- Mengerti kondisi bisnis pihak yang bermitra.
- Mengembangkan strategi dan menilai detail bisnis.
- Mengembangkan program.
- Memulai pelaksanaan.
- Memonitor dan mengevaluasi perkembangan.

G. Pentingnya Membentuk Kemitraan Untuk Usaha Kecil

Usaha pertanian oleh petani pada umumnya berskala kecil dapat dirancang dalam skala ekonomi yang berorientasi pasar dan ter padu dengan usaha lainnya, sehingga menjadi komersial.

- Usaha agribisnis berskala kecil dapat terbantu dg menanggulung masalah masalah yang ada.
- Usaha kecil dapat memanfaatkan kepedulian pihak BUMN / Swasta.

H. Peranan Pelaku Kemitraan

a. Peranan pengusaha besar.

Pengusaha besar melaksanakan pembinaan dan pengembangan kepada pengusaha kecil/koperasi dalam hal :

- o Memberikan bimbingan dalam meningkatkan kualitas SDM pengusaha kecil
 - o Menyusun rencana usaha bersama untuk disepakati.
 - o Bertindak sbg penyandang dana/kreditur bagi mitranya.
 - o Memberikan bimbingan teknologi, pelayanan dan penyediaan sarana produksi.
 - o Menjamin pembelian hasil produk mitra sesuai dg kesepakatan.
 - o Promosi produk
- b. Peranan pengusaha kecil.
- Bersama dg mitra melakukan penyusunan rencana usaha yg disepakati
 - Menerapkan teknologi dan melaksanakan ketentuan sesuai kesepakatan dg pengusaha besar.
 - Melaksanakan kerjasama antar sesama pengusaha kecil yang memiliki usaha sejenis.
 - Mengembangkan profesionalisme.

I. Pola Kemitraan

Pola kemitraan pada dasarnya ditinjau dari aspek saling keterkaitan di antara pengusaha yang terlibat, dan dibedakan sbb :

- a. Pola kemitraan tidak langsung yaitu kemitraan yang dilakukan dengan pola pembinaan dari pengusaha besar selaku Pembina kepada pengusaha kecil tanpa ada kaitan dengan kegiatan usahanya.
- b. Pola kemitraan langsung yaitu : pengusaha besar selaku pembina melakukan pembinaan kepada mitra yang memiliki / sama kegiatannya.

J. Bentuk Kemitraan

- a. Pola kemitraan vertical :

Yang dimaksud kemitraan vertical adalah strategi perusahaan dengan membagi resiko ke unit dibawahnya dalam mata rantai produksi perdagangan.

1. Pola inti plasma.

Merupakan pola hubungan kemitraan antara kelompok mitra sebagai plasma dengan perusahaan inti. Dalam pedoman kemitraan usaha pertanian yang diterbitkan Deptan thn 1997. Perusahaan mitra dapat bertindak sebagai.

- Perusahaan Inti Rakyat (PIR).
Perusahaan inti /Pembina melaksanakan usaha yang dikelola sendiri, juga melaksanakan pembinaan berupa pelayanan dalam bidang teknologi, saprodi, permodalan, pengolahan, pemasaran dll.
- Pola penghela.
Perusahaan inti melakukan fungsi perencanaan, bimbingan dan menampung hasil tanpa melayani kredit saprodi dan tidak mengusahakan usaha tani sendiri.
- Pola pengelola.
Perusahaan tidak melakukan usaha budidaya, akan tetapi melakukan pembinaan berupa pelayanan dalam bidang teknologi, saprodi, permodalan pengolahan hasil dan menampung serta memasarkan hasil produksi mitra.

2. Pola Sub Kontrak.

Pola sub kontrak merupakan pola hubungan kemitraan antara perusahaan mitra dg kelompok yang memproduksi sebagian komponen kebutuhan perusahaan dengan membuat kontrak bersama yang mencantumkan volume, harga, waktu, dll.

3. Pola dagang umum.

Menurut PP No 44 tahun 1997, pola dagang umum merupakan pola hubungan kemitraan usaha yang memasarkan hasil dengan kelompok usaha yang mensuplai kebutuhan oleh perusahaan.

4. Pola waralaba.

Merupakan pola hubungan antara kelompok mitra dg pengusaha yang memberikan hak lisensi, merk dagang, saluran distribusi disertai bantuan bimbingan manajemen.

K. Rangkuman

Setiap komunitas yang berkembang memerlukan :

1. Integrasi dengan pihak lain dan saling ketergantungan baik antara Individu, individu dengan kelompok, individu dengan system, kelompok dengan kelompok, kelompok dengan system.
2. Jaringan yang dapat meningkatkan kelompok berlandaskan kemitraan (win win solution = Saling membutuhkan, saling mendukung dan menguatkan).

L. Latihan

1. Jelaskan apa yang saudara ketahui tentang jejaring kerja kelompok ?
2. Jelaskan pola kemitraan yang sesuai dengan kelompok mitra diwilayah kerja saudara ?

BAB V KEPEMIMPINAN

Indikator Keberhasilan : setelah mengikuti mata diklat ini peserta dapat memahami tentang kepemimpinan.

A. Pengertian Kepemimpinan

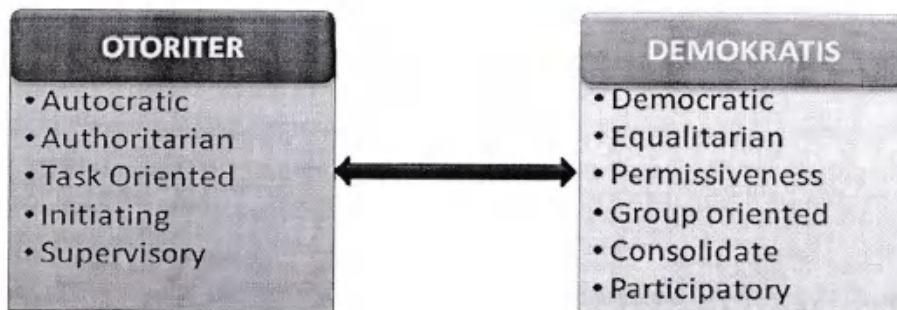
Pemberdayaan berarti usaha (program, proses) untuk mengembangkan keberdayaan dari suatu sistem sosial guna mencapai tujuannya secara mandiri. Keberdayaan merupakan kekuatan yang dihasilkan oleh interaksi dan artikulasi dari budaya dan karsa manusia untuk berkarya secara efektif dan efisien. Kekuatan manusia untuk keberdayaan sistem sosial, antara lain: 1) Penguasaan IPTEK, 2) Organisasi dan Tata laksana, 3) Prasarana dan Sumber Daya Administrasi, 4) Jaringan Kelembagaan, dan 5) Kepemimpinan.

Karena agribisnis adalah sistem sosial yang berwatak ekonomi, maka "memberdayakan petani/kelompoktani/Gapoktan dalam membangun pertanian berwawasan agribisnis" berarti membangun petani/kelompoktani/Gapoktan untuk memiliki, menguasai, dan menggunakan kelima kekuatan di atas dalam kehidupan sehari-hari karena secara dinamik dan mandiri, melalui proses belajar secara teratur, terprogram, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan dan kehidupan sistem agribisnis.

Di dalam sistem sosial manapun, selalu ada unsur kepemimpinannya. Dalam kelompok yang formal, pemimpin itu jelas. Masalah pemimpin itu ditunjuk atau dipilih adalah masalah lain. Dalam kelompok yang strukturnya informal, pemimpinnya kadang tidak jelas, tetapi secara sosiologis dan psikologis sosial kepemimpinan informal dalam masyarakat informal selalu ada.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang banyak. Kepemimpinan itu sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain. Kata perilaku diartikan luas. Perilaku tidak hanya yang terlihat, tetapi pikirannya, keyakinannya, sikap mentalnya. Jadi perilaku tidaklah sederhana sebatas tindakan yang terlihat.

Gaya kepemimpinan (*Leadership style*) dapat dikelompokkan menjadi 2 kutub yaitu otoriter dan demokratis.



Gaya kepemimpinan otoriter adalah suatu gaya kepemimpinan yang semua bersumber pada pemimpin, dan sama sekali tidak melibatkan bawahan. Namun, gaya kepemimpinan hanyalah suatu pilihan yang dapat dipilih oleh pemimpin dan bukan merupakan sifat seorang pemimpin.

Di suatu masyarakat yang menjadi pusat perhatian penyuluh, kenyataannya penyuluh banyak berhadapan dengan kelompok informal (terutama strukturnya informal). Kelompok tersebut kadang-kadang tidak mempunyai nama dan pemimpinnya tidak jelas. Yang akan kita pelajari adalah model kelompok informal yang sering kita jumpai di lapangan tatkala akan melakukan kegiatan penyuluhan.

Di dalam kelompok informal, yang sering kita jumpai dalam penyuluhan, kepemimpinan sangat penting. Ada dua pertanyaan secara garis besar yang berkaitan, yaitu: 1) Apa yang dilakukan seorang pemimpin, 2) Kelompok harus bagaimana dalam memilih pemimpin. dua pertanyaan ini sangat penting dalam mempengaruhi efektifitas kelompok.

B. Pemimpin Kelompok

Biasanya yang menjadi pemimpin adalah orang yang dihormati oleh kelompok untuk memberikan petunjuk-petunjuk dan keputusan. Karena pemimpinnya adalah orang yang dihormati, maka segala keputusannya akan diikuti. Untuk menjadi yang terhormat di dalam suatu kelompok informal, tidak perlu SK (Surat Keputusan). Idealnya dalam suatu kelompok informal memiliki seseorang yang dihormati. Namun, kenyataannya apakah dalam kelompok informal tersebut ada orang seperti itu. Mungkin saja anggota kelompok informal mengikuti pemimpinnya karena terpaksa, sehingga kelompok informal tersebut tidak kompak, tidak solid, bahkan menyebabkan kelompok tersebut tidak harmonis.

Sifat-Sifat Pemimpin Kelompok

Sifat-sifat yang sangat perlu dimiliki oleh pemimpin informal yaitu:

- a. Empati
Sifat manusia yang bisa merasakan perasaan orang lain. Dia bisa merasakan apa yang dialami/diderita orang lain. Selain itu juga pemimpin yang mempunyai sifat empati dia mampu mengidentifikasi dirinya sebagai orang lain.
- b. Menjadi anggota kelompok
Pemimpin bukan dari luar anggota kelompok, namun harus berasal dari anggota kelompok. Dengan kata lain pemimpin tersebut harus dapat diterima oleh kelompok dan dia adalah milik kelompok.
- c. Bijaksana
Sifat considerate (penuh pertimbangan) dalam membuat keputusan. Orang yang bijaksana keputusannya tidak akan melukai seorang pun. Mungkin merugikan, namun tidak sampai membuat orang tersebut terluka. Lebih lanjut dia peduli/memperhatikan kepentingan anggota-anggota kelompok lainnya.
- d. Lincah
Lincah tidak hanya secara fisik, tetapi yang terutama dalam berpikir, tidak terpaku pada satu hal. Banyak hal yang harus dipertimbangkan, tidak pernah diam, tidak kekurangan ide dan membuat kelompok selalu punya kegiatan. Ciri-

ciri pemimpin yang lincah adalah: 1) Penggembira (*chereful*), 2) Bersemangat (*enthusiastic*), 3) Suka bicara (*talkful*), 4) Dinamis (*dynamic*), dan 5) Ringan kaki (*outgoing attitude*).

e. Beremosi stabil

Pemimpin emosinya harus stabil. Tidak emosional, tidak tempramental. Apa keuntungannya dengan orang yang emosinya stabil? Kita bisa menerka apa yang akan terjadi dan mudah berkomunikasi dengannya. Ciri pemimpin yang memiliki emosi yang stabil adalah: 1) Ia bertempraman tenang (*emotional stability*), 2) Dapat diperkirakan (*predictable*), 3) Punya suatu pola perilaku (*a pattern of behavior*).

Sifat Tambahan yang Mendukung Kelompok Informal :

a. Ingin memimpin

Jangan sampai dipaksa untuk memimpin, jika tidak ingin memimpin orang yang memiliki sifat wajib sebagai pemimpin informal dapat dijadikan penasihat. Karena bersifat sukarela, maka seyogyanya memang orang itu memiliki kriteria untuk memimpin atau menjadi pemimpin.

b. Kompeten (*Competence*)

Misalnya penampilannya pantas untuk memimpin. Sebab pemimpin selalu berada di depan, penampilannya harus meyakinkan agar tumbuh wibawa pada anggota-anggotanya. Kompetensi berbicara, jelas, urut, dan mudah dimengerti. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan mengendalikan orang dan kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan tugas, tujuan, dan keperluan kelompok.

c. Cerdas (*Intelligence*)

Bukan orang bodoh. Selain itu ia juga harus mempunyai kemampuan berpikir logis dan banyak akal.

d. Konsisten

Konsisten dalam segala hal yang prinsip. Ciri pemimpin yang konsisten adalah: 1) berpikiran mantap dan tidak mudah berubah, 2) tidak berganti-ganti pendapat, 3) tetap pada keputusannya, dan 4) perilakunya dapat diperkirakan.

e. Percaya diri (*Self-confidence*)

Percaya diri dalam menghadapi masalah dan menghadapi orang luar. Pemimpin yang seperti ini ditandai dengan 1) tidak gampang putus asa dan 2) bersikap penuh harapan.

f. Mampu berbagi kepemimpinan (*Capacity for sharing leadership*)

Dia tidak cenderung bersikap otoriter. Dalam kelompok informal, gaya kepemimpinan otoriter tidak laku. Ciri pemimpin seperti ini adalah: 1) tidak bersifat/berkeinginan mendominasi kelompok, 2) tidak memutuskan segalanya sendiri, dan 3) mampu mendelegasikan kewenangan.

C. Kewirausahaan dan Hubungannya Dengan Sifat Pemimpin Kelompok

Wirausahawan yang berhasil sekaligus menjadi pemimpin yang berhasil walaupun yang dipimpinnya hanya beberapa orang atau ratusan orang. Bila dilihat dari hakikatnya, pekerjaan seorang wirausahawan adalah pemimpin, karena mereka harus mencari peluang-peluang, memulai proyek-proyek, mengumpulkan *sumber*

daya (bahan, teknologi, manusia, dan modal) yang diperlukan untuk melaksanakan proyek, menentukan tujuan baik untuk mereka sendiri maupun untuk orang lain, serta memimpin dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang efektif akan selalu mencari cara-cara yang lebih baik. Anda dapat menjadi pemimpin yang berhasil jika Anda percaya pada pertumbuhan dan keberhasilan yang berkesinambungan, serta efisiensi yang meningkat dari usaha Anda.

D. Hubungan Antara Anggota dan Pemimpin

Keanggotaan kelompok bersifat sukarela. Artinya anggota kelompok dapat keluar masuk tanpa prosedur yang macam-macam. Kalau anggota ingin masuk suatu kelompok informal juga tanpa perlu mendaftarkan diri terlebih dahulu. Disinilah peranan pemimpin dituntut agar anggotanya tidak keluar satu persatu. Dalam hal ini kewibawaan pemimpin sangat diperlukan untuk dapat mengikat anggota dalam kelompok.

Di masyarakat banyak kita jumpai kelompok informal, akan tetapi kadang-kadang hanya nama saja karena anggotanya sudah melepaskan diri satu persatu. Berkaitan dengan hubungan anggota-pemimpin ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kelompok informal tersebut menjadi kompak, solid dan dinamis yaitu:

a. Hubungan baik

Faktor terpenting hubungan anggota-pemimpin adalah hubungan baik. Hubungan ini harus dipadukan dengan tujuan kelompok. Anggota masuk kelompok tidak semata-mata mencapai tujuan kelompok, tetapi juga untuk mencapai tujuan-tujuan individu. Jadi harus dijaga keseimbangan antara tujuan kelompok yang harus dicapai tujuan individu yang harus terpenuhi. Ini dapat terwujud jika pemimpinnya punya hubungan baik dengan anggota. Contoh: Seorang Ketua RT tentunya hubungannya dengan anggota adalah sudah saling mengenal, akrab dan bisa mengetahui kebutuhan anggota tanpa perlu ditanyakan lagi. Namun, apabila ketua RT-nya baru dan berasal dari luar sistem sosial sebelumnya tentu akan mengalami kesulitan dalam mengetahui kebutuhan anggotanya.

b. Antisipasi terhadap kepuasan anggota

Faktor kedua dalam menjalin hubungan anggota-pemimpin adalah antisipasi terhadap kepuasan anggota. Orang yang puas terhadap kelompok akan berusaha aktif dalam kegiatan-kegiatan kelompok. Pemimpin dalam kelompok informal harus pandai-pandai membaca tingkat kepuasan anggota terhadap kelompok, dan terhadap pemimpinnya. Contoh: Jika ada pertemuan penting ternyata anggota yang hadir sedikit. Ini harus ditindaklanjuti dengan tindakan sesuai yang sesuai supaya anggota menjadi puas.

c. Interaksi anggota-pemimpin tidak kaku

Hubungan anggota pemimpin itu juga sangat diperlukan untuk memotivasi anggota. Antara dua pihak yang mempunyai hubungan kurang baik, misalnya terlalu formal maka komunikasinya akan terganggu.

d. Kematangan anggota

Kematangan anggota merupakan suatu prasyarat hubungan anggota-pemimpin. seandainya kenyataannya banyak anggota yang tidak matang mentalnya, maka kehidupan kelompok akan kurang efektif, produktif, dan kurang dinamis. Anggota yang memiliki kematangan mental akan mengetahui secara pasti apa yang dia harapkan dari kelompoknya dan apa yang tidak dia harapkan dari kelompok informalnya tersebut. Contoh: Kelompok pengajian, jika anggotanya matang, maka akan sungguh-sungguh mempelajari ilmu agama. Namun ada kalanya mental anggota kelompok tidak matang. Yang dicari bukan pelajaran agama, namun hal-hal lain seperti "hura-hura". Ekspresinya bermacam-macam, ada untuk pemer kekayaan, tempat ketawa-ketawa membicarakan kejelekan orang lain. Sehingga sangatlah susah mengelola kelompok informal jika mental anggotanya kurang matang.

Pemimpin perlu kerja ekstra untuk membuat mental anggotanya menjadi matang. Anggota yang kurang matang mentalnya cirinya adalah hanya mencari kepentingan pribadi. Contoh: Dalam berkoperasi ada tujuan kelompok dan tujuan pribadi. Jika mental anggota kurang matang, maka ia akan selalu menunjuk kepentingan pribadinya. Sebaliknya kalau mental anggota koperasi matang akan diperkuat dahulu, setelah kuat baru kebutuhan pribadi dapat dipenuhi. Sebagai pimpinan maka sering-seringlah memberikan pengertian kepada anggota agar mentalnya menjadi matang.

e. Menggalang tekad untuk mencapai tujuan harus kuat

Tekad ini akan tumbuh jika hubungan pemimpin-anggota baik. Pemimpin mudah memotivasi, mendorong, memberikan semangat kepada anggota agar anggota melakukan sesuatu dalam kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dan tujuan individu.

E. Spesifikasi Kelompok yang Lebih Berhasil

a. Pembagian peran/tugas tidak ketat

Kalau yang kebagian tugas sedang berhalangan, maka akan cepat diganti oleh yang lain. Ini terjadi dalam kelompok informal. Berbeda dengan kelompok formal yang hanya terpaksa dengan tugasnya.

b. Cara kerja kelompok adalah informal

Cara kerja kelompok dalam kelompok informal tidak terkait pada suatu cara tertentu tetapi yang terpenting tujuannya tercapai. Cara kerja ini disesuaikan dengan sifat dan bakat masing-masing. Contoh: Formal ada batas waktu, tetapi informal dapat dikerjakan kapan saja tetapi terikat untuk menyelesaikan tugasnya.

c. Kelompok harus dijaga tetap kecil

Masih belum ada ketentuan seberapa kecil kelompok informal tersebut efektif, karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun yang terpenting adalah seberapa besar kelompok tersebut dapat berkomunikasi bisa terjadi. Contoh: RT memiliki jumlah anggota 25 keluarga, di RT tersebut ibu-ibu dapat membentuk kelompok

informal yang ukurannya 15 orang. Ini karena yang 10 orang susah untuk dihubungi.

d. Kesukarelaan harus dipertahankan

Jika anggota mau keluar silakan, namun jika ada anggota baru yang mau masuk juga silakan.

F. Apa yang Harus Dilakukan Pemimpin Kelompok

Pemimpin kelompok harus melakukan hal-hal berikut ini, agar kelompok dapat dinamis, produktif, dan efektif dalam mencapai tujuannya.

a. Mengidentifikasi dan menganalisis kekuasaan beserta tugasnya.

Siapa anggotanya? Bagaimana kondisinya? Mengapa kelompok yang dipimpinnya demikian? Itu adalah pertanyaan yang harus dicarikan jawabannya oleh seorang pemimpin. Pemimpin juga harus mengetahui anggota itu akan melakukan apa yang bisa dilakukan dan apa yang tidak bisa dilakukannya. Contoh: 10 orang petani gurem tentu berbeda dengan 10 orang sarjana pertanian yang baru lulus, dan tentu pula berbeda dengan 10 orang konglomerat. ~~Butuk~~ itu tugas pemimpin adalah mengenai siapa anggotanya. Selain itu seorang pemimpin harus mengetahui apa tujuan kelompok dan apa tujuan pribadi anggotanya. Tidak hanya sekedar tahu melainkan dapat menghayati dan mampu menganalisa lebih lanjut hal-hal yang terkait dengan tujuan. Sehingga pemimpin dituntut dapat melakukan :

- Analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunities, and Threat*). Untuk dapat melakukan analisis SWOT maka pemimpin tentu harus memiliki pengetahuan lebih dan banyak pengalaman.
- Mengetahui sifat-sifat khusus dari kelompok yang dipimpinnya.
- Mengetahui apa tujuan yang ingin dicapai kelompok.
- Mengetahui tujuan individu-individu yang menonjol dalam kelompoknya.
- Mengetahui strategi (cara yang akan dilakukan) untuk bisa mencapai tujuan kelompok.

b. Membangun struktur kelompok

Dalam rangka membangun struktur, maka pemimpin harus memperhtikan hal-hal sebagai berikut :

- Pengaturan kelompok
- Pembatas dan pembagian peran/tugas
- Pengaturan keuntungan-keuntungan dalam kelompok

Dengan membangun struktur kelompok yang baik, kelompok dapat bergerak. Membangun hubungan yang produktif dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan berproses untuk mencapai tujuan bersama. Harapannya tidak hanya sekedar berproses, tetapi harus produktif, efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Contoh: Pesawat TV, banyak sekali komponennya. Kalau saja ada salah pasang tentu tidak akan memunculkan gambar. Tugas pemimpin yang harus menganalisis struktur kelompoknya dan proses yang terjadi di dalam kelompoknya.

c. Inisiatif

Inisiatif tidak selalu berasal dari pemimpin. Pemimpin harus dapat mengakomodasikan inisiatif anggota. Pemimpin harus menyampaikan ide sampai dapat diterima oleh kelompoknya. Dalam hal menumbuhkan inisiatif maka pemimpin harus dapat :

- Memasukkan gagasan-gagasan baru kedalam kelompok.
- Menciptakan kegiatan-kegiatan untuk berkelompok.
- Gagasan tidak perlu harus berasal dari pemimpin tetapi dalam keadaan tidak ada gagasan maka pemimpin dapat berinisiatif memunculkan suatu gagasan untuk kelompoknya.

Contoh: PKK, tujuannya adalah untuk pendidikan kesejahteraan keluarga. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan membuat kerajinan-kerajinan. Kelihatannya bagus, mampu membuat rajutan dari benang wool. Namun tidak ada yang menggagas untuk bisa dijual agar hasilnya dapat digunakan untuk kesejahteraan keluarga. Harusnya diarahkan pada pasar yang berkelanjutan.

d. Pencapaian tujuan

Pemimpin harus selalu mengutamakan pencapaian tujuan kelompok. Sehingga pemimpin harus melakukan hal-hal sebagai berikut :

- Selalu memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan.
- Menjadi motor penggerak dalam pencapaian tujuan.

e. Mempermudah komunikasi dalam kelompok

Pemimpin harus selalu menciptakan komunikasi dalam kelompok sehingga pemimpin dituntut memperhatikan:

- Komunikasi antar anggota harus lancar dan mudah.
- Pemimpin sebagai penggerak, koordinator, pengendali, dan evaluator.

f. Mempersatukan kelompok (*visciduity*)

Pemimpin harus dapat :

- Menciptakan kesatuan kelompok.
- Menciptakan rasa persatuan dalam kelompok.

g. Menciptakan suasana yang menyenangkan (*Hedonic Tone*)

Suasana yang nyaman tentu akan membuat kelompok menjadi dinamis. Untuk itu pemimpin harus dapat :

- Menciptakan kebahagiaan dalam kelompok.
- Buat agar anggota merasa senang dan bahagia menjadi bagian dari kelompok.

h. Menciptakan keterpaduan kelompok (*syntalitas*)

Untuk mengusahakan keterpaduan maka pemimpin harus dapat :

- Menciptakan kebersamaan dalam kelompok berupa kebersamaan dinamika, kebersamaan temperamen, dan kebersamaan kemampuan berbuat.
- Menggalang kekompakan kelompok.
- Menciptakan kegiatan terpadu dan terkoordinasi.
- Memberikan semangat untuk bersatu dalam kelompok.

i. Mengimplementasikan filosofi kelompok

Pemimpin dalam rangka mengimplementasikan filosofi kelompok dapat melakukan :

- Segala tindakan dilandasi oleh nilai-nilai yang dianut.
- Konsekuen pada nilai-nilai dan cita-cita awal kelompok.

G. Rangkuman

Keberhasilan komunitas (kelompok) sangat tergantung pada pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin dan kepemimpinan bagian yang sudah dimiliki baik oleh individu sebagai anggota dan anggota sebagai pemimpin. Apabila jiwa kepemimpinan dikembangkan oleh setiap individu dalam kelompok sesuai dengan perannya dalam organisasi maka kelompok akan berjalan lebih cepat untuk maju.

H. Latihan

1. Jelaskan apa yang saudara ketahui tentang kepemimpinan ?
2. Pada umumnya pemimpin kelompok tani jarang/lama terjadi penggantian pada batas tertentu. Sampaikan faktor 2 apa saja yang menyebabkan kejadian tersebut?

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Kelembagaan petani yang sudah ada di masyarakat khususnya pedesaan perlu ditumbuh kembangkan secara berkelanjutan dan berkesinambungan sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian No.273/Kbpts/OT.160/4/2007 Tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani. Keberhasilan kelembagaan petani merupakan integrasi dari berbagai elemen (pemerintah, swasta, formal dan informal) untuk mencapai revitalisasi pertanian melalui peran penyuluhan oleh Penyuluh Pertanian. Penyuluh Pertanian Sebagai ujung tombak dalam melakukan penumbuhan dan pengembangan Kelompok Tani harus mampu menyikapi dan menerapkan program dan kegiatan yang terkait dengan kemajuan petani.

B. Implikasi

Peserta diklat dalam hal ini para penyuluh pertanian bersama dengan lembaga kelompok tani dapat merencanakan dan menerapkan program diwilayah binaan secara benar sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan petani.

C. Tindak Lanjut

Setelah menerapkan pengetahuan ini dalam kegiatan pembelajaran, pasti akan menemui banyak kendala, dan permasalahan-permasalahan baru di lapangan. Untuk itu para penyuluh harus selalu mengembangkan diri, untuk selalu belajar, mengadakan inovasi sehingga perencanaan dan pelaksanaan serta evaluasi penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan baik dan akhirnya didapatkan hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjid, Dudung Abdul. 2001. Makalah: "Pemberdayaan Penyuluhan Pertanian Untuk Pemberdayaan Petani Dalam Membangun Pertanian Berwawasan Agribisnis". Lokakarya Penyuluhan Pertanian dalam Era Otonomi Daerah. Sukabumi: PERHIPTANI.
- Anonimus, 2002. Kebijakan Nasional Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian. Deptan, Jakarta.
- Anonimus, 2005. Revitalisasi Penyuluhan Pertanian. Badan SDM Deptan, Jakarta.
- Anonimus, 2007. Petunjuk Materi Tentang Pedoman Pembinaan Kelompokkani. Deptan, Jakarta.
- Bass, Bernard M. 1981. *Stogdill's Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. New York: A Division of Mc Millan Publishing Co. Inc.*
- Charon, JM. 1980. *The Meaning Sociology. Moorhead State University: Alfred Publishing Co. Inc.*
- Departemen Pertanian, 1980., . "Pembinaan Kelompokkani". Pusat Penyuluhan Pertanian, Departemen Pertanian, Jakarta.
- Dewan Perwakilan Rakyat, 2006. *Undang-Undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, Nomor 16. Tahun 2006.*
- Departemen Pertanian, 2007. *Pedoman Penumbuhan, Pengembangan dan Gabungan Kelompokkani, Peraturan Menteri Pertanian Nomor:273?Kpts?OT.160/4/2007 Tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani.*
- Etzioni, A. 1985. *Organisasi-Organisasi Moderen. Jakarta: Universitas Indonesia Press.*
- Gerungan WA, 1978. *Psychology Sosial. Bandung Eresco*
- Mardikanto. T, 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian. Sebelas Maret University Press, Surakarta.*
- Mardikanto T, 2009. BUMP (Badan Usaha Milik Petani). Facilitator dan PT. GAPOKTAN Facilitator Sejahtera.
- Margono Slamet, 1989. *"Kumpulan Bacaan Penyuluhan Pertanian".. Institut Pertanian Bogor.*
- Purnomo. 1999. *Kewirausahaan. Jakarta: Universitas Terbuka.*
- Slamet, Margono dan Sumardjo. 2002. *Kelompok, Organisasi, dan Kepemimpinan. Kumpulan Materi Kuliah KOK. Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan. Bogor: Sekolah Pascasarjana-IPB.*
- Soedarsono T, 2006. *Dinamika Kelompok. Modul UT, Jakarta.*
- Soekandar W, 1976. *Pokok-Pokok Penyuluhan Pertanian, CV. Yasaguna, Jakarta.*
- Suryana. 2001. *Kewirausahaan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.*



KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN

BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN - BATU

Jln. Songgoriti No. 24 Kotak Pos 17 Batu - Jawa Timur
Telp. 0341 591302 Fax. 0341 597032 Website : www.bbpbatu.bppsdp.deptan.go.id