

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Penyuluhan

Menurut A.W Van Den ban dan Hawkins (1999) penyuluhan adalah keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya, memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar. Kegiatan penyuluhan pertanian yang dilakukan selama ini diharapkan mendukung tujuan pemerintah yaitu :

1. Meningkatnya produksi pangan
2. Merangsang pertumbuhan ekonomi
3. Meningkatkan kesejahteraan keluarga petani dan rakyat desa
4. Mengusahakan pertanian yang berkelanjutan.

Undang-undang No. 16 Tahun 2006 menjelaskan penyuluh adalah perorangan, WNI pegawai negeri sipil, penyuluh swasta dan penyuluh swadaya. Sedangkan Permen PAN No. 2 Tahun 2008 menegaskan penyuluh pertanian adalah jabatan fungsional yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang penyuluh pertanian yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil yang diberi hak dan kewajiban secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

2.2 Tugas Pokok Penyuluhan Pertanian

Tugas pokok penyuluhan pertanian adalah menyuluh. Dalam Permen PAN No.2/ 2008 Bidang dan unsur kegiatan penyuluhan pertanian adalah :

1. Mengikuti pendidikan meliputi
 - a. Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar
 - b. Pendidikan dan pelatihan kedinasan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat
 - c. Pendidikan dan pelatihan prajabatan
2. Kegiatan persiapan penyuluh pertanian, meliputi :
 - a. Identifikasi potensi wilayah pertanian
 - b. Memandu penyusunan rencana usaha tani (RUK, RKK, RKD, RKDP/PPP)
 - c. Penyusunan program penyuluh pertanian
3. Pelaksanaan penyuluh pertanian, meliputi :
 - a. Penyusunan materi
 - b. Perencanaan penerapan metode penyuluhan pertanian
 - c. Menumbuh dan mengembangkan kelembagaan petani
4. Evaluasi dan pelaporan, meliputi :
 - a. Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian
 - b. Evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian
5. Pengembangan penyuluhan pertanian, meliputi :
 - a. Penyusunan pedoman/ petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis penyuluhan pertanian
 - b. Kajian kebijakan pengembangan penyuluhan
 - c. Pengembangan metode/sistem kerja penyuluhan pertanian
6. Pengembangan profesi, meliputi :
 - a. Pembuatan karya tulis ilmiah dibidang penyuluhan pertanian

- b. Penerjemahan/ penyaduran buku-buku dan bahan-bahan lain di bidang penyuluhan pertanian
 - c. Pemberian konsultasi di bidang pertanian yang bersifat konsep kepada institusi dan/atau perorangan.
7. Penunjang penyuluhan pertanian, meliputi :
- a. Peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi
 - b. Keanggotaan dalam Tim penilai jabatan fungsional penyuluhan pertanian
 - c. Keanggotaan dalam dewan redaksi penerbitan dibidang pertanian
 - d. Perolehan penghargaan atau tanda jasa
 - e. Pengajaran/ pelatihan pada pendidikan
 - f. Keanggotaan dalam organisasi profesi
 - g. Perolehan gelar kesarjanaan lainnya

2.3 Peran Penyuluh

Peran penyuluh menurut BPSDM Deptan (2010) adalah :

1. Penyuluh sebagai inisiator yaitu senantiasa selalu memberikan gagasan/ ide baru
2. Penyuluh sebagai fasilitator yaitu memberikan jalan keluar, kemudahan baik dalam memajukan usaha taninya . penyuluh memfasilitasi dalam hal kemitraan usaha, berakses ke pasar, dan permodalan.
3. Penyuluh sebagai motivator yaitu penyuluh senantiasa membuat petani tahu, mau dan mampu

4. Penyuluh sebagai penghubung yaitu
 - a. Penyuluh sebagai penyampai aspirasi masyarakat tani
 - b. Penyuluh sebagai penyampai kebijakan dan peraturan-peraturan yang menyangkut kebijakan dan peraturan bidang pertanian
 - c. Penyuluh berhubungan dengan peneliti sehingga penyuluh senantiasa membawa inovasi baru hasil-hasil penelitian untuk dapat memajukan usaha tani.
5. Penyuluh sebagai guru, pembimbing petani yang senantiasa mengajar, melatih petani sebagai orang dewasa
6. Penyuluh sebagai organisator dan dinamisator yang selalu menumbuhkan dan mengembangkan kelompok tani agar mampu berfungsi sebagai kelas belajar mengajar, wahana kerjasama dan unit produksi
7. Penyuluh sebagai penganalisa masalah yang ada di usaha tani
8. Penyuluh sebagai agen perubahan harus dapat mempengaruhi sasarannya agar dapat merubah dirinya ke arah kemajuan

Manfaat dari kegiatan penyuluhan yang dilakukan adalah :

1. Bertambahnya informasi yang sangat penting untuk merencanakan program, tujuan, pengetahuan serta pengalaman mereka dengan teknologi dan penyuluhan, serta struktur sosial masyarakat
2. Lebih termotivasi untuk bekerja sama dalam program penyuluhan terutama bila sebagai penanggung jawab di dalamnya

3. Petani yang berpartisipasi berhak terlibat dalam proses pengambilan keputusan mengenai tujuan yang ingin dicapai
4. Banyaknya masalah dalam pembangunan pertanian tidak mungkin dipecahkan perorang petani namun memerlukan partisipasi petani secara kolektif.

2.4 Kinerja

Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah hasil kerja dan bagaimana proses kerja ini berlangsung. Robbins (2003) menjelaskan kinerja merupakan interaksi fungsi kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*). Menurut Soedijanto (2004) dalam Munasir (2007) pencapaian kinerja seorang pejabat atau petugas akan menjadi ukuran tinggi rendahnya prestasi kerja.

Kinerja Menurut Robert L. Malthis dan Jackson (2002) adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan atau seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja suatu organisasi perlu dinilai. Penggunaan penilaian kinerja dilihat dari dua sisi yakni penggunaan administratif dan penggunaan pengembangan.

Menurut Gibson (1977) dalam Sastrohadiwiryono (2009) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Variabel individu yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya)

2. Variable organisasi, yang antara lain terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan sebagainya)
3. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian.

Dari segi organisasi kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Gitusudarmo dan Sudita, 2008) . sedangkan dari segi psikologis kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi menurut Berelson dan Steiner yang dikutip Sastrohadiwiryo (2009) adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang member kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Beberapa teori yang menerangkan tentang konsep motivasi yakni :

1. Teori McClelland

Menurut McClelland dalam Sastrohadiwiryo (2009) terdapat dua motivasi dalam diri manusia yaitu motivasi primer dan motivasi sekunder. Motif primer adalah motif yang timbul secara alamiah pada setiap manusia secara biologis. Motif sekunder adalah motif yang timbul karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial.

Motif sekunder terdiri dari

- a. Motif berprestasi adalah dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan kepada ukuran keunggulan disbanding dengan standar ataupun orang lain.
- b. Motif berafiliasi adalah dorongan untuk dapat berafiliasi dengan sesama manusia sehingga dapat membentuk, memelihara dan bekerja sama dengan orang lain.
- c. Motif berkuasa adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontrol atau menguasai orang lain.

2. Teori McGregor

McGregor menyatakan bahwa motivasi manusia didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y)

Teori X beranggapan bahwa :

- a. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.
- b. Pada umumnya manusia cenderung sesedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja.
- c. Pada umumnya manusia kurang berambisi
- d. Pada umumnya manusia kurang senang apabila diberi tanggung jawab
- e. Pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi.

Sedangkan teori Y yang bertumpu pada pendekatan baru beranggapan bahwa :

- a. Pada umumnya manusia bersifat aktif tidak pasif
- b. Pada dasarnya manusia itu tidak malas kerja, tetapi suka bekerja.
- c. Pada umumnya manusia dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Pada umumnya manusia selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi.
- e. Pada umumnya manusia selalu berusaha mengembangkan diri untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

3. Teori Herzberg

Faktor yang memotivasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya terdiri dari

- a. Faktor kepuasan mencakup prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri.
- b. Faktor ketidakpuasan mencakup kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji dan keamanan kerja.

4. Teori Maslow

Maslow mengembangkan teori motivasi yang berdasarkan pada kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis. Motivasi seseorang akan meningkat ke tingkat kebutuhan selanjutnya apabila kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi. Secara hierarki kebutuhan tersebut adalah :

- a. Kebutuhan biologis meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan akan rasa aman meliputi keamanan fisik dan keamanan psikologis. Seperti ancaman dikeluarkan dari pekerjaan, perlindungan kesehatan dengan asuransi, jaminan kesejahteraan saat pension, atau mengalami putus hubungan kerja.
- c. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Sastrohadiwiryo (2009) menyatakan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Sari (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja yang diukur pada penelitian ini adalah :

1. Tanggung Jawab
2. Penyuluhan sesuai dengan SOP
3. Kelas kelompok tani binaan meningkat
4. Produksi produk pertanian di kelompok meningkat

5. Menjalankan rencana kerja penyuluhan
6. Frekuensi penyuluhan minimal empat kali dalam seminggu

Kinerja penyuluhan adalah hasil kerja yang dicapai seorang penyuluh dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu dan seberapa besar pengaruh penyuluh tersebut terhadap kemajuan desa binaanya.

2.5 Kompetensi

Berdasarkan keputusan Menteri Negara koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan pendayagunaan Aparatur Negara No. 19/KEP/MK.Waspan/5/1999 ada enam aspek yang harus dimiliki oleh penyuluh pertanian yaitu :

1. Persiapan penyuluhan pertanian yang meliputi identifikasi wilayah agroekosistem, penyusunan program penyuluhan pertanian, penyusunan rencana kerja penyuluhan pertanian.
2. Pelaksanaan penyuluhan pertanian yang meliputi materi penyuluhan pertanian, penerapan metode penyuluhan pertanian dan pengembangan keswadayaan masyarakat.
3. Evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian
4. Pengembangan penyuluhan pertanian yang meliputi penyusunan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis penyuluhan pertanian, penyusunan arah kebijaksanaan, pengembangan penyuluhan pertanian dan pengembangan metode dan sistem kerja penyuluhan pertanian.
5. Pengembangan profesi penyuluhan pertanian yang meliputi penyusunan karya tulis ilmiah dan ilmiah populer bidang pertanian,

penerjemahan atau penyaduran buku penyuluhan pertanian dan bimbingan penyuluhan pertanian.

6. Penunjang penyuluhan pertanian seperti seminar dan lokakarya penyuluhan pertanian.

Menurut Wyatt (2003) dalam Sari (2010) kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Komponen yang membentuk kompetensi adalah :

1. Pengetahuan

Menurut Wibowo (2007) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. Menurut Hendayana (2011) Pengetahuan merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang penyuluh. Pengetahuan penyuluh dalam hal ini menekankan pada kemampuan penyuluh dalam menguasai isi dan substansi setiap isu-isu penyuluhan dan isu pertanian yang dihadapi.

Pengetahuan memberikan pengaruh terhadap kapasitas penyuluh dalam menyusun materi penyuluhan secara luas, sistematis dan mendalam. Selain itu kemampuan pengetahuan akan menjadi penentu bagaimana penyuluh tersebut melakukan pendekatan, media, dan metode penyuluhan yang efektif dan efisien. Penyuluh juga harus memiliki kemampuan beradaptasi yang

tinggi terhadap perubahan teknologi dan pengetahuan yang selalu berubah. Variabel pengetahuan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 6 indikator yaitu :

1. Penguasaan teknik budidaya yang disuluhkan
2. Pengalaman kerja bidang pertanian
3. Pelatihan
4. Pendidikan formal yang dimiliki
5. Menguasai materi penyuluhan
6. Penyampaian materi penyuluhan

2. Keterampilan

Menurut Wibowo (2007) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Menurut Gibson dalam Sari (2010) keterampilan yaitu kemampuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya :

- a. Tingkat penguasaan terhadap tata kerja dan prosedur kerja
- b. Kemampuan mengatasi kesulitan yang timbul dalam pekerjaan
- c. Kemampuan menyesuaikan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja
- d. Kesiapan menerima tugas di luar tugas pokok
- e. Masa kerja

Variabel keterampilan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan tujuh indikator yaitu :

1. Mengembangkan swadaya petani
2. Mengidentifikasi kebutuhan petani
3. Mencantumkan kebutuhan petani dalam program kerja
4. Memberikan kiat-kiat strategi dalam mengelola waktu dan dana
5. Menilai keberhasilan program penyuluhan
6. Cekatan dalam melaksanakan tugas
7. Menyelesaikan tugas diluar jam kerja

3. Perilaku

Menurut Veithzal (2004) dalam Sari (2010) perilaku adalah kesiapan untuk menanggapi suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas serta sikap juga pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan objek, orang atau peristiwa. Perilaku penyuluh adalah perilaku penyuluh dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah atau kendala di lapangan dengan cara yang lebih objektif dan demokrasi.

Pada penelitian ini variabel perilaku menggunakan delapan indikator yaitu :

1. Disiplin waktu
2. Siap mendengarkan keluhan petani binaan
3. Memberikan kesempatan bagi petani binaan dalam mengajukan pendapat
4. Memberikan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak
5. Mau dan mengerjakan tugas yang diberikan

6. Mampu mengajak orang lain untuk mengerjakan/ berdiskusi
7. Menciptakan kedekatan dan lingkungan yang kondusif
8. Mampu mengembangkan rasa kesetiakawanan dan saling percaya