



## STRATEGI INOVASI SOSIAL PENGEMBANGAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA NELAYAN

### *THE STRATEGIC OF SOCIAL INOVATION TO DEVELOPMENT FISHERMAN RESOURCES*

Wildani Pingkan S.Hamzens dan Sumardjo

#### **Abstract**

*From generation to generation fisherman has been making a live for himself and family mainly by extracting coastal and marine resources. There are a number of program development designed to promote fisherman quality of life. However, there is still little progress in fisherman living quality. As the consequences, their ability to suffice their own and family needs also low. The objectives of this research are.- (1) to explain and analyze, condition of fisherman resources quality based on competence, ability to fulfill consumer's need, income, and ability to suffice their own and their family need; and (2) to formulized effective fisherman resource quality enhancement strategy. Research has shown that: (1) low quality of fisherman resource, reflected on: low competence, low ability to fulfill needs, low income, low ability to suffice their own and their family needs for living; (2) Fisherman resource quality enhancement strategy divided on: (a) internal strategy, by applying social inovation through continuous non formal education (extension,) and (b) external strategy by increasing environment supports for fisherman effort according to their need.*

*Key words: Fisherman Quality Enhancement, Competence, Ability to Fulfill Customer Needs, Income, Ability to Fulfill Needs, Social Inovation, Continous non Formal Education (extension).*

#### **Pendahuluan**

Penelitian tentang pengembangan mutu sumber daya manusia nelayan sangat penting dilakukan, karena kehidupan nelayan yang secara turun temurun telah menjadikan usaha menangkap ikan di laut sebagai mata pencaharian utama masih jauh dari sejahtera. Mutu sumber daya manusia nelayan masih rendah, ini dapat dilihat dari rendahnya: (1) kompetensi; (2) kemampuan memenuhi

kebutuhan konsumen; (3) penghasilan; dan (4) kemampuan memenuhi kebutuhan hidup.

Sebagian besar nelayan berpendidikan rendah, karena alasan ekonomi, banyak yang putus sekolah. Waktu yang lebih banyak dihabiskan di laut di antaranya menyebabkan nelayan mengalami kesulitan belajar seperti warga masyarakat lainnya yang bekerja di darat. Nelayan kehilangan banyak waktu untuk memikirkan dan melakukan berbagai hal untuk meningkatkan mutu kehidupannya dan mutu kehidupan keluarganya.

Sumber daya manusia (SDM) nelayan adalah kekuatan daya pikir dan berkarya yang ada pada diri nelayan, yang perlu dibina dan digali, serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan nelayan. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menjelaskan dan menganalisis kondisi mutu sumber daya manusia nelayan berdasarkan kompetensi, kemampuan memenuhi kebutuhan konsumen, penghasilan, dan kemampuan memenuhi kebutuhan hidup; dan (2) merumuskan strategi pengembangan mutu SDM nelayan.

### Penggolongan Nelayan

Nelayan dapat dibedakan ke dalam dua kelompok yaitu: (1) *large scale* (nelayan besar); dan (2) *small fishermen* (nelayan kecil). Perbedaan keduanya dijelaskan oleh Pollnac (Arif Satria dkk, 2002). Ciri-ciri perikanan skala besar adalah: (1) diorganisasi dengan cara-cara yang mirip dengan perusahaan agroindustri di negara-negara maju; (2) relatif lebih padat modal; (3) memberikan pendapatan yang lebih tinggi daripada perikanan sederhana bagi pemilik maupun awak perahu; dan (4) menghasilkan produk ikan kaleng dan ikan beku berorientasi ekspor.

Menurut Pollnac (Arif Satria dkk, 2002) perikanan skala kecil beroperasi di daerah kecil yang tumpang tindih dengan kegiatan budidaya dan bersifat padat karya. Nelayan kecil juga dapat dilihat dari kapasitas teknologi (alat tangkap dan armada) maupun budaya yang keduanya sangat terkait satu sama lain. Seorang nelayan yang belum menggunakan alat tangkap maju biasanya lebih berorientasi pada *subsistensi* (pemenuhan kebutuhan sendiri) sehingga sering disebut sebagai *peasant-fisher*. Alokasi hasil tangkapan yang dijual lebih banyak untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari (khususnya pangan) dan bukan diinvestasikan kembali untuk pengembangan skala usaha.

### Kemiskinan Nelayan

Menurut Raymond Firth (Sutawi dan David Hermawan, 2004), kemiskinan nelayan paling tidak dicirikan oleh lima karakteristik, yaitu: (1) pendapatan nelayan bersifat harian dan jumlahnya sulit ditentukan, pendapatan sangat tergantung pada musim dan status nelayan, sebagai juragan pemilik alat produksi atau nelayan buruh; (2) tingkat pendidikan nelayan atau anak-anak nelayan pada umumnya rendah; (3) sifat produk yang mudah rusak dan harus segera dimusnahkan, menimbulkan ketergantungan yang besar dari nelayan kepada pedagang; (4) bidang perikanan membutuhkan investasi cukup besar dan cenderung mengandung resiko yang besar dibandingkan sektor usaha lainnya); dan (5) kehidupan nelayan yang miskin diliputi kerentanan, ditunjukkan oleh terbatasnya anggota keluarga yang secara langsung dapat ikut dalam kegiatan produksi dan ketergantungan nelayan yang sangat besar pada satu mata rantai pencaharian, yaitu menangkap ikan.

### Membangun Kompetensi Nelayan

Soesarsono (2002) mengatakan selain dari beberapa segi seperti agama, pendidikan dan kecerdasan, mutu SDM juga dapat dilihat dari segi kompetensi. Menurutnya, kompetensi adalah karakteristik mendalam pada seseorang yang terkait dan menyebabkan pemenuhan bahkan melampaui efektivitas kriteria kinerja pada situasi maupun tugas kerja. Kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan seseorang condong terlihat dan relatif berada dipermukaan. Karena itu, lebih mudah dikembangkan.

Menurut Keputusan Mendiknas RI No. 045/U/2002 (Johana Soewono, 2002), kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki oleh seseorang sebagai syarat untuk mengerjakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Paul Suparno (2001), kompetensi merupakan kecakapan yang

memadai untuk melakukan suatu tugas. Untuk itu seseorang memerlukan pengetahuan khusus, keterampilan, proses dan sikap.

Menurut Suprodjo Pusposutardjo (Johana Soewono, 2002), seseorang dianggap kompeten apabila telah memenuhi persyaratan: (1) landasan kemampuan mengembangkan kepribadian; (2) kemampuan penguasaan ilmu dan keterampilan; (3) kemampuan berkarya; (4) kemampuan mensikapi dan berperilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri, menilai dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab; dan (5) dapat hidup bermasyarakat dengan bekerjasama, saling menghormati dan menghargai nilai-nilai pluralisme, dan kedamaian.

Paul Suparno (2002) memaknai kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang telah menjadi cara bertindak dan berpikir seseorang. Dengan kata lain, suatu kemampuan yang sungguh telah menjadi bagian hidup seseorang sehingga langsung dapat digunakan dalam menghadapi permasalahan dalam bertindak.

Menurut Ratna Sayekti Rusli, (2002), kompetensi dapat diartikan sebagai ciri pokok seseorang yang punya hubungan sebab-akibat dengan kinerjanya yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi dapat berupa motivasi, ciri pembawaan, konsep diri, sikap atau nilai, pengetahuan isi, atau keterampilan kognitif atau keterampilan perilaku.

Kompetensi nelayan dapat ditingkatkan, dengan menyediakan alternatif model pendidikan yang sesuai bagi nelayan untuk mengembangkan kompetensinya. Menurut A.B. Susanto (2002), seperti yang dikemukakan oleh Bowden, konsep sistem pendidikan berbasis kompetensi bukanlah konsep baru, karena sejak akhir 1960 telah diperkenalkan di AS yang dimulai dengan pendidikan guru. Kemudian berkembang untuk program pendidikan profesional lainnya di AS pada tahun 1970, kemudian dimanfaatkan untuk program pelatihan

kejuruan di Inggris dan Jerman pada tahun 1980, serta untuk pelatihan kejuruan serta pengenalan keterampilan profesional di Australia pada tahun 1990.

Selanjutnya, dari sumber yang sama, disampaikan bahwa salah satu tujuan pendidikan berbasis kompetensi adalah cara mengekspresikan keluaran dari proses pendidikan secara eksplisit, berupa kinerja nyata yang dapat diobservasi dalam pekerjaannya. Untuk itu harus diperlukan kompetensi yang memang dibutuhkan oleh sebuah pekerjaan, dan kompetensi ini harus benar-benar terbukti dapat memberi kontribusi terhadap performansi dalam dunia kerja. Pendidikan berbasis kompetensi berusaha untuk membawa dunia pendidikan masuk ke dalam dunia kerja secara lebih dekat.

### Definisi Mutu

Tampubolon (1996) mendefinisikan mutu sebagai paduan sifat-sifat barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat. Selanjutnya Margono Slamet (2004) mengatakan pada setiap obyek melekat mutu tertentu, mutu bisa tinggi, bisa pula rendah. Mutu berawal dari diri kita sendiri, baik dalam menghasilkan mutu atau menilai mutu.

### Area Kerja Pengembangan Mutu SDM Nelayan

Area kerja pengembangan mutu SDM nelayan merupakan area penyuluhan, dan disebut sebagai area inovasi sosial. Area ini terletak pada diri klien dan digambarkan dengan tiga lapis lingkaran, yaitu: (1) lapisan lingkaran terluar merupakan kawasan pengetahuan, keterampilan, dan persepsi; (2) lapisan lingkaran tengah merupakan kawasan sikap; dan (3) lapisan lingkaran terdalam adalah kawasan kepribadian (semangat, percaya diri, kemauan, ulet, mandiri, kompeten, berpikir positif, kreatif, rasional) (Prabowo Tjitropranoto, 2005).

## **Metode Penelitian**

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah nelayan kecil di Pangkalan Pendaratan Ikan Muara Angke, Jakarta Utara, Propinsi DKI Jakarta. Survei dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi nelayan yang ada. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling*, pengambilan sampel secara proporsional, dengan memilih sub group dari populasi, dengan perbandingan 1 Nelayan Pemilik (Npm): 4 Nelayan Pekerja (Npk).

### Data dan Analisis

Data pokok diambil dari responden dengan menggunakan kuesioner, dilanjutkan dengan diskusi fokus group dan wawancara mendalam. Pendekatan analisis yang digunakan adalah deskriptif, secara kuantitatif maupun kualitatif, selanjutnya dilakukan uji statistik korelasi, regresi, uji beda dan analisis jalur. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Pendekatan analisis yang digunakan adalah: (1) deskriptif, (2) membandingkan; dan (3) memodelkan hubungan dan pengaruh, dengan menggunakan analisis korelasi, regresi, *path*, dan uji beda. Variabel-variabel yang digunakan untuk menganalisis mutu Sumber daya manusia nelayan adalah: (1) kompetensi; (2) kemampuan memenuhi kebutuhan konsumen; (3) penghasilan; dan (4) kemampuan memenuhi kebutuhan hidup.

### Validitas dan reliabilitas

Kuesioner terandakan diperlihatkan dengan korelasi antar pertanyaan dalam variabel-variabelnya pada tingkat signifikan 0,05, berada kisaran P-value < 0,5.

Pada uji reliabilitas, koefisien Cronbach Alpha yang dihasilkan adalah 0,9, ini menunjukkan kuesioner yang akan digunakan sudah reliabel/konsisten.

## **Hasil dan Pembahasan**

### Mutu SDM nelayan

#### (1) Kompetensi nelayan

Kompetensi nelayan secara umum rendah, terlihat dari kemampuan merencanakan usaha rendah, kemampuan menyediakan modal usaha tidak berkelanjutan, kemampuan menangkap ikan rendah, kemampuan memasarkan rendah, kemampuan memecahkan masalah usaha rendah, dan kemampuan memanfaatkan penghasilan rendah; penyebab rendahnya kompetensi adalah karena kompetensi tidak berkembang sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan peningkatan usaha, akar permasalahannya adalah kurang fokusnya pemerintah pada peningkatan kompetensi nelayan, dan tidak adanya dukungan wakil rakyat secara politik.

Berdasarkan hasil uji beda terdapat perbedaan kompetensi antara Npm dan Npk dalam hal: (a) kemampuan merencanakan usaha; (b) kemampuan menyediakan modal; (c) kemampuan menangkap ikan; (d) kemampuan memecahkan masalah usaha; dan (e) kemampuan memanfaatkan penghasilan dari profesi nelayan. Perbedaan-perbedaan ini secara umum disebabkan karena Npm lebih berpengalaman dalam berusaha dibanding Npk.

#### (2) Kemampuan Nelayan Memenuhi Kebutuhan Konsumen

Kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan konsumen, terutama tingkat produktivitas, dan keberlanjutan usaha nelayan rendah. Penyebab utamanya adalah karena kompetensi nelayan yang rendah; yang selanjutnya berdampak pada penghasilan, serta kemampuan memenuhi kebutuhan hidup. Hasil uji beda, menunjukkan tidak ada perbedaan Npm dan Npk pada ketanggapan menyediakan produk dan ketanggapan melayani konsumen. Produktivitas Npm lebih tinggi dibanding Npk, mereka mampu memiliki lebih dari 1 armada dan 1 alat

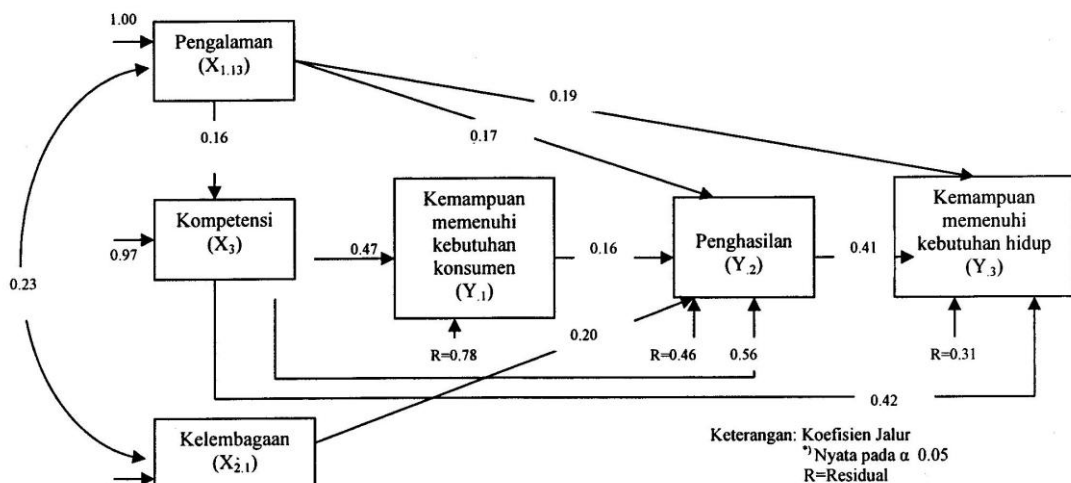
tangkap. Penghasilan NPM yang lebih baik dibanding NPK, menyebabkan NPM memiliki harapan keberlanjutan usaha dibanding NPK.

(3) Penghasilan nelayan

Penghasilan nelayan bersifat fluktuatif dan bervariasi, baik antar nelayan secara umum, maupun antara NPM dan NPK. Standar deviasi penghasilan cukup besar. Hal ini disebabkan karena: (1) perbedaan status kepemilikan alat yang berdampak pada penghasilan; dan (2) NPM penduduk Jakarta, memiliki penghasilan lain. Secara umum sebagian besar nelayan berpenghasilan rendah. Besarnya penghasilan nelayan, berdampak pada kemampuan nelayan memenuhi dirinya dan keluarga. Besarnya penghasilan nelayan, berdampak pada kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup. Makin rendah penghasilan nelayan, maka makin rendah juga kemampuan nelayan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

(4) Kemampuan Nelayan Memenuhi Kebutuhan Hidup

Kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup masih rendah, ditandai dengan rendahnya: (a) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan pangan; (b) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan sandang; (c) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan pendidikan; (d) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan listrik; (e) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan air; (f) pemenuhan kebutuhan rekreasi; dan (g) pemenuhan kebutuhan dihargai. Berdasarkan uji beda, walaupun secara umum kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan pangan sama-sama masih rendah, namun terdapat perbedaan kemampuan NPM dalam memenuhi kebutuhan hidup dibandingkan dengan kemampuan NPK.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Faktor-faktor yang saling Mempengaruhi Mutu SDM Nelayan (Gabungan NPM dan NPK)

**Variabel-variabel yang Mempengaruhi Mutu SDM Nelayan**

Gambar 1 memperlihatkan hasil analisis variabel-variabel yang mempengaruhi mutu SDM nelayan.

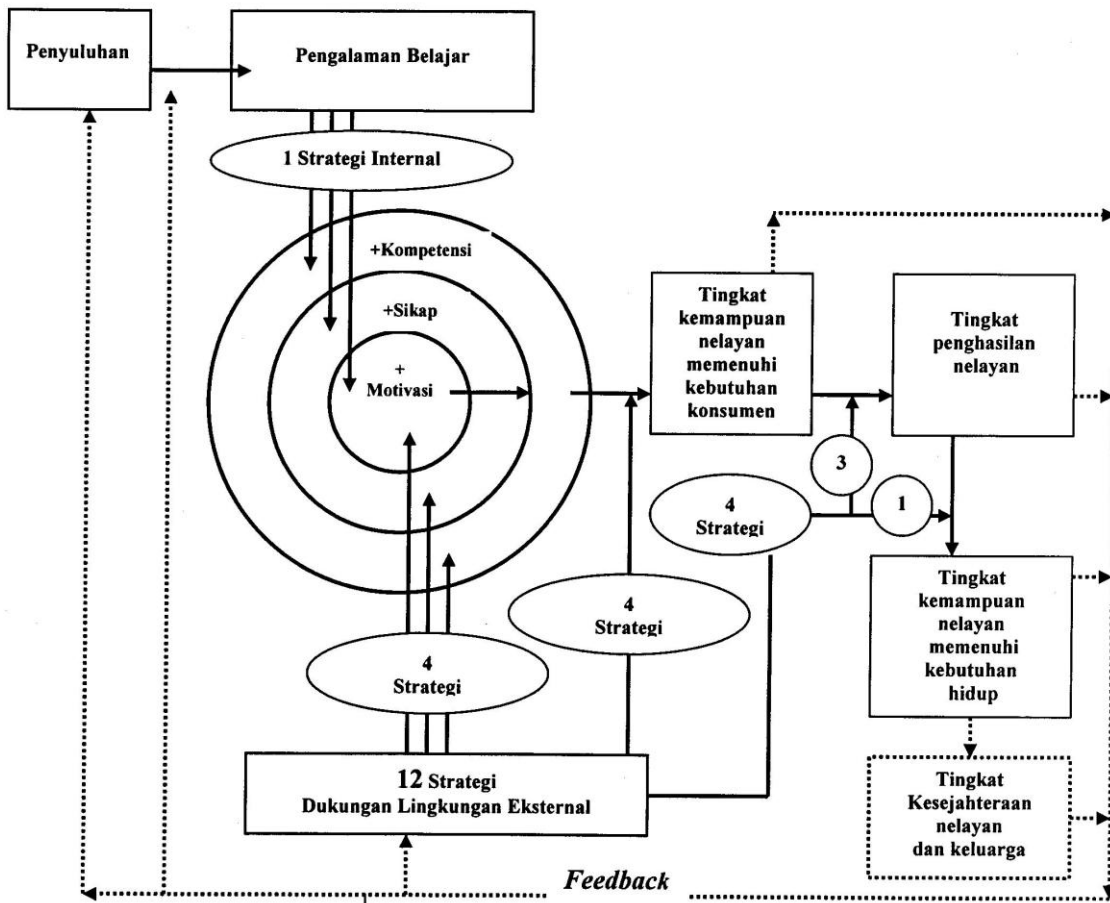
Hasil analisis jalur faktor-faktor yang saling mempengaruhi mutu SDM Nelayan memperlihatkan: (1) kompetensi yang dimiliki nelayan berasal dari pengalaman responden menjadi nelayan; (2) kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap: (a)

kemampuan memenuhi kebutuhan konsumen; (b) penghasilan; dan (c) kemampuan memenuhi kebutuhan hidup. Pengalaman adalah faktor utama pembentuk kompetensi nelayan. Ketiadaan intervensi untuk meningkatkan pengalaman nelayan menyebabkan rendahnya nilai pengaruh kompetensi. Faktor lainnya, yaitu para pemodal dan pedagang ikan memainkan peran penting, kompetensi yang seharusnya dimiliki nelayan, didominasi oleh pemodal dan pedagang ikan.

### Strategi pengembangan mutu SDM nelayan

#### Strategi Internal: Inovasi Sosial untuk Pengembangan Mutu SDM Nelayan

Berdasarkan analisis jalur gabungan NPM dan NPK, dirancang strategi internal yang dibangun dari diri nelayan, dan disebut strategi inovasi sosial. Nelayan merupakan area inovasi sosial. Artinya, kegiatan penyuluhan merupakan inovasi sosial yang bertujuan merubah perilaku nelayan dalam berusaha, dengan cara mengembangkan mutu SDMnya.



*Proses pengembangan Mutu SDM Nelayan secara berkelanjutan*

**Keterangan:**  
 → Proses langsung: kegiatan penyuluhan, dukungan lingkungan, dan hasilnya.  
 ..... Proses kontrol: hasil penyuluhan dan dukungan lingkungan (feedback) untuk perbaikan SDM nelayan secara berkelanjutan.  
 ○ Area Inovasi Sosial pada diri Nelayan

Gambar 2. Strategi Inovasi Sosial Pengembangan Mutu SDM Nelayan secara Komprehensif

### Strategi Eksternal: Memberikan Dukungan Lingkungan yang Kondusif untuk Mencapai Kesejahteraan Nelayan

Keberhasilan pengembangan kompetensi nelayan selain ditentukan oleh penyuluhan, juga ditentukan oleh berbagai faktor lingkungan. Demikian juga dengan upaya peningkatan: kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan konsumen, penghasilan, dan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup. Untuk itu perlu dihadirkan strategi eksternal, berupa dukungan lingkungan. Muara dari berbagai dukungan lingkungan mengarah pada peningkatan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup. Untuk menghadirkan strategi eksternal, dilakukan Analisis Hubungan Sebab Akibat. Hasil analisis memberikan sumbangan solusi.

Gambar 2 memperlihatkan strategi pengembangan sumber daya manusia nelayan yang berasal dari perpaduan 1 strategi internal yang berakses pada diri nelayan ditambah 12 strategi eksternal hasil analisis hubungan sebab akibat. Strategi ini disebut sebagai strategi inovasi sosial pengembangan mutu SDM nelayan secara komprehensif, atau dapat disingkat dengan strategi inovasi sosial pengembangan mutu SDM nelayan.

- (1) strategi dukungan lingkungan eksternal untuk pengembangan kompetensi nelayan = 4 strategi
- (2) strategi dukungan lingkungan eksternal untuk peningkatan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan konsumen = 4 strategi
- (3) strategi dukungan lingkungan eksternal untuk peningkatan penghasilan nelayan dan untuk peningkatan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup = 4 strategi.

Selanjutnya strategi ini dipadukan dengan 1 strategi internal, yaitu strategi inovasi sosial yang dilakukan pada diri nelayan, sehingga ada 13 strategi. Selanjutnya perpaduan strategi internal dan strategi eksternal disebut sebagai strategi inovasi sosial pengembangan SDM nelayan secara komprehensif.

Agar tercapai perubahan pada masyarakat nelayan, inovasi sosial tidak hanya dilakukan pada diri nelayan (yang digambarkan dengan lingkaran-lingkaran), namun juga pada keseluruhan lingkungan yang menentukan tercapainya perubahan yang diharapkan. Misalnya, untuk meningkatkan: (1) kompetensi nelayan; (2) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan konsumen; (3) penghasilan; dan (3) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup. Perlu dilakukan inovasi pada: (1) diri nelayan; dan (2) pihak luar yang disebut dengan dukungan lingkungan eksternal.

Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi nelayan meliputi: (1) satu strategi internal: bentuk konkritnya adalah peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan; dan (2) empat strategi dukungan lingkungan eksternal, yaitu: (a) penyelenggaraan muatan lokal pendidikan kenelayan pada daerah-daerah yang sebagian besar penduduknya berprofesi sebagai nelayan, dan membuka sekolah menengah kejuruan untuk nelayan; (b) penyelenggaraan pendidikan non formal melalui penyuluhan; (c) penetapan orientasi pembangunan kelautan dan perikanan untuk peningkatan SDM nelayan, keamanan usaha, dan kesejahteraannya;

- (4) mengoperasionalkan pusat informasi usaha nelayan.

Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan konsumen, meliputi: (1) satu strategi internal: bentuk konkritnya adalah peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan; dan (2) empat strategi dukungan lingkungan eksternal, yaitu: (a) hadirnya lembaga alternatif penyedia modal usaha; (b) fasilitasi kebutuhan usaha, meliputi: memberi kemudahan perolehan: armada, mesin, bahan dan peralatan tangkap, teknologi penunjang, dan penangkapan; kemudahan memperoleh perbekalan melaut; (c) pengembangan kelembagaan nelayan; dan (d) mengoperasionalkan pusat informasi usaha.

Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan penghasilan nelayan, meliputi: (1) satu strategi internal: bentuk konkritnya adalah peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan, dan (2) tiga strategi dukungan lingkungan eksternal, yaitu: (a) reformasi tata niaga hasil perikanan tangkap; (b) peningkatan kemampuan nelayan dalam memanfaatkan berbagai peluang pasar; dan (c) diversifikasi usaha keluarga di bidang pengolahan hasil perikanan.

Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup, meliputi: (1) satu strategi internal: bentuk konkritnya adalah peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan, dan (2) satu strategi dukungan lingkungan eksternal, yaitu: peningkatan kesejahteraan nelayan.

Pemantauan penyelenggaraan strategi ini dilakukan secara terus menerus agar proses pengembangan SDM nelayan dapat berkelanjutan, dan dapat terlaksana dengan baik, serta menuju terjadinya perubahan pada masyarakat nelayan, yaitu: (1) dari nelayan tradisional menjadi nelayan maju, dan (2) dari nelayan yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup menjadi nelayan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup, dan dapat mencapai kesejahteraan yang nyata.

### **Kesimpulan**

(1) Mutu sumber daya manusia nelayan rendah, dicirikan dengan: (a) kompetensi rendah, terlihat dari kemampuan merencanakan usaha rendah, kemampuan menyediakan modal usaha tidak berkelanjutan, kemampuan menangkap ikan rendah, kemampuan memasarkan rendah, kemampuan memecahkan masalah usaha rendah, dan kemampuan memanfaatkan penghasilan rendah; penyebab rendahnya kompetensi adalah karena kompetensi tidak berkembang sehingga

tidak sesuai dengan kebutuhan usaha, akar permasalahannya adalah kurang fokusnya pemerintah pada peningkatan kompetensi nelayan, dan tidak adanya dukungan wakil rakyat secara politik; (b) kemampuan memenuhi kebutuhan konsumen rendah, diperlihatkan dari rendahnya produktivitas dan rendahnya keberlanjutan usaha; penyebab utamanya adalah karena kompetensi nelayan yang rendah; yang selanjutnya berdampak pada (c) penghasilan yang rendah, serta (d) kemampuan memenuhi kebutuhan hidup rendah.

(2) Kompetensi nelayan perlu dikembangkan karena mempengaruhi: (a) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan konsumen; (c) penghasilan nelayan; serta (d) kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup.

(3) Agar tercapai perubahan pada masyarakat nelayan, strategi pengembangan SDM nelayan tidak hanya dilakukan pada diri nelayan namun juga pada keseluruhan lingkungan yang menentukan tercapainya perubahan yang diharapkan.

(4) Ditetapkan strategi pengembangan sumber daya manusia nelayan yang berasal dari perpaduan 1 strategi internal yang berakses pada diri nelayan ditambah 12 strategi eksternal. Strategi ini disebut sebagai strategi inovasi sosial pengembangan SDM nelayan secara komprehensif, atau dapat disingkat dengan strategi inovasi sosial pengembangan SDM nelayan.

(5) Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi nelayan, yaitu 1 strategi internal melalui peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan, dan empat strategi dukungan lingkungan eksternal bagi peningkatan kompetensi, yaitu: (a) penyelenggaraan muatan lokal pendidikan kenelayan pada daerah-daerah yang sebagian besar penduduknya berprofesi sebagai nelayan dan membuka sekolah menengah



- kejuruan untuk nelayan; (b) penyelenggaraan pendidikan non formal melalui penyuluhan; (c) penetapan orientasi pembangunan kelautan dan perikanan untuk peningkatan SDM nelayan, keamanan usaha nelayan, dan kesejahteraan nelayan; dan (d) mengoperasionalkan pusat informasi usaha nelayan.
- (6) Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan konsumen, yaitu satu strategi internal melalui peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan, dan empat strategi dukungan lingkungan eksternal, yaitu: (a) hadirnya lembaga alternatif penyedia modal usaha; (b) fasilitasi kebutuhan usaha, meliputi: memberi kemudahan mendapatkan kredit: armada, mesin, bahan dan peralatan tangkap, teknologi penunjang penangkapan, dan kemudahan memperoleh perbekalan melaut; (c) pengembangan kelembagaan nelayan; dan (d) mengoperasionalkan pusat informasi usaha.
- (7) Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan penghasilan nelayan yaitu satu strategi internal melalui peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan, dan tiga strategi dukungan lingkungan eksternal, yaitu: (a) reformasi tata niaga hasil perikanan tangkap; (b) peningkatan kemampuan nelayan dalam memanfaatkan berbagai peluang pasar; dan. (c) diversifikasi usaha keluarga di bidang pengolahan hasil perikanan.
- (8) Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan nelayan memenuhi kebutuhan hidup yaitu satu strategi internal melalui peningkatan, penyesuaian, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan pada diri nelayan, dan (2) satu strategi dukungan lingkungan eksternal melalui peningkatan kesejahteraan nelayan.
- (9) Strategi inovasi sosial pengembangan SDM nelayan merupakan alas yang

digunakan untuk mengantarkan perubahan pola perilaku nelayan dalam berusaha, yaitu dari nelayan tradisional menuju nelayan maju.

### Rujukan

- A.B. Susanto. 2002. " *Pendidikan Berbasis Kompetensi: Belajar dari Dunia Ketiga Dalam Pendidikan Berbasis Kompetensi*. Diedit oleh: Alexander Jatmiko Wibowo dan Fandy Tjiptono. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Arif Satria, dkk. 2002. *Menuju Desentralisasi Kelautan*. Jakarta: Pusat Kajian Agraria IPB dengan PT. Pustaka Cidesindo.
- Johana Soewono. 2002. "*Pendidikan Berbasis Kompetensi*". Dalam *Pendidikan Berbasis Kompetensi*. Diedit oleh: Alexander Jatmiko Wibowo dan Fandy Tjiptono. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Margono Slamet. 2004. *MMT dalam Penyuluhan Pembangunan*. Bogor: Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan Institut Pertanian Bogor.
- Paul Suparno. 2002. "*Kompetensi Umum Lulusan Perguruan Tinggi di Masyarakat Global*". Dalam *Pendidikan Berbasis Kompetensi*. Diedit oleh: Alexander Jatmiko Wibowo dan Fandy Tjiptono. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Prabowo Tjitropranoto. 2005. *Metode dan Desain Penelitian Penyuluhan*. Tidak Dipublikasikan. Bogor: Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan Institut Pertanian Bogor.
- Ratna Sayekti Rusli.2002. *Kompetensi Akademik dan Kompetensi Emosional*. dalam *Pendidikan Berbasis Kompetensi*. Editor: Alexander Jatmiko Wibowo dan Fandy Tjiptono. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

- Sahlan Asnawi. 2002. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Studia Press.
- Sutawi, Hermawan. 2004. "*Mengurai Benang Kusut Kemiskinan Nelayan di Jawa Timur*". Dalam *Polemik Kemiskinan Nelayan*. Diedit oleh: Kusnadi. Bantul: Pondok Edukasi dan Pokja Pembaruan.
- Soesarsono. 2002. *Pengantar Kewirausahaan*. Bogor: Jurusan Teknologi Industri Pertanian Institut Pertanian Bogor.
- Tampubolon. 1996. *Manajemen Mutu Terpadu di Perguruan Tinggi*. Jakarta: HEDS Project.