

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan Sumber Daya Manusia terfokus kepada bagaimana organisasi harus bergerak dari kondisi-kondisi Sumber Daya Manusia saat ini menuju kondisi Sumber Daya Manusia yang dikehendaki atau diharapkan. Dengan kata lain adalah bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik adalah bagaimana mengurangi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh organisasi dengan kemampuan yang dikehendaki. Oleh karenanya dibutuhkan keinginan yang kuat oleh organisasi melalui berbagai macam strategi untuk mengatasi kesenjangan antara sesuatu yang diinginkan dengan sesuatu yang dimiliki itu, sehingga dalam setiap organisasi modern selalu memiliki apa yang dinamakan visi, misi, strategi, kebijakan, program maupun kegiatan pengembangan SDM yang semua itu merupakan cara untuk mencapai tujuan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia menciptakan kaitan antara sebuah strategi organisasi dengan kebijakan-kebijakan Sumber Daya Manusia melalui perencanaan SDM. Organisasi selalu memastikan bahwa aktivitas-aktivitas Sumber Daya Manusia selalu konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi maju memiliki visi yang jelas dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Visi pengembangan SDM

diimplementasikan dalam berbagai misi yang dirumuskan dalam kebijakan, program maupun secara teknis dilaksanakan dalam berbagai kegiatan.

Keterkaitan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dengan program 10 juta tanaman jarak tahun 2009 yang dicanangkan oleh pemerintah pusat bila dicari benang merahnya memang ada terutama pada butir misi Kabupaten Kulon Progo yaitu memberdayakan potensi daerah. Misi tersebut menjadi ruh strategi, kebijakan-kebijakan, program maupun kegiatan-kegiatan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dalam program pemberdayaan masyarakat terutama pengembangan ekonomi di pedesaan pinggir pantai. Sebagaimana tertuang dalam *Profil dan prospeksi Kulon Progo 2007* bahwa Pengembangan Sumber Daya Daerah baik Sumber Daya Manusia melalui pengembangan penelitian maupun Sumber Daya Alam terutama komoditas pertanian dalam arti luas dengan mengembangkan ekonomi kerakyatan dengan orientasi pada agribisnis.

Menghadapi harga Bahan Bakar Minyak (BBM) fosil yang pada awal Juli telah mencapai 145 dolar Amerika lebih per barel, serta mencermati kenyataan bahwa Indonesia dewasa ini bukan lagi sebagai *net-exporter* tetapi telah menjadi *net-importir*. Maka sekalipun merupakan keputusan yang tidak populer maka terpaksa pemerintah menaikkan harga Bahan Bakar Minyak (BBM) dengan kata lain mencabut subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) yang telah kita nikmati selama puluhan tahun yaitu sejak Orde Baru. Pepatah Cina mengatakan bahwa di setiap krisis pasti tersembunyi suatu peluang. Peluang yang saat ini mengemuka adalah perlunya pengembangan Bahan Bakar Minyak (BBM) generasi kedua,

yaitu Bahan Bakar Minyak (BBM) mix antara Bahan Bakar Minyak (BBM) fosil dengan Bahan Bakar Minyak (BBM) Nabati yang berasal dari tumbuh-tumbuhan yang dalam hal ini sangat didorong oleh pemerintah adalah dari bahan baku singkong, bahan baku minyak sawit, bahan baku tebu dan bahan baku biji jarak. Dari bahan tiga yang pertama di atas adalah bahan yang bisa dikonsumsi oleh manusia sedang yang keempat tidak dikonsumsi oleh manusia.

Jauh sebelum krisis bahan bakar pemerintah telah meluncurkan program berkaitan dengan pemanfaatan Bahan Bakar Minyak (BBM) Nabati dengan diterbitkannya Peraturan Presiden (Perpres) No 5 Tahun 2006 tentang Kebijakan Energi Nasional dan Instruksi Presiden (Inpres) No 1 Tahun 2006 tentang Pemanfaatan Bahan Bakar Nabati (BBN) Sebagai Bahan Bakar Lain. Berbagai proyek diluncurkan oleh berbagai departemen, diantaranya adalah penanaman 10 juta tanaman jarak pada tahun 2009 di mana Kabupaten Kulon Progo juga kebagian diantara proyek-proyek tersebut diantaranya adalah di Kecamatan Temon proyek penanaman jarak yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Kelautan Propinsi DIY meliputi Desa Jangkaran yang melibatkan 7 kelompok tani dengan 115 anggota.

Terkait menangkap misi Kabupaten Kulon Progo tentang memberdayakan potensi daerah, Kecamatan Temon yang merupakan unsur aparatur pemerintah daerah menterjemahkan misi kabupaten ke dalam misi kecamatan. Misi tersebut adalah merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengembangan potensi masyarakat desa yang tertuang dalam Rencana Stratejik Kecamatan. Tetapi dalam implementasi misi tersebut Pemerintah Kecamatan Temon mengalami kendala

terkait dengan program bantuan tanaman jarak pagar di Desa Jangkaran, karena program tersebut merupakan program yang secara struktural tidak memiliki hubungan dengan kecamatan. Program tersebut berasal dari Dinas Pertanian Propinsi DIY, sehingga perencanaan, pelaksanaan dan evaluasinya bukan merupakan kewenangan kecamatan.

Meskipun demikian, kecamatan sebagai koordinator seluruh instansi maupun program yang ada di tingkat kecamatan melihat bahwa pelaksanaan program bantuan tanaman jarak pagar di Desa Jangkaran terdapat banyak kendala antara lain dikarenakan antara waktu sosialisasi (akhir tahun 2006) dengan realisasi medio tahun 2007 jaraknya terlalu lama, tidak adanya bimbingan teknis di lapangan dan aplikasi penanaman maupun pemeliharaan sepenuhnya diserahkan pada para petani yang notabene merupakan petani yang belum terlatih dan berpengalaman dalam pengelolaan tanaman jarak pagar.

Terlebih lagi karena program bantuan tanaman jarak pagar tersebut merupakan program yang bersifat *Top-Down Planning* dimana perencanaan bantuan itu tidak melihat kenyataan di lapangan maka tidak disertai dengan penyiapan Sumber Daya Manusia yang baik, dari segi pengetahuan dan ketrampilan pengelolaan tanaman jarak. Sebagai akibat dari hal tersebut tanaman jarak yang telah dibantukan kepada petani tidak dipelihara dengan baik dan biji jarak yang dihasilkan oleh tanaman tidak optimal dan walaupun menghasilkan biji tidak dapat diolah dengan hasil pengolahan yang maksimal.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penelitian ini akan menganalisis **"Kiat-kiat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Efektifitas Pelaksanaan Proyek Pengembangan Tanaman Jarak Pagar Di Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo."**

B. Batasan Studi

Ruang lingkup penulisan tesis adalah kiat-kiat yang seharusnya dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan SDM pada petani jarak pagar di 7 kelompok yang beranggotakan 115 orang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimanakah pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam efektifitas program pengembangan tanaman jarak pagar yang telah dilakukan oleh Dinas Pertanian Propinsi DIY?
2. Pelatihan yang bagaimanakah yang harus dilakukan dalam rangka peningkatan SDM petani jarak pagar sehingga efektifitas program tanaman jarak pagar di Desa Jangkaran dapat tercapai ?
3. Langkah-langkah apakah yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini dinas Pertanian Propinsi DIY dan stakeholder, sebagai pemilik program dalam memperbaiki program agar program tanaman jarak pagar dapat mencapai tujuan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menganalisa kiat-kiat apa saja yang harus dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada petani jarak pagar di desa Jangkaran Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo.

E. Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama dari aspek pengembangan dan pelatihan.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Pertanian Propinsi DIY, Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo, Cabang Dinas Pertanian dan Kelautan Kecamatan Temon dan stakeholder tentang kiat-kiat pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengelolaan tanaman jarak pagar di Desa Jangkaran Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo.