

# Perencanaan Pelatihan Kompetensi Kemampuan Kerja dalam *Normal Baru* Pasca Wabah COVID 19. Sebuah Pemikiran Terhadap Peran

AHMAD SHAIM BASTONUS<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian (PPMKP)

Email : [bastonus20@gmail.com](mailto:bastonus20@gmail.com)

## ABSTRACT

*This paper explores work competency requirements in the new normal, which is an era that occurs after the COVID-19 outbreak through a conceptual approach that will discuss how to prepare individuals for times of uncertainty, change and challenges they are most likely to face during the new normal.*

*A new framework for the ability to work under normal conditions is proposed with a toolkit to ensure we remain resilient in the face of various conditions and demands during a significant transformation period in the new normal era. This paper also tries to open up new studies that will support work skills and competency development training planners in the future.*

**Keywords:** COVID-19, New Normal, Competence, Workability, Strong Community, Competency Development Training Planner

## I. PENDAHULUAN

Sejak awal tahun 2020, dunia telah melihat serangkaian perubahan paradigma yang luar biasa di setiap lini bisnis, dari peningkatan permintaan yang sangat besar di beberapa industri hingga hilangnya total permintaan di industri lainnya. Dunia dan generasi yang berbeda mulai terbiasa bekerja dari rumah atau mengelola untuk mengirimkan produk atau bisnis dari jarak jauh. Pergeseran besar dan radikal ini menunjukkan bahwa masa depan akan berbeda, dan kita perlu mempersiapkan diri untuk era lain yang membutuhkan paradigma baru dan yang paling penting, kompetensi yang berbeda (OECD, 2019).

Makalah ini mengeksplorasi dan melihat ke depan kompetensi dan kemampuan kerja yang diperlukan untuk era pasca-COVID-19, yang disebut *normal baru*. Ini adalah era yang penuh dengan tantangan dan ketidakstabilan, di mana kelincuhan, keingintahuan, mitigasi risiko, belajar dengan mengeksplorasi, belajar dengan melakukan, tetapi fokus, akan menjadi norma untuk kelangsungan hidup dan daya saing (Levenson, 2020).

Jenis dan kekuatan kompetensi dalam *normal baru* akan jauh lebih tinggi, karena belajar dari krisis COVID-19. Kompetensi yang dirasakan untuk setiap karyawan atau bahkan

wiraswasta akan gesit dan terus berubah, seolah-olah kita perlu memprogram diri kita sendiri sesuai kondisi darurat masyarakat atau status stabilitas (McArdle et al, 2007).

Jadi, jika ketidaksesuaian kompetensi ini tidak terpecahkan, itu akan menciptakan krisis. Peluang pengangguran pada generasi pasca-COVID-19 diperkirakan dua kali lipat dari generasi pra-COVID-19 jika tidak lebih; kecuali solusi inovatif sebagai program kompetensi tangguh dikembangkan untuk *normal baru*, dan pasar yang sering bergolak (Buheji, 2020a, 2020c).

Tinjauan pustaka dalam makalah ini berfokus pertama dalam menetapkan dasar untuk apa yang dimaksud dengan kompetensi kerja dan dalam *normal baru*. Kemudian, kompetensi kerja di *normal baru* ini dinilai dan diikuti oleh eksplorasi untuk jenis tantangan kerja selama *normal baru*. Tantangan yang diharapkan untuk lembaga pendidikan dan pelatihan dieksplorasi, maka kerangka kerja dua dimensi akan diusulkan untuk mengatasi kebutuhan kompetensi kemampuan kerja di *normal baru* (Levenson, 2020).

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Menentukan Kompetensi Kemampuan Kerja

Dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan individu untuk mendapatkan dan mempertahankan profesi sepanjang karir mereka (Cole and Tibby, 2013). Menurut Yorke (2006), kemampuan kerja individu adalah 'serangkaian prestasi - keterampilan, pemahaman dan sifat pribadi - yang membuat lulusan memungkinkan untuk karyawan/pekerja, menjadi sukses dalam pekerjaan yang mereka pilih, yang menguntungkan diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat dan ekonomi'. Semua variabel kompetensi ini dikendalikan oleh sikap, sehingga harus dipertimbangkan karena mendominasi pola pikir karyawan. Oleh karena itu, kompetensi adalah kombinasi dari: pengetahuan (pendidikan formal dan informal, pelatihan, dan pengalaman), keterampilan (penggunaan pengetahuan praktis), dan sikap (seperti kejujuran, kesetiaan dan gaya tindakan: kesempurnaan dan kemandirian).

Sikap adalah bagian penting dari kompetensi, terutama selama kondisi perubahan lingkungan yang tiba-tiba, seperti COVID-19, di mana lingkungan kerja akan membentuk kembali dirinya secara terus-menerus, dan ketidakpastian akan menjadi norma. Dengan demikian, lembaga pendidikan dan pelatihan memiliki peran besar untuk menciptakan

sikap kompetensi kerja yang sesuai dengan kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian ini. Sikap positif seperti proaktif dan kesiapan, akan menjadi sikap yang sangat diharapkan dari setiap pesaing pasar tenaga kerja untuk menunjukkan kesiapan untuk *normal baru*.

Ketenagakerjaan adalah konsep yang sangat penting bagi pembuat kebijakan dan akademisi karena berfokus pada persiapan individu dan komunitas bekerja, untuk memecahkan masalah dan tantangan yang sejauh ini belum dapat direalisasikan (Peeters et al. 2019).

Istilah kompetensi kerja dalam *normal baru* adalah untuk mendapatkan pekerja dengan kemampuan yang lebih banyak dalam mempertahankan diri sebagai karyawan di masa-masa sulit dan menantang, serta mengelola tantangan karyawan di masa-masa yang penuh gejolak. Ada dua sisi utama kemampuan kerja yang harus dipertimbangkan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan yaitu: (1) kemampuan lulusan untuk mendapatkan pekerjaan dan (2) kemampuan lulusan untuk menangani tingkat pekerjaan sebagai karyawan dengan kelengkapannya (Levenson, 2020).

Realitas sosial-ekonomi akan lebih menekankan pendekatan baru yang memastikan integrasi input pendidikan dan sosial yang akan membentuk kompetensi. Dengan demikian, sangat diharapkan metoda pendidikan, keterampilan, pelatihan dan pengalaman akan didefinisikan ulang.

Keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas tertentu (DEST, 2006). Sementara kemampuan kerja adalah tentang memiliki kapasitas untuk mendapatkan awal seorang karyawan/pekerja, mempertahankannya, dan mendapatkan karyawan/pekerja baru jika diperlukan (Hillage & Pollard, 1998). Hal ini juga mencakup wirausahawan.

Kompetensi seseorang dapat ditinjau dari dua dimensi yaitu, konseptual dan operasional. Ini termasuk pengetahuan dan pemahaman, keterampilan psiko-motorik terapan, perilaku, sikap dan kemampuan untuk belajar bagaimana cara belajar, sebagaimana disebutkan oleh Delamare Le Deist dan Winterton (2005).

Kompetensi kemampuan kerja merupakan proses multi-dimensi yang berkembang dari waktu ke waktu. Memperoleh dan mempertahankan kompetensi seperti ini, membantu baik untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang paling cocok,

selama masa yang sangat kompetitif di pasar tenaga kerja (Cole and Tibby, 2013). Dengan demikian, kompetensi kemampuan kerja merupakan seperangkat prestasi yang mengembangkan kompetensi individu, meningkatkan pemahaman dan atribut pribadi mereka, sehingga membuat mereka terpilih menjadi tenaga kerja/karyawan yang sukses, yang menguntungkan diri mereka sendiri, masyarakat dan ekonomi (Clarke, 2008).

### 2.2. Menentukan normal baru

Kamus Oxford (2020) mendefinisikan *normal baru* sebagai peristiwa, atau status, atau era yang sebelumnya tidak dikenal, atau situasi 'tidak normal' yang telah menjadi standar, atau kebiasaan, atau diharapkan.

Wabah covid-19 adalah peristiwa mendadak, tetapi *normal baru* ini juga merupakan konsekuensi dari perubahan yang lebih luas di dunia modern (seperti perubahan iklim, migrasi, perang, kemiskinan, kelaparan), serta perkembangan teknologi. Karena alasan inilah bahwa kenyataan pasca-wabah yang baru, *normal baru*, akan menjadi hasil dari semua perubahan yang telah disebutkan. Namun, sikap dan perilaku yang harus kita ikuti selama wabah COVID-19 telah membentuk hidup kita -selama beberapa bulan-seperti belum pernah terjadi sebelumnya dalam sejarah. Dunia mengalami gangguan besar terhadap semua kegiatan ekonomi dan kehidupan sosial. Perubahan radikal yang harus dilakukan orang karena manajemen resiko; yaitu kebutuhan untuk bereaksi, untuk mematuhi peraturan baru dan bersiap untuk hal yang terburuk, telah mengubah asumsi dasar dari konsep kehidupan. Bahkan sekarang, mengubah cara pandang berbisnis dan memberikan layanan di masa depan (OECD, 2019).

Levenson (2020).menyebutkan bahwa '*normal berikutnya*' atau era pasca-COVID-19 tidak akan mirip dengan pra-COVID-19. Wabah akan menyentuh isu-isu utama kehidupan, apa yang kita yakini, bagaimana kita berpikir, bagaimana kita memvisualisasikan peran kita dalam kehidupan, esensi generasi berikutnya, dan bagaimana kita akan bereaksi terhadap krisis kehidupan yang akan datang. Oleh karena itu, kita memerlukan *cara baru* untuk menetapkan dan mengelola kompetensi kemampuan kerja untuk memenuhi era yang menantang ini.

Meister (2020) mencatat bahwa dalam *normal baru*, kita akan menyaksikan perubahan dalam kecepatan dan kualitas pelatihan untuk karyawan melalui sistem jarak jauh. Organisasi akan memiliki sebagai bagian dari paket ini, perawatan untuk

kesejahteraan karyawan di masa depan, sebagai imbalan atas permintaan kompetensi kerja yang tinggi. Hampir semua organisasi terkemuka akan bekerja untuk melatih kembali karyawannya, atau merekrut sesuai dengan persyaratan normal yang baru.

### **2.3. Menilai Kompetensi Kerja dalam normal baru**

Dapat dikaryakan, dalam bentuknya yang paling sederhana, adalah kemampuan untuk mendapatkan karyawan dan tetap bekerja sebagai karyawan. Kekurangan kompetensi menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara keluaran sistem pendidikan dan pengembangan sumberdaya manusia dengan apa yang dituntut oleh lapangan kerja terhadap karyawan dalam tuntutan *normal baru*. Dapat dikaryakan sangat terkait dengan pembelajaran di tempat kerja; dengan demikian, hal ini dapat dilihat sebagai pemenuhan, perolehan atau penciptaan karyawan yang berkelanjutan melalui penggunaan kompetensi secara optimal (Van der Heijden, 2006).

Karena kondisi *normal baru*, organisasi dan masyarakat perlu bekerja mengandalkan karir yang dinamis dimana orang perlu bertanggung jawab untuk mengelola sendiri transisi dalam posisi, atau afiliasi dengan berbagai organisasi dan sektor. Kondisi dan lingkungan yang dinamis mengharuskan karyawan untuk mengelola perubahan secara terus menerus. Oleh karena itu, organisasi harus lebih bertanggung jawab untuk menciptakan kompetensi kemampuan kerja, baik sebelum atau setelah rekrutmen. Organisasi dalam *normal baru* akan lebih terlibat dalam membentuk hasil proses pendidikan dan pelatihan bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan terkait, seperti PPMKP melalui pemanfaatan teknologi dan fasilitas konferensi, semacam *zoom* dan aplikasi e-konferensi. Untuk mengelola produktivitas karyawan dengan membentuk kompetensi sumberdaya manusia dalam organisasi melalui pemanfaatan teknologi selama wabah, terbukti lebih strategis dengan biaya yang terjangkau, sehingga dapat digunakan sebagai pendekatan yang akan diharapkan dalam *normal baru* (Römgens et al. 2019).

Karena sektor pendidikan tinggi berperan besar dalam ekonomi *normal baru*, kompetensi kemampuan kerja diharapkan menjadi agenda teratas dari setiap negara yang berencana untuk menjadi lebih kuat dan lebih kompetitif dalam *normal baru*. Menghasilkan lulusan yang berpengetahuan luas dengan standar akademik yang baik bukan menjadi

target utama, melainkan difokuskan pada lulusan kompetitif yang akan berhasil mengatasi tantangan yang tiba-tiba dan diharapkan mengubahnya menjadi sumber pengembangan yang berbeda. (Levenson, 2020).

#### 2.4. Memahami Tantangan Ketenagakerjaan Selama normal baru

Römgens et al. (2019) melihat bahwa kemampuan kerja dapat didefinisikan sebagai konstruksi multi-dimensi, berbasis kompetensi di bidang pendidikan tinggi dan pembelajaran di tempat kerja. Namun, kemampuan kerja dalam *normal baru* tidak hanya sekedar pencapaian kompetensi sebenarnya yang dimiliki karyawan, tetapi lebih pada kemampuan untuk fokus dalam mendapatkan karyawan itu sendiri. (Fugate et al., 2004). Kemampuan untuk mendapatkan karyawan tidak dipengaruhi oleh sertifikat apa yang dibawanya, melainkan pada kompetensi atau kumpulan kompetensi yang ada di masa sulit ini.

Ketenagakerjaan menurut DEST (2002) dipandang sebagai kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya untuk mendapatkan karyawan, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut dapat memajukan organisasi. Dengan demikian potensi seseorang berkontribusi terhadap suksesnya organisasi ke arah strategi organisasi. Oleh karena itu, apa yang dimaksud dengan kelayakan kerja adalah mempersiapkan lulusan untuk bergabung dengan masyarakat sebagai warga negara yang cocok untuk memenuhi tuntutan *normal baru* (Forrier and Sels, 2003).

#### 2.5. Tantangan dalam Pendidikan dan Pelatihan normal baru

Karena diperkirakan akan tingginya pengangguran dalam kondisi *normal baru*, akan ada serangkaian tantangan pada lembaga pendidikan dan pelatihan (LPP) untuk memperjelas programnya dalam proses menuju kemampuan kerja. LPP diharapkan mengidentifikasi serangkaian kompetensi yang ditargetkan untuk dimiliki oleh lulusannya, sesuai dengan daya saing masyarakat atau negara dan kondisinya, atau fase selama *normal baru*. LPP mengadopsi kompetensi yang dapat digunakan oleh karyawan tersebut sebagaimana adanya dengan menambahkan beberapa kompetensi yang mencerminkan identitas mereka sendiri. Tantangan lainnya adalah bagaimana mengintegrasikan program

pembelajaran dengan kondisi pasar dunia dan komunitas yang sangat dinamis dan seringkali berubah. Sulitnya melakukan kontak dengan dunia industri, karena industri akan sibuk dengan memitigasi risiko ke arah menstabilkan kembali posisinya atau memperjuangkan keberlangsungannya. Namun, jika kontak dengan industri dapat dioptimalkan melalui pengaturan pertemuan *e-learning* dengan para pemimpin industri yang berbeda, ini dapat mengompensasi kesenjangan (Forrier dan Sels, 2003).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN (USULAN KERANGKA DUA DIMENSI)

#### 3.1. Dimensi 5R

Dimensi pertama ini berfokus pada tuntutan *normal baru* dan fase yang sering diulang, atau tren, dimana staf yang berkompeten, diminta untuk bereaksi (*React*), menyelesaikan (*Resolve*), membentuk kembali (*Reshape*), menyadari (*Realise*), dan tangguh (*Resilient*). Pendekatan ini disebut 5R (Harvey, 2001). Dengan demikian, untuk memenuhi tuntutan *normal baru*, kita diharapkan untuk 'bereaksi' dengan hal yang tahan uji. Ini berarti kita perlu memastikan bahwa semua kegiatan yang disampaikan aman dan tidak mengarah ke masalah yang lebih lanjut, sehingga memastikan bahwa semua skenario yang berbeda diperhitungkan. Untuk memenuhi tuntutan fase 'sadar', kita perlu mewujudkan konsep. Misalnya, dengan menentukan apa dan dimana tantangannya, realisasi akan meningkat. Kemudian muncul fase 'tekat', yang menargetkan untuk menciptakan komunitas kembali menjadi sehat dan menguntungkan. Ini akan membantu mempersiapkan masyarakat dalam mencapai 'ketahanan', dan memiliki toleransi yang diperlukan untuk transformasi efektif di era baru yang berkembang (Buheji, 2020).

#### 3.2. Dimensi 5P

Dimensi kedua berfokus pada kompetensi kemampuan kerja yang diperlukan dirangkum sebagai 5Ps, yaitu proaktif (*Proactiveness*), kesiapan (*Preparedness*), menyatukan (*Pulling-together*), memecahkan masalah (*Problem-solving*), diikuti oleh penerbitan (*Publishing*) dan publikasi (*Publicising*). 'Kompetensi proaktif' berkontribusi pada kapasitas untuk mempersiapkan diri ke depan dan menghadapi kemungkinan tantangan yang akan datang (Ahmed, 2020). Sedangkan 'kompetensi kesiapsiagaan' berfokus pada kualitas atau berbagai jenis keadaan darurat. Karena kerja tim harus gesit, P ketiga diwakili oleh kompetensi 'tarik-bersama'. Kompetensi ini mewakili kapasitas untuk

memproses dan bertukar informasi antar individu melalui sistem bersama, atau perilaku yang menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis. Kompetensi kerja keempat berfokus pada pemecahan masalah. Kompetensi ini dapat dilihat dari kapasitas individu dalam menemukan solusi yang paling efektif dan efisien untuk masalah yang sulit, kompleks atau kondisi yang menantang. Kompetensi terakhir berfokus pada pentingnya penerbitan dan publikasi karya sesegera mungkin untuk berbagi informasi atau pengetahuan yang diperlukan yang akan membantu umat manusia untuk mengatasi fase normal baru tertentu. Kompetensi ini membantu menunjukkan pengembangan diri yang berkelanjutan dan berbagi perkembangan.

### 3.3. Visualisasi Kerangka Kerja

Berdasarkan ritme *normal baru*, lingkungan kerja mengharapkan semua orang untuk proaktif, siap, dan mampu bekerja dengan orang-orang secara dekat (tidak hanya dalam tim, tetapi dengan semangat kedekatan). Selain itu, diharapkan sebelumnya menyelesaikan masalah dan berbagi pengetahuan secara instan, dengan mempublikasikan apapun yang telah dipelajari, sehingga orang lain dapat belajar dan memperoleh manfaat dari dan menghindari mengulangi kesalahan yang sama. Untuk itu perlu membangun prasyarat utama untuk lingkungan *normal baru* dimana kita akan dapat bereaksi, menyadari, menyelesaikan, membentuk kembali, dan menjadi lebih tangguh.

### 3.4. Metodologi

Berdasarkan tinjauan pustaka dan sintesis yang mengarah ke kerangka kerja yang diusulkan, sebuah tabel *toolkit* mewakili untuk mengimplementasikan 'skala kompetensi kemampuan kerja normal baru' yang dirancang untuk membantu mengelola kondisi di era ini. Tujuan tabel ini adalah untuk menghubungkan antara kerangka kerja 2-D, kondisi *normal baru*, perangkat empat kompetensi (*Education & Training Skill & Experience*) dan persyaratan khusus tambahan, yaitu tergantung pada profesi, karyawan, atau proses yang diberikan.

### 3.5. Penerapan Perangkat Kompetensi Kelayakan Kerja Komprehensif *Normal Baru*

Tabel (1) berikut dikembangkan sebagai alat untuk menerapkan kerangka kerja kompetensi *normal baru*. Tabel tersebut menetapkan peluang untuk merancang 'program kompetensi kemampuan kerja yang paling cocok' di lingkungan pasca-wabah, baik untuk

lembaga pendidikan, atau departemen sumber daya manusia, atau perencana pelatihan pendidikan. Tabel (1) mengaitkan kondisi yang mungkin kita hadapi selama tahap normal atau transformasi baru selama dan setelah situasi darurat wabah COVID-19 dengan kerangka kerja kompetensi kerja 2-D, yaitu 5R dan 5P.

Tabel. 1 *Toolkit* untuk Perencana Program Pelatihan Kompetensi Kemampuan Kerja era *Normal Baru*

<b>Kondisi</b>	<b>Dimensi tuntutan Normal Baru (5R)</b>	<b>Dimensi kompetensi kemampuan kerja yang diperlukan (5P)</b>	<b>Pendidikan &amp; Pelatihan</b>	<b>Keterampilan &amp; Pengalaman</b>	<b>Persyaratan spesialisasi ekstra</b>
<b>Stable</b> ( <i>stabil</i> )	<b>React</b> ( <i>reaksi</i> )	<b>Proactive</b> ( <i>proaktif</i> )	....	....	....
<b>Unstable</b> ( <i>tidak stabil</i> )	<b>Realise</b> ( <i>menyadari</i> )	<b>Prepared</b> ( <i>siap</i> )	....	....	....
<b>Lockdown /Emergency</b> ( <i>terkunci (lockdown)/darurat</i> )	<b>Resolve</b> ( <i>menyelesaikan</i> )	<b>Pulling Together</b> ( <i>menarik Bersama</i> )	....	....	....
<b>Fuzzy</b> ( <i>kabur</i> )	<b>Reshape</b> ( <i>membentuk kembali</i> )	<b>Problem Solver</b> ( <i>pemecah masalah</i> )	....	....	....
<b>Progressive Growth</b> ( <i>Pertumbuhan Progresif</i> )	<b>Resilient</b> ( <i>elastis</i> )	<b>Publishing &amp; Publicising</b> ( <i>Penerbitan &amp; Publikasi</i> )	....	....	....

Implementasi lebih lanjut dari alat lapangan ini diberikan pada Gambar 1, menunjukkan *toolkit* 'perencana program pelatihan kompetensi kemampuan kerja' selama *normal baru*, perencana pelatihan dapat menarik dasar untuk rencana di atas meja. Sebagai contoh pada Gambar 1 jika kondisi negara karena wabah virus atau karena keadaan darurat global wabah COVID-19 tetap terkunci (*lockdown*), maka kita perlu menghubungkannya dengan kompetensi spesifik yang ditargetkan dalam individu, atau kelompok, apakah itu tersedia, atau perlu diperoleh.

Panah pada Gambar 1 mewakili aliran kompetensi kemampuan kerja yang dibutuhkan, sedangkan lingkaran mewakili apa yang perlu diisi oleh perencana pelatihan mengenai kompetensi kemampuan kerja. Lingkaran bertitik-titik mewakili kebutuhan untuk jenis 'dukungan bimbingan', atau 'belajar sambil melakukan' selama tahap awal perekrutan. Dengan demikian, pemetaan pada *toolkit* ini mewakili seluruh kompetensi kemampuan kerja yang dimiliki seseorang sesuai dengan tujuan di era *normal baru*.

Sebagai ilustrasi, kita membayangkan seorang penyuluh di BPP yang selama krisis wabah covid-19 cukup kompeten untuk menerima situasi tersebut, dan mencoba menjadi pemecah masalah yang kompeten. Selanjutnya, penyuluh tersebut ditargetkan memiliki Pendidikan & Pelatihan 1 (PP1), untuk memiliki pola pikir rekayasa dengan pendidikan kepenyuluhan. Jika berhasil, maka perencana pelatihan perlu merancang kebutuhan pelatihan khusus untuk penyuluh, sebagai contoh kursus kilat selama dua minggu tentang 'kelangsungan komunikasi organisasi selama keadaan darurat, atau bencana'. Kemudian, kita perlu memutuskan jenis keterampilan dan pengalaman mana yang paling cocok. Katakanlah kita memilih Ketrampilan & Pengalaman 3 (KP3), karena mewakili keterampilan dalam 'kecerdasan emosional', dan minimal empat tahun berpengalaman dalam 'mengelola tim'. Jika ditemukan bahwa penyuluh membutuhkan dukungan dalam mengelola tim, organisasi dapat menempatkan mitra untuk membimbing tim dan membantu memfasilitasi mereka, dalam mendukung penyuluh.

Akhirnya, 'perencana pelatihan kompetensi kemampuan kerja' perlu memodifikasi, atau menyelaraskan, atau mengkalibrasi profesi tertentu ke penugasan tertentu bagi penyuluh selama atau setelah wabah covid19, atau ketika transformasi ke *normal baru* dimulai. Di sini, kapasitas penyuluh dapat dioptimalkan menjadi PSE1 (Persyaratan Spesialisasi Ekstra 1), untuk menjadi pengetahuan dalam kesehatan dan keselamatan kerja, bersama dengan PSE 5, yang merupakan kapasitas untuk menangani situasi sulit atau kritis.

Gambar. 1. Ilustrasi Contoh *Toolkit* Perencana Program Pelatihan Kompetensi Kemampuan Kerja yang Menghubungkan Kompetensi dengan Kemampuan Kerja yang Diperlukan dalam normal baru.

Kondisi	5 R	5 P	Pendidikan & Pelatihan	Keterampilan & Pengalaman	Persyaratan spesialisasi ekstra
<b>Stable</b> ( <i>stabil</i> )	<b>React</b> ( <i>reaksi</i> )	<b>Proactive</b> ( <i>proaktif</i> )	PP1	KP1	PSE1
<b>Unstable</b> ( <i>tidak stabil</i> )	<b>Realise</b> ( <i>menyadari</i> )	<b>Prepared</b> ( <i>siap</i> )	PP2	KP2	PSE2
<b>Lockdown /Emergency</b> ( <i>terkunci (lockdown)/darurat</i> )	<b>Resolve</b> ( <i>menyelesaikan</i> )	<b>Pulling Together</b> ( <i>menarik Bersama</i> )	PP3	KP3	PSE3
<b>Fuzzy</b> ( <i>kabur/tidak jelas</i> )	<b>Reshape</b> ( <i>membentuk kembali</i> )	<b>Problem Solver</b> ( <i>pemecah masalah</i> )	PP4	KP4	PSE4
<b>Progressive Growth</b> ( <i>Pertumbuhan Progresif</i> )	<b>Resilient</b> ( <i>elastis</i> )	<b>Publishing &amp; Publicising</b> ( <i>Penerbitan &amp; Publikasi</i> )	PP5	KP5	PSE5

↑  
merupakan aliran kompetensi kemampuan kerja yang dibutuhkan



dukungan bimbingan atau belajar sambil bekerja sesuai dengan kebutuhan



kebutuhan diisi oleh rencana pelatihan kompetensi kemampuan kerja

**3.6. Diskusi**

**3.6.1. Fasilitas Produksi dan Konsumsi di Sektor Pangan**

Di tengah wabah COVID-19, segala aspek kehidupan cenderung mengarah pada situasi *normal baru*. Himbauan pemerintah kepada masyarakat untuk melakukan pekerjaan dari rumah (*working for home*) dan menjaga jarak secara fisik (*social/physical distancing*) serta kebijakan beberapa pemerintah daerah yang mengimplementasikan karantina wilayah secara parsial dan melakukan

pembatasan kegiatan di keramaian, telah membuat perubahan situasi yang baru di hampir semua aspek kehidupan, termasuk perubahan pola rantai pasok pangan. Sistem atau pola kerja di sektor pangan memang tampaknya berubah sangat signifikan di tengah wabah COVID-19, mulai dari proses produksi hingga konsumsi, dari hulu hingga hilir. Dari perspektif produksi atau hulu, para petani dan produsen makanan mulai merasakan perubahan terkait pasokan input dan juga harus menyesuaikan protokol berproduksi untuk menjamin kualitas dan keamanan pangan di tengah wabah COVID-19, khususnya di wilayah yang sudah terkontaminasi. Mobilisasi bahan pangan juga akan mengalami beberapa penyesuaian di mana terjadi pola perubahan jalur pasokan yang lebih banyak menuju pasar-pasar modern dan pasar yang berbasis *online*. Sementara itu dari sisi konsumsi, akibat diterapkannya *social/physical distancing* atau pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di beberapa wilayah, pola transaksi juga mulai berubah yang ditunjukkan semakin meningkatnya transaksi menggunakan *platform digital* atau *online*. Kondisi inilah yang pada akhirnya membutuhkan penyesuaian strategi kebijakan terkait pangan di semua lini (produksi hingga konsumsi dan hulu hingga hilir) agar ketahanan pangan di Indonesia tetap terjamin.

Peran produsen, khususnya petani, dalam rantai pasok pangan sangat penting. Di tengah wabah COVID-19, terjadi penyesuaian yang cenderung bersifat masif. Hampir seluruh negara di dunia berusaha untuk memenuhi kebutuhan pangan domestiknya sendiri karena jalur perdagangan internasional terganggu semenjak wabah COVID-19 mulai menyebar. Produksi dalam negeri menjadi tumpuan utama bagi setiap negara saat ini, termasuk Indonesia. Fasilitas produksi, seperti mesin dan peralatan pertanian, subsidi pupuk dan benih, serta fasilitas pendukung produksi lainnya, perlu menjadi prioritas bagi peningkatan produksi dalam negeri. Hal ini *urgent* untuk direalisasikan mengingat 93 persen mayoritas petani di Indonesia (FAO, 2018) adalah petani kecil (*smallholder farmers*). Fasilitas dan bantuan sangat dibutuhkan agar mereka terbantu untuk meningkatkan kinerja produksinya. Dalam situasi wabah saat ini, selain fasilitas atau bantuan yang telah disebutkan di atas, diperlukan juga protokol produksi yang dapat menjamin kualitas dan keamanan pangan yang terbebas dari COVID-19. Oleh karena itu, perlu ada

pengawasan yang dapat dilakukan oleh Kementerian Pertanian dan Dinas Pertanian untuk memastikan fasilitas dan bantuan dapat tersalurkan dengan baik disertai dengan sosialisasi protokol produksi yang aman dan terbebas dari bahaya penyebaran COVID-19.

### 3.6.2. Kompetensi Kemampuan Kerja Masa Depan

Kerangka kerja yang diusulkan berfokus pada mengatasi persyaratan *normal baru*, kompetensi dasar untuk mengelola persyaratan minimal karyawan apapun selama masa-masa sulit ini. Meskipun realisasi untuk kebutuhan kompetensi kelayakan kerja bukanlah hal baru, masalah kelayakan kerja dalam *norma baru* perlu diselesaikan dengan pendekatan radikal dan dinamis yang inovatif untuk mencegah pengangguran lebih lanjut. (Cole dan Tibby, 2013).

Kajian lebih lanjut tentang hambatan apa yang akan dihadapi dunia usaha dan menjadi tuntutan pasar masa depan perlu dilakukan, sehingga mekanisme kompetensi dapat dikembangkan pada waktu yang tepat. Secara khusus banyak dari kompetensi kerja yang diusulkan tergantung pada keterlibatan individu dan kesiapan pola pikirnya. Ini berarti banyak strategi nasional perlu diubah agar sesuai dengan persyaratan *normal baru* agar peluang pengembangan lebih banyak ditemukan (Ahmed, 2020).

### 3.6.3. Implikasi terhadap Peran PPMKP

Salah satu kompleksitas utama yang terkait dengan *normal baru*, yaitu membangun kompetensi individu dan komunitas yang akan dianggap unik dan berharga. Perlunya kompetensi yang berbeda tergantung pada persyaratan yang kompleks, seperti ditunjukkan dalam *toolkit* yang diajukan. Ini berarti kurikulum, teknik pengajaran dan pelatihan yang berbeda perlu dipersiapkan sebelum wabah global COVID-19. Kerangka kerja dan *toolkit* ini menawarkan kesempatan yang baik untuk berpikir positif tentang krisis COVID-19 dan menyiapkan sumber daya manusia yang lebih banyak untuk krisis di masa depan.

PPMKP (Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pelatihan kepemimpinan pertanian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian (BPPSDMP) yang secara teknis

dibina oleh kepala Pusat Pelatihan Pertanian. Selama masa wabah covid19, sejak bulan Maret 2020 PPMKP hanya menyelenggarakan 2 (dua) angkatan Pelatihan Kepemimpinan Administratif (PKA) lingkup eselon 1 (satu) Kementan, 1 (satu) angkatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Non Kementan, yang dilanjutkan secara *online* mengingat tidak memungkinkan lagi diselenggarakan secara konvensional dengan bertatap muka dan peserta menginap di asrama. Selebihnya kegiatan pelatihan lain dihentikan dan anggarannya di *refocusing* oleh kementan dalam bentuk insentif dan Kredit Usaha Rakyat (KUR). Kegiatan lain seperti seminar *online* tentang penggunaan aplikasi multimedia masih bisa diselenggarakan, karena dapat diikuti peserta dari lokasi kediamannya masing-masing.

Yang perlu dipikirkan adalah bagaimana menjalankan peran PPMKP dalam memasuki era *normal baru*, mengingat sektor pertanian menjadi harapan baru bagi perekonomian yang kini terhempas di segala lini. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih tumbuh 9,46% pada kuartal I 2020 dibandingkan kuartal sebelumnya. Sektor ini juga berkontribusi 12,84% terhadap PDB nasional sepanjang kuartal I 2020, terbesar ketiga setelah industri pengolahan dan perdagangan.

Ada dua hal agar pegiat agribisnis dan petani dapat bertahan di tengah wabah Covid-19. Pertama, ubah teknologi untuk menekan biaya produksi. Kedua, ubah sistem untuk menekan pengeluaran sekaligus mengatasi hambatan yang dialami, misalnya soal distribusi (Ammurabi, 2020). agribisnis yang memproduksi bahan pangan seperti tanaman pangan, hortikultura, dan peternakan berpotensi 'naik daun' di tengah wabah Covid-19. Belum lagi defisit bahan pangan masih terjadi di sejumlah daerah karena terganggunya distribusi barang.

Melihat dampak wabah Covid-19 yang menimpa sektor pertanian, pemerintah berencana mengguyur insentif kepada petani miskin. Insentif tersebut terdiri dari bantuan tunai sebesar Rp300 ribu dan sarana prasarana produksi pertanian (saprotan) sebesar Rp300 ribu. Jumlah kategori petani miskin sebesar 2,44 juta orang diberikan insentif agar bisa menanam di periode berikutnya. Petani yang masuk kategori miskin terdiri dari petani serabutan, petani penggarap, dan

buruh tani. Kementerian pertanian (Kementan) berbagi tugas dengan Kementerian Desa, Transmigrasi, dan Pembangunan Daerah Tertinggal (Kemendes) dalam penyaluran insentif tersebut. Kemendes berwenang dalam penyaluran bantuan tunai dan Kementan berwenang dalam penyaluran saprotan.

Tahun 2020 Kementerian Pertanian (Kementan) mendapat amanah untuk menyalurkan dana Kredit Usaha Rakyat (KUR) sebesar Rp 50 triliun. Dana tersebut ditujukan untuk pengembangan budidaya komoditas pertanian, tanaman hortikultura, dan perkebunan milik petani. Angka tersebut terserap ke berbagai sektor antara lain tanaman pangan Rp 5,2 triliun, perkebunan Rp 5 triliun, hortikultura Rp 2,1 triliun, peternakan Rp 3,2 triliun, jasa pertanian Rp 275 miliar, dan kombinasi pertanian Rp 941 miliar.

Penyerapan KUR masih didominasi sektor hulu karena aksesnya dianggap lebih mudah dan tidak memerlukan agunan. Padahal KUR pertanian sektor hulu hanya sebatas KUR mikro dengan plafon Rp 5juta - 50juta. KUR dengan plafon besar pun mudah diakses jika digunakan untuk pembelian alat. Plafon Rp 500 juta ke atas dapat diakses, karena ada agunannya, berupa alat pertanian yang dibeli. Selain itu, bunganya tetap hanya enam persen, jika penyaluran KUR tersebut bekerja dengan seluruh bank milik BUMN (Bank BNI, BRI, dan Mandiri). Bank BRI menyalurkan KUR sebesar Rp 12,4 triliun, Bank BNI sebesar Rp 1,7 triliun, Bank Mandiri sebesar Rp 1,6 triliun, dan bank lainnya termasuk bank daerah sebesar Rp 1,1 triliun. KUR diarahkan untuk pembelian alat pertanian, sehingga kredit yang dipinjam oleh petani betul-betul bisa digunakan untuk hal yang produktif. Meskipun demikian, KUR bukanlah bantuan atau subsidi pemerintah. Jadi, nasabah KUR pertanian harus tetap membayar pinjamannya. Petani yang memanfaatkan KUR akan lebih serius dalam mengembangkan usaha taninya, dan mempunyai rasa memiliki yang lebih tinggi. Untuk mendapatkan KUR pertanian pun syaratnya cukup mudah. Petani hanya diharuskan memiliki lahan garapan produktif, rancangan pembiayaan anggaran, dan sejumlah syarat untuk kepentingan BI *Checking*. Pasalnya, serapan KUR di sektor pertanian sangat rendah, mengingat *nonperforming loan* (NPL) sangat tinggi. Oleh karena itu untuk mempercepat penyerpaan KUR, Kementan

akhirnya memilih mengandalkan strategi sendiri. Salah satunya melakukan pendampingan kepada petani dengan berbagai pihak, mulai dari konsultan pembiayaan, klinik agrobisnis dan lainnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) mempunyai tugas untuk melaksanakan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan non aparatur. Sebagai institusi Pelatihan selama ini PPMKP dipercaya oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai penyelenggara Diklat PIM 4, 3, yang kini berubah menjadi PKP, PKA, dan dimasa mendatang pelatihan PKN.

Sebagai institusi pelatihan, PPMKP dapat berperan langsung terhadap dampak wabah Covid-19 yang menimpa sektor pertanian melalui pelatihan profesi di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur di era *normal baru* ini. Pelatihan ditujukan kepada seluruh Penyuluh, konsultan pembiayaan, klinik agrobisnis dan lainnya yang melakukan pendampingan kepada petani dengan berbagai pihak. Validasi data dilakukan berjenjang mulai dari kelompok tani, Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostra Tani) di tingkat kecamatan, Dinas Pertanian Kabupaten/Kota dan Provinsi, hingga pemerintah pusat.

Pelaksanaan uji kompetensi di bidang manajemen dan kepemimpinan pertanian bagi aparatur dalam mengantisipasi kondisi *normal baru* ditujukan terhadap hasil rencana pelatihan bagi para Penyuluh yang berperan sebagai pendamping petani dalam menerima bantuan dan KUR, konsultan pembiayaan, klinik agrobisnis dan lainnya, dengan pendekatan metodologi yang sangat berbeda sebelum terjadi wabah covid 19. Untuk itu PPMKP harus merencanakan kompetensi kemampuan kerja dalam kondisi *normal baru* pasca wabah covid 19 ini.

Saat ini Jumlah penyuluh di Indonesia adalah 68.104 orang yang terdiri dari 26.587 penyuluh PNS, 11.872 penyuluh THL-TBPP, 29.268 penyuluh swadaya, dan 377 penyuluh swasta. Sedangkan jumlah petani sebanyak 33,4 juta terdiri dari 2,7 juta milenial dan 30,4 juta colonial. Kelembagaan petani yang ada sebanyak 603.202 poktan, 63.664 gapoktan, dan 12.359 kelembagaan petani. Ada 42 juta

rumah tangga petani yang terdiri dari 27 juta pemilik/penggarap, dan 15 juta petani gurem/buruh tani (SUTAS BPS, 2018). Para penyuluh ini berkedudukan di BPP.

Dari 7.230 kecamatan, 5.733 telah ada BPP nya dengan kondisi baik sebanyak 4.365 unit, 1.368 unit rusak, dengan status 5.121 BPP milik sendiri, dan 612 unit masih sewa/menumpang. Dari 5.733 unit BPP kelas kemampuannya adalah 3.094 unit pratama, 2.305 unit madya, 304 unit utama, dan adhitama 30 unit. Sedangkan jumlah posluhdes yang tersedia baru ada 18.150 unit dari 83.880 desa (BPPSDMP, Profesional daya Saing Wirausaha, 2020).

### **3.6.4. Peran Penyuluh dan Petani pada Wabah Covid 19**

Peran penyuluh sangat penting dalam membimbing petani agar bisa menghasikan produksi dengan baik. Bagaimana menerapkan *Good Agriculture Practices* (GAP), menggunakan pupuk berimbang, serta mekanisasi pertanian dan pengendalian hama dan penyakit secara ramah lingkungan. Pendampingan dan pengawalan penyuluhan pertanian meliputi bidang tanaman pangan, hortikultura, peternakan, perkebunan, pembiayaan sarana dan prasarana, serta bidang lainnya. Untuk itu perlu dilakukan persiapan bagi para penyuluh dalam mendampingi petani dimasa *normal baru* ini. Kegiatan mencakup Pendidikan/pelatihan, persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, pengembangan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi, evaluasi dan pelaporan, dan penunjang.

Seperti diketahui wabah covid 19 berpengaruh terhadap usaha di bidang pertanian seperti:

- Industri perhotelan, pasar basah, ekspor dan impor
- pembatasan pergerakan: orang dan transportasi hasil bumi
- Penyimpanan produk
- masalah keuangan (tidak hanya petani)
- Harga input meningkat
- Harga produk turun
- semua pergerakan untuk menyelamatkan orang dan transportasi memburuk

Kementerian Pertanian sendiri telah mengeluarkan surat edaran sekjen. Kementerian Pertanian No1056/SE/RC 10/03/2020 tentang strategi dalam

pengecehan dan perlindungan Covid-19. Pertama, penyediaan bahan pangan pokok utamanya beras dan jagug bagi 267 juta masyarakat Indonesia. Kedua, percepatan ekspor komoditas strategis dalam mendukung keberlanjutan ekonomi. Ketiga, sosialisasi kepada petani dan petugas Pengendali Organisme Pengganggu Tanaman (POPT) dan petugas Peyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) untuk pengecehan berkembangnya virus corona sebagaimana standar WHO dan pemerintah. Keempat, pembuatan dan pengembangan pasar tani disetiap provinsi, optimasi pangan lokal, koordinasi infrastruktur logistik, dan *e-marketing*, serta yang kelima, program kegiatan padat karya agar sasaran pembangunan pertanian dicapai dan masyarakat langsung menerima dana tunai.

Berbagai upaya dilakukan untuk ketersediaan pangan. Saat ini karena keadaan masyarakat harus tinggal dirumah, Kementerian Pertanian menggandeng Gojek untuk menyediakan kebutuhan pangan 11 komoditas bagi masyarakat dengan harga terjangkau. Ini menjadi peluang untuk petani menjual hasil produksinya langsung ke masyarakat melalui toko tani. Dari toko tani di aplikasi gojek masyarakat akan langsung memesan kebutuhan pokok.

Indonesia sebagai negara agraris memiliki potensi besar untuk sektor pertanian. Adanya wabah ini justru pertanian harus makin digenjot karena masyarakat sangat membutuhkan pangan yang sehat sehingga, pangan harus selalu tersedia, perpendek rantai pasok dan tingkatkan nilai tambah melalui kegiatan panen dan pasca panen yang memadai, dan memanfaatkan *e-marketing*. Apabila perdagangan antar wilayah terbatas, maka masyarakat pedesaan didorong untuk meningkatkan bahan pangan lokal, dan terapkan GAP (*Good Agricultural Practices*), GMP (*Good Manufacturing Practice*), dan GHP (*Good Handling/Hygiene Practice*).

PPMKP sebagai institusi pengembangan kediklatan dapat merencanakan kegiatan pelatihan dalam normal baru dengan menggunakan dan mengisi *toolkit* seperti tertera pada Tabel 3. *Toolkit* ini dirancang dan diisi bersama Kelompok Pejabat Fungsional (widyaiswara), Bidang Penyelenggara Pelatihan, Bidang Program dan Evaluasi, Pusluhan, Perguruan Tinggi, dan Lembaga pelatihan keuangan yang berkompeten.

Seorang penyuluh di BPP yang selama krisis wabah covid-19 yang cukup kompeten menghadapi situasi tersebut, dapat dicoba menjadi pemecah masalah yang kompeten. Selanjutnya, penyuluh tersebut ditargetkan memiliki Pendidikan & Pelatihan 1 (PP1) yang mencakup (1) Input sumberdaya (budaya kerja/etos, pengetahuan skill, komoditas, sarana prasarana); (2) Proses Pelembagaan (menetapkan model usaha, membangun Lembaga/legalitas, menumbuhkan tata kelola Lembaga, menjalankan proses usaha); (3) Output promosi (kemitraan, modal/investasi, pasar/konsumen, nilai tambah). Untuk memiliki pola pikir rekayasa dengan pendidikan kepenyuluhan. Jika berhasil, maka perencana pelatihan di PPMKP perlu merancang kebutuhan pelatihan khusus bagi penyuluh untuk mendampingi kelompok tani dan gapoktan membuat proposal dalam memperoleh bantuan dan KUR yang selanjutnya akan dikembangkan dalam bentuk korporasi petani (mengelola 5000 ha). Proses usaha pengembangan jasa alsintan pun akan dikembangkan untuk mendukung korporasi petani, sehingga dapat menyerap KUR. Melalui proposal inilah fasilitasi penyaluran bantuan dan KUR dapat dilakukan validasi data mengenai kebenaran organisasi penerima (Poktan, Gapoktan, Korporasi Petani, dan pengembangan bisnis jasa alsintan), keseriusan dalam menjalankan usaha yang dipelajari dari ratio Analisa usaha, sesuai dengan kaidah pengawasan dan evaluasi penggunaan dana pinjaman dan bantuan usaha. Proposal perlu disertai dengan foto lokasi, jenis dan kesesuaian komoditas usaha, luas areal, dan data lainnya, sehingga PPMKP perlu memutuskan jenis keterampilan dan pengalaman mana yang paling cocok. Katakanlah dipilih Ketrampilan & Pengalaman 3 (KP3). KP 3 perlu memasukkan pula kemampuan memetakan potensi-potensi pertanian yang ada, dan memahami regulasi-regulasi yang berkaitan dengan permasalahan pangan. Selain itu memberikan pengetahuan penanaman mandiri seperti misalnya *urban farming*, penanaman melalui metode hidroponik dengan memanfaatkan lahan/pekarangan yang ada di rumah.

Perencana pelatihan kompetensi kemampuan kerja PPMKP perlu memodifikasi, atau menyelaraskan, atau mengkalibrasi profesi tertentu ke penugasan tertentu bagi penyuluh selama atau setelah wabah covid19, atau ketika

transformasi ke *normal baru* dimulai. Di sini, kapasitas penyuluh dapat dioptimalkan menjadi PSE1 (Persyaratan Spesialisasi Ekstra 1), seperti penggunaan aplikasi dalam penyampaian materi pembelajaran dan pengajaran PP1 secara *virtual* dengan menggunakan perangkat elektronik yang tersedia atau akan disediakan di BPP. Seperti diketahui BPP diharapkan menjadi BPP modern yang berperan sebagai pusat data dan informasi, pusat gerakan pembangunan pertanian, pusat pembelajaran, pusat konsultasi agribisnis, dan pusat pengembangan jejaring kemitraan.

Tabel 3. *Toolkit* program perencana pelatihan kompetensi kemampuan kerja untuk normal baru bagi Penyuluh aparaturnya dan non aparaturnya pendamping petani penerima bantuan dan KUR.

<b>Kondisi</b>	<b>Dimensi tuntutan Normal Baru (5R)</b>	<b>Dimensi kompetensi kemampuan kerja yang diperlukan (5P)</b>	<b>Pendidikan &amp; Pelatihan</b>	<b>Keterampilan &amp; Pengalaman</b>	<b>Persyaratan spesialisasi ekstra</b>
<b>Stable</b> ( <i>stabil</i> )	<b>React</b> ( <i>reaksi</i> )	<b>Proactive</b> ( <i>proaktif</i> )	(1) Input sumberdaya (2) Proses Pelembagaan (3) Output promosi	KP1	PSE1
<b>Unstable</b> ( <i>tidak stabil</i> )	<b>Realise</b> ( <i>menyadari</i> )	<b>Prepared</b> ( <i>siap</i> )	PP2	KP2	PSE2
<b>Lockdown /Emergency</b> ( <i>terkunci (lockdown)/darurat</i> )	<b>Resolve</b> ( <i>menyelesaikan</i> )	<b>Pulling Together</b> ( <i>menarik Bersama</i> )	....	1. Pembuatan proposal usaha 2. memetakan potensi-potensi pertanian 3. penanaman mandiri seperti misalnya <i>urban farming</i> 4. penanaman metode hidroponik dengan memanfaatkan lahan-lahan yang ada di rumah	....
<b>Fuzzy</b> ( <i>kabur</i> )	<b>Reshape</b> ( <i>membentuk kembali</i> )	<b>Problem Solver</b> ( <i>pemecah masalah</i> )	....	....	....
<b>Progressive Growth</b> ( <i>Pertumbuhan Progresif</i> )	<b>Resilient</b> ( <i>elastis</i> )	<b>Publishing &amp; Publicising</b> ( <i>Penerbitan &amp; Publikasi</i> )	....	....	PSE5

Sistem Penyuluhan dan Konsultasi Pertanian (PKP) memainkan peran digaris depan terhadap pandemi di daerah pedesaan. Namun untuk beradaptasi dengan keadaan darurat dalam konteks peraturan pemerintah, penyedia PKP perlu segera mengubah cara pengoperasian mereka menjadi progresif, dengan dimensi tuntutan *normal baru* yang elastis, dan dimensi kompetensi kemampuan kerja dalam hal penerbitan dan publikasi (Tabel 3). Untuk itu Penyuluh dan seluruh aparat (konsultan pembiayaan, klinik agrobisnis, dan lainnya) yang terlibat dalam Konsultasi Pertanian perlu diberikan Persyaratan Spesialisasi Ekstra 5 (PSE5) agar dapat memberikan kontribusi penting untuk meminimalkan dampak COVID-19 berikut ini dengan area aksi utama:

- a. **Meningkatkan kesadaran tentang COVID-19 di daerah pedesaan:** ini akan membantu mengurangi penyebaran pandemi sambil memastikan bahwa dukungan yang memadai diberikan kepada produsen di pedesaan dalam hal produksi dan kepatuhan terhadap aturan baru yang berlaku.
- b. **Menilai situasi lapangan dan mengadvokasi solusi mendesak untuk kebutuhan petani:** sebagai mitra produsen dan komunitas pedesaan yang terpercaya, Penyuluh dan seluruh aparat yang terlibat diposisikan untuk menilai situasi lapangan, memberikan layanan yang sesuai, dan terus menginformasikan kepada pemerintah, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan memadai untuk memastikan kesehatan dan pasokan makanan.
- c. **Memastikan dukungan berkelanjutan untuk produsen di pedesaan dalam situasi fisik yang berjarak:** bantuan Penyuluh dan seluruh aparat yang terlibat bahkan lebih penting daripada sebelumnya dalam mendukung produsen pedesaan, laki-laki dan wanita, lansia dan remaja, untuk mengatasi tantangan baru dan asing. Mereka bisa menyediakan sumber terpercaya dan detail untuk memastikan kemudahan akses ke input, benih, transportasi dan keuangan yang sangat penting untuk memberikan jaminan produksi pangan selama COVID-19 di lapangan. Untuk itu, penyedia PKP semakin ditantang berinovasi untuk mengatasi jarak fisik, khususnya saat berkomunikasi jarak jauh dan ekstensi digital, atau saat memanfaatkan informasi dan peran perantara dalam realitas COVID-19 khususnya di pedesaan.
- d. **Membangun kemitraan untuk mengatasi gangguan pasar dan memastikan rantai pasokan berfungsi:** banyak pelaku PKP beroperasi pada tingkat rantai nilai produksi

pertanian, sehingga dengan adanya COVID-19 dapat mendorong mereka untuk mengambil tindakan mengatasi masalah kritis para petani, melalui kemitraan dengan pemangku kepentingan lainnya dalam sistem inovasi pertanian. Memperpendek rantai nilai produksi rumahan -baik di daerah perkotaan maupun pedesaan- dengan mempromosikan makanan yang cocok secara virtual. Selain itu permintaan dan penawaran tenaga kerja, memfasilitasi petani untuk dapat mengakses fasilitas penyimpanan, serta mendorong *e-commerce* jika memungkinkan, adalah salah satu tindakan yang dapat dilakukan PKP.

- e. **Membantu mengatasi masalah sosial yang muncul**, termasuk memfasilitasi hubungan dengan perlindungan layanan sosial, pengembangan jaring pengaman sosial, penerapan skema asuransi, pendampingan dalam mengidentifikasi dan memberi nasihat tentang peluang penciptaan pendapatan alternatif, dan menyelesaikan konflik lokal.

#### IV. KESIMPULAN

Dampak COVID-19 tidak seragam untuk semua komoditas pertanian. Strategi dan tindakan yang berbeda perlu dilakukan untuk memastikan keamanan dan penanganan kemacetan pangan di sepanjang rantai pasokan makanan. Sedangkan gangguan pada rantai pasok makanan kebanyakan menyangkut logistik, tenaga kerja, transportasi, dan pemasaran produk yang mudah rusak dan segar karena mobilitas terbatas akibat PSBB. Wabah COVID-19 meninggalkan sektor pertanian dalam situasi yang sangat sulit yang menempatkan pasokan makanan pada risiko serius untuk tahun 2020 dan seterusnya.

Tantangan yang dihadapi sektor pangan dan pertanian antara lain: akses terhadap input pertanian, pemasaran, ketersediaan tenaga kerja pada saat-saat kritis produksi pertanian dan panen, serta penyuluhan pertanian dan layanan lain yang diperlukan. Mereka yang paling terpuak Wabah COVID-19 adalah populasi termiskin, paling rentan, serta petani kecil produsen yang pendapatan rumah tangga dan ketahanan pangannya terancam. Komunitas produsen dipedesaan tidak selalu mendapat informasi dan dukungan yang baik tentang adanya permintaan yang meningkat. Untuk memastikan itu mereka memiliki akses ke layanan dasar dan informasi akurat selama krisis yang belum pernah terjadi sebelumnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Blum, M.L; Cofini, F; Sulaiman, V.R. (2020). *Agricultural Extension in Transition Worldwide, Policies and Strategies for Reform*.
- Buheji, M. (2020a). Future Foresight of Post COVID-19 Generations. *International Journal of Youth Economy*, 4(1), I-III. <https://doi.org/10.18576/ijye/040101>
- Buheji, M. (2020c). *Visualising Resilient Communities*, Authorhouse Publishing, UK.
- Buheji, M., & Ahmed, D. (2020) Foresight of Coronavirus (COVID-19) Opportunities for a Better World. *American Journal of Economics*, 10(2), 97-108.
- BPPSDMP. (2020). *Profesional Daya Saing Usaha*.
- Clarke, M. (2008). Understanding and Managing Employability in Changing Career Contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284. Diakses pada: <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Cole, D., & Tibby, M. (2013) *Defining and Developing Your Approach to Employability*. York: The Higher Education Academy.
- Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2005) What is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- DEST (2006). *Employability Competency from Framework to Practice. A report by the Australian Chamber of Commerce and Industry and the Business Council of Australia for the Department of Education, Science and Training*.
- DEST. (2002) Employability competency for the future. Department of Education, Science and Training. Diakses Pada: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A12484>
- Extension and advisory services. FAO. Food and Agriculture Organization of the ...2018a). Pre-service training and qualifications. Education levels of extension... They were working with Agro Novus, a private agricultural consulting firm
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The Concept Employability: A Complex Mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 103-124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Fugate, M., Kinicki, J., & Ashforth, B. (2004) Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998) *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: DfEE.
- Levenson, A. (2020). A Long Time Until the Economic New Normal, Leaders must learn from the wabah now to position their companies to thrive in the next crisis. Sloan Review, MIT, April 10.
- McArdle, S. L., Waters, J. P., Briscoe, & Hall, D. T. (2007) Employability During Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Meister, J. (2020). The Impact of The Coronavirus on HR and The New Normal of Work. Forbes. 31 March. <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/03/31/the-impact-of-the-coronavirus-on-hand-the-new-normal-of-work/#178b9d232b60> Accessed on: 10/4/2020 dalam
- OECD. The Future Of Work, Employment Outlook. Accessed on: 10 April 2020 dalam <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>
- Oxford Dictionary. (2020). *Meaning of the new normal in English*. [https://www.lexico.com/definition/the\\_new\\_normal](https://www.lexico.com/definition/the_new_normal) Accessed on: 10/4/2020

- Peeters, E. J., Nelissen, N., De Cuyper, A., Forrier, M., Verbruggen, & De Witte, H. (2019) Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development, 46*(2), 79-93. Diakses pada: <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Thijssen, J., Van der Heijden, J., & Rocco, T. (2008) Toward the Employability—Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review, 7*(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Van der Heijde, C., & Van der Heijden, B. (2006) A Competence-based an Multi-dimensional Operationalisation on and MPKPurement of Employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449-476. Diakses pada: <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>