

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur publik. Pegawai merupakan aparatur publik sehingga kalau kita berbicara mengenai kedudukan pegawai dalam Negara Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur negara secara umum. Mengingat pentingnya peranan tersebut aparatur publik perlu dibina dengan sebaik-baiknya agar diperoleh aparatur publik yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur publik. Posisi aparatur publik sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (*Sumber: Sesuai dengan Perpres No. 10 Tahun 2006*).

Salah satu bagian dari aparatur publik yakni penyuluh yang berperan sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan yang memiliki keterampilan dan kecakapan yang

tinggi akan mampu membawa organisasinya ke arah kemajuan dan dapat menciptakan keunggulan-keunggulan untuk memenuhi misi dan visi organisasi.

Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus mempunyai tugas melaksanakan penyuluhan guna menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup bagi masyarakat yang berada di Kabupaten Tanggamus, sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan adalah rangkaian kegiatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta sikap perilaku usaha. Penyuluhan dilaksanakan sebagai salah satu proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha agar mau dan mampu menolong pemodal dan sumber-sumber lain sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan serta meningkatkan kesadaran dan pelestarian fungsi lapangan hidup. Menurut Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan, dinyatakan bahwa penyelenggaraan penyuluhan menjadi wewenang dan tanggung jawab pemerintah dan pemerintah desa yang diwujudkan antara lain dengan adanya revialisasi pertanian yang meliputi aspek – aspek penataan kelembagaan, ketenagakerjaan, sarana dan prasarana, serta pembiayaan penyuluhan.

Penyuluh salah satu elemen atau sub sistem penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya yang bekerja di sektor pertanian, perikanan dan kehutanan demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Revitalisasi penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan meliputi aspek-aspek ketenagaan penyuluhan, kelembagaan penyuluhan, sarana dan prasarana penyuluhan, penataan dan penyelenggaraan penyuluhan, pembiayaan penyuluhan. Keberhasilan pembangunan pertanian tidak terlepas dari adanya rencana atau program dan evaluasi serta laporan kegiatan yang merupakan pedoman dalam melaksanakan tugas. Adanya rencana yang tertulis, kegiatan akan terarah dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan, memainkan peranan strategis dalam rangka meningkatkan produktivitas komoditas unggulan dan kesejahteraan pelaku utama dan pelaku usaha, baik di sektor pertanian, perikanan dan kehutanan konstelasi lokal, regional maupun nasional. Aparatur publik yang berkualitas, bukan hanya diukur dari kecakapan dan keterampilan potensial yang dimiliki oleh pegawai, namun yang lebih utama adalah *performance* atau kinerja yang secara nyata disumbangkan oleh pegawai kepada organisasi.

Realitas menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat baik di provinsi lampung, khususnya di kabupaten tanggamus maupun nasional, berada dan bermata pencarian disektor pertanian dan berada di wilayah pedesaan (*Sumber: Buku Profil Tanggamus Tahun 2013*) Pembentukan BP4K ini sesuai dengan tuntutan masyarakat yang menginginkan pelayanan, pemberdayaan dan kinerja penyuluh yang lebih kompeten, efisien dan efektif dengan pendekatan *public service* yang

sesuai dengan standar pelayanan. Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 09 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan jenis organisasi, penyelenggaraan fungsi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) pada intinya adalah pemberian pelayanan tentang penyelenggaraan, penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan sesuai kondisi daerah terhadap masyarakat, oleh karena itu Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus memiliki potensi yang strategis apabila dilihat dari fungsi tadi, yaitu melaksanakan tugas pokok pemberdayaan, pembangunan dan pembinaan masyarakat dalam usaha mencapai visi dan misi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus.

Adapun visi dari pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus adalah “Terwujudnya masyarakat tani dan nelayan yang tangguh dan sejahtera melalui dukungan pelaksanaan sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan yang profesional”. Sedangkan misinya adalah meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pertanian, perikanan dan kehutanan dalam mengembangkan usaha meningkatkan kesadaran masyarakat tani dan nelayan tentang perannya dalam pembangunan meningkatkan fungsi kelembagaan tani dan nelayan sebagai lembaga ekonomi. Meningkatkan kesadaran petani dan nelayan dalam pengelolaan usaha tani secara efektif, efisien

dan ramah lingkungan mengembangkan penyelenggaraan, penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan sesuai kondisi daerah.

Upaya mencapai tujuan dari visi dan misi tersebut diperlukan adanya aspek-aspek sumber daya aparatur yang sempurna. Selain adanya aspek teknologi dan aspek ekonomi. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai tujuan, visi dan misi. Kelancaraan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan sumber daya aparatur. Usaha pemberdayaan aparatur pemerintah harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi/pemerintah. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparatur pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu di adakan peningkatan sumber daya aparatur selaku tenaga kerja atau pegawai melalui usaha-usaha pemberdayaan. Berkaitan dengan hal itu maka seorang aparatur perlu mendapatkan pemberdayaan.

Sumber daya aparatur sangat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Menurut Sedarmayanti (2009:122), pemberdayaan sumber daya aparatur merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. pemberdayaan sumber daya aparatur itu sendiri adalah untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan instansi dengan cara memberikan kekuasaan atau mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain.

Didasarkan pada adanya pemberdayaan aparatur maka kemungkinan kinerja meningkat atau sebaliknya adanya pemberdayaan tetapi kinerja tetap atau bahkan menurun. Namun, ternyata tidak seluruhnya dari para pegawai di Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus yang mampu menyadari akan tugas dan perannya sebagai seorang aparatur pemerintah.

Menurut Mahsun (2006:23), kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa di ketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.

Menurut Sedarmayanti (2013:289), faktor-faktor pemberdayaan yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai . Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja,

pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan/pegawai. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan/pegawai.

Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pemberdayaan sumber daya aparatur dan diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Secara umum kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai persoalan-persoalan tentang kinerja para penyuluh dimana mereka merupakan bagian dari aparatur publik di Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman pegawai dalam memahami materi-materi penyuluhan dalam mensosialisasikan kepada masyarakat masih rendah.
2. Masih rendahnya kemampuan penyuluh petani dalam mensosialisasikan cara menggunakan alat dan mesin pertanian untuk mengolah usaha tani, menggunakan pupuk organik, dan pembentukan sikap petani dalam mengembangkan usaha tani yang bewasasan agribisnis.
3. Masih rendahnya pengetahuan para penyuluh dalam menguasai program-program kerjanya.
4. Keberhasilan pelaksanaan juga masih kurang karena sebagian pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih ada yang belum selesai tepat pada waktunya. *Sumber: Eki yuli widya ,wawancara, 03 april 2014.*

Guna mengatasi permasalahan kinerja tersebut, organisasi membuat program yang diperuntukan kepada para aparaturnya khususnya para penyuluh yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Program yang dapat digunakan mengenai orientasi pelayanan para aparatur adalah pemberdayaan (empowerment). Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuh kembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Sedarmayanti (2001:134), tujuan dari pemberdayaan itu sendiri adalah untuk meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh. Usaha pemberdayaan aparatur pemerintah harus ditingkatkan demi tercapainya organisasi/pemerintahan. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparatur pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja maka perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia selaku tenaga kerja melalui usaha-usaha pemberdayaan. Hal ini

sesuai dengan Pandangan Cook dalam Makmur (2007:65), tentang pemberdayaan, terutama bagi anggota organisasi merupakan alat untuk memperbaiki kerja, mulai dari tingkat pimpinan tertinggi sampai kepada tingkat bawahan operasional dalam organisasi. Setiap individu yang memiliki keberdayaan akan mampu menciptakan wajah dan warna organisasi, serta akan mendapatkan kehormatan dan kepercayaan masyarakat. Keuntungan utama adanya upaya pemberdayaan dalam organisasi adalah peningkatan kinerja sehingga hasil akan semakin besar pula karena setiap anggota organisasi, anggota masyarakat, maupaun aparatur pemerintah merasa memiliki tanggungjawab keberhasilan dalam pemberdayaan sangat di pengaruhi oleh keinginan dan kehendak. Hal ini bukan hanya dapat mengontrol perbuatan-perbuatan sendiri, tetapi juga dapat mengontrol perbuatan-perbuatan atau kemampuan-kemampuan lain.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bidang pemberdayaan sumber daya aparatur yang dilakukan pada kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus, karenanya peneliti menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Di BP4K Kabupaten Tanggamus**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemberdayaan aparatur di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus?
2. Bagaimanakah peningkatan kinerja aparatur di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus?
3. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya aparatur terhadap peningkatan kinerja di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberdayaan sumberdaya aparatur yang dilakukan oleh Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus setelah melakukan pemberdayaan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan program pemberdayaan sumber daya aparatur terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek secara teoritis dan secara praktis

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam kajian Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai MSDM.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) di Kabupaten Tanggamus dalam hal pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Sebagai salah satu bahan acuan untuk referensi penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ide para peneliti dalam melakukan penelitian dengan tema atau masalah serupa.