

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA(SDM)
DALAM PENGEMBANGAN USAHA AGRIBISNIS
(THE IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCES
IN DEVELOPING AGRIBUSINESS)**

Sri Darini

Abstract

Human resources represent assets that play an important agribusiness oriented role. Professional human resources are oriented to profit, firm and sufficient, have knowledge and skills both in the managerial area and technical area of cultivation. The improvement of human resources is required to support the development of agribusiness that it warrants optimal use of agricultural results by giving added-values through the development and the mastery of processing technology and mutual relationship between farmers, traders and agroindustry.

The processing stages and the handling of the agriculture commodity begin with pre-production, post-harvest, transportation and marketing and each of the stage will influence the agribusiness. Therefore, it is necessary to continuously develop and improve the human resources that they are able to seize domestic and international market opportunity.

The intensity of the improvement of the human resources quality is increased through 3 stages : education and training, direct guidance of immediate superiors and consultation. It aims at achieving the obyectives of the development of the agribusiness.

Keywords : *Human Resources, Added-Values, Knowledge and Skills*

A. PENDAHULUAN.

Jaman maju terus, demikian juga laju perkembangan teknologi canggih demikian cepat semuanya serba otomatis, komputerisasi, robotisasi dan lain sebagainya. Ini dilakukan oleh manusia demi efisiensi dan efektivitas. Apa yang kita lihat, ternyata satu hal yaitu bahwa unsur manusia masih tetap tidak dapat ditinggalkan. Karena apa yang dibuat dari manusia untuk manusia itu sendiri.

Ternyata sebegitu pentingnya Sumber Daya Manusia(SDM) sebagai faktor penentu keberhasilan usaha, terutama dalam hubungannya dengan usaha Agribisnis dan Agroindustri. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting untuk keberhasilannya, oleh karena itu Sumber Daya Manusia haruslah seorang profesional yang dimaksud adalah yang mempunyai keahlian di bidangnya masing-masing. Didalam pembangunan Agribisnis perlu ditingkatkan kualitasnya agar mampu menjamin pemanfaatan hasil pertanian secara optimal dengan memberikan nilai tambah yang tinggi melalui pengembangan dan penguasaan teknologi pengolahan serta melalui keterkaitan yang saling menguntungkan antara petani, produsen dan industri. Sehingga diharapkan bisa mewujudkan bangsa yang maju dan mandiri serta sejahtera lahir dan batin. Untuk mencapai sasaran tersebut maka dilakukan pembangunan berbagai sektor termasuk sektor pertanian.

Pembangunan pertanian merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional. Secara umum arah pembangunan pertanian untuk mewujudkan pertanian tangguh, maju dan efisien yang dicirikan oleh kemampuannya dalam mensejahterakan para petani dan kemampuannya dalam mendorong pertumbuhan serta terkait dan ekonomi nasional secara keseluruhan. Industri pertanian yang dibangun dengan pendekatan sistim agribisnis terus didorong perkembangannya sehingga makin mampu memanfaatkan peluang pasar dalam dan luar negeri, dan mendorong pertumbuhan perekonomian pedesaan.

Pendekatan yang ditempuh sebagai strategi dasar dan kebijaksanaan umum dalam pembangunan adalah pendekatan sistem agribisnis, keterpaduan antara pembangunan pertanian dan pedesaan secara berkelanjutan, serta pendekatan yang memperhatikan keberadaan potensi sumber daya pertanian wilayah. Dengan pendekatan ini maka orientasikan pembangunan tidak hanya peningkatan produksi dan pendapatan petani, tetapi diperluas mencakup pengembangan keseluruhan sistem agribisnis yang dilaksanakan secara terpadu. Dengan pendekatan ini keterkaitan antar sektor ekonomi dapat ditingkatkan secara serasi sehingga dapat mengembangkan sentral pertumbuhan ekonomi pedesaan. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan kelestarian sumber daya alam dan lingkungan, sehingga keberlanjutan pembangunan pertanian bagi generasi masa kini dan masa mendatang dapat terus diamankan.

Usaha tersebut juga dikembangkan dengan memperhatikan dan didukung sepenuhnya oleh peran serta aktif para petani. Sejalan dengan itu makin ditingkatkan pula kemampuan dalam pengelolaan usaha pertanian, terutama yang dikaitkan dengan usaha agroindustri dan agribisnis untuk makin memperlancar keanekaragaman produksi hasil pertanian serta meningkatkan nilai tambah dan daya saing komoditas pertanian tinggi. Untuk menjamin kesinambungan pembangunan pertanian, usaha penelitian dan pengembangan teknologi pertanian yang sesuai dengan kebutuhan petani perlu ditingkatkan. Kemampuan dan penggunaan teknologi pertanian harus ditumbuhkan melalui kegiatan : penyuluhan, pendidikan dan pelatihan yang jelas dan didasarkan atas kebutuhan perusahaan. Selain itu posisi kunci diperlukan kualitas yang agak tinggi disertai wawasan yang luas, sebagai perencana dan pemimpin yang baik.

B. LANDASAN TEORI

1. KUALITAS DAN INTENSITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.

1.1. KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA.

Merupakan asset yang memegang peranan sangat penting dalam dunia usaha. Dan telah sering kita mendengar usaha meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan istilah membangun manusia seutuhnya, sebagai imbalan atas keberhasilan pembangunan fisik, yang nampak demikian cepat keberhasilannya. Membangun manusia seutuhnya, apa yang dimaksud ? Kita semua telah mengetahui bahwa manusia merupakan makhluk yang terdiri atas jiwa (psikis) dan raga (jasmani).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi adalah; memiliki fisik dan kondisi prima dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta sikap mental baik.

Bila Sumber Daya Manusia memiliki kondisi fisik yang prima, pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta sikap mental yang positif, mereka akan mampu bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi, efektif dan efisien. Hasil akhirnya adalah kuantitas dan kualitas hasil yang akan bermuara pada keuntungan.

Sedangkan kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai empat (4) sifat, yaitu :

1. Profesional.
Menguasai dengan penuh penghayatan bidang/disiplin yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Competent.
Mau dan mampu dalam suatu hirarki, setiap orang akan naik sampai pada peringkat ketidakmampuan. Oleh karena itu, *Promotion should be based on competence.*
3. Motivatif → proaktif (kreatif dan berinisiatif → antisipatif.
4. Efektif.
Ada tujuh (7) sifat ciri Sumber Daya Manusia yang efektif :
 1. Proaktif : mempunyai inisiatif (prakarsa) dan kreatif (berdaya cipta).
 2. Mulai dari akhir : mempunyai tujuan yang jelas dan tahu apa yang diinginkan.
 3. Ambeg parama artha : mendahulukan yang terpenting (skala prioritas berdasarkan urgensi).

4. Win-win : jadi pemenang tanpa memanfaatkan kelemahan orang lain, tetapi karena memang mempunyai keunggulan (menang tanpa ngasorake).
5. Empatis : kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain (tepa salira).
6. Sinerkis : mampu bekerja sama secara efektif dalam *team work* sehingga terjadi potensi yang saling menunjang dan menimbulkan efek sinerkis (efek lipat ganda).
7. Maju/berkembang : selalu terdorong untuk maju/berkembang melalui peluang “*education, training and development*” (pendidikan, pelatihan dan pengembangan /3P).

1.2. INTENSITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Inti dari pengembangan Sumber Daya Manusia sebenarnya sama dengan bagaimana meningkatkan kualitas, yaitu melalui peningkatan kondisi fisik dan KPS. Bila digambarkan dalam bentuk skema adalah sebagai berikut :

Sasaran	Teknik
Kondisi fisik prima	Meningkatkan kesehatan dengan gizi, olah raga dan perawatan kesehatan.
Pengetahuan dan keterampilan	Pemberian tambahan ilmu pengetahuan (kursus, otodidact). Pemberian latihan dan kesempatan (<i>training</i>)
Sikap mental	Pembimbingan, konsultasi, psikologis agama dan budi pekerti serta keteladanan atasan.

Mencermati uraian skema tersebut, intensitas pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat melalui 3 (tiga) sisi yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan baik secara *In Hous Training* maupun di lembaga pelatihan.
2. Bimbingan atasan langsung dan *treatment* perusahaan.
3. Konsultasi/psikolog dan ulama.

Ketiganya berjalan secara bersama. Tetapi diantara ketiga itu yang dapat dilakukan secara intensif, efektif dan efisien adalah butir 2, yaitu melalui bimbingan atasan langsung karena dalam kursus waktunya terbatas walaupun intensitas per harinya tinggi. Butir 1 dan 3 sebenarnya dapat di “cover” oleh butir 2, tetapi terdapat beberapa keberatan antara lain :

1. Keterbatasan waktu.
2. Rentang kendali.
3. Subyektivitas saran.
4. Keterbatasan dan keterampilan, apalagi yang menyangkut spesialisasi.

2. MENGENAL USAHA AGRIBISNIS DAN MENENTUKAN ARAH PERKEMBANGAN USAHA AGRIBISNIS.

2.1. MENGENAL USAHA AGRIBISNIS.

Agribisnis dapat diartikan sebagai suatu kegiatan usahatani dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Dimana agribisnis meliputi seluruh sektor bahan masukan, usaha tani, produk yang memasok bahan masukan usaha tani, terlibat dalam produksi dan pada akhirnya menangani pemrosesan, penyebaran, penjualan secara eceran pada konsumen akhir (Downey dan Ericson). Sedangkan menurut Soekarwati, agribisnis meliputi seluruh aktivitas, mulai dari pengadaan sarana produksi sampai pada pemasaran produk-produk yang dihasilkan pada suatu usaha tani atau suatu usaha agroindustri yang kait-mengkait secara langsung, dimana agribisnis merupakan kegiatan yang berorientasi pada keuntungan dengan pendekatan melalui :

1. Semua bisnis yang berkaitan dengan pertanian.

2. Pendekatan secara utuh terhadap tahap - tahap penanganan pengusaha komoditas pertanian mulai dari pra produksi → produksi → pasca panen → transportasi → pemasaran. Setiap tahapan tersebut akan mempengaruhi seluruh kegiatan agribisnis.

Ruang gerak agribisnis meliputi 3(tiga) aspek :

1. Pengolahan usaha pertanian(pangan, hortikultura, peternakan, perkebunan, dan perikanan).
2. Produk penunjang untuk kegiatan pra dan pasca panen (industri pupuk, alat pertanian, pestisida, dan bibit unggul).
3. Jasa penunjang (bank, tata niaga). Dalam jasa penunjang ini akan lebih baik kalau dimasukkan lembaga pendidikan dan latihan, yang di perlukan untuk meningkatkan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sasaran agribisnis antara lain :

1. Meningkatkan nilai tambah.
2. Meningkatkan pendapatan.
3. Menyerap tenaga kerja.
4. Memberikan sumbangan kepada perekonomian negara.

Dalam pengembangan agribisnis tidak terlepas dengan usaha agroindustri yang dimaksud adalah usaha/kegiatan industri yang berkaitan dengan pertanian pendekatan melalui :

1. Industri hilir (mengolah hasil pertanian).
2. Industri hulu (penghasil bahan-bahan yang diperlukan pertanian).

Peluang – peluang agribisnis antara lain :

1. Dapat menghasilkan produk - produk komoditas yang spesifik Indonesia (rambutan, mangga).
2. Luas daratan Indonesia dengan beraneka kondisi (kesuburan, iklim, daratan tinggi/rendah).
3. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang memegang peranan penting. Dalam jangka pendek diperlukan adanya para ahli dan berpengalaman, sedang dalam jangka panjang perlu adanya kaderisasi dan pendidikan/latihan. Disini terlihat pentingnya peranan jasa pendidikan dan latihan.

Hal ini berlawanan dengan kegiatan usahatani yang tujuannya semata-mata hanya untuk mencukupi kebutuhan pangan bagi keluarga petani. Pada kondisi pertama, pelaku agribisnis ini harus mempunyai pandangan atau visi kedepan yang baik yaitu setidaknya-tidaknya dia harus sudah mengetahui kemana dia akan menjual komoditi yang dihasilkan , seberapa besar kemampuan pasar untuk menyerap komoditi tersebut dengan cara yang paling efisien, bagaimana cara menghimpun dana untuk merealisasi usahanya dan yang terakhir bagaimana menghimpun tenaga-tenaga yang berpengalaman yang dapat dipercaya untuk melaksanakan keinginannya. Pada kondisi kedua, segala pertimbangan dan langkah-langka seperti diatas kurang diperhitungkan oleh pelaku agribisnis kecuali bahwa dia hanya berpikir bagaimana kegiatan usahanya dapat dilakukan dengan mudah dan lancar agar keluarga tidak kelaparan. Contoh : kajian sistim agribisnis hortikultura. Pada sistim ini, biasanya petani akan membatasi usaha penanaman satu atau beberapa jenis tanaman yang sudah jelas diketahui cara pemasarannya dan besarnya serapan pasar. Sebaliknya pada usaha tani yang belum bersifat agribisnis (dikenal dengan istilah pertanian subsisten), pilihan terhadap ragam komoditi sangat subyektif. Biasanya petani akan berkiblat kepada kebiasaan-kebiasaan yang sudah ada secara turun temurun. Pola masyarakat seperti ini masih banyak ditemukan tersebar di Indonesia, terutama di daerah-daerah yang masih mengalami isolasi karena prasarana komunikasinya belum lancar. Hal ini berbeda dengan masyarakat yang sudah terbuka, atau tidak lagi mengalami isolasi. Perdagangan hasil-hasil pertanian telah berlangsung dengan lancar dan kemakmuran akan terpancar pada keluarga-keluarga yang ada disektor kawasan tersebut.

Hasi-hasil pertanian yang mudah dijadikan mata dagangan adalah buah-buahan, sayuran, bunga-bunga, bahan baku obat tradisional dan juga rempah-rempah atau bumbu-bumbu dapur. Kesemua komoditi ini sering disebut sebagai produk hortikultura. Di negara-negara maju, posisi hortikultura biasanya menjadi sangat penting, bahkan dapat melampui posisi yang diduduki

usahatani tanaman pangan. Hal ini karena kegiatan usaha hortikultura telah berubah menjadi bentuk industri modern dengan didukung oleh fasilitas yang lengkap berupa, lahan, peralatan dan bangunan untuk penanaman dengan lingkungan yang terkendali, untuk pengemasan, penyimpanan pengolahan hasil atau untuk pengiriman ke daerah-daerah lain.

Indonesia sebagai negara agraris yang sedang merangkak untuk mengubah diri menjadi negara industri, sebenarnya mempunyai peluang yang tinggi untuk mengembangkan agribisnis hortikultura. Kondisi iklim dan tanah yang beragam, tersebar diberbagai wilayah memberi dukungan yang kuat bagi keberhasilan budidaya aneka jenis tanaman hortikultura. Sumber Daya Manusia yang melimpah memberikan peluang yang bagus untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah. Aneka jenis produk hortikultura yang disebut buah-buahan tropis yang “exotie” sangat diminati oleh konsumen di negara-negara yang beriklim sedang di Asia, Eropa, maupun daratan Amerika utara. Selain itu, berbagai jenis sayuran dan bunga potong banyak diminati oleh masyarakat di negara-negara Asean serta Asia Timur. Masalahnya sekarang bagaimana Sumber Daya Manusia kita apakah mampu untuk memanfaatkan peluang tersebut sebelum diambil oleh negara-negara tetangga seperti Malaysia, Muangthai dan Filipina yang juga memiliki aneka jenis produk hortikultura dan lokasinya lebih dekat dengan daerah pemasaran utara Asia Timur.

Usaha agribisnis pada dasarnya mencakup 2(dua) aspek yaitu, aspek teknis dan aspek finansial. Aspek teknis perlu Sumber Daya Manusia yang profesional artinya mencakup penguasaan teknologi budidaya, ini meliputi pengenalan tentang tanaman, syarat iklim dan tanah yang diminta, sifat-sifat fisik dan kimia serta sifat biologi dari produk yang dihasilkan, cara penanganan hasil dan pemasaran. Aspek finansial mencakup perhitungan/perkiraan besarnya modal yang diperlukan untuk memulai usaha agribisnis, untuk luasan minimal yang mendatangkan keuntungan.

Adapun untuk melakukan usaha agribisnis setidaknya-tidaknya ada 4(empat) langkah yang perlu diambil, yaitu :

1. Menyelidiki potensi pasar.

Langkah awal usaha agribisnis dimulai dari studi potensi pasar. Secara cepat, gambaran tentang potensi pasar dapat diketahui dari luasan tanaman atau besarnya produksi sesuatu jenis komoditi. Kemudian dengan menelusuri distribusi komoditi ini diberbagai daerah/pasar, maka akan segera diketahui daerah-daerah mana saja yang belum terisi, dan daerah-daerah mana yang sudah penuh. Demikian pula untuk pasaran di luar negeri, cara-cara yang serupa dapat dilakukan untuk menjajagi potensi pasar luar negeri.

2. Karakteristik komoditi.

Komoditi terutama hortikultura mempunyai sifat sangat mudah rusak dan cepat mengalami kemunduran kualitas. Hal ini karena ada 2(dua) faktor yang masih bekerja, yaitu adanya proses pengeluaran air lewat penguapan dan proses pernafasan yang energi atau tenaganya menggunakan cadangan makanan yang terkandung di dalam komoditi. Upaya pencegahan dapat dengan melakukan penyimpanan di tempat yang tidak terkena sinar matahari langsung. Atau lebih baik lagi bila disimpan di dalam ruangan bersuhu rendah kurang lebih 10 derajat celsius dan kelembaban udaranya dijaga tetap tinggi kurang lebih 80-90%. Berbagai teknologi penyimpanan komoditi ini telah banyak ditemukan dan dipraktekan, sehingga kita dapat mengadopsinya dengan mudah. Dengan penerapan teknologi yang tepat, maka komoditi yang mempunyai nilai jual tinggi dan ketersediaannya di pasaran bersifat musiman, dapat diatur pelepasannya ke pasar untuk mendapatkan harga yang paling menguntungkan.

3. Mencari modal usaha.

Pada situasi perekonomian yang normal, berbagai badan perkreditan atau perbankan biasanya mudah memberikan pinjaman kepada pihak-pihak yang memerlukan modal usaha dengan syarat-syarat yang wajar. Biasanya untuk keperluan ini pemohon harus dapat menunjukkan informasi yang lengkap berdasarkan hasil studi kelayakan yang jujur, yang dapat memberikan keyakinan kepada calon pemberi modal atau kreditur, bahwa usaha yang akan dilakukan oleh pemohon adalah layak dan bisa dipercaya. Didalam studi ini hal-hal yang perlu dikemukakan antara lain :

- Modal minimum yang diperlukan untuk membuka usaha.

- Jangka waktu pengembalian/pengangsuran pinjaman.
 - Angka-angka hitungan/analisis finansial.
 - Gambaran tentang kondisi fisik areal yang akan digunakan usaha atau tempat usaha.
 - Gambaran tentang kebutuhan Sumber Daya Manusia.
 - Informasi tambahan lain yang mungkin diperlukan.
4. Perekrutan Sumber Daya Manusia.
- Kebutuhan Sumber Daya Manusia (tenaga pelaksana) yang rasional mulai dari tingkat manager sampai kepada tenaga harian/musiman perlu dirancang dengan cermat karena ini akan menyangkut besarnya upah/gaji yang harus dikeluarkan tiap bulannya. Keahlian tenaga menengah dan tenaga inti perlu diperhatikan agar perusahaan tidak melakukan kekeliruan di dalam menempatkan seseorang pada bidang pekerjaan tertentu. Pengalaman di dalam praktek sering ditemukan, bahwa rusaknya suatu kegiatan perekonomian biasanya diawali/dimulai dari penempatan orang pada bidang keahlian yang keliru. Dan dalam hal ini akan menciptakan efisiensi pada perusahaan.
- Dengan 4(empat) langkah yang dilakukan oleh pelaku agribisnis dengan harapan mendapat perhatian dan sepenuhnya di manfaatkan oleh pemodal.kreditur untuk memanfaatkan peluang yang ada.

2.2. MENENTUKAN ARAH PERKEMBANGAN USAHA AGRIBISNIS.

Pembangunan agribisnis yang merupakan bagian dari pembangunan nasional, selain bertujuan untuk meningkatkan pendapatan pelaku agribisnis, sekaligus terkait dengan upaya untuk membuka kesempatan kerja, meningkatkan ekspor, pemenuhan usaha industri dalam negeri, pemerataan pembangunan, menciptakan pusat pertumbuhan ekonomi baru di pedesaan dan *remote area* serta membantu dalam Memantapkan Program Menghapus Kemiskinan (MPMK).

Untuk menentukan arah pengembangan agribisnis yang berkesinambungan, hal yang paling penting untuk segera dilaksanakan adalah membuat peta produksi bahan mentah sesuai dengan komoditi unggulan masing-masing daerah. Pengembangan agribisnis untuk komoditi unggulan dapat ditentukan oleh kesiapan masyarakat daerah tersebut yang sering kurang dipahami. Contoh : salah satu keuntungan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) adalah adanya Institusi Pendidikan yang terlengkap di Indonesia Perguruan Tinggi Negeri (PTN) UGM dan UNY maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS), sehingga dapat ikut membantu memikirkan pembangunan agribisnis dengan lahan yang sempit, dapat dibangun sistim informasi agribisnis yang memadai. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dapat dikembangkan sebagai pusat konsultasi, riset dan perencanaan *tailored made activities* (desain untuk tata kota, pengembangan daerah dan lain-lain).

Dengan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup memadai perlu di kembangkan pusat-pusat potensi unggulan (*high technologi*, ilmu kelautan, bioteknologi, farmasitikal, elektronika dan lain-lain), yang merupakan kelanjutan dari luaran kegiatan riset dan akademik. Dalam rangka mendorong berkembangnya usaha tani dengan wawasan bisnis, yang mampu menghasilkan produk pertanian dan meningkatnya pendapatan serta kesejahteraan para pelakunya.

Dari waktu ke waktu biaya produksi selalu naik, sedang disisi lain perusahaan dituntut untuk menaikkan efisiensi dan produktifitasnya, untuk mencapai keadaan ini diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, sadar biaya untuk meningkatkan efisiensi perusahaan, maka keperluan Sumber Daya Manusia (SDM) dimasa mendatang yang berorientasi pada agribisnis adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang :

1. Berorientasi pada keuntungan.
2. Memiliki pengetahuan dan keterampilan, baik dalam bidang manajemen maupun bidang teknis budidaya yang memadai.
3. Harus mengarah pengertian/performance tidak sempit dan berwawasan luas.
4. Tangguh dan profesional.
5. Selalu tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Untuk mendukung perkembangan agribisnis dapat dilakukan beberapa kegiatan pokok dan upaya-upaya antara lain sebagai berikut :

1. Pengembangan dan rehabilitasi prasarana dan sumber daya alam.
2. Pengelolaan sub sistim *On Farm* agribisnis.
3. Pengelolaan sub sistim *Off Farm* agribisnis.
4. Pengembangan kualitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM).
5. Pengembangan investasi dan partisipasi swasta di sektor agribisnis.
6. Pelayanan sistim pendukung dan layanan publik.

Tidak bisa dipungkiri bahwa perekonomian Indonesia banyak tergantung pada sektor agribisnis. Saragih, mengemukakan peranan sektor agribisnis dalam ekonomi nasional sebagai berikut :

1. Peranan dalam pembentukan Pendapatan Daerah Belanja Nasional (PDBN).
Sampai saat ini agribisnis menyumbang sebagian besar PDB *non* migas.
2. Peranan dalam *ekspor* nasional.
Selain *ekspor* migas hanya agribisnis yang memberikan *net ekspor*. Bahkan dalam keadaan kritis beberapa tahun yang lalu justru sektor agribisnis ini memberikan *ekspor* lebih baik.
3. Peranan dalam penyerapan tenaga kerja.
Oleh karena karakteristik teknologi agribisnis yang akomodatif terhadap kualitas tenaga kerja, menjadikan sektor ini menyerap tenaga kerja yang lumayan besar.
4. Peranan dalam penyediaan bahan mentah.
Dengan jumlah yang besar, sektor agribisnis memegang peranan yang sangat penting dalam penyediaan bahan pangan.
5. Peranan dalam mewujudkan pemerataan pembangunan dan hasil pembangunan.
Teknologi agribisnis yang akomodatif terhadap heterogenitas mampu menghasilkan dan memanfaatkan hasil pembangunan yang ada.
6. Peranan dalam pelestarian lingkungan hidup.
Kegiatan sektor agribisnis pada dasarnya berlandaskan pada pendayagunaan *ekosistem* yang berpotensi melestarikan lingkungan hidup.
Dengan ke 6 (enam) strategi tersebut, selain menjadi tulang punggung pembangunan ekonomi Indonesia sekaligus menjaga keseimbangan alam dan kelestarian lingkungan hidup.

C. PEMBAHASAN

3.1. PENINGKATAN KUALITAS /PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) ANTARA HARAPAN DAN KENYATAAN.

Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia kita ingat manajemen terutama manajemen Sumber Daya Manusia SDM yaitu :

1. Mengalokasikan personil (karyawan) sesuai dengan potensi yang dimiliki dan kebutuhan organisasi (*job demand*).
2. Mengelola personil sebagai aset organisasi/perusahaan secara efektif agar dapat meningkatkan efektifitas organisasi/perusahaan.
3. Mengembangkan personil agar menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam hal teknis, manajerial dan "*leadership*" (kepemimpinan) *human resources development/HRD*. Kemampuan teknis (*technical skill*) berkaitan dengan disiplin ilmu. Keterampilan manajerial berkaitan dengan sistim. *Management is going through and with the people*. Kepemimpinan (*leadership*) berkaitan dengan pribadi personal.

Sedangkan obyek daripada manajemen itu sendiri adalah : 3 (tiga) M yaitu :

1. *Money* (uang).
2. *Material* (barang/alat).
3. *Man* (manusia) adalah ,
- Dinamis

- Unik
- Berkembang Sumber Daya Manusia (SDM)
- Menentukan

Kembali ke Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia(SDM), dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), sasaran adalah kualitas, bila ditarik kesimpulan sebenarnya merupakan pedang bermata 2(dua), satu sisi manfaat buat perusahaan dan sisi lainnya adalah buat Sumber Daya manusia(SDM) itu sendiri sebagai individu. Telah terdapat berbagai usaha dalam segi pengembangan Sumber Daya Manusia, dan boleh dikatakan baik didalam perusahaan maupun kelembagaan pendidikan dan latihan. Bahkan berdirinya Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta, merupakan salah satu bukti realisasinya usaha pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Tidak dapat diingkari, bahwa dalam pengembangan Sumber Daya Manusia ini masih dapat beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan. Akan lebih jelas lagi bila kita lihat pada harapan-harapan dan kenyataannya.

Harapan-harapan dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia(SDM) yang perlu ditingkatkan antara lain :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih mantap dan terarah.
2. Kesatuan ide dan tindakan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Kontinuitas dan tindak lanjut pasca kursus.
4. Keterkaitan antara pendidikan dan latihan dengan perencanaan karir secara konsekuen.
5. Evaluasi yang lebih obyektif terhadap karyawan dalam promosi dan karir.
6. Terdapat jabatan puncak sebagai Decision maker dan Decision taker.
7. Terciptanya Sumber Daya Manusia yang sesuai baik dalam segi kuantitas dan kualitas.

Disamping adanya harapan-harapan yang positif itu, saat ini masih terdapat kenyataan-kenyataan yang perlu dicermati dan mendapatkan perhatian, antara lain :

1. Motivasi, dedikasi dan disiplin cenderung mengalami erosi.
2. Produktivitas Sumber Daya Manusia cenderung menurun.
3. Pengetahuan dan keterampilan manajemen serta pengambilan keputusan masih kurang.
4. Program pendidikan dan latihan belum dilaksanakan secara konsekuen.
5. Promosi, mutasi dan perencanaan karir masih subyektif.
6. Keterkaitan program pendidikan dan latihan belum dilaksanakan secara konsekuen dengan promosi dan karir.
7. Sumber Daya Manusia masih dianggap beban biaya bukan aset.

3.2. PERSPEKTIF SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG DIHARAPKAN

Dengan mengacu pada sasaran Pembangunan Jangka Panjang (GBHN 1993), maka masa depan yang hendak dicapai/dituju mempunyai 2(dua) ciri :

1. Masyarakat akan tetap ditandai oleh eratnya rasa paguyuban antar sesama, yaitu suatu wujud sosial dari paham kekeluargaan yang dianut. Peranan nilai-nilai kekeluargaan itu amat mendasar dalam proses pembentukan pribadi. Masyarakat tidak ingin menjadi masyarakat yang egois atau individualitis, walaupun tidak berarti akan menekan perkembangan otonomi individualitis warga masyarakat. Apalagi secara berencana meningkatkan mutu beragama serta memasyarakatkan nilai-nilai Pancasila yang menekankan pentingnya keseimbangan antara individu dengan masyarakat sekitarnya.
2. Masyarakat akan menuntut taraf profesionalisasi yang tinggi, yaitu masyarakat berdasar karya dan keahlian. Perkembangan profesionalisme ini makin penting, karena masyarakat menghadapi persaingan yang ketat dengan bangsa-bangsa lain, yang telah maju lebih dahulu, dengan menawarkan barang dan jasa secara lebih profesional, dengan kualitas barang atau jasa yang lebih baik dan harga lebih murah. Profesionalisme adalah ciri khas masyarakat modern dan negara maju. Kecenderungan profesionalisme itu adalah baik dan benar.

Dari gambaran tersebut di atas, maka kita perlu sekaligus menanamkan mental profesionalisme ini bersamaan dengan kegiatan kita menanamkan nilai-nilai luhur kekeluargaan kita kepada masyarakat, termasuk kepada generasi muda. Dengan demikian maka kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan dalam pembangunan adalah manusia Indonesia yang memiliki :

1. Moral.

Moral dan etika yang tinggi, mental sehat, setia kepada Pancasila dan UUD 1945, mempunyai kepribadian yang kuat, serta kemandirian mantap dan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang negatif. Mempunyai motivasi, disiplin, etos kerja tinggi yang kesemuanya didasari atas keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2. Intelektual.

Mencapai tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang karyanya.

3. Profesionalisme.

Memiliki profesionalisme yang tinggi di bidangnya.

4. Sehat.

Mencapai derajat kesehatan yang tinggi, gizi cukup, mampu memelihara kesegaran jasmani dan memiliki tempat tinggal yang memadai, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan. Manusia yang maju dan modern akan berusaha memanfaatkan kemajuan teknologi terutama untuk mendukung pengembangan usaha agribisnis. Pemanfaatan teknologi harus didukung oleh budaya teknologi.

Kualitas Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan sejauh didukung oleh faktor-faktor yang terintegrasi secara utuh dan fungsional yaitu :

1. Adanya keterampilan dalam memanfaatkan teknologi.
2. Adanya pengetahuan untuk menguasai teknologi.
3. Adanya persepsi yang rasional terhadap fungsi dan kedudukan teknologi.
4. Adanya apresiasi untuk melihat makna keberadaan teknologi.

Diharapkan bagi bangsa Indonesia yang berusaha dalam bidang agribisnis dapat tumbuh dan berkembang serta hidup baru yang dinamis dengan didukung yang fungsional antara mentalitas, teknologi dan kerja.

3.3. ARAH DAN STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) UNTUK MENDUKUNG USAHA AGRIBISNIS.

Disini akan disampaikan dengan 2(dua) cara pendekatan yaitu :

1. Pendekatan faktor produksi.
2. Pendekatan Pembangunan.

ad. 1. Pendekatan faktor produksi.

Dalam proses produksi Sumber Daya Manusia (SDM) dikategorikan sebagai faktor produksi. Namun demikian ia mempunyai karakteristik khusus dibandingkan dengan faktor produksi lainseperti bibit, pupuk, dan modal. Pendapat Nicholson, apabila terhadap faktor produksi lain, orang dapat menganggap homogen, maka terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) orang sulit menganggapnya sebagai homogen, karena dalam Sumber Daya Manusia (SDM) disamping merupakan faktor produksi juga melekat keterampilan dan motivasi. Adanya atribut keterampilan pada Sumber Daya Manusia membuat pasar tenaga kerja tersegmentasi, sehingga Sumber Daya Manusia dengan keterampilannya tertentu sulit mensubstitusi Sumber Daya Manusia dengan keterampilan lain. Sementara itu dengan adanya atribut motivasi membuat Sumber Daya Manusia mempunyai perilaku khusus dan perilaku ini biasanya dipengaruhi oleh konstrain/alternatif dan insentif yang dihadapi. Karena itu dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia sebagai faktor produksi (melalui aspek permintaan dan penawaran) dan dari sisi Sumber Daya Manusia yang mempunyai motivasi(melalui aspek kelembagaan) antara lain sebagai berikut:

1. Sisi Permintaan.

Sisi permintaan ini terutama ditujukan untuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai mobilitas (*free entry* dan *free exit*) yang tinggi seperti buruh kasar, petani dan lain-lain. Sumber Daya Manusia tersebut akan bergerak dari satu industri (kegiatan ekonomi) ke industri lain. Perangsangnya adalah upah/gaji atau pendapatan yang tinggi. Apabila industri agribisnis ingin mempertahankan atau bahkan meningkatkan pemanfaatan Sumber Daya Manusia dikategorikan ini, maka diperlukan insentif untuk mempertahankan atau bahkan menarik Sumber Daya Manusia dari industri lain dengan memberi upah (pendapatan) yang dapat bersaing industri lain tersebut. Agar pemberian upah yang bersaing tidak merugikan industri agribisnis, produktivitas tenaga kerja harus ditingkatkan dengan mengadopsi teknologi baru dan meningkatkan investasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara ekonomis.

2. Sisi Penawaran.

Sisi penawaran ini terutama ditujukan untuk Sumber Daya Manusia yang mempunyai mobilitas rendah seperti tenaga kerja tetap (teknisi). Tenaga tetap (teknisi) ini sulit diganti, namun demikian keterampilannya perlu selalu ditingkatkan sesuai kemajuan teknologi dan investasi. Dalam hal ini faktor penentu keberhasilan pengembangan Sumber Daya Manusia kategori ini adalah sistem seleksi Sumber Daya Manusia (SDM).

Pendapat Todaro ; di negara berkembang sistem seleksi terhadap karyawan baru sering terjebak pada apa yang disebut oleh para ekonom ketenagakerjaan sebagai hipotesis screening. Hipotesis ini menyatakan bahwa pendidikan di negara berkembang berfungsi hanya sebagai alat screening bukan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan pendidikan yang dikembangkan kurang sesuai dengan permintaan yang berasal dari struktur ekonominya. Di pasar tenaga kerja tersedia tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan lebih tinggi dari yang diperlukan namun keterampilan yang dipunyai tidak cocok dengan keterampilan yang dibutuhkan. Namun demikian para manajer sering lebih senang mengambil karyawan baru dengan kualifikasi pendidikan lebih tinggi dari yang diperlukan dengan harapan mereka mempunyai ketekunan dan kemampuan menyesuaikan yang lebih tinggi, sebaliknya yang terjadi adalah mereka mempunyai tuntutan yang lebih tinggi karena kebiasaan di pegawai negeri di negara berkembang yang menggaji pegawainya atas dasar produktivitas dan keterampilannya. Karena itu dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk karyawan tetap, karyawan baru perlu diambil dengan tingkat pendidikan yang memenuhi syarat minimal, kemudian di didik keterampilan sesuai dengan kebutuhannya.

3. Sisi Kelembagaan.

Sisi ini terutama ditujukan kepada para manajer baik tingkat bawah, tingkat madya maupun tingkat atas. Para manajer ini akan mempunyai perilaku untuk mencapai tujuannya. Perilaku ini menurut ekonom kelembagaan seperti “Schmid”, dipengaruhi oleh struktur yang dihadapi. Dalam hal ini ada 3(tiga) struktur yang perlu diperhatikan yaitu : struktur kepemilikan (*properti right*), struktur kompetisi dan struktur tujuan.

a. Struktur Kepemilikan.

Kepemilikan suatu perusahaan akan menentukan pengendalian dan pemantauan bagi aktivitas perusahaan. Kepemilikan privat (dibanding negara akan menjamain pemiliknya untuk mengendalikan dan memonitor perusahaan secara total. Hal ini disebabkan pengambil keputusan pada perusahaan jenis lebih jelas yaitu, pemilik perusahaan. Pada perusahaan yang dimiliki oleh negara, pengambil keputusan akan tersebar diberbagai tingkat birokrasi. Hal ini membuat pengendalian ditingkat perusahaan semakin sulit dilaksanakan seraca total sehingga motivasi Sumber Daya Manusia cenderung lebih rendah. Dalam hal ini perlu ada sistem ensentif khusus agar setiap Sumber Daya Manusia (SDM) bergerak pada produktivitas meningkat.

b. Struktur Kompensasi.

Adanya kompetisi akan membuat hanya perusahaan-perusahaan yang bekerja secara efisien yang mampu bertahan. Hal ini mengakibatkan semua Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan akan belajar untuk meningkatkan produktivitasnya.

c. *Struktur Tujuan.*

Apabila suatu perusahaan ingin tetap hidup, pimpinan perusahaan harus mampu berkompetisi. Kompetisi itu akan berhasil apabila perusahaan hanya bermotivasi memaksimalkan profit (baik jangka pendek maupun jangka panjang). Pada perusahaan negara, tujuan perusahaan biasanya tidak hanya memaksimalkan profit tetapi juga ditambah dengan hal lain yang bersifat non-profit. Dalam hal ini agar perusahaan negara mampu berkompetisi, tujuan non-profit perlu dibatasi sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya akan bekerja dengan produktif tinggi atas dasar kriteria memaksimalkan profit.

Ad.2. Pendekatan Pembangunan.

Untuk mendukung keberhasilan pembangunan agribisnis dengan mengacu kepada pergeseran pendekatan pembangunan berbagai perubahan pesan-pesan pembangunan agribisnis serta adanya sumber-sumber pertumbuhan baru dalam pembangunan jangka panjang, maka diperlukan kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperilaku sebagai berikut :

1. Perilaku komoditi yang titik beratnya pada produksi dengan lebih berciri monokultur untuk mencapai swasembada dalam arti mengandalakan teknologi komoditi dan produktivitas per unit Sumber Daya Alam. Diharapkan perilaku tersebut berubah menjadi perilaku dengan sistem agribisnis yang modern serta diversifikasi, dengan titik berat pendapatan dan kesejahteraan untuk mencapai swasembada agribisnis dalam arti kualitas. Program ini biasanya mengandalakan teknologi sumberdaya dan produktivitas per tenaga kerja seraya tetap mempertahankan kelestarian Sumber Daya Alam.
2. Perilaku yang mengandalakan padat tenaga kerja manusia dan belum maju diharapkan berubah menjadi berperilaku yang mengandalakan padat IPTEK, alat-alat mesin dan diharapkan bisa maju.
3. Perilaku pendekatan hierarkhis, dan instruktif, serta bertindak sebagai pengatur diharapkan berubah menjadi berperilaku kemitraan dan partisipatif, yang bertindak sebagai pelayan, pendamping dan fasilitator.
4. Perilaku yang mengabaikan kualitas ke perilaku yang mementingkan kualitas.
5. Berbudaya relatif kurang disiplin terhadap pekerjaan ke berbudaya disiplin terhadap pekerjaan. Untuk itu pendidikan dan pelatihan dimasa mendatang diharapkan mampu mengembangkan perilaku-perilaku tersebut di atas dengan berbagai cara dan media yang tepat.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) agribisnis dalam pembangunan jangka panjang adalah sebagai berikut :

1. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor agribisnis yang mencakup pendidikan, latihan dan penyuluhan agribisnis diarahkan pada peningkatan :
 - Kualitas aparatur, tenaga terampil/profesional/akademik, dan petani-nelayan.
 - Pendayagunaan jumlah aparatur, tenaga terdidik dan petani-nelayan sesuai dengan keperluan sektor pertanian dan sektor di luar pertanian dalam membangun dan mengembangkan agribisnis yang efisien, yang berwawasan lingkungan, dan berkesinambungan.
 - Kualitas kelembagaan Sumber Daya Manusia (inovasi), partisipasi, gotong royong, kerjasama, orientasi pasar, koperasi, kelompok dan lain-lain.
2. Pembangunan Sumber Daya Manusia di sektor pertanian terutama dalam usaha bidang agribisnis dilaksanakan secara bertahap. Setiap tahapannya mempunyai tujuan untuk meningkatkan mutu kerja, mendayagunakan Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian berbagai modal dasar pembangunan agribisnis, dan meningkatkan kelembagaan yang dinamis dan

- serasi dengan peningkatan mutu, serta meletakkan landasan yang lebih kuat untuk membangun Sumber Daya Manusia (SDM) tahap berikutnya.
3. Sasaran utama pembangunan Sumber Daya Manusia di sektor agribisnis dalam jangka panjang adalah mengembangkan interaksi yang seimbang antara usahatani-nelayan dengan industri agribisnis dan industri pendukungnya. Titik berat peningkatan/pengembangan Sumber Daya Manusia perilaku agribisnis adalah meningkatkan mutu petani-nelayan dan kelembagaannya melalui peningkatan kegiatan penyuluhan tentang agribisnis dengan sasaran utama mempercepat proses transformasi struktur sosial ekonomi pedesaan dengan memperhatikan sumber-sumber pertumbuhan pembangunan agribisnis dan tingkat kemajuan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menunjang pengembangan usaha agribisnis di suatu wilayah tanah air.
 4. Peningkatan mutu aparatur agribisnis melalui pendidikan dan latihan dilaksanakan terutama untuk memperkuat pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian terutama bidang agribisnis dan diarahkan pada pengembangan profesionalisme aparatur pertanian/agribisnis sehingga mampu menciptakan iklim yang mendorong prakarsa dan swadaya petani dan nelayan, serta mampu melaksanakan tugas-tugas pembangunan sektor agribisnis yang berorientasi pada bidang usaha agribisnis.
 5. Peningkatan mutu hasil pendidikan menengah dan pendidikan tinggi pertanian di bidang agribisnis harus mampu mengantisipasi peningkatan mutu petani - nelayan, perkembangan agribisnis, dan menggunakan kesempatan berusaha dan kesempatan bekerja di sektor industri yang berkaitan dalam bidang agribisnis.
 6. Pelaksanaan pembangunan atau peningkatan Sumber Daya Manusia bidang usaha agribisnis perlu dikaitkan dengan pembangunan industri pedesaan/agribisnis sehingga :
 - Terwujudnya mekanisme tarik - dorong yang serasi dan berkesinambungan diantara usahatani/agribisnis-nelayan dengan industri yang bersangkutan.
 - Tenaga kerja yang keluar dari sektor agribisnis akibat efisiensi usaha agribisnis dapat bekerja di industri pedesaan. Dengan demikian, proses transformasi struktur sosial ekonomi di pedesaan dapat disertai dengan peningkatan nilai-nilai tambah, peningkatan kesempatan berusaha dan kesempatan kerja yang lebih besar.
 7. Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia dalam jangka panjang perlu selalu memperhatikan mutu antara lain :
 - Ilmu pengetahuan dan teknologi yang dikuasai dan diterapkan oleh pelaku agribisnis, tenaga kerja yang terampil/profesional.
 - Keterampilan yang disertai oleh budaya kerja, disiplin, dan tanggungjawab dalam tata nilai dasar Pancasila.
 - Kelembagaan yang transparan, serasi dan seimbang dalam pembagian resiko/rugi dan keuntungan.
 - Nilai gizi yang dinamis.
 8. Pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor agribisnis perlu berjalan bersama-sama dengan pengembangan infrastruktur pedesaan, potensi sumber-sumber pertumbuhan pembangunan pertanian, dan tingkat kemajuan pembangunan pertanian di berbagai wilayah tanah air. Ini berarti bahwa pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) harus mengantisipasi pelaksanaan pembangunan infrastruktur pedesaan dan tingkat pertumbuhan nyata sektor usaha agribisnis.
 9. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor usaha agribisnis perlu diselenggarakan dengan keahlian dan profesi yang dibutuhkan oleh sektor pemakai jasa pendidikan, latihan dan penyuluhan pertanian. Dengan demikian, diperlukan usaha-usaha untuk menjalin kerjasama yang sebaik-baiknya dengan petani- nelayan dan sektor-sektor di luar pertanian sehingga sumber-sumber pembiayaan yang tersedia di sektor usaha agribisnis dapat didayagunakan sebaik-baiknya dalam mengupayakan transformasi struktur sosial ekonomi pedesaan.

10. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) serta pertanian bidang usaha agribisnis memerlukan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkesinambungan, yang didasarkan atas kebutuhan nyata pengembangan tenaga kerja produktif serta terampil/profesional. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk menciptakan dan mengembangkan keputusan dalam mempercepat proses transformasi struktural.

Strategi pembangunan/peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam usaha pertanian dalam bidang usaha agribisnis melalui pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, yaitu yang memiliki kemandirian untuk berkompetisi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam pertanian secara optimal dalam rangka pengembangan agribisnis terpadu yang ditopang oleh demokrasi ekonomi yaitu, petani (koperasi) BUMN dan swasta.

Kualitas kemandirian Sumber Daya Manusia pertanian bidang agribisnis akan didukung oleh 4(empat) faktor yaitu : kualitas moral, kualitas intelektual dan kualitas profesional serta kualitas fisik, sebagaimana dikemukakan diatas. Dengan demikian arah/strategi pembangunan/peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian melalui pendidikan dan latihan adalah pengembangan keempat kualitas tersebut yang berkaitan dengan agribisnis yang berwawasan lingkungan.

Pendidikan dan latihan, disusun menurut suatu konsep dan sistem yang meliputi :

1. Identifikasi kebutuhan.
2. Penetapan tujuan.
3. Mendesain program pelatihan.
4. Melaksanakan program pelatihan.
5. Mengadakan evaluasi, yang menghasilkan masukan untuk perbaikan kegiatan yang akan datang.

Dalam suatu pelatihan, variabel-variabel yang berpengaruh adalah :

1. Tujuan.
2. Peserta.
3. Pengajar/Instruktur.
4. Metode.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka untuk pengembangan/peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian dalam bidang usaha agribisnis bisa diselenggarakan melalui :

- Pendidikan kedinasan.
- Pelatihan petugas.
- Pelatihan bagi petani, nelayan pelaku bisnis/usaha agribisnis dan agroindustri.

Yang terdiri dari Sekolah Lapangan dan Magang.

Sekolah lapangan adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan petani-nelayan bersama penyuluh pertanian/petugas mitra kerjanya, dengan azas kemitraan yang didukung oleh seluruh aparat. Proses belajar ada dalam situasi nyata yaitu usahatani dan lama belajar dalam satu siklus usaha.

Pengembangan pola Sekolah Lapangan dapat diacu dari pola SL-PHT (Sekolah Lapangan-Pengendalian Hama Terpadu) dan SL-UBA (Sekolah Lapangan-Usahatani Berorientasi Agribisnis). Sekolah lapangan yang didesain secara baik akan diarahkan untuk pengembangan wilayah sesuai dengan strata agroekosistemnya masing-masing. Dengan demikian akan mendukung usaha pengembangan agribisnis dan agroindustri dipedesaan yang pada gilirannya akan memberikan kesempatan kerja, kesempatan berusaha, meningkatkan pendapatan, meningkatkan daya beli masyarakat pedesaan, memperbaiki dan menyehatkan perekonomian desa dan akhirnya mengentaskan kemiskinan.

Sekolah lapangan yang didesain berdasarkan pada kemitraan yang didukung oleh seluruh aparat wilayah agroekosistem yang terkait akan diarahkan agar dapat meningkatkan partisipasi masyarakat pedesaan dalam pengembangan wilayah melalui agribisnis dan agroindustri di pedesaan, sesuai dengan pergeseran pendekatan pembangunan pertanian terutama dalam bidang usaha agribisnis dalam pembangunan dari pemerintah ke partisipasi masyarakat.

Disamping itu Sekolah Lapangan adalah upaya untuk menjawab tantangan kegiatan pendidikan dan pelatihan petani-nelayan bersama petugas pemandu lapangannya secara terpadu, utuh dan berkesinambungan. Pelaksanaannya dalam situasi usaha yang nyata, dalam periode waktu satu siklus usaha, dengan kegiatan berlatih-melatih secara berkelompok dan partisipatif, untuk mengalami sendiri, mengamati sendiri, menemukan sendiri, mengambil keputusan bersama dan melakukan tindakan bersama atas dasar yang telah diambil secara tepat dan bertanggungjawab.

Magang diarahkan sebagai wahana pendidikan dan pelatihan petani-nelayan yang berbentuk pemagangan sistem ganda dan pemagangan usaha, yang dilaksanakan di unit usahatani atau perusahaan agribisnis lain dan Pusat Pelatihan Pertanian dan Pedesaan Wsadaya (P4-S). Pemagangan usaha dilaksanakan di unit usahatani untuk meningkatkan produktivitas petani dalam mengelola agribisnis berwawasan lingkungan.

Pemagangan sistem ganda yang dilaksanakan secara berselang-seling antara kegiatan berlatih di P4-S dan perusahaan dalam waktu yang memadai (misalnya 3 tahun) akan diarahkan untuk meningkatkan produktivitas petani yang pada gilirannya akan dapat bekerja di luar sektor pertanian. Dengan demikian akan mengurangi beban sektor pertanian untuk menyediakan lapangan pekerjaan.

Untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan tersebut di atas, akan diberi peluang seluas-luasnya kepada Swasta, BUMN dan Koperasi, termasuk Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

3.4. LANGKAH OPERASIONAL PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENGEMBANGAN USAHA GRIBISNIS.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemekaran potensi manusia seoptimal mungkin untuk kepentingan dan kebahagiaan manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan untuk mempercepat pengembangan agribisnis nasional dengan memanfaatkan peluang yang ada serta mengatasi kendala-kendala yang menghadang baik ditingkat lapangan maupun tingkat birokrasi. Langkah operasional peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) insan agribisnis dapat secara garis besar 4(empat) jenis, yakni petugas, petani, pedagang dan agroindustri. Petugas meliputi petugas pelaksana, pengawas dan pimpinan. Petani adalah petani yang menanam komoditi agribisnis baik di lahan miliknya maupun yang bukan miliknya. Pedagang yang menjual hasil panen dari para petani baik dalam bentuk buah-buahan dan lain sebagainya. Agroindustri adalah yang memanfaatkan hasil panen sebagai bahan baku diolah menjadi bentuk produk lain. Misalnya : Bahan baku jeruk diolah menjadi produk minuman Nutrisari dan lain-lain.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi petugas didasarkan atas rencana tenaga kerja dan pengembangan karier yang mantap. Jenis dan jenjang diklat dipilih sesuai dengan kebutuhan dan dengan dukungan kurikulum, silabus, metode, sarana dan prasarana serta widyaiswara/ pelatih yang kompeten. Contoh : Peran Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) yang di Yogyakarta makin ditingkatkan. Disamping peran Perguruan Tinggi/Lembaga Pendidikan lainnya baik dalam negeri maupun luar negeri.

Kaderisasi pada setiap jenjang jabatan dan tugas adalah suatu keharusan dengan menyiapkan 2-3 orang untuk setiap jabatan. Penyiapan kader tersebut akan memberikan dorongan bagi staf untuk memacu diri mengembangkan potensinya, sehingga pada gilirannya terbentuk tenaga pimpinan dan pengawas profesional yang memiliki moral-etika yang tinggi dan mental sehat.

Pengembangan karir karyawan dan staf selalu dikaitkan dengan diklat. Promosi dari suatu jenjang di atasnya hendaknya didahului dengan diklat. Dengan demikian selalu ada korelasi positif antara jabatan/pangkat dengan kemampuan teknis, analitik dan manajerial yang didukung oleh nilai-nilai moral tinggi. Dalam upaya mewujudkan pengembangan karier yang sehat, maka keberadaan sistem assessment sangat diperlukan. Peningkatan kualitas petani dilakukan melalui Sekolah Lapangan Berorientasi Agribisnis (SL-UBA) dan magang sebagaimana diuraikan diatas. Melalui

SL-UBA ini sekaligus diharapkan akan memantapkan kemampuan kelompok pelaku usaha agribisnis.

Kelompok usaha agribisnis dengan trifungsi yakni, kelas belajar, unit produksi dan wahana kerjasama adalah milik dari anggota kelompok dan bukan milik instansi atau lembaga lainnya.

Untuk lebih meningkatkan produktivitas dan efisiensi, maka penerapan usaha pengembangan agribisnis yang sudah dilaksanakan hendaknya lebih dimantapkan lagi, agar peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendukung pengembangan usaha agribisnis bisa tercapai sesuai yang diharapkan.

D. KESIMPULAN

Dari uraian diatas dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang memegang peranan penting terutama yang berorientasi pada usaha agribisnis. Sumber Daya Manusia harus berorientasi pada keuntungan, memiliki pengetahuan dan keterampilan, baik dalam bidang manajemen maupun bidang teknis budidaya yang memadai tangguh dan profesional.
2. Agribisnis adalah semua kegiatan petani/nelayan yang berorientasi pada keuntungan, perlu pendekatan secara utuh terhadap penanganan usaha agribisnis tersebut. Mulai dari pra produksi – produksi – pasca panen – transpot dan pemasaran. Setiap tahapan akan mempengaruhi kegiatan agribisnis. Maka perlu didorong terus perkembangannya dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, sehingga makin mampu memanfaatkan peluang pasar dalam dan luar negeri.
3. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dilaksanakan untuk mendukung usaha agribisnis agar mampu menjamin pemanfaatan hasil pertanian secara optimal, dengan memberikan nilai tambah melalui pengembangan dan penguasaan teknologi pengolahan serta melalui keterikatan yang saling menguntungkan antara petani, pedagang dan agroindustri.
4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui, pendidikan dan latihan untuk menunjang pengembangan usaha agribisnis agar direncanakan dengan baik, disesuaikan kebutuhan, dilaksanakan secara konsisten serta kesatuan ide dan tindakan dengan pengguna Sumber Daya Manusia tersebut.
5. Dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah jiwa profesionalisme atau sikap kerja positif terhadap profesinya. Tercermin dari penghayatan terhadap tugasnya serta kecintaan dan kebanggaan kepada pekerjaannya.
6. Walaupun telah ditingkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Tenaga kerja belum menjamin akan berpartisipasi sepenuh hati dalam bekerja tanpa adanya peningkatan pendapatan dan kesejahteraannya.
7. Intensitas melalui tiga tahapan : pendidikan dan latihan, bimbingan atasan langsung dan konsultasi. Agar peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendukung pengembangan usaha agribisnis bisa tercapai sesuai yang diharapkan.

E. DAFTAR PUSTAKA.

1. Robert L. Mathis-John.H, Jackson “*Human Resource Management*” “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi 10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2011.
2. Husein Umar “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*” Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.
3. Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*” Edisi kedua, Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
4. Sarjono, Rudi Harwono, Erna Winarti “*Manajemen Agribisnis*” Penerbit Pengkajian Teknologi Pertanian, Yogyakarta, 2005.

5. “*Majalah Gula Indonesia*” Triwulanan Vol XIX/2 Juni, 1994.
6. Downey W, David dan Ateven P. Ericson “*Manajemen Agribisnis*” Penerbit Erlangga, Jakarta, 1992.
7. Sunarto, R Sahedhy Noor “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi. Penerbit BPFE-UST, Yogyakarta, 2003.
8. Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Materiil*” Penerbit Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, 2008.