

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Penyuluhan

Istilah penyuluhan telah dikenal secara luas dan diterima oleh mereka yang bekerja di dalam organisasi pemberi jasa penyuluhan, tetapi tidak demikian halnya bagi masyarakat luas. Kata penyuluhan terdapat didalam kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “suluh” yang artinya seperti obor atau alat yang dipakai untuk menerangi. Van Den Ban (1999) dalam perjalanannya mencatat beberapa istilah penyuluhan seperti di belanda disebut *voorlichting*, di jerman dikenal sebagai *advisory work (berating)*, *vulgarization* (Prancis), dan *capacitation* (Spanyol). Rolling dalam Mardikanto (2009) mengemukakan bahwa Freire (1973) pernah melakukan protes terhadap kegiatan penyuluhan yang bersifat *top-down*. Karena itu, dia kemudian menawarkan beragam istilah pengganti extension seperti: *animation, mobilization, conscientisation*. Istilah penyuluhan yang di Indonesia sebagai terjemahan dari *voorlichting*.

Van Den Ban (1999), penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar. Sebagai contoh : Suatu kegiatan penyuluhan tanaman pangan, dimana seorang

penyuluh membantu memberikan informasi yang jelas dan lengkap kepada para petani tentang pentingnya menanam tanaman pangan untuk menjaga keamanan pangan rumah tangga, daerah dan negara, sehingga para petani dapat mempertimbangkan betapa pentingnya menanam tanaman pangan dan pada akhirnya itu menjadi salah satu pertimbangan oleh petani dalam mengambil keputusan komoditi apa yang akan ditanamnya di lahan pertaniannya.

Menurut Van den Ban dan Hawkins (1999) istilah penyuluhan dalam bahasa Belanda digunakan kata *voorlichting* yang berarti memberi penerangan untuk menolong seseorang menemukan jalannya. Istilah ini digunakan pada masa kolonial bagi negara-negara jajahan Belanda, walaupun sebenarnya penyuluhan diperlukan oleh kedua belah pihak. Jaha dalam Mardikanto (1993) menyebutkan istilah penyuluhan pada dasarnya diturunkan dari kata "*Extension*" yang dipakai secara meluas di banyak kalangan. *Extension* itu sendiri, dalam bahasa aslinya dapat diartikan sebagai perluasan atau penyebarluasan. Proses penyebarluasan yang dimaksud adalah proses penyebarluasan informasi yang berkaitan dengan upaya perbaikan cara-cara bertani dan berusaha demi tercapainya peningkatan produktivitas, pendapatan petani, dan perbaikan kesejahteraan keluarga atau masyarakat yang diupayakan melalui kegiatan pembangunan pertanian.

Tujuan yang utama dari penyuluhan pertanian adalah mempengaruhi sasaran agar terjadi perubahan perilaku sasarannya. Sejalan dengan hal ini Syahyuti *et al.* (1999) menyebutkan tujuan yang ingin dicapai penyuluhan pertanian adalah untuk mengembangkan kemampuan petani yang dilakukan secara bertahap agar memiliki tingkat pengetahuan yang semakin meningkat dari waktu ke waktu,

memberikan informasi yang memadai dan kemampuan mengaplikasikan teknologi yang dibutuhkan sehingga akhirnya mampu memecahkan masalah serta mengambil keputusan yang terbaik untuk usahatani. Penyuluhan pertanian bukanlah hanya sekedar menyampaikan informasi kepada petani lalu berhenti sampai satu titik, tetapi berlanjut sampai pada dampaknya yang ada efek perbaikan langsung yang menguntungkan terhadap usahatani dari petani yang di suluh.

Hubeis (2007) Menyatakan bahwa penyuluhan adalah suatu proses pembelajaran (pendidikan nonformal) yang ditujukan untuk petani dan keluarganya untuk pencapaian tujuan pembangunan, jika dicontohkan yaitu seperti suatu kegiatan penyuluhan Keluarga Berencana (KB) yang dahulu intensif dilakukan kepada masyarakat, termasuk masyarakat petani yang pada umumnya golongan menengah ke bawah. Hal ini dilakukan dahulu secara intensif sehingga bisa menekan laju pertumbuhan penduduk dan bisa meningkatkan perekonomian rakyat sedikit demi sedikit guna mencapai tujuan dari pembangunan.

Mardikanto (2009) mengemukakan bahwa kegiatan penyuluhan diartikan dengan berbagai pemahaman seperti:

1. Penyebarluasan (informasi)
2. Penerangan/penjelasan
3. Pendidikan non-formal (luar-sekolah)
4. Perubahan perilaku
5. Rekayasa sosial
6. Pemasaran inovasi
7. Perubahan sosial (perilaku individu, nilai-nilai, hubungan antar individu, kelembagaan dan lain-lain)

8. Pemberdayaan masyarakat (*community empowerment*)
9. Penguatan Komunitas (*community strengthening*).

Mardikanto (2003) menyatakan bahwa penyuluhan pertanian merupakan suatu proses perubahan sosial, ekonomi dan politik untuk memberdayakan dan memperkuat kemampuan masyarakat melalui proses belajar bersama yang partisipatif, agar terjadi perubahan dalam perilaku pada diri semua *stakeholders* (individu, kelompok, kelembagaan) yang terlibat dalam proses pembangunan, demi terwujudnya kehidupan yang semakin berdaya, mandiri, dan partisipatif yang semakin sejahtera secara berkelanjutan.

Penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sasarannya memberikan pendapat sehingga dapat membuat keputusan yang benar. Kegiatan tersebut dilakukan oleh seseorang yang disebut penyuluh pertanian (Van Den Ban dan Hawkins, 1999).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kartasapoetra (1994) yang menyatakan penyuluh pertanian merupakan agen bagi perubahan perilaku petani, yaitu mendorong petani mengubah perilakunya menjadi petani dengan kemampuan yang lebih baik dan mampu mengambil keputusan sendiri, yang selanjutnya akan memperoleh kehidupan yang lebih baik. Melalui peran penyuluh, petani diharapkan menyadari akan kebutuhannya, melakukan peningkatan kemampuan diri, dan dapat berperan di masyarakat dengan lebih baik.

Van Den Ban dan Hawkins (1999) menyatakan bahwa konsep dasar penyuluhan pertanian adalah suatu bentuk pengaruh sosial yang disadari. Komunikasi yang disengaja melalui informasi adalah untuk membantu petani membentuk pendapat

yang sehat dan membuat keputusan yang benar serta mengubah perilaku petani menjadi lebih baik.

Mosher (1997) menguraikan tentang peran penyuluh pertanian, yaitu: sebagai guru, penganalisa, penasehat, sebagai organisator, sebagai pengembang kebutuhan perubahan, penggerak perubahan, dan pemantap hubungan masyarakat petani.

Kartasapoetra (1994) juga menjelaskan tentang peran penyuluh yang sangat penting bagi terwujudnya pembangunan pertanian moderen yaitu pembangunan pertanian berbasis rakyat. Peran penyuluh tersebut adalah:

1. Sebagai peneliti yaitu mencari masukan terkait dengan ilmu dan teknologi, penyuluh menyampaikan, mendorong, mengarahkan dan membimbing petani mengubah kegiatan usahataniya dengan memanfaatkan ilmu dan teknologi.
2. Sebagai pendidik yaitu meningkatkan pengetahuan untuk memberikan informasi kepada petani, penyuluh harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para petani agar dapat mengelola usahataniya secara lebih efektif, efisien, dan ekonomis.
3. Sebagai penyuluh yaitu menimbulkan sikap keterbukaan bukan paksaan, penyuluh berperan serta dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan hidup para petani beserta keluarganya.

Dapat dilihat bahwa peran penyuluh sangat berat, mengharuskannya memiliki kemampuan tinggi, oleh karena itu, kualitas dari penyuluh harus terus ditingkatkan sehingga mampu berperan dalam memberikan penyuluhan dan mewujudkan pembangunan pertanian.

Peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status) seseorang yang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan menunjukkan dia menjalankan perannya. Hak dan kewajiban harus saling berkaitan yang dijalankan seseorang sesuai dengan ketentuan peranan yang seharusnya dilakukan dan sesuai dengan harapan peranan yang dilakukan (Departemen Pertanian, 2009). Secara rinci, Samsudin (1994) membagi peranan penyuluhan pertanian menjadi: (1) menyebarkan ilmu dan teknologi pertanian, (2) membantu petani dalam berbagai kegiatan usahatani, (3) membantu dalam rangka usaha meningkatkan pendapatan petani, (4) membantu petani untuk menambah kesejahteraan keluarganya, (5) mengusahakan suatu perangsang agar petani lebih aktif, (6) menjaga dan mengusahakan iklim sosial yang harmonis, agar petani dapat dengan aman menjalankan kegiatan usahatannya, (7) mengumpulkan masalah-masalah dalam masyarakat tani untuk bahan penyusunan program penyuluhan pertanian.

Keberhasilan penyebaran suatu teknologi sebaiknya tidak terlepas dari peran penyuluh yang menjalankan fungsinya sebagai agen pembaharuan. Rogers dan Schoemaker (1986) peranan yang dijalankan oleh agen pembaharu dalam menyebarkan inovasi antara lain: membangkitkan kebutuhan untuk berubah, mengadakan hubungan untuk perubahan, mengidentifikasi masalah sasaran, memotivasi dan merencanakan tindakan perubahan.

Mathews dalam Mardikanto (2009) menyatakan bahwa: prinsip adalah suatu pernyataan tentang kebijaksanaan yang dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan kegiatan secara konsisten, karena itu, prinsip akan berlaku umum, dapat diterima secara umum, dan telah diyakini kebenarannya dari

berbagai pengamatan dalam kondisi yang beragam. Dengan demikian “prinsip” dapat dijadikan sebagai landasan pokok yang benar, bagi pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Prinsip penyuluhan pertanian adalah pedoman atau pegangan dalam menyelenggarakan kegiatan penyuluhan yang dapat diterima kebenarannya dalam bertingkah laku. penyelenggaraan penyuluhan harus: menurut keadaan yang nyata, ditujukan kepada kepentingan dan kebutuhan sasaran, merupakan pendidikan yang demokrasi, perencanaanya disusun bersama, bersifat fleksibel dan penilaian hasil didasarkan atas perubahan-perubahan yang terjadi pada sasaran (Kartono, 2008)

Meskipun “prinsip” biasanya diterapkan dalam dunia akademis, Leagans dalam Mardikanto (2009) menilai bahwa setiap penyuluh dalam melaksanakan kegiatannya harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip penyuluhan. Tanpa berpegang pada prinsip-prinsip yang sudah disepakati, seorang penyuluh (apalagi administrator penyuluhan) tidak mungkin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Bertolak dari pemahaman penyuluhan sebagai salah satu sistem pendidikan, maka penyuluhan memiliki prinsip-prinsip:

1. Mengerjakan, artinya kegiatan penyuluhan harus sebanyak mungkin melibatkan masyarakat untuk mengerjakan/menerapkan sesuatu. Melalui “mengerjakan” mereka akan mengalami proses belajar (baik dengan menggunakan pikiran, perasaan, dan keterampilannya) yang akan terus diingat untuk jangka waktu yang lebih lama.

2. Akibat, artinya kegiatan penyuluhan harus memberikan akibat atau pengaruh yang baik atau bermanfaat. Perasaan senang/puas atau tidak-senang/kecewa akan mempengaruhi semangatnya untuk mengikuti kegiatan belajar/ penyuluhan dimasa-masa mendatang.
3. Asosiasi, artinya setiap kegiatan penyuluhan harus dikaitkan dengan kegiatan lainnya. Setiap orang cenderung untuk mengaitkan/menghubungkan kegiatannya dengan kegiatan/peristiwa yang lainnya.

Misalnya, dengan melihat cangkul orang diingatkan kepada penyuluhan tentang persiapan lahan yang baik melihat tanaman yang kerdil/subur, akan mengingatkannya kepada usahaa-usaha pemupukan, dll.

Lebih lanjut, Dahama dan Bhatnagar dalam Mardikanto (2009) mengungkapkan prinsip-prinsip penyuluhan yang lain yang mencakup:

1. Minat dan Kebutuhan, artinya penyuluhan akan efektif jika selalu mengacu kepada minat dan kebutuhan masyarakat. Mengenai hal ini, harus dikaji secara mendalam apa yang benar-benar menjadi minat dan kebutuhan yang dapat menyenangkan setiap individu maupun segenap warga masyarakatnya, kebutuhan apa saja yang dapat dipenyui sesuai dengan tersedianya sumberdaya, serta minat dan kebutuhan mana yang perlu mendapat prioritas untuk dipenuhi terlebih dahulu.
2. Organisasi masyarakat bawah, artinya penyuluhan akan efektif jika mampu melibatkan/menyentuk organisasi masyarakat bawah sejak dari setiap keluarga/kekerabatan.
3. Keragaman budaya, artinya penyuluhan harus memperhatikan adanya keragaman budaya. Perencanaan penyuluhan harus selalu disesuaikan dengan

budaya lokal yang beragam. Di lain pihak, perencanaan penyuluhan yang seragam untuk setiap wilayah seringkali akan menemui hambatan yang bersumber pada keragaman budayanya.

4. Perubahan budaya, artinya setiap kegiatan penyuluhan akan mengakibatkan perubahan budaya. Kegiatan penyuluhan harus dilaksanakan dengan bijak dan hati-hati agar perubahan yang terjadi tidak menimbulkan kejutan-kejutan budaya. Karena itu, setiap penyuluh perlu untuk terlebih dahulu memperhatikan nilai-nilai budaya lokal seperti tabu, kebiasaan-kebiasaan, dll.
5. Kerjasama dan partisipasi, artinya penyuluhan hanya akan efektif jika mampu menggerakkan partisipasi masyarakat untuk selalu bekerjasama dalam melaksanakan program-program penyuluhan yang telah dirancang.
6. Demokrasi dalam penerapan ilmu, artinya dalam penyuluhan harus selalu memberikan kesempatan kepada masyarakatnya untuk menawar setiap ilmu alternatif yang ingin diterapkan. Yang dimaksud demokrasi di sini, bukan terbatas pada tawar-menawar tentang ilmu alternatif saja, tetapi juga dalam penggunaan metoda penyuluhan, serta proses pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh masyarakat sarannya.
7. Belajar sambil bekerja, artinya dalam kegiatan penyuluhan harus diupayakan agar masyarakat dapat “belajar sambil bekerja” atau belajar dari pengalaman tentang segala sesuatu yang ia kerjakan, dengan kata lain, penyuluhan tidak hanya sekadar menyampaikan informasi atau konsep-konsep teoritis, tetapi harus memberikan kesempatan kepada masyarakat sasaran untuk mencoba atau memperoleh pangalaman melalui pelaksanaan kegiatan secara nyata.

8. Penggunaan metode yang sesuai, artinya penyuluhan harus dilakukan dengan penerapan metode yang selalu disesuaikan dengan kondisi (lingkungan fisik, kemampuan ekonomi, dan nilai social budaya) sarasanya, dengan kata lain, tidak satupun metode yang dapat diterapkan di semua kondisi sasaran dengan efektif dan efisien.
9. Kepemimpinan, artinya, penyuluh tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang hanya bertujuan untuk kepentingan/kepuasannya sendiri, dan harus mampu mengembangkan kepemimpinan. Hubungan ini, penyuluh sebaiknya mampu menumbuhkan pemimpin-pemimpin lokal atau memanfaatkan pemimpin lokal yang telah ada untuk membantu kegiatan penyuluhannya.
10. Spesialis yang terlatih, artinya, penyuluh harus benar-benar pribadi yang telah memperoleh latihan khusus tentang segala sesuatu yang sesuai dengan fungsinya sebagai penyuluh. Penyuluh-penyuluh yang disiapkan untuk menangani kegiatan-kegiatan khusus akan lebih efektif dibanding yang disiapkan untuk melakukan beragam kegiatan (meskipun masih berkaitan dengan kegiatan pertanian).
11. Segenap keluarga, artinya, penyuluh harus memperhatikan keluarga sebagai satu kesatuan dari unit sosial. Dalam hal ini, terkandung pengertian-pengertian:
 - a. Penyuluhan harus dapat mempengaruhi segenap anggota keluarga
 - b. Setiap anggota keluarga memiliki peran/pengaruh dalam setiap pengambilan keputusan
 - c. Penyuluhan harus mampu mengembangkan pemahaman bersama
 - d. Penyuluhan mengajarkan pengelolaan keuangan keluarga

- e. Penyuluhan mendorong keseimbangan antara kebutuhan keluarga dan kebutuhan usahatani
 - f. Penyuluhan harus mampu mendidik anggota keluarga yang masih muda
 - g. Penyuluhan harus mengembangkan kegiatan-kegiatan keluarga, memperkokoh kesatuan keluarga, baik yang menyangkut masalah sosial, ekonomi, maupun budaya
 - h. Mengembangkan pelayanan keluarga terhadap masyarakatnya.
12. Kepuasan, artinya, penyuluhan harus mampu mewujudkan tercapainya kepuasan. Kepuasan, akan sangat menentukan keikutsertaan sasaran pada program-program penyuluhan selanjutnya.

2. Penyuluh dan Kelembagaan Penyuluh

Penyuluh yaitu seorang pendidik dan pembimbing masyarakat tani. Sebagai seorang missionair, seorang penyuluh harus mempunyai panggilan terhadap pekerjaannya, harus mempunyai cita-cita atau ideologi (Hasmosoewwignjo dan gunardi, 1962). Menurut Undang-Undang No 16 Tahun 2006, tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. Penyuluhan dilakukan oleh: (1) Penyuluh Pegawai Negri Sipil, (2) Penyuluh Swasta dan (3) Penyuluh Swadaya. Kegiatan yang dilakukan oleh penyuluh bertujuan untuk mengubah cara berfikir petani, cara bekerja, dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju.

Abbas (1995) dalam jafar (2009) menyatakan bahwa sebagai pendidik non formal penyuluh pertanian dapat menampilkan dirinya sebagai penasehat, komunikator

dan motivator dalam rangka proses alih ilmu dan teknologi, pembinaan keterampilan serta pembentukan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai dasar dan kebutuhan masyarakat dinamis yang membangun. Hubies (1992), menyatakan peran penyuluh sebagai: (1) sumber informasi bagi petani, (2) penghubung petani kepada sumber-sumber informasi, (3) katalisator dan dinamisator dalam dinamika petani atau kelompok tani untuk menciptakan suasana belajar yang diinginkan, dan (4) pendidik yang menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan di bidang pertanian kepada petani. Kemudian Suhardiono (1990), menyatakan bahwa penyuluh berperan sebagai: (1) pembimbing petani, (2) organisator dan dinamisator petani, (3) teknisi, dan (4) penghubung antara lembaga penelitian dengan petani

Berdasarkan Undang-Undang No.16 Tahun 2006, Kelembagaan penyuluhan adalah lembaga pemerintah dan/atau masyarakat yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan penyuluhan. Kelembagaan penyuluhan terdiri atas: a) kelembagaan penyuluhan pemerintah, b) kelembagaan penyuluhan swasta, c) kelembagaan penyuluhan swadaya. Kelembagaan penyuluhan pemerintah terdiri atas: a) pada tingkat pusat berbentuk badan yang menangani penyuluhan, b) pada tingkat provinsi berbentuk Badan Koordinasi Penyuluhan, c) pada tingkat kabupaten/kota berbentuk Badan Pelaksana Penyuluhan, d) pada tingkat kecamatan berbentuk Balai Penyuluhan (UU No.16 tahun 2006).

Kelembagaan Penyuluhan Pusat. Kelembagaan Penyuluhan di tingkat pusat bertanggung jawab kepada menteri, untuk melaksanakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan optimalisasi kinerja penyuluhan pada tingkat pusat, diperlukan

wadah koordinasi penyuluhan nasional nonstruktural yang pembentukannya diatur lebih lanjut dengan peraturan presiden.

Kelembagaan Penyuluhan Provinsi. Kelembagaan penyuluhan di tingkat provinsi disebut dengan Badan Koordinasi Penyuluhan, yang berkedudukan di provinsi. Memili tugas untuk menetapkan kebijakan dan strategi penyuluhan provinsi, gubernur dibantu oleh Komisi Penyuluhan Provinsi. Komisi Penyuluhan Provinsi bertugas memberikan masukan kepada gubernur sebagai bahan penyusunan kebijakan dan strategi penyuluhan provinsi.

Kelembagaan Penyuluhan Kabupaten/Kota. Kelembagaan penyuluhan di tingkat kabupaten/kota disebut Badan Pelaksana Penyuluhan. Badan Pelaksana Penyuluhan di tingkat kabupaten/kota dipimpin oleh pejabat setingkat eselon II dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota, yang pembentukannya diatur lebih lanjut dengan peraturan bupati/walikota, dalam menetapkan kebijakan dan strategi penyuluhan kabupaten/kota, bupati dibantu oleh Komisi Penyuluhan Kabupaten/Kota. Komisi Penyuluhan Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan masukan kepada bupati/ walikota sebagai bahan penyusunan kebijakan dan strategi penyuluhan kabupaten/kota.

Kelembagaan Penyuluhan Kecamatan. Kelembagaan penyuluhan di tingkat kecamatan disebut Balai Penyuluhan. Balai Penyuluhan berfungsi sebagai tempat pertemuan para penyuluh, pelaku utama dan pelaku usaha. Balai Penyuluhan bertanggung jawab kepada Badan Pelaksana Penyuluhan kabupaten/kota yang pembentukannya diatur lebih lanjut dengan peraturan bupati/walikota.

3. BP3K, BP3K Model dan Program *CoE*

Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan merupakan (BP3K) kelembagaan penyuluhan di tingkat kecamatan. Balai Penyuluhan berfungsi sebagai tempat pertemuan para penyuluh, pelaku utama dan pelaku usaha. Balai Penyuluhan bertanggung jawab kepada Badan Pelaksana Penyuluhan kabupaten/kota yang pembentukannya diatur lebih lanjut dengan peraturan bupati/walikota. (Bakorluh Provinsi Lampung, 2012).

BP3K model yaitu Balai Penyuluhan Pertanian, perikanan dan Kehutanan yang ada di wilayah kecamatan, yang mana kegiatannya difasilitasi oleh kementerian pertanian berupa dana dekonsentrasi, yang kegiatannya antara lain: 1) pelaksanaan PRA, 2) penyusunan RDK/RDKK oleh kelompok tani/Gapoktan, 3) penyelenggaraan kursus tani, 4) perbanyak media informasi, 5) melengkapi data base di BP3K, 6) penyelenggaraan demplot, 7) pelaksanaan kaji terap dan mengaktifkan sistem LAKU di wilayah kerja BP3K. (BAKORLUH Provinsi Lampung, 2012)

Fakultas Pertanian Universitas Lampung bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Lampung dalam program "Revitalisasi Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (RPPK) dalam Mengentaskan Kemiskinan di Provinsi Lampung melalui Pilot Project Pengembangan BPP/BP3K sebagai *Center of Excellence (CoE)*". Program BP3K model *CoE* merupakan rangkaian dari kegiatan "Program Revitalisasi Pertanian menuju Pemberdayaan Ekonomi Rakyat dan Penanggulangan kemiskinan di Provinsi Lampung", yang merupakan hasil kerjasama antara Pemerintah Provinsi Lampung dengan Fakultas Pertanian

Universitas Lampung. Penguatan peran BPP/ BP3K melalui *CoE* diharapkan mampu mewujudkan pendekatan pembangunan pertanian yang lebih terintegrasi dari sisi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pendampingan, serta pemantauan dan evaluasi program. Disamping itu juga diharapkan mampu menjadikan BPP/ BP3K menjadi entry point program/kegiatan percepatan inovasi teknologi dalam pembangunan pertanian di Provinsi Lampung. Sehingga cita-cita menjadikan Provinsi Lampung sebagai Lumbung Pangan dan Lumbung Energi nasional dapat terpenuhi sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah Lampung. (Sumaryo, 2012)

Untuk menjadi BPP/BP3K sebagai *CoE* harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu:

1. Kondisi kantor BPP/BP3K harus baik termasuk didalamnya fasilitas sarana dan prasarana harus menunjang.
2. Ketersediaan Jaringan internet untuk pengembangan *cyber extension*.
3. Ketersediaan lahan demplot.
4. Aktivitas PPL.
5. Keaktifan petani berkunjung ke BPP/BP3K.
6. Luas wilayah binaan.

4. Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. *Performance* ialah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan

Menurut Mangkunegara dan Prabu, (2000), “kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Sulistiyani (2003), “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.”.

Murdijanto dan Sularso (2004) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sasarannya memberikan pendapat sehingga dapat membuat keputusan yang benar. Kegiatan tersebut dilakukan oleh seseorang yang disebut penyuluh pertanian (Van Den Ban *dan* Hawkins, 1999).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kartasapoetra (1994) yang menyatakan penyuluh pertanian merupakan agen bagi perubahan perilaku petani, yaitu mendorong petani mengubah perilakunya menjadi petani dengan kemampuan yang lebih baik dan mampu mengambil keputusan sendiri, yang selanjutnya akan memperoleh kehidupan yang lebih baik. Melalui peran penyuluh, petani

diharapkan menyadari akan kebutuhannya, melakukan peningkatan kemampuan diri, dan dapat berperan di masyarakat dengan lebih baik.

Kualitas sumber daya manusia menuntut adanya 3 faktor yang saling terkait, yaitu baku kinerja penyuluh "*standar of performance*", tingkat pemenuhan kebutuhan dasar manusia "*butsasrman*" dan penghargaan "*reward*". Baku kinerja penyuluh sangat ditentukan oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang mampu membatasi ruang lingkup kerja dari seorang penyuluh selaku pegawai negeri sipil dengan jabatan fungsional agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi seharusnya pelaksanaan tugas pokok tersebut akan dapat berjalan dengan baik (Effendi dan Sumaryo, 2000).

Departemen Pertanian (2006) menyatakan ada sembilan indikator kinerja (patokan kerja) penyuluhan pertanian dalam memotivasi dan membangun profesionalisme penyuluh pertanian. Kesembilan indikator kinerja (patokan kerja) penyuluhan pertanian tersebut, yaitu: (1) tersusunnya program penyuluhan pertanian di tingkat BPP/Kecamatan sesuai dengan kebutuhan petani, (2) tersusunnya kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja masing-masing, (3) tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi, (4) terdiseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani, (5) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, usaha/asosiasi petani dan usaha formal (koperasi dan kelembagaan lainnya), (6) terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha yang saling menguntungkan, (7) terwujudnya akses petani ke lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian dan pemasaran, (8) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditi

unggulan di masing-masing wilayah kerja dan (9) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja.

Kesembilan indikator kinerja penyuluhan pertanian tersebut, dilengkapi dengan sembilan alat verifikasi, yaitu: (1) naskah program penyuluhan pertanian di BPP kabupaten/kota, provinsi dan nasional, (2) naskah rencana kerja penyuluhan pertanian di BPP kabupaten/kota, provinsi dan nasional, (3) peta wilayah perkembangan komoditas unggulan spesifik lokasi, (4) materi informasi teknologi pertanian sesuai dengan kebutuhan petani, (5) jumlah kelompok tani, usaha/asosiasi petani yang berkembang menjadi koperasi dan lembaga formal lainnya, (6) jumlah petani/kelompok tani yang sudah menjalin kemitraan yang saling menguntungkan dengan pengusaha, (7) jumlah petani yang sudah mengakses lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian dan pemasaran, (8) produksi persatuan skala usaha untuk komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja dan (9) pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja.

5. Konsep Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 menerapkan konsep efektivitas sebagai ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai suatu hasil dan manfaat yang diharapkan. Efektivitas pada umumnya digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam melakukan

suatu aktivitas atau kegiatan. Efektivitas merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk melihat tercapainya tujuan atau program yang ditentukan (Wahab, 1997 dalam Pebrian, 2007).

Efektivitas (*effectiveness*) merupakan kemampuan untuk menentukan tujuan yang sesuai atau melakukan hal yang benar (Tunggal, 1993). Menurut Hadari (1993 dalam Atriyani, 2006), efektivitas merupakan hasil membuat keputusan yang mengarah untuk melakukan sesuatu yang benar yang membantu memenuhi visi perusahaan atau kelompok dan dapat juga diartikan sebagai pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan harus dapat diukur berdasarkan indikator pencapaian tujuan atau keberhasilan. Winarso (1982) dalam Pebrian (2007) menerapkan konsep efektivitas sebagai keadaan yang menunjukkan sejauhmana rencana dapat terlaksana atau tercapai. Menurut Soekanto (1985 dalam Atriani, 2006) efektivitas berasal dari kata "*effectiveness*" yang artinya taraf sampai, atau sejauhmana suatu kelompok mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa : "Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Semakin makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya".

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1978), yaitu:

- a) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b) Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d) Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e) Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- f) Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g) Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi

tersebut tidak akan mencapai sarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

- h) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

6. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Menurut penelitaian Marliati,dkk (2008) dalam jurnal yang berjudul Faktor-Faktor Penentu Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Memberdayakan Petani menyimpulkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani relatif belum baik (kategori “cukup”), hal ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian yaitu: karakteristik sistem sosial (nilai-nilai sosial budaya; fasilitasi agribisnis oleh lembaga pemerintah dan akses petani terhadap kelembagaan agribisnis) dan kompetensi penyuluh (kompetensi komunikasi; kompetensi penyuluh membelajarkan petani dan kompetensi penyuluh berinteraksi sosial), termasuk kategori “cukup” dan kompetensi wirausaha penyuluh tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dalam memberdayakan petani.

Sari (2011) meneliti tentang Efektivitas Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pembudidaya Ikan Air Tawar di Kawasan Pesisir Desa Marga Sari Kecamatan Labuhan Meringgai Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas pemberdayaan ekonomi termasuk dalam kategori sedang. Faktor-faktor yang berhubungan nyata dengan efektivitas pemberdayaan ekonomi masyarakat pembudidaya ikan air tawar adalah tingkat pendidikan

formal, tingkat keterampilan, minat, modal, dan tingkat penerapan teknologi, sedangkan luas lahan kolam tidak berhubungan nyata dengan efektivitas pemberdayaan ekonomi masyarakat pembudidaya ikan air tawar di kawasan pesisir Desa Marga Sari Kecamatan Labuhan Meringgai Kabupaten Lampung Timur.

Silalahi (2005) meneliti tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Lapang (PPL) Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Pokok Penyuluhan Pertanian Di Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja PPL dalam melaksanakan tugas-tugas pokok penyuluhan pertanian di Kota Bandar Lampung termasuk dalam klasifikasi sedang dengan skor 99,48. Hasil korelasi *rank Spearman* menunjukkan bahwa ada hubungan nyata antara pendidikan formal dengan kinerja PPL. Variabel lainnya tidak mempunyai hubungan nyata antara umur, pendapatan PPL, lama bertugas, jarak tempat tinggal dengan tempat bertugas, fasilitas kerja dan sikap kebijakan pemerintah dengan kinerja PPL.

B. Kerangka pemikiran

Pembangunan pertanian di Indonesia terletak pada pembangunan bidang ekonomi dengan lebih difokuskan di sektor pertanian. Keberhasilan pembangunan pertanian tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi sumberdaya pertanian, tetapi juga ditentukan oleh peran penyuluh pertanian yang sangat strategis dan kualitas sumberdaya manusia yang mendukungnya, yaitu SDM yang dapat menguasai serta dapat memanfaatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi

dalam pengelolaan sumberdaya pertanian secara berkelanjutan yang mana hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyuluhan pertanian.

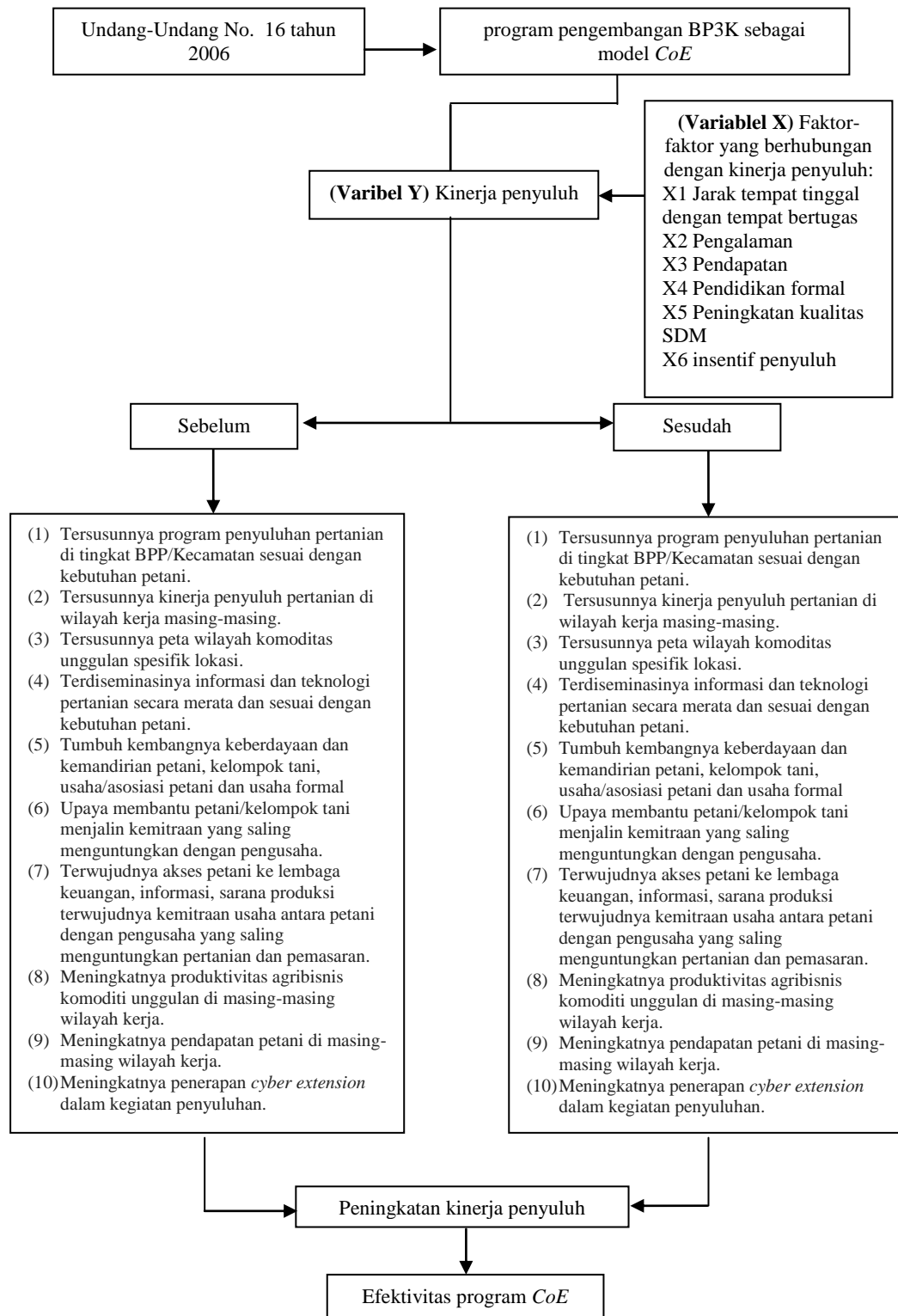
Undang-Undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan meneguhkan bahwa penyuluh pertanian mempunyai peran strategis untuk memajukan pertanian di Indonesia. UU No. 16 tahun 2006 secara khusus mengamanatkan upaya-upaya untuk meningkatkan mutu dan kinerja penyuluh di Indonesia.

Menyikapi Undang-Undang tersebut Pemerintah Provinsi Lampung bekerjasama dengan Fakultas Pertanian Universitas Lampung dalam program "Revitalisasi Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (RPPK) dalam Mengentaskan Kemiskinan di Provinsi Lampung melalui Pilot Project Pengembangan BPP/BP3K sebagai *Center of Excellence (CoE)*". Kerjasama ini bertujuan untuk menjadikan beberapa balai penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan sebagai model *CoE*. Tujuan utama dari program *CoE* ini yaitu untuk meningkatkan mutu dan kinerja penyuluh di BP3K yang menjadi modelnya.

Sebagai tolak ukur keberhasilan program Pengembangan BPP/BP3K sebagai *Center of Excellence (CoE)* terhadap peningkatan penyuluhan terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X (Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh) yang terdiri dari Jarak tempat tinggal dengan tempat bertugas (X1), Pengalaman (X2), Pendapatan (X3), Pendidikan formal (X4), Peningkatan kualitas SDM (X5), insentif penyuluh (X6). Variabel Y (kinerja penyuluh) akan dilihat dari sebelum program Pengembangan BPP/BP3K sebagai *Center of Excellence (CoE)* dilakukan dan sesudah program Pengembangan

BPP/BP3K sebagai *Center of Excellence (CoE)*. Kinerja penyuluh dilihat dari berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab penyuluh yaitu (1) tersusunnya program penyuluhan pertanian di tingkat BPP/Kecamatan sesuai dengan kebutuhan petani, (2) tersusunnya kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja masing-masing, (3) tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi, (4) terdiseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani, (5) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, usaha/asosiasi petani dan usaha formal, (6) terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha yang saling menguntungkan, (7) terwujudnya akses petani ke lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian dan pemasaran, (8) meningkatnya produktivitas komoditi unggulan di masing-masing wilayah kerja dan (9) meningkatnya pendapatan petani di masing-masing wilayah kerja. Kemudian ditambahkan 1 indikator menurut program *CoE* yaitu penerapan *cyber extension* dalam kegiatan penyuluhan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat suatu hubungan antara variabel-variabel dalam kerangka pemikiran ini, yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian efektifitas program pengembangan BP3K sebagai model *Centers of Excellence (CoE)* terhadap peningkatan kinerja penyuluh di Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.

A. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat diturunkan beberapa hipotesis berikut ini:

1. Terdapat hubungan yang nyata antara jarak tempat tinggal dengan tempat bertugas dengan dengan peningkatan kinerja penyuluh di BP3K model CoE Kecamatan Batanghari.
2. Terdapat hubungan yang nyata antara pengalaman penyuluh dengan peningkatan kinerja penyuluh di BP3K model CoE Kecamatan Batanghari.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara pendapatan penyuluh dengan peningkatan kinerja penyuluh di BP3K model CoE Kecamatan Batanghari.
4. Terdapat hubungan yang nyata antara pendidikan formal penyuluh dengan peningkatan kinerja penyuluh di BP3K model CoE Kecamatan Batanghari.
5. Terdapat hubungan yang nyata antara peningkatan kapasitas SDM dengan peningkatan kinerja penyuluh di BP3K model CoE Kecamatan Batanghari.
6. Terdapat hubungan yang nyata antara insentif penyuluh dengan peningkatan kinerja penyuluh di BP3K model CoE Kecamatan Batanghari.