

**PEMBERDAYAAN PETERNAK MELALUI
PENGEMBANGAN KOPERASI AGRIBISNIS
PETERNAKAN SAPI PERAH**

ARTIKEL ILMIAH

**OLEH :
LILIS NURLINA
NIP : 131.997.858**

**FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS PADJADJARAN
BANDUNG
2005**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan “Artikel Ilmiah” yang berjudul “Pemberdayaan Peternak Melalui Pengembangan Koperasi Agribisnis Peternakan Sapi Perah, dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam tulisan karya ilmiah ini, penulis mencoba memaparkan tentang keunggulan peternakan sapi perah yang tergabung dalam koperasi yang dapat menguasai sub-sistem hulu, sub-sistem tengah dan sub-sistem hilir agribisnis sehingga nilai tambah usaha dapat direbut peternak bersama koperasinya. Demikian pula dengan sistem penyuluhan agribisnis yang perlu dipersiapkan agar sistem agribisnis ini dapat berjalan dengan baik.

Penulis merasa apabila tulisan ini jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, semoga tulisan ini masih tetap bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis dan bagi mereka yang memerlukannya.

Bandung, 20 Desember 2005

Penulis

DAFTAR ISI

BAB	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
I PENDAHULUAN	1
II PEMBAHASAN	5
2.1. Peranan Kelembagaan Kelompok dan Koperasi	5
2.2. Memberdayakan Peternak Melalui Pengembangan Koperasi Agribisnis Peternakan.....	7
2.3. Mengefektifkan Penyuluhan Agribisnis	9
III KESIMPULAN DAN SARAN	13
3.1. Kesimpulan	13
3.2. Saran	13
DAFTAR PUSTAKA	14

I

PENDAHULUAN

Dua dari tiga kalimat yang merupakan Bab Penutup dari Garis-garis Besar Haluan Negara (Tap MPR No. IV /MPR/1978) berbunyi sebagai berikut : “Berhasilnya pembangunan nasional tergantung pada partisipasi seluruh rakyat serta pada sikap mental, tekad dan semangat, ketaatan dan kedisiplinan seluruh rakyat Indonesia serta para penyelenggara negara. Hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai peningkatan kesejahteraan lahir bathin”. GBHN juga menyebutkan bahwa : “..... hakekat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia”. Jelaslah kiranya bahwa pembangunan yang harus kita laksanakan adalah pembangunan manusia Indonesia dan untuk keuntungan manusia Indonesia seluruhnya. Dalam hubungan itu yang perlu diusahakan bersama adalah agar seluruh rakyat Indonesia dapat

ikut serta dalam kegiatan-kegiatan pembangunan agar mereka juga benar-benar dapat menikmati hasil-hasil pembangunan.

Apakah usaha-usaha yang kiranya dapat meningkatkan partisipasi masyarakat itu ? Pertama-tama adalah mendekatkan kegiatan-kegiatan pembangunan pada tempat-tempat pemukiman masyarakat Indonesia, sehingga perlu dilakukan pemerataan penyebaran pembangunan di seluruh Indonesia. Selanjutnya, kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan yang menuju peningkatan kualitas hidup, dapat berupa : adanya sumber-sumber daya alam yang dapat dikembangkan, adanya pasaran yang terbuka (prospek untuk mengembangkan sesuatu), tersedianya modal (uang, kredit), tersedianya sarana dan prasarana, dan terbukanya lapangan pekerjaan (Slamet, 2003).

Menurut Ndraha (1990), pembangunan sebagai peningkatan kemampuan untuk mengendalikan masa depan, mengandung beberapa implikasi : Pertama, kemampuan (*capacity*). Tanpa kemampuan, seseorang tidak akan dapat mempengaruhi masa depannya. Kemampuan disini meliputi ; kemampuan fisik, mental, dan spiritual. Segi-segi tersebut haruslah mengalami perubahan. Kedua, kebersamaan (*equity*) atau keadilan sosial, pembangunan berarti pemerataan. Bagaimanapun tingginya laju pertumbuhan suatu bangsa, jika kemajuan tidak merata, hal itu sia-sia belaka.

Ketiga kekuasaan (*empowerment*). Kelemahan atau ketidakberdayaan merupakan kondisi manusiawi yang fatal, terutama dalam konsep politis. *Empowerment* berarti pemberian kesempatan kepada masyarakat untuk secara bebas memilih berbagai alternatif sesuai dengan tingkat kesadaran, kemampuan, dan keinginan mereka, dan memberi mereka kesempatan untuk belajar, baik dari keberhasilan maupun dari kegagalan mereka dalam memberi respon terhadap perubahan.

Keempat ketahanan atau kemandirian. Implikasi ini mengandung arti luas, karena faktor-faktor pembangunan (sumber daya itu terbatas) maka sumber-sumber yang ada haruslah dapat dikelola sedemikian rupa sehingga pada suatu saat masyarakat yang bersangkutan mampu berkembang secara mandiri dan sanggup merebut kesuksesan. Kelima, kesalingtergantungan. Hubungan ini tidak luput dari adanya konflik kepentingan, namun diharapkan ada kedudukan yang sama (egaliter) diantara pihak-pihak yang terlibat.

Peternak sapi perah di pedesaan sudah seharusnya memiliki mentalitas manusia pembangunan dalam peranannya sebagai juru tani sekaligus sebagai manajer dalam

usaha tani yang dikelolanya, karena segala kegiatan produksi ternak bergantung kepada kualitas pribadi peternak berupa pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran membangun dalam jiwa peternak. Kesadaran membangun akan tumbuh bila peternak memiliki mentalitas manusia pembangunan yang menyangkut tata nilai, perilaku, dan orientasi harapan sebagai fungsi motivasi berprestasi yang memberikan dorongan kuat pada diri peternak dalam pengembangan usaha ternak. Tanpa adanya pendorong yang menjadi motor penggerak untuk bekerja secara produktif dan disiplin dalam mengelola ternak sapi perah, maka keberhasilan sulit tercapai.

Pembangunan peternakan (sebagai bagian dari pertanian) maka pada hakekatnya berusaha mentransformasikan sistem peternakan tradisional menjadi sistem peternakan modern yang maju (Mosher,1969). Bagi Negara-negara Agraris umumnya pembangunan peternakan dianggap merupakan tahap strategis dalam rangka menuju proses industrialisasi, oleh karena :

- (1) meningkatnya produktivitas subsektor peternakan akan menciptakan pasar yang makin luas bagi produk-produk industri dan memberi dukungan makin kuat terutama bagi industri-industri yang menggunakan hasil peternakan sebagai bahan bakunya.
- (2) tersedianya barang-barang kebutuhan pokok penduduk dalam jumlah yang cukup dan dengan harga yang relatif murah, memberi peluang bagi sektor industri untuk menekan biaya produksi terutama melalui komponen upah tenaga kerja, sehingga dapat mendorong beroperasinya sektor industri yang memiliki daya saing cukup kuat.
- (3) pembangunan subsektor peternakan yang berhasil meningkatkan pendapatan penduduk desa, dapat menciptakan rangsangan bagi perluasan akumulasi kapital yang bila diperlukan dapat digunakan untuk tujuan produktif.

Untuk mentransformasikan sistem peternakan tersebut di atas, maka setiap strategi pembangunan peternakan sekurang-kurangnya mencakup dua dimensi prima, yaitu dimensi teknis-ekonomi dan dimensi sosio-kultural yang berintikan proses pentransformasian sikap-mental, nilai-nilai, dan pola interpretasi petani-peternak ke arah usaha yang makin dinamis. Kedua dimensi tersebut saling terkait dan memiliki logika tersendiri sehubungan dengan elemen-elemen yang mendukungnya.

Proses transformasi peternakan dapat diwujudkan bila terjadi perubahan dan perkembangan yang serasi antara dimensi teknis-ekonomi dan dimensi sosio-kultural masyarakat peternak. Proses inovasi teknologi baru akan terjadi bila dalam batas-batas

tertentu telah timbul minat dan kesadaran dari sebagian atau seluruh anggota masyarakat terhadap manfaat suatu teknologi (Rogers & Shoemaker, 1987).

Oleh sebab itu strategi pembangunan peternakan yang berhasil selain diarahkan untuk memperluas cakupan penyempurnaan teknologi intensifikasi, juga yang memberi perhatian sama besar terhadap usaha untuk meningkatkan kemampuan, sikap mental, dan responsitas petani-peternak, sehingga semakin banyak pula petani-peternak yang dapat dilibatkan dan menjalani proses perubahan.

Dapat dikonsepsikan bahwa tingkat kesesuaian pola pembinaan dan pendekatan kepada peternak secara kuantitas dapat dilihat dari seberapa besar kemampuan pola pembinaan dan pendekatan itu untuk memotivasi dan merangsang peternak secara lebih aktif meningkatkan partisipasinya. Secara kualitas ditunjukkan oleh kemampuan mereka dalam menyerap unsur-unsur normatif dan substansi dari suatu program (termasuk intensifikasi peternakan sapi perah melalui koperasi yang dikenal dengan "sapta usaha ternak sapi perah yang dilaksanakan oleh peternak anggota koperasi).

Pentingnya peranan koperasi persusuan (KUD Sapi Perah) dalam pengembangan peternakan sapi perah yaitu dalam mengatasi kesulitan modal. Pengadaan sarana sebagai modal yang diperlukan peternak dapat diatasi dengan fasilitas kredit dari koperasi. Di samping keterbatasan modal, peternakpun memiliki kendala keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, serta lahan yang sempit. Hal ini oleh koperasi dapat diatasi dengan diadakannya program penyuluhan dan pembinaan bagi peternak baik dari segi teknis maupun non-teknis, serta melalui kerjasama dengan Perhutani untuk menanam rumput di lereng-lereng gunung disela-sela pohon keras.

II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Peranan Kelembagaan Kelompok dan Koperasi

Menurut Wharton (1969) dalam Sinaulan (1992), tidak mudahnya petani (peternak) menerima teknologi baru, karena teknologi tersebut dianggap riskan. Hal ini dapat dipahami karena teknologi baru bagi petani dianggap sebagai sesuatu yang mengandung resiko, kalau gagal akan berdampak negatif bagi petani dan keluarganya. Lebih-lebih apabila dihubungkan dengan kenyataan, sebagian besar petani di Jawa berlahan sempit.

Bagi petani-peternak, jaringan komunikasi yang mampu menggerakkan mereka untuk melakukan adopsi teknologi baru adalah kelompok tani-ternak. Melalui wadah ini peternak dibimbing dan diarahkan berperilaku sesuai dengan tuntutan perekonomian dinamis (Soewardi, 1972).

Dalam kelompok, petani-peternak dapat memperoleh informasi terutama informasi teknologi. Hal ini sesuai pendapat Adjid (dalam Satpel Bimas, 1980), bahwa di dalam kelompok tani terdapat proses transformasi, yaitu mengolah informasi baru dari PPL menjadi informasi praktis, spesifik, sesuai kondisi masyarakat setempat. Selanjutnya dinyatakan pula, PPL sebagai penyuluh merupakan titik bola proses adopsi inovasi, mengolah dan menyampaikan informasi teknologi baru melalui pengembangan dan pembinaan kegiatan kelompok tani ternak.

Petani-peternak sebagai perorangan, memiliki perbedaan satu sama lain. Dalam hal caranya mengadopsi teknologi baru atau metode-metode baru, Mosher (1966) menggolongkan dua kategori petani. Pertama, kelompok petani yang masih mempertahankan metode-metode yang telah dipraktekkan orang tuanya, dan kadang-kadang meniru sesuatu yang baru dari tetangganya. Dalam sosiologi Barat disebut "peasant" (*subsistence farmers*) (Soetrisno, 2002). Kedua, kelompok petani yang secara aktif mencari metode-metode baru, pengetahuan mereka banyak bertambah dari tahun ke tahun dan mereka mengharapkan masa depan yang jauh lebih baik, yang menurut Soetrisno (2002) disebut *farmers*.

Kedua kelompok petani tersebut selanjutnya memperlihatkan perkembangan usaha yang berbeda. Di satu sisi mereka termasuk peternak skala kecil (pemilikan ternak paling banyak 4 ekor) dan di sisi lain merupakan peternak skala besar (pemilikan ternak di atas 7 ekor).

Kegiatan usaha koperasi dalam rangka melayani anggotanya meliputi kegiatan : pengadaan sarana produksi (konsentrat, obat-obatan ternak, pelayanan kesehatan dan inseminasi buatan), kegiatan penyuluhan yang bertujuan untuk mencapai "*better farming*", "*better business*", "*better living*", "*better community*", dan "*better environment*", dan kegiatan pemasaran hasil produksi ke Industri Pengolahan Susu (IPS). Hasil susu peternak terlebih dahulu dilakukan pengujian seperti kadar lemak di atas 3,5 %, total solid 11,3 %, solid non fat 7,8 % dan BJ sekitar 1,027. Apabila kualitas susu yang dihasilkan peternak tidak mampu memenuhi standar tersebut, dikenakan penalty (pengurangan harga), dan jika melebihi standar mendapat bonus.

Dengan demikian, baik pihak koperasi maupun anggota perlu bersama-sama untuk menggerakkan penerapan "sapta usaha ternak sapi perah" seperti pembibitan dan seleksi; pemberian pakan yang sesuai kebutuhan untuk produksi dan hidup basal ternak; pengendalian penyakit, pemeliharaan ternak, perkandangan, penanganan pasca panen,

dan pemasaran (AAK,1993). Upaya pembibitan dilakukan dengan inseminasi buatan (kualitas semen yang fertil), melakukan pencatatan (recording) baik dari aspek reproduksi maupun produksi susu. Dalam hal pakan, keterbatasan lahan milik peternak perlu dicari alternatif terbaik agar ketersediaannya ada sepanjang waktu. Di antaranya dengan cara pembuatan silage, hay atau teknik pengkubusan rumput yang sebaiknya dibuat oleh pihak koperasi dan dijual kepada para peternak seperti halnya konsentrat.

Pengendalian penyakit, terutama “mastitis” yang dapat menurunkan produksi susu perlu menjadi perhatian peternak terutama pada saat pemerahan. Kandang juga harus senantiasa bersih dari kotoran terutama pada saat pemerahan, karena susu mudah terkontaminasi oleh mikroorganisma. Perlu ada *drainage* yang baik yang dapat menyalurkan kotoran sapi ke kebun rumput atau kolam penampungan limbah untuk selanjutnya diolah untuk dijadikan biogas atau pupuk kandang. Dusahakan jangan mengganggu tetangga (lingkungan) terutama mereka yang bukan peternak sapi perah (disalurkan dengan pipa paralon besar ke kebun rumput atau kolam penampungan).

Fungsi kelompok sebagai wakil dari koperasi terutama memudahkan dalam penyediaan sarana produksi, kegiatan pembinaan dan penyuluhan kepada para peternak serta dalam penampungan air susu. Melalui ketua kelompok arus informasi dari koperasi ke peternak dan sebaliknya aspirasi peternak ke koperasi disampaikan oleh ketua kelompok, sehingga ia perlu memiliki jiwa kepemimpinan (Mardikanto, 1993).

2.2. Memberdayakan Peternak Melalui Pengembangan Koperasi Agribisnis Peternakan

Dilihat dari pengusahaan, kegiatan ekonomi berbasis peternakan diselenggarakan oleh dua golongan yaitu peternak rakyat dan perusahaan peternakan. Kemudian, dilihat dari tingkat komersialisasinya, usaha peternakan dapat juga dikelompokkan menjadi empat pola usaha, yaitu ; (1) usaha sampingan; (2) cabang usaha; (3) usaha pokok; dan (4) industri peternakan. Berapa besar pangsa masing-masing pola usaha tersebut belum pernah diperoleh secara empiris. Namun secara spekulatif dapat disebutkan berdasarkan jenis ternak. Usaha ayam buras, kerbau, domba dan kambing masih terkonsentrasii pada pola usaha sambilan dan cabang usaha. Pengusahaan ternak ini umumnya terintegrasi dengan kegiatan usahatani di pedesaan (Saragih, 2001).

Usaha sapi potong, dewasa ini sudah terpolarisasi. Disatu sisi berada pada pola usaha sambilan-cabang usaha yang dikelola peternak rakyat, namun di sisi lain juga telah

berkembang industri peternakan sapi potong yang dikelola oleh pengusaha. Usaha ayam ras pedaging dan petelur, dewasa ini telah berkembang sebagai usaha pokok sampai industri peternakan. Usaha ayam ras yang dikelola oleh perusahaan peternakan telah menjadi suatu industri peternakan yang terintegrasi secara vertikal. Artinya pembibitan ayam ras, industri pakan, budidaya, industri pemotongan ayam, bahkan sampai industri layanan makanan berada atau dimiliki oleh satu grup perusahaan.

Satu-satunya kegiatan peternakan dengan pola industri peternakan yang dikuasai oleh peternak bersama koperasinya adalah agribisnis sapi perah yang tergabung dalam Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI). Agribisnis sapi perah berhasil mengembangkan organisasi bisnis secara dini, sehingga sampai saat ini agribisnis susu segar mulai dari hulu sampai hilir dikuasai oleh peternak sapi perah melalui koperasinya (KPS/KUD) sebagai koperasi primer dan GKSI sebagai koperasi sekunder.

Namun demikian, para peternak beserta koperasinya tidak luput dari berbagai persoalan. Lepas dari beban PPN untuk komoditas susu, retribusi daerah masih ada, "proteksi terhadap komoditas susu dicabut". Akibatnya pihak koperasi beserta peternaknya perlu bekerja keras memenuhi standar IPS, serta perlu dicari alternatif pemasaran sendiri dengan produk olahan yang disukai konsumen. Ini merupakan suatu tantangan yang besar, namun jika berhasil meraih kepercayaan konsumen menyediakan produk yang berkualitas, beragam dan harganya lebih murah, koperasi sapi perah benar-benar akan menjadi "koperasi agribisnis".

Peluang untuk mengembangkan sapi perah ini masih terbuka bila dilihat dari segi tingkat pemilikan yang masih rendah (rata-rata 3,2 Unit ternak) dengan produktivitas sapi perah hanya 10-12 liter/ekor/hari, masih jauh bila dibandingkan dengan produktivitas ternak di negara maju rata-rata mencapai 25-30 liter/ekor/hari. Disamping itu, dilihat dari sisi permintaan, tingkat konsumsi susu masyarakat Indonesia baru mencapai 5,79 kg/kapita/tahun (data 2001) (Ditjen Bina Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian).

Tingkat pencapaian ini masih jauh dari standar gizi yang ditentukan yaitu 7,2 kg/kapita/tahun. Di sisi pemasaran, sebagian besar hasil produksi dalam negeri (90%) dipasarkan kepada Industri Pengolahan Susu (IPS) dan sisanya diolah oleh Koperasi atau dikonsumsi langsung. Untuk mensuplai kebutuhan susu nasional sekitar 1.167.561 ton/tahun, sekitar 59 % atau 687.914 ton /tahun masih impor dari luar negeri dalam bentuk bahan baku maupun bahan jadi seperti susu, mentega, yoghurt, whey, dan keju, namun ekspor juga dilakukan ke beberapa negara.

Produksi susu sapi perah dalam negeri (SSDN) pada lima tahun terakhir (1998-2002) mengalami peningkatan sebesar 24 % dari 375.352 ton (1998) menjadi 493.375 ton (2002). Adapun Propinsi Jawa Timur dan Propinsi Jawa Barat merupakan dua propinsi terbesar penghasil susu.

Proses pemberdayaan (*empowerment*) adalah suatu kondisi yang dapat menumbuhkan kemandirian petani-peternak melalui pemberian kekuatan atau daya. Menurut Bryant dan White (1982), pemberdayaan adalah pemberian kesempatan untuk secara bebas memilih berbagai alternatif dan mengambil keputusan sesuai dengan tingkat kesadaran, kemampuan, dan keinginan. Petani juga diberi kesempatan untuk belajar dari keberhasilan dan kegagalan dalam memberikan respon terhadap perubahan sehingga mampu mengendalikan masa depannya.

Scott dan Jaffe (1994) mencirikan pemberdayaan petani-peternak sebagai upaya : (a) meningkatkan kepuasan kerja; (b) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan; (c) memberikan kebebasan berkreasi serta mengembangkan hal-hal baru; (d) pengawasan dilakukan melalui berbagai keputusan bersama; (e) pemberian tugas lengkap tidak parsial; (f) berorientasi pada kepuasan orang yang dilayani; dan (g) memenuhi kebutuhan pasar. Sedangkan Ndraha (1987), memberikan ciri pemberdayaan petani sebagai berikut : (a) meningkatkan kemampuan; (b) mendorong tumbuhnya kebersamaan; (c) kebebasan memilih dan memutuskan; (d) membangkitkan kemandirian; dan (e) mengurangi ketergantungan serta menciptakan hubungan yang saling menguntungkan.

Mochtar (1993) dalam Warya (2005) mengemukakan bahwa bentuk dan cara pemberdayaan sangat beraneka ragam, mengacu pada konsep-konsep pemberdayaan petani ke arah kemandirian dan ketangguhannya dalam berusahatani. Kondisi tersebut dapat ditumbuhkan melalui pendidikan/penyuluhan dalam membentuk perubahan perilaku, yakni meningkatkan kemampuan petani untuk dapat menentukan sendiri pilihannya, dan memberikan respons yang tepat terhadap berbagai perubahan sehingga mampu mengendalikan masa depannya dan mendorong untuk lebih mandiri. Pemberdayaan petani-peternak ini penting karena dalam proses pembangunan pertanian, petani merupakan sumberdaya pembangunan yang berperan sebagai pelaku utama dalam mengembangkan usahatani.

Menurut Downey dan Erickson (1987) bahwa prinsip dasar dan unik yang melandasi koperasi menuntut bahwa koperasi harus dimiliki dan dikendalikan oleh orang-

orang yang mengendalikan bisnis dengannya. Koperasi wajib mempertahankan orientasi pelayanan bagi para anggotanya.

Untuk dapat melaksanakan pemberdayaan kepada peternak, pihak koperasi melalui pengurus terutama ketua dan manajer koperasi serta penyuluh peternakannya sudah seharusnya berorientasi pada kepentingan peternak. Mereka memiliki pengetahuan yang luas tentang manajemen usaha ternak sapi perah, membina dan menggerakkan peternak serta mampu memperluas pemasaran susu, selain pada IPS. Diantara koperasi yang sudah memasarkan produknya sendiri adalah KPBS, KPSBU, KUD Sarwa Mukti untuk Wilayah Bandung. Koperasi Susu Bandung Utara (KPSBU), Koperasi Peternak Garut Selatan dan Koperasi Serba Usaha Tandangsari merupakan profil koperasi susu yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Ternyata koperasi yang mengalami kemajuan adalah koperasi yang berorientasi pada kebutuhan anggota dan menyediakan pelayanan, penyuluhan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota, apalagi pasar (IPS) sangat menuntut susu yang berkualitas tinggi.

2.3. Mengefektifkan Penyuluhan Sistem Agribisnis

Sejak dilancarkannya program-program penyuluhan dengan pendekatan sistem BIMAS (1963/1964), sistem LAKU (1976), sistem INSUS (1979) dan sistem SUPRAINSUS (1986), melalui inovasi teknologi Sapta Usaha Pertanian secara lengkap, serta dibangunnya prasarana transportasi, kemajuan teknologi, berkembangnya pasar hasil usahatani, profil petani Indonesia telah berubah secara positif, yakni lebih meningkat tingkat pendidikannya, lebih mengenal kemajuan, kebutuhan dan harapan-harapannya lebih baik, dan telah mampu berkomunikasi secara impersonal.

Jarmie (1994), menandakan bahwa perilaku petani telah berubah menjadi petani komersial, yakni petani yang merencanakan usahatani dan berani mengambil resiko dalam menerima dan menetapkan ide perbaikan usahatani dengan berorientasi kepada kebutuhan pasar. Namun demikian, perubahan perilaku yang positif itu belum diikuti oleh perubahan sikap rasional sebagai pengusaha usahatani yang mandiri dan tangguh. Kesejahteraan petani juga belum meningkat, padahal salah satu tujuan pembangunan pertanian adalah untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani. Hal ini disebabkan karena paradigma petani yang memandang bahwa usahatani adalah usaha produksi, yakni petani bertugas hanya untuk memproduksi hasil pertanian sebanyak-

banyaknya. Pasar, pemasaran, dan pengolahan hasil seolah-olah bukan menjadi bagian penting untuk diperhatikan petani-peternak.

Konsep perusahaan dan sistem agribisnis dimunculkan untuk merubah paradigma petani-peternak bahwa mereka bukan hanya sebagai petani-peternak atau buruh taniternak atau pengusaha tani tetapi juga sebagai “manajer” atau pengelola perusahaan agribisnis yang berkedudukan setara dengan perusahaan agribisnis lainnya yang berada di subsistem hulu dan subsistem hilir.

Menurut Suparta (2001), perilaku agribisnis dapat diukur dari : (1) aspek perilaku teknis produksi, yakni unsur panca usaha pertanian dan peternakan; (2) aspek perilaku manajemen agribisnis, yakni : perencanaan agribisnis, pemanfaatan sumber daya agribisnis, meningkatkan efisiensi, meningkatkan produktivitas, senantiasa memperbaiki mutu hasil, melakukan perekayasa teknis produksi, melakukan fungsi kelembagaan agribisnis, dan selalu mengutamakan ketepatan dan kecepatan pelayanan; (3) aspek perilaku hubungan sistem agribisnis, yakni melakukan hubungan kebersamaan dan saling ketergantungan dengan perusahaan agribisnis lainnya, melakukan kerja sama secara harmonis, dan aktif melakukan komunikasi informasi agribisnis. Keberhasilan usaha peternakan tidak bisa ditentukan oleh peternak sendirian, tetapi merupakan hasil sinergi antara peternak (perusahaan usahaternak dengan perusahaan yang menghasilkan sarana produksi peternakan dan perusahaan yang akan mengolah atau memasarkan hasilnya serta komponen penunjang agribisnis. Oleh karenanya harus ada kesamaan sikap dan perilaku serta etika bisnis di antara pengusaha para pelaku sistem agribisnis lainnya tentang hakekat sistem agribisnis, yakni membangun sikap mental dan budaya industri pada masyarakat pertanian.

Suatu kesalahan yang ada selama ini adalah : (a) tindakan penyuluh yang selalu berfokus kepada upaya untuk memperbaiki kemampuan teknis produksi petani, padahal yang terpenting adalah meningkatkan kemampuan manajemen agribisnis dan manajemen hubungan sistem agribisnisnya; (2) para penyuluh kita telah terjebak di dalam lingkaran sistem kerja yang keliru, memandang peningkatan produksi sebagai tujuan akhir; (3) disadari atau tidak para pejabat pertanian kita telah membentuk opini masyarakat bahwa tingkat produksi dan produktivitas merupakan ukuran keberhasilan pembangunan pertanian; dan (4) para pejabat pertanian memandang bahwa perusahaan agribisnis yang berada di hulu dan hilir sebagai pengusaha yang sudah professional dan memahami

sistem agribisnis, padahal mereka belum mampu memahami maupun melakukan konsep sistem agribisnis secara baik.

Jika keberhasilan agribisnis tidak bisa dilakukan oleh peteni-peternak saja, maka komponen perusahaan agribisnis lainnya harus menjadi fokus perhatian yang tidak kalah pentingnya dengan peternak itu sendiri. Oleh karena itu, setiap kebijakan pemerintah di bidang pembangunan pertanian haruslah menyentuh semua komponen pelaku sistem agribisnis, mengkoordinasikan semua pelaku sistem agribisnis untuk memberdayakan agribisnis. Kebijakan dan tindakan itu harus dilakukan secara terus menerus hingga menjadi budaya bagi masyarakat agribisnis Indonesia.

Menurut Soekanto (1990), kebudayaan diartikan sebagai garis-garis pokok tentang perilaku yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang seharusnya dilakukan. Pertanian “berbudaya industri” adalah pengelolaan kegiatan pertanian secara industri, yakni membuat kebudayaan industri menjadi kebudayaan milik pertanian, yang secara fundamental berarti membangun sikap mental dan budaya masyarakat pertanian sebagaimana sikap mental dan budaya yang hidup dalam masyarakat industri (Solahuddin, 1999). Kondisi yang berlawanan dengan budaya industri adalah “budaya agraris” yang dicirikan oleh sifat komunal, diikat oleh kesadaran kolektif, terdapat ikatan emosional, hubungan dan orientasi primordial, keterkaitan dengan alam tinggi, dan teknologi masih sederhana.

Ciri perilaku agribisnis yang diharapkan terbentuk adalah : (1) tekun, ulet, kerja keras, hemat, cermat, disiplin, dan menghargai waktu; (2) mampu merencanakan dan mengelola usaha; (3) selalu memegang teguh azas efisiensi dan produktivitas; (4) menggunakan teknologi terutama teknologi tepat guna dan akrab lingkungan; (5) mempunyai motivasi yang kuat untuk berhasil; (6) berorientasi kepada kualitas produk dan permintaan pasar; (7) berorientasi kepada nilai tambah; (8) mampu mengendalikan dan memanfaatkan alam; (9) tanggap terhadap inovasi; (10) berani menghadapi resiko usaha; (11) melakukan agribisnis yang terintegrasi maupun quasi integrasi vertikal; (12) perekayasa harus menggantikan ketergantungan pada alam sehingga produk yang dihasilkan senantiasa memenuhi persyaratan yang diminta pasar; dan (13) profesional serta mandiri dalam menentukan keputusan. Apabila ciri yang menjadi prinsip industri itu sudah dipahami, dihayati dan dilakukan dalam kehidupan sehari-hari oleh komunitas para pelaku sistem agribisnis, maka perilaku agribisnis dikatakan sudah menjadi “budaya industri”.

III

KESIMPULAN DAN SARAN

3.1. Kesimpulan

1. Mengingat peternak rakyat kita umumnya serba kecil-lemah, maka secara individu tidak akan mampu merebut nilai tambah tersebut. Oleh sebab itu perlu ada suatu lembaga/organisasi bisnis peternak berupa koperasi agribisnis yang dikelola oleh orang-orang professional.
2. Dengan adanya koperasi agribisnis peternakan milik peternak rakyat (seperti koperasi peternakan sapi perah) maka koperasi ini akan mengembangkan unit-unit usaha pada agribisnis hulu (misalnya industri pakan ternak) dan unit-unit usaha pada agribisnis hilir (seperti perdagangan komoditas susu). Bila kondisi demikian dapat terjadi maka nilai tambah yang ada pada agribisnis hulu dan hilir akan dapat direbut oleh peternak rakyat melalui koperasinya

3. Penyuluhan sistem agribisnis tidak hanya dilakukan terhadap petani-peternak saja, tetapi juga kepada para pelaku perusahaan agribisnis lainnya serta lembaga tertentu yang berada di subsistem penunjang. Penyuluhan sistem agribisnis juga memerlukan perubahan perilaku penyuluh, menjadi penyuluh sistem agribisnis yang professional. Penyuluh akan semakin efektif apabila secara sungguh-sungguh mampu menghayati materi penyuluhan sistem agribisnis, dan makin berkemampuan tinggi dalam menerapkan keanekaragaman metode penyuluhan dan media komunikasi kepada sasaran penyuluhan secara tepat dan bijak. .

3.2. Saran

1. Dalam melaksanakan pemberdayaan peternak melalui pengembangan koperasi agribisnis, maka pihak pengurus (ketua) dan manajer koperasi, serta penyuluh yang membantu peternak di koperasi harus benar-benar orang professional dan memahami hakekat sistem manajemen agribisnis.
2. Diperlukan kebijakan pemerintah yang dapat menengahi posisi industri hulu, tengah dan hilir agar semua diuntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. AAK, 1993, Beternak Sapi Perah, Kanisius, Jakarta.
2. Bryant, C dan Louise G White, 1982. Managing Development In The third World, Westview Press, Boulder Colorado.
3. Ditjen Bina Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian, Deptan, 2004, Kebijakan Proteksi dan Promosi Sektor Pertanian, Penerbit Grasindo, Jakarta
4. Downey, W. David dan Steven P. Erickson. 1987. Manajemen Agribisnis (terj.). Penerbit Erlangga.Jakarta.
5. Jarmie, M. Y., 1994, Sistem Penyuluhan Pembangunan Pertanian Indonesia, Disertasi, Program Pascasarjana, IPB, Bogor.
6. Loekman Soetrisno, 2002, Paradigma baru Pembangunan Pertanian : Sebuah Tinjauan Sosiologis, Kanisius, Yogyakarta.
7. Mardikanto, T., 1993, Penyuluhan Pembangunan Pertanian, Sebelas Maret University Press, Surakarta.
8. Mosher, A.T., 1969, Menciptakan Struktur Pedesaan Progresif, Penerbit Yasaguna, Jakarta.
9. Rogers, Everett, M., dan F. Floyd Shoemaker, 1971, Communication Of Innovations. The Free Press. New York.

10. Slamet, Margono, 2003, Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Pedesaan, Dalam Bacaan Terpilih Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan, Penyunting Ida Yustina dan Adjat Sudradjat, IPB Press, Bogor.
11. Saragih, B., 2001, Kumpulan Pemikiran Agribisnis : Paradigma Baru Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, PT Loji Grafika Griya Sarana, Bogor.
12. Scott. Cynthia D., dan Dennis, T. Jaffe, 1994. Empowerment Buliding a Committed Workforce. Kogan Page Ltd. Pentoville Road London.
13. Soekanto, S., 1990, Pengantar Sosiologi, PT Raja Prafindo Persada, Jakarta.
14. Soewardi, Herman, 1972, Respon Masyarakat Desa Terhadap Modernisasi Produksi Pertanian Terutama Padi, Disertasi, Program Pascasarjana, UNPAD, Bandung
15. Suparta, N., 2001, Perilaku Agribisnis dan Kebutuhan Penyuluhan Peternak Ayam Ras Pedaging, Disertasi, Program Pascasarjana IPB, Bogor.
16. _____, 2003, Mengefektifkan Penyuluhan Sistem Agribisnis, Dalam Bacaan Terpilih Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan, Penyunting Ida Yustina dan Adjat Sudradjat, IPB Press, Bogor.
17. Taliziduhu Ndara, 1990 Pembangunan Masyarakat : Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas, Penerbit Rineka Cipta, Bandung.
18. Warya, Adang, 2005. Peranan Penyuluh Pertanian Sebagai Pendidik Petani Dalam Mengembangkan Dinamika Usahatani Di Propinsi banten, Disertasi, Program Pasacasarjana UNPAD, Bandung.

I

Pendahuluan

Salah satu kemajuan yang dapat kita catat sebagai hasil pembangunan ekonomi selama enam Pelita adalah berubahnya wajah kegiatan ekonomi yang berbasis sumber daya hayati. Bila pada awal Orde Baru kegiatan ekonomi berbasis sumberdaya hayati praktis hanya dalam bentuk pertanian primer (on farm agribusiness), dewasa ini sedang terjadi industrialisasi yang ditandai oleh cirri-ciri sebagai berikut :

Pertama, berubahnya orientasi kegiatan ekonomi dan orientasi peningkatan produksi kepada orientasi pasar. Kedua, berkembangnya kegiatan ekonomi yang menghasilkan dan memperdagangkan sarana produksi pertanian primer serta kegiatan ekonomi yang mengolah hasil pertanian primer dan perdagangannya (of-farm agribusiness), baik di pasar domestic maupun pasar internasional. Ketiga, semakin kuatnya keterkaitan antara kegiatan produksi dan perdagangan sarana produksi pertanian primer dengan usahatani,

antara pertanian primer dengan kegiatan pengolahan hasil pertanian primer dan perdagangannya serta keterkaitannya dengan konsumen. Keempat, motor penggerak (prime mover) kegiatan ekonomi berbasis sumberdaya hayati sedang mengalami proses perubahan. Bila di masa lalu kegiatan pertanian primer menentukan kegiatan industri pengolahan, maka dewasa ini kegiatan industri hasillah yang menentukan kegiatan pertanian primer dan selanjutnya menentukan kegiatan sarana produksi.

Berlangsungnya proses industrialisasi tersebut telah merubah kegiatan ekonomi berbasis sumber daya hayati, dari sekedar bentuk pertanian primer menjadi suatu sector ekonomi modern dan besar (mega sector) yang kita namakan sebagai sector agribisnis yang mencakup empat hal yaitu : subsistem agribisnis hulu, yaitu kegiatan ekonomi yang menghasilkan dan memperdagangkan sarana produksi pertanian primer (seperti industri pupuk, obat-obatan, bibit, alat dan mesin pertanian); subsistem usahatani; subsistem agribisnis hilir (kegiatan ekonomi yang mengolah hasil pertanian primer menjadi produk olahan beserta kegiatan perdagangannya; dan subsistem jasa layanan pendukung seperti lembaga keuangan, pembiayaan, transportasi, penyuluhan dan layanan informasi agribisnis, penelitian dan pengembangan, kebijakan pemerintah, asuransi agribisnis dan lain-lain.

Perubahan paradigma pembangunan pertanian tersebut membawa implikasi pada perlunya perubahan kepribadian dan motivasi petani dan orang-orang yang berkecimpung dalam lembaga pertanian seperti penyuluh, pengurus dan manajer koperasi serta pelaku lainnya kearah pola pemikiran, sikap dan perilaku agribisnis Saragih, 2001).

II. Teori Motivasi

Adapun beberapa teori motivasi yang dapat dijadikan dorongan masyarakat (petani) agar menjadi masyarakat (petani) maju adalah :

1. Teori Kebutuhan Maslow, terusun secara hierarkis sbb :

- a. Kebutuhan Fisiologis/ material : kebutuhan akan pangan, sandang, papan,
- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan : kebebasan dari ancaman kejadian dan lingkungan.
- c. Kebutuhan akan rasa memiliki (belongingness needs)
- d. Kebutuhan akan harga diri (esteem needs)
- e. Kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization)

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri) (Gibson, 1989; Indrawijaya, 1989 ; Kreitner dan Kinichi, 1999). Petani akan lebih maju lagi apabila kebutuhan dalam dirinya tidak sekedar memenuhi kebutuhan dasar tetapi perlu sampai pada aktualisasi diri, dimana dia akan merasa bangga dengan profesi dan prestasi yang diraihinya.

2. Teori ERG Aldefler

Aldefler setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, akan tetapi hierarki kebutuhannya hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan, yaitu :

- a. Eksistensi : ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh factor-faktor seperti : makanan, upah, kondisi kerja.
- b. Keterkaitan : ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. Pertumbuhan : ini adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

Penjelasan Aldefler tentang kebutuhan berbeda dengan Maslow dalam beberapa hal : Pertama, Aldefler mengajukan suatu kebutuhan tiga hierarki : kebutuhan eksisistensi sama dengan kategori Maslow yaitu fisiologis dan keselamatan; kebutuhan akan keterkaitan sama dengan kategori kebutuhan akan rasa memiliki social, dan cinta, dan kebutuhan akan pertumbuhan sama dengan kategori harga diri dan perwujudan diri.

Kedua, teori ERG dan hierarki kebutuhan Maslow berbeda dalam cara bagaimana orang melangkah melalui rangkaian kebutuhan. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi adalah kebutuhan utama, dan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya tidak akan tergerak apabila kebutuhan utama belum dipenuhi secara wajar. Jadi, seseorang maju ke atas hierarki, segera setelah terpenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah. Sebaliknya teori ERG Aldefler mengemukakan bahwa sebagai tambahan terhadap proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan akan keterkaitan akan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi utama yang menyebabkan individu tersebut mengarahkan upayanya menuju pemenuhan kategori yang lebih rendah.

3. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Mc Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga kebutuhan yang diajukan adalah ; (a) kebutuhan berprestasi (need for achievement); (b) kebutuhan berafiliasi dan (c) kebutuhan berkuasa.

Teori Mc Clelland ini tidak bersifat hierarkis dan dapat melecut semangat membangun dari masyarakat barat. Menurut Herman Soewardi (2001), teori Mc Clelland ini dapat dijadikan sebagai Grand Theory, mengingat keberluakuannya cukup luas dan dapat dijadikan sebagai pendorong tercapainya manusia Indonesia yang berperilaku produktif dan berprestasi.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua factor tentang motivasi. Faktor pertama disebut factor lingkungan (hygiene factors) dan factor kedua pekerjaan itu sendiri (motivator). Faktor lingkungan adalah keseluruhan factor yang kalau ada akan menyebabkan ketidakpuasan, tetapi sebaliknya kalau factor tersebut tidak ada maka ketidakadaan itu tidak menimbulkan kepuasan kerja. Faktor lingkungan ini tidak memberikan motivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor ini tidak meningkatkan prestasi kerja seseorang, tetapi dapat menurunkan prestasi kerja. Oleh sebab itu factor ini sering disebut factor pemeliharaan. Kedalam factor ini termasuk factor kebijaksanaan, supervisi, hubungan dengan atasan dan rekan sekerja serta lingkungan pekerjaan. Faktor lainnya yaitu pekerjaan itu sendiri. Faktor ini tidak menimbulkan ketidakpuasan bila ia tidak ada tetapi kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan juga dapat meningkatkan prestasi para pegawai. Kedalam factor ini termasuk pekerjaan itu sendiri , rekognisi, pengembangan, kemungkinan peningkatan dan prestasi (Indrawijaya, 1989)

5. Teori Pertukaran

Teori ini berasal dari konsep Barnard dan Simon yang dalam literature ilmu administrasi dan manajemen disebut model keseimbangan organisasional. Menurut teori ini, dalam setiap organisasi selalu terjadi proses tukar menukar atau jual beli antara organisasi (pimpinan organisasi) dengan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Dalam

proses tukar menukar ini, setiap orang memberikan atau menyumbangkan pengetahuannya kepada organisasi yang dia masuki. Sebaliknya organisasi memberikan imbalan atau menukarnya dengan gaji/ upah dan bentuk imbalan lainnya. Terdapat hubungan langsung antara besarnya sumbangan (pengetahuan dan keterampilan) seseorang dengan penghasilan (imbalan) yang diberikannya.

6. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam organisasi kalau ia berkeyakinan kalau dari prestasinya itu dapat menghasilkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya tidak akan dihargai lebih tinggi, tidak akan berusaha meningkatkan prestasinya.

Untuk dapat memperjelas teori ini diperlukan uraian lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan : (1) hasil tingkat pertama yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tingkat prestasi, produktivitas, dan disiplin kerja; (2) hasil tingkat kedua yaitu segala sesuatu akibat atau hasil dari hasil tingkat pertama seperti penghasilan, promosi, dukungannya, pujian, penerimaan kelompok atau keuntungan lainnya; (3) valensi yakni segala sesuatu yang berkaitan dengan keinginan seseorang; (4) harapan; (5) dorongan (force); dan (6) kemampuan (ability).

7. Motif Sosiogenis dari W.I. Thomas dan Florian Znaniecki :

- a. Keinginan memperoleh pengalaman baru
- b. Keinginan untuk mendapat respons
- c. Keinginan akan pengakuan
- d. Keinginan akan rasa aman

8. Teori Kebutuhan (Motif Melvin H. Marx)

- a. Kebutuhan Organistik
 - motif ingin tahu (curiosity)
 - motif kompetensi (competence)
 - motif prestasi (achievement)

b. Motif-motif Sosial

- motif kasih sayang (affiliation)
- motif kekuasaan (power)
- motif kebebasan (independence).

Bila kita kaji, dari beberapa teori motivasi di atas, klasifikasi di atas tidak menunjukkan perbedaan yang tegas. Kalau tidak terjadi perulangan dengan istilah lain (seperti motif prestasi dengan motif pemenuhan diri), maka yang terjadi adalah penambahan (Rahmat,). Melvin telah membagi kebutuhan menjadi dua yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi sendiri dan kebutuhan yang harus dilakukan bersama orang lain, namun keduanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara Thomas dan Florian lebih menekankan pada pengakuan seseorang di lingkungan sosialnya.

9. Teori X dan Y dari Douglas McGregor

Teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang-orang ini lebih suka diperintah, dan tidak tertarik akan tanggung jawab, serta menginginkan keamanan atas segalanya. Mengikuti falsafah ini maka kepercayaannya ialah orang-orang itu hendaknya dimotivasi dengan uang, gaji, honorarium, dan diperlakukan dengan sanksi hukuman. Lebih jauh asumsi teori X dari Mc Gregor ini bahwa orang-orang ini pada hakekatnya :

- (a) Tidak menyukai bekerja
- (b) Tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab, dan lebih menyukai diarahkan atau diperintah
- (c) Kemauan yang kecil untuk berkreasi mengatasi masalah-masalah organisasi
- (d) Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja.
- (e) Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun asumsi teori Y adalah ;

- (a) Pekerjaan itu pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang lain. Keduanya bekerja dan bermain merupakan aktivitas-aktivitas fisik dan mental. Sehingga diantara keduanya tidak ada perbedaan, jika semua keadaan sama-sama menyenangkan.
- (b) Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- (c) Kemampuan untuk berkeaktifitas di dalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan.

- (d) Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan social, penghargaan, dan aktualisasi diri, tetapi juga pada tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan.
- (e) Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

Suatu kesan yang diperoleh setelah mempelajari Teori X dan Y adalah bahwa manajer-manajer yang menerima asumsi teori X tentang sifat manusia biasanya mempergunakan pendekatan langsung, pengendalian dan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya. Sementara dalam asumsi teori Y, manajer-manajer akan bersikap membantu, mendukung dan mempermudah orang-orang dalam mengembangkan kreativitas dan tuhas-tugasnya.

10. Teori Dewasa dan Teori Tidak Dewasa dari Chris Argyris

Chris Argyris mengenalkan adanya perbedaan antara sikap dan perilaku ketika ia mengidentifikasi dan membahas pola perilaku A dan B sebagai tambahan untuk teori X dan Y (Thoha, 2003)

Tabel 1. Kontinum Ketidakdewasaan (=X) dan Dewasa (=Y)

Ketidawkdewasaan	Dewasa
- Pasif	- Aktif
- Tergantung	- Merdeka
- Bertindak dalam sedikit cara	- Mampu bertindak dalam banyak cara
- Minat tidak menentu dan dangkal	- Berminat lebih dalam dan kuat
- Perspektif waktu jarak dekat	- Perspektif waktu jarak jauh (masa lalu dan mendatang)
- Posisi berada di bawah orang lain	- Posisi setingkat atas di atas orang lain
- Kekerangan kesadaran dirinya	- Mempunyai kesadaran dan pengendalian diri

III. Dimensi-Dimensi Kepribadian

Kepribadian (personality) didefinisikan sebagai gabungan dari cirri fisik, dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang yang merupakan hasil dari

pengaruh genetic dan lingkungan yang saling berinteraksi. Ciri kepribadian seseorang berkaitan dengan konsep diri yang terdiri dari self esteem, self efficacy, dan self monitoring. Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri, secara keseluruhan. Orang dengan “self esteem” yang tinggi memandang dirinya sebagai seorang yang berharga, mampu dan dapat diterima orang lain. Sebaliknya orang dengan “self esteem” rendah memandang dirinya dengan sangsi.

Self efficacy, didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Self efficacy seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kemampuan kognitif, social, bahasa, dan atau fisik yang rumit. Hubungan antara self efficacy dengan prestasi merupakan suatu siklus, artinya dapat berputar ke arah keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kepercayaan diri yang telah diperkaya oleh pengalaman.

Self monitoring atau pemantauan diri yakni suatu perilaku yang mengamati ekspresifnya dan bagaimana seseorang dapat menyesuaikan dengan situasi yang dihadapinya. Mereka yang memiliki self monitoring yang tinggi memiliki kepekaan terhadap isyarat social dan isyarat antar pribadi dari penampilan yang secara situasional sesuai, namun yang harus dihindari yang bersifat “bunglon”.

Julian Rotter, seorang peneliti kepribadian, mengidentifikasi kepribadian melalui suatu dimensi kepribadian yang disebut dengan “ lokus pengendalian”. Orang yang yakin bahwa dirinya mengendalikan peristiwa atau konsekuensi yang mempengaruhinya dikatakan memiliki lokus pengendalian internal. Mereka memiliki motivasi kerja dan prestasi yang lebih besar serta kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding kelompok eksternal yang cenderung mengaitkan hasil yang diperoleh dengan lingkungan seperti keberuntungan atau nasib.

Dimensi lain yang dapat menerangkan tentang kepribadian seseorang yaitu sikap dan perilaku, yang merupakan pola ekspresi diri dari suatu kepribadian seseorang. Sikap merupakan kecenderungan merespon sesuatu secara konsisiten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu. Ada yang menganggap sikap hanyalah sejenis motif sosiogenesis yang diperoleh melalui proses belajar (Sherif dan Sherif, 1956). Ada yang melihat sikap sebagai kesiapan saraf (neural settings) sebelum memberikan respons (Allport). Dari berbagai definisi kita dapat menyimpulkan beberapa hal. Pertama, sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide,

situasi atau nilai. Kedua, sikap mempunyai daya pendorong atau motivasi. Ketiga, sikap relative lebih menetap. Keempat, sikap mengandung aspek evaluatif. Kelima, sikap timbul dari pengalaman, tidak dibawa sejak lahir

Ahli tentang perilaku, Marthin Fishbain dan Icak Ajen, mengembangkan suatu model tujuan dari perilaku. Menurutnya, keyakinan mengenai hubungan perilaku dan bagaimana seseorang seharusnya bertindak mempengaruhi sikap dan norma subyektif. Tergantung pada relatif pentingnya, sikap dan norma secara bersamaan mendorong perilaku. Hal ini merupakan penentu perkiraan yang paling baik dari suatu perilaku yang nyata.

Ekspresi diri yang lain dari suatu dimensi kepribadian adalah kemampuan dan prestasi. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal dan hal ini berbeda dengan kemampuan fisik dan kerja mental. Keterampilan, di sisi lain merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek sevara fisik. Prestasi yang berhasil ditentukan oleh kombinasi yang tepat dari usaha, kemampuan, dan keterampilan yang sekarang lebih dikenal dengan istilah kompetensi.

Emosi juga merupakan ekspresi diri dari suatu kepribadian. Emosi merupakan reaksi manusia yang kompleks terhadap keberhasilan dan kegagalan personal yang mungkin dirasakan atau diungkapkan (Richard Lazarus dalam Kreitner & Kinichi, 1998). Sementara menurut Rakhmat, emosi menunjukkan kegoncangan organisme yang disertai oleh gejala-gejala kesadaran, keperilakuan, dan proses fisiologis. Menurut Coleman dan Hammen (1974), ada empat fungsi emosi. Pertama, emosi adalah pembangkit energi (energizer). Tanpa emosi kita tidak sadar atau mati. Kedua, emosi adalah pembawa informasi (messenger). Ketiga, emosi adalah pembawa informasi dan pesan dalam komunikasi intrapersonal. Keempat, emosi adalah sumber informasi tentang keberhasilan kita.

Emosi terbagi dua yaitu emosi positif dan emosi negatif yang berorientasi pada tujuan. Emosi positif berarti searah dengan tujuan, terdiri dari rasa bahagia, senang, rasa bangga terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Emosi negative tidak searah dengan tujuan, terdiri dari rasa marah, rasa takut/gelisah, rasa bersalah terhadap pekerjaan yang dihadapi. Keadaan emosi seseorang (EQ) dapat mengungguli daya nalarnya (IQ). Melalui metode pengendalian diri emosi negatif ini dapat dikelola dengan baik

Kepercayaan merupakan komponen kognitif dari factor sosiopskologis. Kepercayaan berkaitan dengan keyakinan bahwa sesuatu itu benar atau salah atas dasar bukti, sugesti otoritas, pengalaman dan intuisi. Jadi kepercayaan dapat bersifat rasional dan irrasional. Kepercayaan dibentuk oleh pengetahuan, kebutuhan, dan kepentingan.

Kebiasaan adalah aspek perilaku manusia yang menetap, berlangsung secara otomatis tidak direncanakan. Kebiasaan mungkin merupakan hasil pelaziman yang berlangsung dari waktu yang lama atau sebagai reaksi khas yang diulangi seseorang berkali-kali. Setiap orang mempunyai kebiasaan yang berlainan dalam menanggapi stimulus tertentu. Kebiasaan inilah yang memberikan pola perilaku yang dapat diramalkan.

Kemauan membuat orang menjadi “besar” atau “kecil”. Kemauan erat kaitannya dengan tindakan, bahkan ada yang mendefinisikan kemauan sebagai tindakan yang merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan. Menurut Richard dewey dan W.J. Humber, kemauan merupakan : (1) hasil keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang begitu kuat sehingga mendorong orang untuk mengorbankan nilai-nilai yang lain yang tidak sesuai dengan pencapaian tujuan; (2) berdasarkan pengetahuan tentang, cara-cara yang diperlukan untuk mencapai tujuan.; (3) dipengaruhi oleh kecerdasan dan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan; dan (4) pengeluaran energi yang sebenarnya dengan satu cara yang tepat untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor situasional yang mempengaruhi perilaku manusia menurut Edward G. Sampson adalah sebagai berikut ;

I. Aspek-aspek objektif dari lingkungan

- a. Faktor ekologis : 1. factor geografis
2. factor iklim dan metereologis
- b. Faktor desain dan arsitektural
- c. Faktor temporal
- d. Analisis suasana perilaku
- e. Faktor teknologis
- f. Faktor social : 1. struktur organisasi
2. sistem peranan
3. struktur kelompok
4. karakteristik populasi

II. Lingkungan psikososial seperti dipersepsi oleh kita

- a. Iklim organisasi dan kelompok
 - b. Ethos dan iklim institusional dan cultural
- III. Stimuli yang mendorong dan memperteguh perilaku
- a. orang lain
 - b. situasi pendorong perilaku

10. Teori-Teori Kepribadian

Adapun beberapa teori kepribadian yang berkaitan dengan peningkatan motivasi dan prestasi adalah :

- (a) **Teori Psikodinamik dari Freud tentang kesadaran.** Menurutnya dalam diri seseorang terdapat suatu "id" atau naluri untuk mencari kepuasan dan superego yang merupakan bagian dari jiwa manusia yang mengandung unsur ideal dan pikiran yang baik. Tindakan manusia, menurut Freud merupakan hasil konflik antara "id" dan "superego" yang selalu didamaikan oleh ego.
- (b) **Teori Jung**, menggabungkan dua dimensi persepsi (sensasi dan intuisi) dengan dua dimensi penilaian (logika dan perasaan). Ada empat gaya kognitif, yaitu : (1) sensasi/pikiran (SP); (2) Intusi/Pikiran (IP); (3) Sensasi/ Perasaan; dan (4) intuisi/Perasaan (IP). Gaya SP menggunakan pemahaman untuk persepsi dan pemikiran rasional. Gaya IR terfokus pada kemungkinan dari fakta dan menunjuk-kan kemampuan dalam bidang yang melibatkan secara teori dan teknis. Gaya SR cenderung tertarik pada pengumpul-an data dan memperlakukan orang lain dengan hangat , simpatik dan ramah. Sementara gaya SR menunjukkan bakat artistic yang berstandar pada wawasan pribadi daripada kenyataan objektif.
- (c) **Teori The Big Five Personality dari Costa dan McCrae** yang pada kepribadian positif dicirikan oleh ; kepribadian terbuka (ekstrovert), stabilitas emosi, terbuka pada pengalaman, bijaksana, dan memiliki ketelitian (Heinstrom, 2003).
- (d) **Teori kepribadian humanistic dari Carl Rogers** yang berisi tentang pemahaman dicirikan oleh penekanannya atas perkembangan dan perwujudan dari individu. Teori ini menekankan pentingnya cara orang berpersepsi terhadap dunia mereka dan semua kekuatan yang mempengaruhinya (Gibson, 1998).
- (e) **Teori sifat atau perengai dari Allport**, kepribadian seseorang selalu tetap atau sulit berubah bahkan tidak berubah. Oleh sebab itu mudah sekali untuk memperkirakan perilaku seseorang karena merupakan cirri khas dari perilaku orang tersebut. Teori ini

mendapat kritikan yaitu pengenalan cirri belaka seperti keras hati, konservatif, bijaksana, pendiam, atau ramah, tidak memberikan pengertian tentang perkembangan dan dinamika kepribadian.

Di samping teor-teori motivasi dan teori-teori kepribadian, ada pendapat lain yang lebih operasional untuk menentukan beberapa cirri sikap dan perilaku petani yakni kepribadian pelaku agribisnis yang berkebudayaan industri yang diharapkan terbentuk yaitu : (1) tekun, ulet, kerja keras, hemat, cermat, disiplin, dan menghargai waktu; (2) mampu merencanakan dan mengelola usaha; (3) selalu memegang teguh azas efisiensi dan produktivitas; (4) menggunakan teknologi terutama teknologi tepat guna dan akrab lingkungan; (5) mempunyai motivasi yang kuat untuk berhasil; (6) berorientasi pada kualitas produk dan permintaan pasar; (7) berorientasi pada nilai tambah; (8) mampu mengendalikan dan memanfaatkan alam ; (9) tanggap terhadap inovasi; (11) berani menghadapi resiko usaha; (11) melakukan agribisnis yang terintegrasi maupun quasi integrasi vertical; (12) perekayasa harus menggantikan ketergantungan pada alam sehingga produk yang dihasilkan senantiasa memenuhi persyaratan yang diminta pasar; dan (13) professional serta mandiri dalam menentukan keputusan (Puspadi, 2003).

Dari uraian di atas, baik tentang teori-teori motivasi maupun teori-teori kepribadian, sangat positif tentunya apabila seorang petani atau orang yang membantu petani, menggerakkan petani dan sama-sama berusaha memenuhi kebutuhan hidup dari yang diusahakan oleh petani seperti penyuluh pertanian, pengurus, manajer dan karyawan koperasi memiliki motivasi yang berorientasi pada prestasi (motivasi yang kuat untuk berhasil), dapat bekerja sama, berorientasi pada kebudayaan industri, senantiasa memegang teguh azas efisiensi dan produktivitas, inovatif, tekun, ulet kerja keras, dan disiplin.

Hal ini mengingatkan, manusia secara kodratnya memiliki otak (rasio/akal) dan rasa (kalbu), kepercayaan (belief), keinginan (karsa), kreatifitas (karya) untuk kemudian dalam proses belajarnya mereka mengembangkan sendiri atau dikembangkan melalui pendidikan formal, informal dan nonformal sehingga orang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu serta kepribadian yang khas.

Menurut Hasansulama (2004), baik petani maupun penyuluh pertanian adalah manusia yang cerdas karena mereka memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual seseuai dengan kapasitas yang dimilikinya. Untuk mengintegrasikan mereka kedalam dunia agribisnis, maka kepribadian mereka perlu

diarahkan, dibina, dan difasilitasi oleh lembaga yang menaungi mereka. Kepribadian merupakan hal yang bersifat dinamis, sesuai dengan pendapat Freud, sehingga pada hakekatnya mereka dapat maju dan berkembang, apabila mereka itu benar-benar diberdayakan.

Sehubungan dengan upaya perubahan perilaku petani dan pelaku agribisnis lainnya, dalam kapasitasnya sesuai dengan tanggung jawab seorang penyuluh, maka seorang penyuluh pertanian harus menguasai kompetensi tentang : sistem social setempat, perilaku petani, analisis sistem, analisis data, merancang pendekatan penyuluhan, perencanaan usaha pertanian, manajemen teknologi, ekonomi rumah tangga, mengembangkan teknologi local special, memahami cara petani belajar, pengembangan kelompok dan organisasi, perilaku pasar, peta kognitif petani, teknologi produksi, teknologi pasca panen, usaha tani sebagai bisnis, proses pembangunan pertanian, dan berkepribadian sesuai dengan profesinya sebagai penyuluh pertanian.

Disamping adanya perubahan pada pelaku agribisnis, juga adanya dukungan kelembagaan dalam mendukung infrastruktur untuk menjamin ketersediaan input, informasi, jasa pengolahan dan pemasaran hasil sangat diperlukan.

Daftar Pustaka

1. Gibson, J.L., J.M. Ivancevich , dan Donnely, J.H., 1984. Organisasi dan Manajemen, Alih Bahasa Djoerban Wahid, 1990, Erlangga, Jakarta.
2. Hasansulama, Imang, 2004, Petani dan Penyuluh Pertanian Manusia yang Cerdas, Kuliah Wada Dalam Mengenang Purna Bakti Usia 70 Tahun, Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Pertanian,UNPAD, Bandung
3. Heinstrom, J., 2003, Five Personality Dimenssions and their Influence On Information Behaviour, Information Reseach Vol 9, No. 1 October 2003.
4. Indrawijaya, 1989, Perilaku Organisasi, Sinar Baru Bandung.
5. Kreitner, Robert and Kinichi, Angelo, 1998, Organizational Behaviour. International Edition, Mc Graw Hill Company.
6. Puspadi, Ketut, 2003, Kulaitas SDM Penyuluh Pertanian dan Pertanian Masa Depan Indonesia dalam Bacaan Terpilh Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. Penyunting Ida Yustina dan Adjat Sudradjat, IPB Press, Bogor.

7. Saragih, Bungaran, 2001, Kumpulan Pemikiran Agribisnis Paradigma Baru Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Loji Grafika Griya Sarana, Bogor.
8. Suparta, Nyoman, 2003, Mengefektifkan Penyuluhan Sistem Agribisnis dalam Bacaan Terpilih Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan, Penyunting Ida Yustina dan Adjat Sudradjat, IPB Press, Bogor.
9. Thoha, Suparta, 2003, Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.