

## **PEMBERDAYAAN ANGGOTA KELOMPOK PETANI KECIL (KPK) DALAM PERSPEKTIF MODERNITAS INDIVIDU, JEJARING KERJA, DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL KETUA KPK**

*(Empowerment of Small Farmer Group Member (KPK) on individual Modernity Perspective, Networking and Managerial Ability of KPK Leader)*

**Thomas Widodo**

### **ABSTRACT**

*The objective of this research is to study the relationship between, individual modernity, networking and managerial ability with the empowerment for member of small farmer group. The research was carried out at Bogor District, West Java Province with a sample of 90 selected by multiple stage random sampling. The study finds out that there is positive correlation between: (a) individual modernity and empowerment; (b) networking and empowerment; (c) managerial ability and empowerment. Therefore empowerment for member of small farmer group can be improved by enhancing the individual modernity, networking and managerial ability.*

*Keywords: empowerment, networking, managerial ability*

### **PENDAHULUAN**

Upaya pemberdayaan bagi masyarakat berpendapatan rendah termasuk di pedesaan menjadi lebih populer sejak diterbitkannya Intruksi Presiden tentang Desa Tertinggal (IDT) No. 5 tahun 1993. Akselerasi pemberdayaan terus berlanjut dengan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM) pada era reformasi. Sejauh ini hasilnya dinilai belum optimal yang disebabkan oleh beberapa aspek, diantaranya (1) terlalu berorientasi pada jangka pendek, lebih merupakan respon sesaat atau reaksi terhadap sesuatu keadaan, (2) terlalu menekankan budaya materil seperti pemberian kredit, bantuan langsung masyarakat dalam bentuk tunai atau peralatan tanpa disertai dengan bimbingan pengelolaan yang memadai, dan (3) bersifat parsial atau kurang komprehensif. Kebijakan pemberdayaan yang cenderung sentralistis berakibat pada penyeragaman program yang bersifat nasional dan kurang menyentuh potensi dan kebutuhan spesifik lokalitas (*local indigoneous*) juga sebagai penyebab utama.

Pemberdayaan masyarakat di sektor pertanian diarahkan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani dan

keluarganya. Masalah yang dihadapi para petani, adalah disatu sisi dihadapkan pada persoalan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari dan pada sisi yang lain petani harus mengikuti program nasional yang belum tentu menjadi kebutuhannya. Kompleksitas masalah ini semakin bertambah jumlah dan kualitasnya karena keterlibatan berbagai aspek seperti kelemahan kelembagaan, semakin sempitnya lahan pertanian, rendahnya pendidikan, dan lain-lain.

Strategi pemberdayaan petani dalam kerangka pembangunan pertanian diantaranya melalui pengaktifan kelembagaan dengan menumbuhkan kegiatan-kegiatan produktif yang dapat memberikan nilai tambah bagi petani dan keluarganya melalui pendekatan Kelompok Petani Kecil (KPK). Petani berkelompok atas dasar kesamaan kondisi sosial ekonomi, kesamaan kepentingan, dan tujuan serta mempunyai ketua yang berasal dari mereka sendiri, beranggotakan 8-16 orang tiap kelompoknya. Penumbuhan KPK ini bertujuan mengembangkan sistem pembinaan yang partisipatif dan berkelanjutan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani beserta keluarganya. Anggota kelompok dibimbing dengan prinsip menolong diri

---

sendiri melalui peningkatan kemampuan sehingga mampu mengakses fasilitas pembangunan yang tersedia baik dalam aspek sumberdaya, permodalan, teknologi maupun pasar.

Keberhasilan pemberdayaan dalam perkembangannya sangat berhubungan erat dengan aspek-aspek internal yang melekat pada anggota maupun Ketua KPK dan aspek eksternal sebagai pemicu dinamika KPK. Aspek internal dari sisi anggota dapat dilihat antara lain melalui (1) motivasi berkelompok; (2) pengetahuan akan pentingnya berkelompok; (3) keterbukaan anggota untuk terlibat dalam kegiatan pemberdayaan; (4) komitmen anggota melaksanakan kegiatan pemberdayaan. Sementara itu dari sosok Ketua KPK, berbagai aspek yang relevan dengan keberhasilan pemberdayaan anggotanya antara lain (1) gaya kepemimpinan yang dimiliki; (2) integritas dan komitmen terhadap kelompok yang dipimpinnya; (3) kemampuan managerial dalam mengelola kelompok yang merupakan bentuk perwujudan perannya sebagai manager bagi kelompoknya; (4) modernitas individu yang dimiliki karena pemberdayaan pada dasarnya wujud dari proses perubahan; (5) jejaring kerja yang dimiliki dengan berbagai kelembagaan yang berkembang, terutama di tingkat perdesaan/kecamatan; (6) pengalaman bekerja dalam kelompok dan (7) empati yang diwujudkan melalui kemampuannya memahami perasaan dan pikiran anggotanya. Keberhasilan Ketua KPK dalam upaya memberdayakan anggotanya ditunjukkan oleh aktivitas kelompok yang berujung pada kemampuan kelompok sebagai sarana meningkatkan nilai tambah bagi anggotanya dapat dirasakan. Dari segi proses, upaya pemberdayaan merupakan suatu proses pendidikan berkelanjutan untuk menolong dirinya sendiri keluar dari berbagai persoalan yang dihadapi.

Pengalaman menunjukkan bahwa keberhasilan pemberdayaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini difokuskan ke dalam tiga variabel bebas yang dirumuskan sebagai berikut; **Pertama**, apakah terdapat hubungan antara modernitas individu Ketua KPK dan pemberdayaan anggota KPK?

**Kedua**, apakah terdapat hubungan antara jejaring kerja ketua KPK dan pemberdayaan anggota KPK? **Ketiga**, apakah terdapat hubungan antara kemampuan manajerial ketua KPK dan pemberdayaan anggota KPK? **Keempat**, apakah terdapat hubungan antara modernitas individu ketua KPK, jejaring kerja ketua KPK, kemampuan manajerial ketua KPK dengan pemberdayaan anggota KPK?

### 1. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan wujud dari perubahan sosial yang mengandung aspek hubungan berbagai lapisan sosial di masyarakat. Perubahan dari masyarakat yang kurang berdaya menjadi suatu masyarakat yang lebih berdaya. Dalam konteks hubungan sosial, terjadi alih fungsi individu yang semula objek menjadi subjek, sehingga relasi sosial yang ada hanya dicirikan dengan relasi antar subjek dengan subjek yang lain (Paul Ruben dalam Priyono, 1996:135). Pendekatan pemberdayaan yang dinilai cenderung efektif adalah pendekatan kelompok. Dalam pendekatan kelompok terjadi "*dialogical encounter*" yang menumbuhkan dan memperkuat kesadaran dan solidaritas kelompok, mengenali kepentingan mereka bersama yang secara bertahap tumbuh keswadayaan individu maupun kelompok (Friedman, 1993:41-42). Pemberdayaan berhubungan langsung dengan penerapan perilaku organisasi dalam proses pendelegasian tugas dan pengembangan tanggung jawab (Luthans, 1995:36). Rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap suatu organisasi dan keinginan untuk berkompetisi merupakan persyaratan keberhasilan pemberdayaan (Chatherine, 1997: 168).

Dalam perspektif yang lebih luas, Hamilton (1992: 85) menyatakan bahwa pemberdayaan sebagai konsep sosiopolitik dapat menimbulkan partisipasi dan peningkatan kesadaran seseorang atau kelompok untuk melakukan kontrol terhadap berbagai aspek kehidupan mereka. Konsep ini diperkuat oleh Erben (1999: 2) yang secara lebih spesifik menunjuk adanya orientasi pemecahan masalah dan peningkatan kemampuan sebagai bagian yang tidak

terpisahkan dari upaya-upaya pemberdayaan. Lebih jauh Erben menunjukkan adanya tiga (3) hal yang dapat dicapai melalui pemberdayaan; (1) pemberdayaan membantu peningkatan kemampuan individu dan kelompok dalam mengendalikan kehidupannya untuk menjadi lebih baik; (2) pemberdayaan sebagai alat dan cara bagi organisasi kemasyarakatan, dan (3) pemberdayaan adalah proses pendidikan yang terus menerus dan mendorong masyarakat berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatannya.

Dapat dikatakan bahwa pemberdayaan petani anggota KPK adalah upaya Ketua KPK dalam melibatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki anggotanya agar keswadayaan tumbuh dan berkembang melalui pendelegasian tugas, membangun kebersamaan dalam kelompok, berorientasi pada pemecahan masalah, tumbuhnya keinginan untuk berkompetisi dan peningkatan kemampuan serta tanggung jawab guna meningkatkan kinerjanya secara optimal.

## **2. Modernitas Individu**

Pemahaman akan konsep modernitas diawali dengan menelaah berkembangnya konsep modernisasi. Modernisasi merupakan proses bertahap, mendorong adanya perubahan sosial dari masyarakat yang tradisional dengan ciri agraris menuju masyarakat modern dengan ciri industrialisasi (Reuben, 1999 :1). Proses menjadi modern dalam pandangan Alex Inkeles dan David Smiths dalam Ballantine terjadi melalui perubahan kemampuan pendidikan khususnya dalam membaca dan menulis. Perbedaan dengan masyarakat yang belum mengalami modernisasi dapat diamati melalui cara petani mengidentifikasi dan memecahkan masalah, dan pertimbangan yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam kehidupan sehari-hari. Dari sisi proses, modernisasi memiliki karakteristik dasar pemikiran sosial dari pra industri menjadi prototipe sosial industri yang dicirikan melalui cara kerja yang efisien dari anggota masyarakat (Yoshino, 1995: 88).

Proses modernisasi menghasilkan masyarakat modern yang memiliki seperangkat ciri-ciri kemodernan. Dengan demikian modernitas dapat dikatakan sebagai

seperangkat ciri yang melekat pada masyarakat modern. Dalam pandangan Inkeles, modernitas merupakan kondisi tingkat kemodernan seseorang yang di dalamnya terdapat serangkaian sifat kepribadian seperti pandangan terhadap nilai, sikap, dan tingkah laku yang membuat individu aktif dan dinamis mengikuti perkembangan masyarakat maju (Inkeles, 1982: 15).

Masyarakat modern dalam pemikiran Joseph memiliki beberapa ciri seperti: (1) kehidupan yang berorientasi pada industrialisasi, (2) berorientasi pada teknologi, (3) ekonomi mengandalkan produktifitas, (4) sistem sosial berdasarkan prestasi, (5) nilai diukur berdasarkan cara berpikir yang rasional. Demikian pula dengan Inkeles yang mendeskripsikan ciri individu sebagai anggota masyarakat modern antara lain: (1) bersikap terbuka, (2) cara pandang berorientasi pada masa kini dan masa datang, (3) memiliki rencana dalam kehidupannya, (4) setiap tindakan selalu diperhitungkan sebelumnya. Kedua pandangan tersebut tampaknya menempatkan ciri-ciri berpikir rasional, berorientasi pada ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai landasan bekerja secara produktif guna mewujudkan pemikiran-pemikiran yang berorientasi pada masa depan.

Secara sederhana modernitas individu diartikan sebagai sikap seseorang terhadap sesuatu hal yang membentuk suatu kemampuan untuk melakukan perubahan melalui cara berpikir rasional, terbuka terhadap ide baru, berorientasi pada iptek, menghargai prestasi, efisien, produktif, memiliki perhitungan untuk bertindak dan berani mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan sendiri serta tidak fatalistis.

## **3. Jejaring Kerja**

Jejaring kerja dalam suatu organisasi dapat dipahami sebagai sebuah pendekatan yang dikembangkan secara luas guna mengembangkan relasi antar individu, kelompok, tempat kerja dan organisasi dalam masyarakat (Duffon, 1999: 105). Sementara itu, Luthans (1995: 312) menunjukkan bahwa seorang manajer dalam membangun jejaring kerja dilandasi oleh saling percaya dari anggota organisasi. Prinsip dasar jejaring kerja

bersifat timbal balik, memberikan informasi bersama-sama memberikan bimbingan dan saling mendukung, saling mengembangkan empati diantara mitra kerja yang selanjutnya dikembangkan menjadi strategi kerja.

Aplikasi jejaring kerja dalam bentuk strategi kerja dirumuskan sebagai proses untuk memelihara dan mengintegrasikan kemampuan anggota organisasi, hubungan kerja antar individu atau kelompok dan mitra kerja guna meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. Tumbuh dan berkembangnya jejaring kerja ditentukan oleh tujuh (7) nilai dasar yang berkembang diantara unsur yang terkait dalam struktur jejaring kerja (Marshall, 1996: 145). Ketujuh nilai dasar tersebut adalah; (1) saling menghargai, (2) penghargaan dan integritas, (3) rasa memiliki dan bersekutu, (4) tanggung jawab dan tanggung gugat, (5) konsensus, (6) hubungan yang saling mempercayai dan (7) pengakuan dan pertumbuhan. Dalin (1998: 57) juga menegaskan tumbuhnya jejaring kerja di dalam suatu organisasi maupun antar organisasi dilandasi oleh kesamaan tujuan dan kejelasan tujuan itu sendiri.

Menurut Macionis (1993: 185), jejaring kerja merupakan suatu jalinan ikatan sosial yang menghubungkan orang-orang yang mempunyai kesamaan identitas di dalam pikiran dan tidakannya kemudian saling melakukan interaksi yang didasari oleh saling kepercayaan. Jalinan setiap individu atau kelompok yang saling terikat satu sama lain akan membentuk suatu hubungan yang tetap dan mendorong timbulnya kesatuan kelompok yang lebih besar dalam suatu struktur sosial.

Pembentukan jejaring dalam suatu struktur sosial dikemukakan pula oleh Placenet dan Smith dalam Burley (2002: 2) dengan pertimbangan-pertimbangan; (1) adanya kesadaran bahwa hubungan antar manusia merupakan kebutuhan; (2) adanya masalah bersama; (3) adanya tujuan bersama yang mendasari manusia untuk berkelompok; (4) adanya kepemimpinan yang kuat diantara anggota organisasi dan (5) setiap anggota organisasi bersedia dan mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian dapat difahami bahwa jejaring kerja Ketua KPK adalah bentuk hubungan kerja yang dibangun berdasarkan kejelasan tujuan, strategi kerja, kerjasama, saling percaya, empati, pengembangan hubungan dan kesatuan kelompok.

#### **4. Kemampuan Manajerial**

Kemampuan adalah suatu bentuk kualitas yang ditunjukkan melalui kecakapan untuk mengarahkan pemikiran dan fisik dalam berbagai bentuk tindakan yang dapat diukur berdasarkan kinerja yang dihasilkan (Yodir, 1996: 214). Struktur kemampuan (ability) terdiri dari dua konsep dasar, yaitu pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) (McKnight, 2001:5). Keterampilan adalah kecakapan seseorang yang didasari oleh pengetahuan yang dimilikinya (Kreitner, et.all, 2001: 155). Teori Kognitif sosial menekankan kemampuan dengan istilah kompetensi (*competencies*) atau keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh setiap individu. Terdapat beberapa jenis paduan antara kemampuan dan kecakapan kognitif yang biasa dipahami sebagai ability (kemampuan) seseorang untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi (Pervin, 1997:408). Kemampuan dapat diperoleh melalui kecerdasan, pelatihan dan pengalaman yang dapat dinilai berdasarkan kinerja yang dihasilkan. Hersey dan Blanchard (1988 :7) menunjukkan adanya tiga (3) ranah kemampuan manajerial, yaitu; (1) kemampuan teknis, meliputi kemampuan menggunakan pengetahuan, metode sarana/prasarana yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas; (2) kemampuan kemanusiaan yang menunjukkan kemampuan dalam hubungan dengan manusia seperti kepemimpinan, pemberian motivasi, penilaian dan penghargaan dan (3) kemampuan konseptual yang digunakan untuk memahami kompleksitas organisasi.

Dikaitkan dengan manajemen, Steers (1985: 29) berpendapat bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan dan pengawasan aktivitas anggota organisasi yang berhubungan dengan sumberdaya untuk mencapai tujuan. Sependapat dengan Steers, Sharplin (1985: 6) mendeskripsikan manajemen sebagai suatu

cara untuk melaksanakan fungsi eksekutif seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengontrolan dan pengawasan setiap kegiatan yang mengharuskan tanggung jawab untuk mencapai suatu hasil. Perencanaan mengindikasikan bagaimana tujuan organisasi akan dicapai. Pengorganisasian meliputi pengembangan tujuan, desain mengembangkan organisasi, pembagian tugas dan otoritas sehubungan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan pengawasan meliputi tiga elemen penting yaitu standar kinerja, informasi deviasi standar kinerja dan koreksi terhadap standar kinerja.

Pengertian manajer menurut Sutcliffe (1988: 2) adalah seseorang yang menjalankan fungsi-fungsi manajerial seperti; (1) merencanakan, (2) memberikan motivasi, (3) mengontrol dan (4) mengarahkan sumberdaya. Pendapat yang sejalan dikemukakan oleh Anthony (1988: 7), manajer adalah seorang yang menjalankan fungsi manajerial dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai suatu hasil melalui pekerjaan orang lain.

Kemampuan Manajerial adalah kapabilitas seseorang dalam posisinya sebagai manajer suatu organisasi yang dilandasi oleh pengetahuan pengelolaan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai suatu hasil dengan cara menggerakkan anggota kelompoknya.

Rumusan hipotesis dalam kajian ini meliputi: **Pertama**, terdapat hubungan positif antara modernitas individu ketua kelompok petani kecil dengan pemberdayaan anggota. ini menunjukkan bahwa makin tinggi modernitas individu ketua KPK, makin berdaya anggota KPK. **Kedua**, terdapat hubungan positif antara jejaring kerja ketua KPK dengan pemberdayaan anggota KPK. Ini mengindikasikan bahwa semakin luas jejaring kerja ketua KPK, semakin berdaya anggota KPK. **Ketiga**, terdapat hubungan positif antara kemampuan manajerial ketua KPK dengan pemberdayaan anggota KPK. Ini menunjukkan semakin tinggi kemampuan manajerial ketua KPK semakin berdaya anggota KPK. **Keempat**, terdapat hubungan positif antara modernisasi individu ketua KPK, jejaring kerja

ketua KPK dan kemampuan manajerial ketua KPK secara simultan dengan pemberdayaan anggota KPK. ini menunjukkan semakin tinggi modernitas individu, semakin luas jejaring kerja dan semakin tinggi kemampuan manajerial yang ditunjukkan oleh ketua KPK, semakin berdaya anggota KPK.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pemberdayaan anggota KPK di Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat terutama dalam kaitannya dengan modernitas individu, jejaring kerja dan kemampuan manajerial ketua kelompok di dalam dan di luar proses pekerjaannya. KPK adalah kelompok yang beranggotakan 15-20 petanian memiliki pendapatan dibawah garis kemiskinan dan merupakan bagian dari kelompok tani yang menjadi pilot proyek peningkatan pendapatan petani kecil dengan bantuan pembiayaan luar negeri. Penelitian dilakukan pada 90 KPK di Kabupaten Bogor. Data dikumpulkan dengan teknik survei dengan pendekatan analisis korelasional.

Populasi yang menjadi target penelitian adalah seluruh Ketua KPK di wilayah Kabupaten Bogor. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Multi Stages Random Sampling.

Variabel penelitian meliputi 4 variabel yaitu; (1) Pemberdayaan Anggota KPK, (Y); (2) Modernitas Individu Ketua KPK ( $X_1$ ); (3) Jejaring Kerja Ketua KPK ( $X_2$ ); dan (4) Kemampuan Manajerial Ketua KPK ( $X_3$ ). Variabel tersebut diukur dengan instrumen yang berskala 4, sedangkan untuk Kemampuan Managerial Ketua KPK menggunakan tes.

Analisis data menggunakan pendekatan teknik korelasional dan regresi dengan memanfaatkan Program SPSS. Sebelum instrumen digunakan untuk penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen terhadap 30 sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas menggunakan Koefisien Korelasi Product Moment, sedangkan untuk instrumen Kemampuan Manajerial Ketua KPK dengan Koefisien Korelasi Point Biserial. Uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach,

sedangkan instrumen Kemampuan Manajerial Ketua KPK dengan KR.20.

Uji persyaratan normalitas dan homogenitas varians data hasil penelitian dilakukan sebelum analisis korelasi dan regresi. Uji Normalitas menggunakan pendekatan Uji Liliefors sedangkan Uji Homogenitas dengan Uji Bartlett.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Uji Normalitas menunjukkan  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa distribusi skor berasal dari sampel yang berdistribusi normal diterima.

Tabel 2. Rekapitulasi hasil uji normalitas galat taksiran

Galat taksiran	n	Lh	Lt	Keterangan
Regresi Y atas $X_1$	90	0,079	0,0934	Normal
Regresi Y atas $X_2$	90	0,057	0,0934	Normal
Regresi Y atas $X_3$	90	0,079	0,0934	Normal

Keterangan:

Y = Pemberdayaan

$X_1$  = Modernitas individu

$X_2$  = Jejaring kerja

$X_3$  = Kemampuan manajerial

Dari Tabel 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data dari variabel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok-kelompok skor variabel terikat (Y) yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas (X). Keseluruhan hasil uji homogenitas varians dirangkum dalam tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi hasil uji homogenitas varians

No	Varian Y atas $X_1$	$X^2_{hitung}$	$X^2_{tabel}$	Keterangan
1	Y atas $X_1$	29,71	07,505	Homogen
2	Y atas $X_2$	24,98	55,758	Homogen
3	Y atas $X_3$	11,04	90,531	Homogen

Dari Tabel 3 memperlihatkan Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari Chi Kuadrat Tabel hal ini berarti bahwa varians kelompok-kelompok Modernitas Individu ( $X_1$ ), Jejaring Kerja ( $X_2$ ). Kemampuan Manajerial ( $X_3$ ) dan Pemberdayaan (Y) adalah homogen.

Hasil analisis regresi menunjukkan Regresi  $Y = 4,647 + 0,759X_1$  terdapat hubungan positif antara Modernitas ( $X_1$ ) dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) dengan kekuatan hubungan berdasarkan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,512$ . Koefisien determinasi ( $r^2_{y1}$ ) = 0,262 bermakna Pemberdayaan Anggota KPK dapat dijelaskan oleh variansi modernitas sebesar 26,2%. Hasil pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi tersebut menunjukkan sangat signifikan dan linear seperti terlihat pada Tabel 4 berikut ini

Tabel 4. Anava untuk uji signifikansi dan linearitas regresi ( $X_1$ ) dan (Y).

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Fhitung	F tabel	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	90	1017346				
Reg (a)	1	996875,38				
Reg (b/a)	1	5370,50	5370,50	31.30**	3.95	6.93
Sisa	88	15100.12	171.59			
T Cocok	34	6520.82	191.79	1.207ns	1.64	2.01
Galat	54	8579.30	158.87			

Keterangan:

\*\* = Regresi sangat signifikan ( $F_h = 31,30 > F_t = 6,93$ )

Ns = Non signifikan, linear ( $F_h = 1,207 > F_t = 1,64$ )

DK = Derajat Kebebasan, JK = Jumlah Kuadrat, RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara Modernitas Individu ( $X_1$ ) dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y)

dengan mengontrol variabel Jejaring Kerja ( $X_2$ ) dan Kemampuan Manajerial ( $X_3$ ) adalah sangat signifikan (Tabel 5).

Tabel 5. Uji signifikansi koefisien korelasi antara Modernitas (X1) dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) dengan mengontrol variabel Jejaring Kerja (X2) dan Kemampuan Manajerial (X3).

Korelasi Antara	Variabel yang dikontrol	Koefisien Korelasi Parsial	t hitung	t tabel	
				$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X1 dengan Y	X <sub>2</sub>	$r_{y1.2} = 0,339$	3,36**	1,665	2,375
X1 dengan Y	X <sub>3</sub>	$r_{y1.3} = 0,342$	3,39**	1,665	2,375
X1 dengan Y	x <sub>2</sub> dan x <sub>3</sub>	$r_{y1.23} = 0,185$	1,74**	1,665	2,375

Keterangan:

- Koef. kor. parsial sangat signifikan (thit = 3,36 > t<sub>tabel</sub> = 2,375)
- Koef. kor. parsial sangat signifikan (thit = 3,39 > t<sub>tabel</sub> = 2,375)
- Koef. kor. parsial signifikan (thit = 1,74 > t<sub>tabel</sub> = 1,665)

Analisis regresi antara Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y=32,265 + 0,643X_2$ . Hasil pengujian

signifikansi dan linearitas persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan dan linear, dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Anava untuk uji signifikansi dan linearitas regresi (X<sub>2</sub>) dan (Y).

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	90	1017346				
Reg (a)	1	996875,38				
Reg (h/a)	1	8676,61	8676,61	64,74**	3,95	6,93
Sisa	88	11794,01	134,02			
T Cocok	45	6525,28	145,01	1,18 <sup>ns</sup>	1,65	2,05
Galat	43	5268,73	122,53			

Keterangan:

- = Regresi sangat signifikan ( $F_h=64,74 > F_t=6,93$ ) pada  $\alpha = 0,01$
- Ns = Nonsignifikan, linear ( $F_h=1,18 < F_t=1,65$ ) pada  $\alpha=0,05$
- dk = Derajat kebebasan, JK= Jumlah Kuadrat, RJK= Rerata Jumlah Kuadrat

Kekuatan hubungan Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y2}=0,651$  dan koefisien determinasi 42,4%. Melalui analisis koefisien korelasi parsial dan uji signifikansi pada tingkat signifikansi 0,01 diperoleh hasil sangat signifikan seperti pada Tabel 7.

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada Tabel 7 tersebut dapat disimpulkan bahwa (1) dengan mengontrol pengaruh Modernitas Individu (X<sub>1</sub>) tetap terdapat hubungan positif antara Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dengan

Pemberdayaan Anggota KPK (Y); 2) dengan mengontrol pengaruh Kemampuan Manajerial (X<sub>3</sub>) tetap terdapat hubungan positif antara Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) dan (3) dengan mengontrol pengaruh atas Modernitas Individu (X<sub>1</sub>) dan Kemampuan Manajerial (X<sub>3</sub>) sekaligus tetap terdapat hubungan positif antara Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y).

Tabel 7. Ringkasan hasil analisis parsial dan uji signifikansi antara variabel  $X_2$  dan Y

Koefisien korelasi parsial	Variabel yang dikontrol	Koefisien Korelasi Parsial	t hitung	t tabel	
				0,05	0,01
$X_2$ dengan Y	X1	$r_{y2.1}=0.556$	6.24**	1,665	2,375
$X_2$ dengan Y	X3	$r_{y2.3}=0.604$	7.07* *	1,665	2,375
$X_2$ dengan Y	X1 dan X3	$r_{y2.13}=0,553$	6,15**	1,665	2,375

Keterangan

\* Koef. kor. parsial sangat signifikan ( $t_{hit} = 6,24 > t_{tabel} = 2,375$ )\* Koef. kor. parsial sangat signifikan ( $t_{hit} = 7,07 > t_{tabel} = 2,375$ )\* Koef. kor. parsial sangat signifikan ( $t_{hit} = 6,15 > t_{tabel} = 2,375$ )

Pengaruh Kemampuan Manajerial ( $X_3$ ) terhadap Pemberdayaan Anggota KPK (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 17,79 + 2,91 X_3$ . Uji signifikansi dan

linearitas persamaan regresi pada signifikansi 0,01 memperlihatkan hasil yang sangat signifikan dan linear seperti pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Anova untuk uji signifikansi dan linearitas regresi ( $X_3$ ) dan (Y).

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	90	1017346				
Reg (a)	1	996875.38				
Reg(b/a)	1	6322,78	6322,78	39,33**	3.95	6,93
Sisa	88	14147,84	160.77			
T Cocok	10	2358,29	235.83	1,56 <sup>Ns</sup>	1,95	2.55
Galat	78	11789,55	151,148			

Keterangan:

\*\* = Regresi sangat signifikan ( $F_h=39,33 > F_t=6,93$ )Ns = Nonsignifikan, linear ( $F_h=1,56 < F_t=1,95$ )

Dk = Derajat kebebasan, JK= Jumlah Kuadrat, RJK= Rerata Jumlah Kuadrat

Harga  $F_{tuna\ cocok}$  hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,56 sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 10 dan dk penyebut 78 pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,95 ternyata  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi Y atas  $X_3$  adalah linear meskipun tidak signifikan.

Kekuatan hubungan antara Kemampuan Manajerial ( $X_3$ ) dan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y3} = 0,556$  dan koefisien determinasi 30,9% (variansi Pemberdayaan Anggota Kelompok dapat dijelaskan sebesar 30,9% oleh perubahan Kemampuan Manajerial Ketua KPK).

Analisis koefisien korelasi parsial dan uji signifikansi dapat dilihat hasilnya pada Tabel 9 sebagai berikut; (1) dengan mengontrol pengaruh Modernitas Individu ( $X_1$ ) konstan terdapat hubungan positif antara Kemampuan Manajerial ( $X_3$ ) dengan Pemberdayaan anggota KPK (Y); (2) dengan mengontrol pengaruh Jejaring Kerja ( $X_2$ ) konstan terdapat hubungan positif antara Kemampuan Manajerial ( $X_3$ ) dengan Pemberdayaan anggota KPK (Y); dan (3) dengan mengontrol pengaruh atas Modernitas Individu ( $X_1$ ) dan Jejaring Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terdapat hubungan positif antara Kemampuan Manajerial ( $X_3$ ) dengan Pemberdayaan anggota KPK (Y).



Tabel 9. Uji signifikansi koefisien korelasi antara Kemampuan Manajerial (X<sub>3</sub>) dan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) dengan Mengontrol Variabel Modernitas (X<sub>1</sub>) dan Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>).

Koefisien korelasi parsial	Variabel yang dikontrol	Koefisien Korelasi Parsial	thitung	ttabel	
				0,05	0,01
X3 dengan Y	X1	ry3.1=0,415	4,26**	1,665	2,375
X3 dengan Y	X2	ry3.2=0,448	5,21**	1,665	2,375
X3 dengan Y	X1 dan X2	ry3.12=0,410	4,17**	1,665	2,375

Keterangan:

\*\* Koef.kor.parsial sangat signifikan (thit=4,26 > t<sub>tabel</sub>=2,375)

\*\* Koef.kor.parsial sangat signifikan (thit=5,21 > t<sub>tabel</sub>=2,375)

\*\* Koef.kor.parsial sangat signifikan (thit=4,17 > t<sub>tabel</sub>=2,375)

a. Hubungan antara Modernitas (X<sub>1</sub>), Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kemampuan Manajerial (X<sub>3</sub>) secara simultan dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y)

Hasil analisis regresi dari ke empat variabel Modernitas, Jejaring Kerja, dan

Kemampuan Manajerial dengan Pemberdayaan Anggota KPK yaitu  $\hat{Y} = -30,52 + 0,218X_1 + 0,477X_2 + 1,754X_3$ . Selanjutnya untuk menguji signifikansi persamaan regresi jamak tersebut disajikan pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Anova uji signifikansi regresi linear ganda

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
					α=0,05	α=0,01
Total direduksi	89	20470,62	-	-		
Reg (a)	3	11794,88	3931,63	38,97**	2,72	4,04
Sisa	86	8675,74	100,88			

Keterangan:

\*\* = Sangat signifikan (Fhit = 38,97 > Ftabel 4,04)

dk = derajat kebebasan, JK = Jumlah kuadui, RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Uji signifikansi pada taraf α = 0,01 dapat disimpulkan bahwa regresi Y atas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> adalah sangat signifikan.

Tingkat keeratan hubungan antara Modernitas Individu (X<sub>1</sub>), Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kemampuan Manajerial (X<sub>3</sub>) secara simultan dengan Pemberdayaan Anggota KPK (Y) ditunjukkan oleh R<sub>y.123</sub> = 0,576. Keragaman skor Pemberdayaan Anggota KPK

(Y) diperlihatkan melalui koefisien determinasi R<sup>2</sup><sub>y.123</sub>=0,576 artinya 57,62% variasi (keragaman) Pemberdayaan Anggota KPK (Y) dapat dijelaskan oleh Modernitas Individu (X<sub>1</sub>), Jejaring Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kemampuan Manajerial (X<sub>3</sub>). Uji koefisien korelasi ganda dapat diperhatikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Pengujian koefisien korelasi ganda antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> dengan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Fhitung	Ftabel	
				α=0,01	α=0,01
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Y	0,7591	0,5762	38,98**	2,72	4,04

\*\*\*) Koefisien korelasi signifikan (Fhit=10 04 > Ftab=4 04)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan (1) **Upaya Meningkatkan Modernitas Individu**. Dari hasil penelitian diketahui bahwa modernitas berhubungan secara positif dan sangat signifikan dengan

pemberdayaan. Artinya dari penelitian terlihat bahwa pemberdayaan anggota KPK meningkat secara signifikan seiring dengan meningkatnya tingkat modernitas individu. Modernitas individu ketua KPK adalah sikap

ketua dalam upaya mempengaruhi individu dalam kelompoknya menuju proses pembaharuan. Upaya mengadakan perubahan dan pencerahan dilakukan melalui transformasi pola pikir tradisional menuju pada pola pikir modern yang rasional, kritis dan praktis untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap antisipatif terhadap perubahan yang terjadi secara internal dan eksternal organisasi merupakan usaha penting dan strategis. Cara ini adalah untuk memberdayakan dirinya secara individu selain sebagai usaha mengembangkan lingkungan. Dalam hal ini, Soekadijo menyatakan bahwa dengan perubahan menuntut sebuah sikap keterbukaan terhadap suatu yang terjadi dalam lingkup organisasi dan sekitarnya. Dengan kata lain pemberdayaan mengharuskan adanya perubahan dan perubahan yang terjadi di masyarakat, ini berlangsung melalui cara berpikir dan bertindak ke arah kemajuan. Senada dengan pandangan itu, I Made Putrawan (1987) mengungkapkan, indikator masyarakat modern, ditandai oleh tingkat modernitas individu yang tinggi. Modernitas individu yang tinggi ditunjukkan oleh adanya sikap penerimaan akan ide-ide baru atau inovasi yang menyeluruh. Upaya dalam memberikan peningkatan kemodernan dalam perspektif pemberdayaan anggota KPK dapat dilakukan dengan beberapa hal yaitu: **Pertama**, mendorong anggota kelompok untuk terus belajar. Masyarakat ikut belajar, tidak harus dilakukan di bangku persekolahan dan pendidikan yang berjenjang, namun dapat dilakukan melalui pendidikan luar sekolah atau di pendidikan masyarakat. Masyarakat petani, yang menjadi basis pembinaan dan pengembangan anggota KPK belajar dalam perspektif persekolahan bukanlah tempat yang masih dapat dinikmati. Belajar bagaimana bertani secara profesional, adaiiah suatu usaha belajar yang dapat dimanfaatkan mereka di tengah kelompok dan masyarakat. Persoalannya, sejauhmana kesempatan, fasilitas dan fasilitatornya tersedia dengan cukup. Lebih penting dari itu adalah, adakah dorongan bagi mereka untuk belajar dan meningkatkan kemampuan usahanya kearah yang lebih maju. Disinilah pentingnya Ketua

KPK berperan sebagai ujung tombak bagi kelompoknya. **Kedua**, melayani pengembangan informasi. Konsekuensi dari perkembangan teknologi komunikasi adalah beragamnya informasi baru kepada masyarakat yang tidak terbatas termasuk bagi masyarakat pertanian berkaitan dengan teknologi-teknologi baru di bidang rekayasa pertanian. Bagi petani, khususnya yang berada di remote area, sering tertinggal dan tidak mengetahui bagaimana menerapkannya dalam praktek. Di sinilah peran Ketua KPK yang lebih, sangat dibutuhkan. Ketua harus responsif dan respek terhadap berbagai perubahan kemajuan di bidang pertanian, mencari informasi tentang produk baru, dan teknologi baru. Upaya semacam ini akan menempatkan Ketua KPK sebagai pimpinan yang memahami pentingnya informasi yang seharusnya diketahui oleh dan untuk kemajuan anggotanya. **Ketiga**, mendorong kemandirian anggota. Kepercayaan Ketua KPK kepada anggotanya untuk memimpin kelompok, melakukan tugas rutin atau secara bergiliran memimpin kelompok diperlukan untuk kelangsungan kegiatan secara progresif. Anggota perlu diberi kesempatan mewakili ketua dalam mengurus bantuan ataupun kerjasama dengan pihak eksternal, dan sekaligus diberi peran sebagai pengelola. Dengan cara semacam ini kaderisasi dan kemandirian anggota dalam mengelola kelompok dan kegiatannya secara bertahap tidak selalu tergantung pada ketuanya. **Keempat**, mengajak anggota mempelajari dan mencoba sesuatu yang baru. Keinginan untuk mau mencoba teknologi pertanian yang dimotori oleh Ketua KPK, akan sangat membantu percepatan pengembangan teknologi pertanian bagi kelompok dan masyarakat di sekitarnya. Di sinilah, pentingnya ketua memberi kepercayaan kepada anggota dalam mempraktekkan teknologi pertanian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setiap anggota petani memerlukan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi dan merealisasikan keinginannya agar kepercayaan diri tumbuh daiam membangun kelompoknya. (2) **Upaya Meningkatkan Jejaring kerja**. Kejelasan visi, strategi, kerja sama, saling percaya,

empati, dan kesatuan kelompok merupakan pertimbangan utama membangun jejaring kerja dalam suatu organisasi. Ketua yang memiliki konsep jejaring kerja berarti memiliki serangkaian kegiatan yang dilakukan berdasarkan visi yang telah ditentukan, dengan menitikberatkan pada masalah komunikasi untuk mengoperasionalkan rencana strategisnya. Di sinilah Ketua harus dapat mengembangkan kelompok yang dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk membuat kelompok yang unggul, dapat beradaptasi terhadap perubahan serta memberikan kepuasan pada anggota melalui pertukaran informasi yang cepat. Jejaring dalam suatu organisasi dapat membantu membangun relasi dengan masyarakat yang akan menentukan berhasil atau tidaknya ketua di tengah kelompok dan anggotanya. Relasi yang dibangun melalui jejaring diperlukan dalam usaha memperoleh berbagai informasi tentang input dan output bagi perkembangan usahanya sampai dengan menjual produk-produk yang dihasilkan dan dikembangkan. Friedman mengingatkan, betapa pentingnya membangun relasi melalui jejaring. Dengan demikian relasi ini harus dibangun secara sistematis dan terpelihara secara terus menerus membentuk suatu pola hubungan bagi pengembangan suatu kelompok dan anggotanya berdasarkan kesamaan visi dan tujuan yang akan dicapai, baik dalam organisasi atau kelompok. Relasi ini dapat diwujudkan melalui hubungan dengan kelompok lain, kelembagaan ekonomi, petugas pemerintah maupun Lembaga Swadaya Masyarakat dan masyarakat itu sendiri. Beberapa usaha penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemberdayaan anggota KPK melalui peningkatan jejaring kerja dapat dilakukan di antaranya: **Pertama**, menyederhanakan pola berpikir dan bertindak. Dalam komunikasi yang efektif, gagasan atau idea disesuaikan dengan tingkat pemikiran dan pendidikan orang yang diajak berkomunikasi. Sikap semacam ini, sangat menuntut empati dari seorang ketua KPK yang memiliki pendidikan relatif lebih baik daripada anggotanya. Kesederhanaan ketua di tengah kelompoknya dan di lingkungannya dalam

bertindak dan berpikir lebih mendapat tempat di lingkungan anggotanya karena mudah dipahami dan sebaliknya. **Kedua**, membuka diri terhadap berbagai masalah dan informasi baru dari anggota dan lingkungan. Keterbukaan dan transparansi sangat penting dalam membangun sebuah organisasi yang komunikatif. Organisasi komunikatif yang dibangun membuka peluang bagi anggotanya menyelesaikan setiap persoalan secara cepat dan tuntas. Seperti telah diketahui organisasi KPK, berada di desa, komunikasi yang bersifat vertikal sangat menentukan dalam menggerakkan anggotanya maupun dalam penyebarluasan informasi yang berhubungan dengan perkembangan pembangunan pertanian. Demikian pula sebaliknya informasi yang bersumber dari lapangan sebagai umpan balik. **Ketiga**, mengembangkan dukungan terhadap ide dan tindakan baru yang diprakarsai anggota. Upaya ini dimaksudkan untuk menumbuhkembangkan prakarsa dan sekaligus menumbuhkan kepercayaan diri serta kemandirian anggota melalui gagasan-gagasannya sebagai bentuk kontribusi mengembangkan relasi subyek-subyek. **Keempat**, kerjasama peningkatan program. Peningkatan program KPK bekerjasama dengan KPK lain merupakan langkah komunikatif yang sangat diperlukan untuk memperkuat jejaring kerja. Kegiatan ini akan merangsang tumbuhnya relasi dengan KPK lain khususnya dalam menyusun dan melaksanakan kegiatan bersama. Kerjasama dengan LSM di daerah lain (diluar desa) merupakan pengalaman tersendiri yang akan lebih mendorong kedewasaan kelompok. (3) **Upaya Meningkatkan Kemampuan Manajerial**. Kemampuan manajerial Ketua KPK dicerminkan melalui kesanggupannya sebagai seorang manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen berdasarkan konsep kepemimpinan untuk mencapai hasil melalui orang lain di dalam sebuah organisasi atau kelompok yang dipimpinnya. Berjalannya fungsi-fungsi manajerial melalui sinergisitas yang tinggi, dapat dilihat dari respon atau perilaku yang dilunjukkan anggota dalam memberi kemajuan hasil usahanyayang produktif. Kemajuan yang ditunjukkan, dapat

dimaknai sebagai simbol kinerja anggota yang telah tercerahkan melalui fungsionalisasi manajerial yang dilakukan oleh Ketua KPK. Dalam pemahaman ini, justru kemampuan manajerial menjadi sangat penting, mengingat tidak satupun segmen kehidupan organisasi yang tidak dinafasi oleh fungsi manajemen. Pemberdayaan, pada intinya adalah usaha memberikan pertolongan terhadap orang lain, untuk memfungsikan dirinya sendiri, keluar dari berbagai masalah dan menghindari keterbelakangan dan ketertinggalan yang dihadapinya. Pendekatan kelompok dan organisasi dalam pemberdayaan, adalah usaha menumbuhkan kompetisi sosial antar anggota kelompok terhadap lingkungannya, kompetisi yang positif, harus dikelola agar tidak terjadi bias interaksi ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Robbins (1994) mengingatkan, pentingnya pengelolaan interaksi yang baik dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dalam konteks ini, kemampuan seorang pimpinan suatu organisasi dalam mengelola perubahan yang terjadi dari berbagai interaksi, dapat dijadikan tolak ukur penting yang menentukan keberhasilan manajerialnya.

## KESIMPULAN

Kesimpulan, (1) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Modernitas Individu Anggota Kelompok dan Pemberdayaan Anggota. Kekuatan hubungan antara Modernitas Individu dan dan Pemberdayaan Anggota ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,512$  ( $\alpha = 0,01$ ) dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 4,647 + 0,759 X_1$  serta koefisien determinasi  $r^2_{y1} = 0,262$ , artinya faktor Modernitas Individu memberi kontribusi sebesar 26,62% terhadap Pemberdayaan Anggota, sedangkan 73,38% dipengaruhi oleh factor lain. (2) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Jejaring Kerja yang dikembangkan oleh Ketua Kelompok dan Pemberdayaan Anggota. Kekuatan hubungan antara Jejaring Kerja dan Pemberdayaan Anggota ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,651$  ( $\alpha = 0,01$ ) dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,265 + 0,643 X_2$  serta koefisien determinasi  $r^2_{y2} = 42,4$  %,

artinya faktor Jejaring Kerja memberi kontribusi sebesar 42,4% terhadap Pemberdayaan Anggota, sedangkan 67, 60% dipengaruhi oleh factor lain. (3) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Kemampuan Manajerial yang dikembangkan oleh Ketua Kelompok dan Pemberdayaan Anggota. Kekuatan hubungan antara Kemampuan Manajerial dan Pemberdayaan Anggota ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y3} = 0,556$  ( $\alpha = 0,01$ ) dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 17,79 + 2,91 X_3$  serta koefisien determinasi  $r^2_{y3} = 30,9$  %, artinya faktor Kemampuan Manajerial memberi kontribusi sebesar 30,9% terhadap Pemberdayaan Anggota, sedangkan 69, 10% dipengaruhi oleh faktor lain. (4) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Modernitas Individu, Jejaring Kerja dan Kemampuan Manajerial secara simultan dengan Pemberdayaan Anggota Kelompok. Keeratan hubungan ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y123} = 0,759$  ( $\alpha = 0,01$ ) dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = -30,52 + 0,218 X_1 + 0,477X_2 + 1,754X_3$  serta koefisien determinasi  $R^2_{y,123} = 0,576$  ( 57,62%) , artinya peubah Modernitas Individu, Jejaring Kreja, dan Kemampuan Manajerial secara simultan memberi kontribusi sebesar 57,62% terhadap Pemberdayaan, sedangkan 42,38% dipengaruhi oleh faktor lain. (5) Pemberdayaan Anggota KPK dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan tingkat Modernitas Individu, Jejaring Kerja dan Kemampuan Manajerial Ketua KPK. Dalam perspektif pemahaman lain, dapat dikaiakan, makin tinggi tingkat modernitas individu ketua, makin luas jejaring kerja dan makin tinggi kemampuamanajerial, makin berdaya pula anggota KPK.

## SARAN

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemberdayaan anggota KPK antara lain: **Pertama**, meningkatkan fungsi organisasi dan menyederhanakan cara kerja. Sikap bijak dalam memimpin kelompok adalah membuat masalah menjadi mudah dan setiap elemen kelompok dapat berfungsi dengan baik. Dalam hal ini ketua harus mampu mendesain tujuan, memiliki aturan yang jelas

agar mudah dilaksanakan, dan mempunyai **ukuran** (standar) menilai anggota **melakukan** pekerjaannya. Dengan demikian elemen-elemen dalam kelompok bekerja berdasarkan fungsi dan pedoman yang berlaku. **Kedua**, bekerja sesuai rencana kerja kelompok. Sebagai ketua, berkewajiban untuk merancang dan mengarahkan kegiatan sesuai dengan musyawarah kelompok yang telah disusun secara partisipatif dalam rencana kegiatan kelompok. Rencana kegiatan digunakan sebagai pedoman pelaksanaan, meskipun demikian ketua dapat pula merancang berbagai kegiatan yang dapat menambah wawasan keorganisasian petani kecil sepanjang hal itu dikehendaki oleh anggotanya. **Ketiga**, memberi penugasan yang jelas kepada setiap anggota. Ketua memiliki kewenangan dalam mengatur semua anggota kelompok, sehingga gambaran tugas setiap anggota dalam lingkungan kelompok jelas, memfungsikan semua pengurus di dalam organisasi kelompok tersebut. Dalam memberikan pekerjaan kepada anggota hendaknya disesuaikan dengan kemampuan anggota dan bidangnya masing-masing. Di samping itu ketua KPK hendaknya dapat memberikan panduan kepada anggotanya untuk mencapai tujuan kelompok. **Keempat**, mengambil keputusan yang tepat. Pengambilan keputusan dilandasi oleh keinginan seluruh anggota kelompok dengan mengutamakan kepentingan kelompok, sebab anggota kelompoklah yang berhak menentukan kemajuan apa yang diinginkan bagi kelompok tersebut. Walaupun demikian, ketua mempunyai otoritas dalam pengambilan keputusan. Sehingga dalam keadaan yang sesulit apapun, ketua harus dapat memilih sesuatu yang terbaik bagi anggota dan organisasi KPK tersebut. Setelah menentukan keputusan yang terbaik untuk kelompoknya, langkah selanjutnya adalah memberi pekerjaan secara detil kepada seluruh anggota di kelompoknya. Setiap kemajuan dicatat dengan baik dan dilaporkan kepada anggota pada pertemuan berikutnya, dengan demikian selain dapat merangsang anggota untuk lebih maju, sehingga data-data aktual tentang kemajuan dan keberhasilan kegiatan kelompok tersedia. Dalam melaksanakan kepemimpinan

hendaknya sesuai dengan aturan yang ada. Pengambilan keputusan yang sifatnya sefihak atau tidak dimusyawarahkan dalam kelompok tidak akan mendapat dukungan anggota kelompok, sehingga secara tidak langsung memberi peluang munculnya ketidakpuasan para anggota. Akibat yang lebih jauh, anggota dan kelompok akan mengarah ke berbagai penyimpangan sebagai respon negatif terhadap rasa tidak puas tersebut. **Kelima**, berkonsultasi dengan petugas lapangan. Pembekalan yang diberikan oleh instansi terkait kepada para petugas lapangan, memang dimaksudkan untuk memberi bimbingan kepada KPK di lapangan. Untuk lebih memperluas wawasan kepada para anggota kelompok perlu pula mengadakan studi banding dengan kelompok lain di desa, kecamatan, atau kabupaten lain yang lebih maju dalam sistem dan teknologi pengembangan profesionalitas petani kecil. Kemudian hasilnya dikembangkan melalui sistem "peer-teaching", yaitu petani yang mempunyai kemampuan lebih unggul diminta untuk mendemonstrasikan kemampuannya dihadapan rekan-rekan petani lainnya. Untuk melaksanakan seluruh kegiatan, perlu mendapatkan dukungan moril dari semua pihak di lingkungannya. **Keenam**, mendampingi kelompok ketua bekerja. Keikutsertaan ketua dalam setiap kegiatan anggota ternyata memberikan dampak positif bagi kelompoknya. Penampilan yang senantiasa bersemangat diantara anggotanya dan memberikan kontrol positif akan memberikan kebanggaan tersendiri bagi anggota. Sudah meriadi kewajiban ketua untuk selalu berupaya meningkatkan berbagai kegiatan bagi kepentingan anggota kelompok dan berupaya meniadakan kegiatan yang menberatkan anggota, sehingga ketua dituntut untuk mampu mengajarkan menggunakan berbagai fasilitas pertanian baik yang sederhana maupun yang canggih. Salah satu prinsip manajemen adalah memanfaatkan lingkungan KPK (termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia) untuk mendukung organisasi kelompok. Oleh sebab itu, agar pemanfaatan tersebut berjalan secara efektif dan efisien, maka ketua memberikan pekerjaan kepada anggota perlu dibekali dengan petunjuk pelaksanaan yang

tepat, sehingga anggota benar-benar memahami akan tugas dan kewajibannya. Cara lain yang dapat dilakukan agar kemajuan kelompok dapat terpelihara dengan baik adalah mendorong anggota agar mampu menyampaikan pendapat secara terbuka, dapat mengekspresikan perasaan dan kehendaknya tanpa mengenal status sosial, terutama apabila melihat penyimpangan dalam kelompok. Itulah sebabnya sebagai ketua hendaknya selalu menjunjung tinggi norma yang berlaku di dalam kelompok dengan cara membangun harga diri dan menjaga diri dari berbagai kemungkinan yang mengarah kepada perilaku yang menyimpang. Norma tersebut dimaksud untuk menjunjung tinggi hak orang lain dan menempatkan orang lain dalam menghargai eksistensi dirinya sendiri. **Ketujuh**, mengerti keinginan anggota. Salah satu yang menyebabkan suksesnya pimpinan adalah kemampuannya menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar dapat memanfaatkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Suasana kerja yang kondusif, memang tidak dapat dilihat secara kasat mata, tetapi dapat dirasakan kehadirannya di antara para anggota kelompok. Untuk membawa anggota pada kondisi harus dimengerti dahulu apa yang menjadi keinginan mereka. Dengan memahami keinginan, diharapkan ide dan gagasan dari anggota akan muncul, aspirasi dan kepentingan anggota akan terakomodir dengan baik dan pada akhirnya tujuan kelompokpun akan tercapai dengan memuaskan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anthony Robert N. *The Management Control Function*. USA: Harvard College, 1988.
- Burley J. International Research Networks, *Objectives, Problem, and Management*, [www.fao.org/docrep/s4550eoa.htm](http://www.fao.org/docrep/s4550eoa.htm).
- Dalin, Per. *School Development*. Great Britain: Redworks Book, Trownbrige, Wiltshire, 1988.
- Dutto William H. *Society On The Lie*. New York: Oxford University Press, 1999.
- Erben, Rosmarie, et all. *People Empowerment Vs Social Capital; From Health Promotion to Social Marketing*, <http://ldb.org/mohan/maxim38.htm>, 1999.
- Friedmen, Jhon. *Empowerment: The Politics Of Alternative Development*. Cambridge: Blackwall Back, 1993.
- Hamilton Edwin. *Adukt Education for Community Development*, USA. Prentice Hill, 1992.
- Hersey Paul and Blanchard Kenneth H. *Manajemen Of Organizational Behaviour Utilizing Human Resources*. Singapore; Prentice Hall, Inc. 1988.
- Inkeles, Alex and Smith David H. *Becoming Modern; Individual Change in Six Developing Countries*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1982.
- Kahl, Joseph A. *The Measurement of Modernism A Study of Values in Brasil and Mexico*. Texas: University of Texas Press, 2006.
- Luthans, Freud. *Organizational Behaviour*. Singapore : Mc.Graw Hill Inc., 2005.
- Macionis, Jhon J. *Leadership in Sociology*. USA: Prentice Hall, Inc., 2003.
- Pervin, Lawrence A. *Personality : Theory and Research*. USA : Library of Congress Cataloging in Publication Data, 1997.
- Priyono Onny S dan Pranaka A.M.W. *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta : Centre for Strategic and International Studies, 1996.
- Steers, Richard M. *Managing Effective Organization*. USA : Kent Publishing Compan, 1985.