



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

ANALISIS PEMBERDAYAAN PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN LANDAK



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh:

AY. SAKIMIN
NIM. 014945659

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2010**

ABSTRAK

Analisis Pemberdayaan Penyuluh Pertanian Lapangan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Landak

AY. Sakimin

Universitas Terbuka

a sakimin@yahoo.co.id

Kata kunci : Pemberdayaan, Penyuluh Pertanian Lapangan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tercapainya peningkatan mutu dan produktivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Landak, maka telah ditetapkan Visi dan Misi yang mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Landak. Adapun Visi yang akan dicapai oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah “Menjadikan Pertanian sebagai pendukung perekonomian daerah melalui pengembangan usaha tani yang berwawasan agribisnis, agroindustri dan agri wisata”.

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu satu sampai dengan lima tahun ke depan. Tujuan tersebut ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis. Selain itu tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk *kuantitatif*, akan tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Diharapkan tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan guna merealisasikan misi. Dengan demikian tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi instansi pemerintah yang ditetapkan dengan memperhatikan faktor-faktor penentu keberhasilan (*key success factor*) dari hasil analisis yang memadai terhadap lingkungan baik internal maupun eksternal. Berdasarkan uraian tersebut, maka yang telah ditetapkan menjadi tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah : 1) Tersedianya bahan pangan pokok; 2) Meningkatnya usaha pertanian yang berwawasan bisnis; meningkatnya SDM pertanian dan pelayanan aparatur.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi sekarang ini terjadi, menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta serta karakteristik mengenai subyek penelitian atau bidang tertentu, serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian yang sesuai dengan apa adanya.

Subyek penelitian ini adalah Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak, Pejabat Struktural dan Staf khususnya tenaga penyuluhan pertanian lapangan yang ada di BPP Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak yang tersebar di wilayah desa dan dusun di Kecamatan Sengah Temila.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan penyuluh pertanian lapangan di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sangat dirasakan kurang, hal itu dapat dilihat dari wewenang yang terkait dengan pertanggungjawaban dalam menjalankan tugas tidak sesuai dengan target. Di samping itu banyak faktor yang mempengaruhi upaya pemebardayaan yang dilakukan, baik faktor internal maupun external.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan tenaga penyuluh lapangan pada Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan profesionalisme di bidang pertanian di wilayah tersebut.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRACT

Analyse The Enableness of Extension Agent of Field Agriculture of At On Duty Agriculture Landak Regency

AY. Sakimin

Open University

a sakimin@yahoo.co.id

Keyword : Enableness, Extension Agent of Field Agriculture

This research is [done/conducted] to know reaching of make-up of quality and productivity of execution of duty and function On Duty Agriculture of Landak Regency, hence have been specified by Vision and Mission which relate at Vision and Mission of Local Government of Landak Regency. As for Vision to be reached by On Duty Agriculture of Landak Regency is " Making Agriculture as supporter of area economics of [through/ passing] development of is effort farmer which is with vision of agribisnis, agroindustri and agri wisata

Target represent the something that will be reached or yielded at range of time one up to five year forwards. The target specified by relate at statement of vision and mission is and also relied on by a strategic analysis and issue. Others target do not have to be expressed in the form of quantitative, however have to can show an condition which wish reached in a period of/to coming. Expected by a target will instruct the target formulation, policy, program and activity utilize to realize the mission. Thereby target represent the formulation or implementation from statement of mission of government institution specified by paying attention to factors of efficacy determinant (key success factor) from adequate analysis result to internal good environment and also eksternal. Pursuant to the description, hence which have been specified to become the target On Duty Agriculture of Landak Regency is 1) The available of fundamental food substance 2) The increasing of effort agriculture which is with vision of business; the increasing of SDM of agriculture and service aparatur.

This Research type is descriptive qualitative. descriptive Research method qualitative aim to for the descriptive of something which in this time go into effect. In it there are effort descriptive, noting, analysing and interpreting this present condition is happened, depicting systematically and accurate of fact and also characteristic of concerning subyek of certain area or research, and also try to depict the situation or occurrence matching with what the existence of

This Subyek Research is Head On Duty Agriculture of Landak Regency, Structural Functionary and Staff specially energy of counselling of field agriculture of exist in BPP of Subdistrict of Sengah Temila of Landak Regency which is gone the round of in region of countryside and orchard in Subdistrict of Sengah Temila

Result of analysis indicate that the enableness of extension agent of field agriculture in Subdistrict of Sengah Temila of Landak Regency very felt less, that matter is visible from related/relevant authority with the responsibility in running duty of disagree with goals. Despitefully a lot of factor influencing [done/conducted] effort enableness, external and also internal factor goodness

As conclusion, this research prove that enableness of energy of extension agent of field of at On duty Agriculture in Subdistrict of Sengah Temila of Landak Regency very needed in the effort improving professionalism in agriculture area in the region.

UNIVERSITAS TERBUKA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **ANALISIS PEMBERDAYAAN PENYULUH PERTANIAN
LAPANGAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN
LANDAK**

Penyusun TAPM : **AY. SAKIMIN**

NIM : **014 945 659**

Program Studi : **Administrasi Publik**

Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr.AB. Tangdililing, MA
NIP. 195309131979031001

Suciati, Ph.D, M.Sc
NIP. 195202131985032001

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi
Publik

Direktur Program Pascasarjana

Dra. Susanti, M.Si
NIP. 19671214 199303 2002

Prof. Dr. Udin S. Winatapura, MA
NIP. 19451007 197302 1001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

N a m a : **AY. SAKIMIN**
NIM : **014 945 659**
Program Studi : **ADMINISTRASI PUBLIK**
Judul TAPM : **ANALISIS PEMBERDAYAAN PENYULUH PERTANIAN
LAPANGAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN
LANDAK**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana,
Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : **Sabtu / 23 Januari 2010**

Waktu : **08.30 – 10.30 . Wib**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji: Ir. Edward Zubir, MM
NIP.195912181986031003

Penguji Ahli : Prof. Dr. Azhar Kasim
NIP.

Pembimbing I : Prof. Dr. AB. Tangdililing, MA
NIP.195309131979031001

Pembimbing II : Suciati, Ph.D, M.Sc
NIP.195202131985032001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini berjudul: “Analisis Pemberdayaan Penyuluh Pertanian Lapangan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Landak “

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan tesis ini masih adanya terdapat kelemahan-kelemahan dan kekurangannya. Hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan bagi diri penulis. Untuk itu, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari berbagai pihak.

Selain itu penulis juga menyadari bahwa mulai dari penelitian hingga selesainya penyusunan tesis ini banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA., selaku Direktur Program Pascasarjana
2. Dra. Susanti, M.Si, selaku Ketua Bidang ISP
3. Prof. Dr. AB Tangdililing, MA, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Suciati, Ph.D, M.Sc, selaku Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak beserta seluruh staf yang telah memberikan data dan informasi yang penulis perlukan dalam penelitian.

6. Rekan-rekan seperjuangan (mahasiswa) Pascasarjana UT yang telah memberikan dorongan moral untuk menyelesaikan studi pada program S2 ini.
7. Istri dan Anak-anak tercinta dan tersayang yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis sehingga terselesaikannya tesis ini.

Pada akhirnya penulis hanya dapat mendoakan semoga semua bantuan, dorongan, semangat yang diberikan mendapat ganjaran pahala dari Tuhan Yang Maha Esa, dan penulis mengharapkan semoga tesis ini ada manfaatnya untuk kita semua.

Pontianak, Januari 2010

AY. SAKIMIN
NIM. 014 945 659

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

		Halaman
Abstrak		i
Abstract		iii
Lembar Persetujuan		v
Lembar Pengesahan		vi
Kata Pengantar		vii
Daftar Isi		ix
Daftar Lampiran		xi
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	13
	C. Tujuan Penelitian	14
	D. Kegunaan Penelitian	15
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Kajian Teori	17
	1. Pemberdayaan Kepegawaian	17
	2. Sumber Daya Manusia / Kepegawwaan	23
	B. Kerangka Berpikir	32
	C. Definisi Operasional	33
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	44
	B. Lokasi Penelitian	45
	C. Subyek Penelitian	45
	D. Instrumen Penelitian	46
	E. Prosedur Pengumpulan Data	46
	F. Metode Analisis Data	47

BAB IV.	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Pelaksanaan Pemberdayaan Penyuluh Lapangan Pertanian Kecamatan Sengah temila Kabupaten Landak	53
B.	Faktor-faktor Penting Dalam Pemberdayaan Penyuluh Pertanian Lapangan di Kecamatan Sengah Temila Kab. Landak	79
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	99
B.	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA		

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

1. Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Landak
2. Tabel 1. Penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan di Lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak
3. Tabel 2. Dinas Pertanian Kabupaten Landak Berdasarkan Nama Pangkat dan Jabatan
4. Pedoman Wawancara
5. Check List
6. Gambar di Lapangan
7. Biodata Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

BABI

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Upaya untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang lebih baik memerlukan keikutsertaan dari seluruh lapisan masyarakat. Nainggolan (2001:43) mengemukakan bahwa dalam usaha untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut perlu adanya aparatur pemerintah yang memiliki berbagai macam keahlian yang dapat menunjang kelancaran tugas. Oleh karena itu untuk menciptakan keadaan dimana aparatur pemerintah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat memiliki keahlian, tanggung jawab dan pengabdian yang tinggi maka perlu adanya suatu pemberdayaan dalam bentuk karier pegawai, sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai secara lebih baik.

Ditinjau dari sudut pandang beban tugas PNS mempunyai beban tugas yang berat. Oleh karena itu, selain diperlukan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, juga perlu didukung dengan pemberdayaan PNS, sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, PNS dituntut untuk mampu sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, sehingga profesionalisme dan tanggung jawab dalam bidang tugasnya menjadi sangat penting dalam mencapai aparatur pemerintah yang lebih bersih dan berwibawa.

PNS sebagai sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi, jika produktivitas SDM-nya tinggi. Sebaliknya jika produktivitasnya rendah, maka SDM seperti itu tidak merupakan asset lagi, melainkan menjadi beban bagi organisasi (Suharto, 1998:25). Oleh sebab itu SDM, dalam hal ini pegawai tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Rencana strategik instansi pemerintah merupakan langkah awal dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang disusun dengan mengintegrasikan antara SDM dan sumber daya lain agar mampu memenuhi keinginan *stakholder* dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik nasional maupun global. Selain itu penyusunan rencana strategis yang meliputi penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program juga mempertimbangkan perspektif-perspektif *stakeholder*, *internal business process*, *learning and growth* serta *financial* sehingga dapat mengarahkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan tentang masa depannya, membangun operasi dan prosedur untuk mencapainya, dan menentukan ukuran keberhasilan/kegagalannya.

Rencana strategis berkedudukan dan berfungsi antara lain merupakan alat bantu yang terukur bagi rujukan penilaian kinerja kepala unit kerja dengan menggunakan sedapat mungkin 5 (lima) tolok ukur, yaitu masukan (*inputs*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

Untuk merealisasikan dan mewujudkan visi, dijabarkan dalam misi yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Misi ini dijabarkan dan dituangkan dalam tujuan dan sasaran strategis organisasi berdasarkan hasil analisis lingkungan internal dan eksternal yang merupakan kondisi spesifik yang ingin dicapai oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya. Tujuan dan sasaran tersebut dijabarkan kembali dalam konsepsi lebih operasional dalam strategi.

Sasaran program yang telah ditetapkan berdasarkan rencana strategis, dijabarkan dalam perencanaan kinerja yang merupakan rencana dan komitmen kinerja untuk suatu tahun tertentu. Perencanaan kinerja merupakan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan pada setiap awal tahun anggaran, seiring dengan penyusunan dan kebijakan anggaran serta merupakan komitmen bagi instansi pemerintah untuk mencapainya dalam tahun yang bersangkutan.

Dokumen rencana kinerja terdiri dari sasaran, indikator sasaran, program, kegiatan dan indikator kinerja kegiatan. Selain itu juga berisi informasi mengenai keterkaitan kegiatan dengan sasaran, kebijakan dan program. Keselarasan dan keterkaitan dalam penentuan sasaran, program, dan kegiatan beserta indikator kinerjanya sangat menentukan pencapaian tujuan dan sasaran instansi yang telah ditetapkan berdasarkan rencana strategisnya.

Visi berkaitan dengan pandangan jauh ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara

konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Dengan demikian visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.

Dalam konteks ini untuk tercapainya peningkatan mutu dan produktivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Landak, maka telah ditetapkan Visi dan Misi yang mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Landak. Adapun visi yang akan dicapai oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah “Menjadikan Pertanian sebagai pendukung perekonomian daerah melalui pengembangan usaha tani yang berwawasan agribisnis, agroindustri dan agri wisata”.

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi, diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dapat mengetahui peran dan program-program Dinas Pertanian Kabupaten Landak serta hasil yang akan diperoleh di masa yang akan datang.

Adapun yang menjadi misi Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah :

- 1) Mewujudkan ketahanan pangan baik dalam kuantitas, kualitas maupun distribusi di Kabupaten Landak;
- 2) Mewujudkan terlaksananya sistem agribisnis dengan peningkatan usaha tani yang efisien dan efektif;
- 3) Meningkatkan pelayanan prima melalui peningkatan SDM yang professional dan berakhlak.

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu satu sampai dengan lima tahun ke depan. Tujuan tersebut ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis. Selain itu tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk *kuantitatif*, akan tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Diharapkan tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan guna merealisasikan misi.

Dengan demikian tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi instansi pemerintah yang ditetapkan dengan memperhatikan faktor-faktor penentu keberhasilan (*key success factor*) dari hasil analisis yang memadai terhadap lingkungan baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang telah ditetapkan menjadi tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah : 1) Tersedianya bahan pangan pokok; 2) Meningkatnya usaha pertanian yang berwawasan bisnis; meningkatnya SDM pertanian dan pelayanan aparatur.

Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Selain itu dalam sasaran, dirancang pula indikator sasaran. Yang dimaksud dengan indikator sasaran adalah ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk diwujudkan dalam tahun bersangkutan, dimana pada setiap indikator sasaran selalu disertai dengan rencana tingkat capaian (*target*) masing-masing.

Adapun sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah: 1) Terwujudnya ketersediaan pangan; 2) Terwujudnya usaha pertanian yang berwawasan bisnis; 3) Terwujudnya peningkatan SDM Pertanian dan 4) Terwujudnya pelayanan aparatur. (Dinas Pertanian, 2006:2)

Dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka langkah selanjutnya adalah menetapkan bagaimana hal tersebut akan dicapai. Adapun cara mencapai tujuan dan sasaran meliputi penetapan kebijakan, program dan kegiatan.

Kebijakan merupakan ketentuan yang telah disepakati pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman dan petunjuk bagi setiap kegiatan aparatur pemerintah dan masyarakat agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi, visi. Adapun program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Agar tujuan dan sasaran dapat dicapai sebagaimana yang diinginkan, maka dilaksanakan kegiatan pada tahun anggaran berkenaan.

Sebagaimana telah disebutkan kebijakan merupakan ketentuan yang telah disepakati pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman dan petunjuk bagi setiap kegiatan aparatur pemerintah dan masyarakat agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi Dinas Pertanian Kabupaten Landak.

Kebijakan yang telah ditetapkan tersebut adalah: 1) Mengembangkan faktor produksi dengan mengembangkan kawasan andalan dan komoditas

unggulan yang berorientasi pasar berdasarkan keunggulan komperatif; 2) Mengembangkan sistem agribisnis melalui pengembangan subsistem budidaya pertanian; 3) Mengembangkan pemanfaatan teknologi untuk peningkatan produksi pertanian; 4) Pemberdayaan SDM pertanian dalam meningkatkan produksi pertanian dan 5) Peningkatan kualitas SDM dalam pelayanan aparatur (Dinas Pertanian, 2006:4)

Program adalah kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Adapun program dinas pertanian yang telah dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2006 adalah: 1) Peningkatan Ketahanan Pangan; 2) Pengembangan Agribisnis; 3). Peningkatan SDM Pertanian dan 4) Ketatausahaan dan Kepegawaian (Dinas Pertanian, 2006:2)

Perencanaan strategis atau dokumen yang dipersamakan dengannya yang telah ditetapkan Dinas Pertanian Kabupaten Landak dijabarkan dalam rencana kinerja untuk tahun yang bersangkutan. Rencana kinerja dimaksud menjabarkan sasaran dan program yang telah ditetapkan berdasarkan renstra yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pada Tahun Anggaran 2006.

Rencana kinerja disusun bersamaan dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran yang disertai penetapan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kebijakan serta menjadi komitmen bagi staf di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak untuk mencapainya dalam tahun yang bersangkutan.

Dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT) memuat informasi mengenai sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, indikator kinerja sasaran dan rencana capaiannya, program, kegiatan beserta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Selain itu dokumen RKT juga memuat informasi mengenai keterkaitan kegiatan dengan sasaran dan keterkaitan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap bagian di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak.

RKT dimaksud meliputi sasaran, indikator kinerja sasaran, program, kegiatan, indikator kinerja kegiatan (meliputi indikator *input*, *output*, *outcomes*, *benefit*, dan *impact*). Penetapan indikator-indikator ini didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang terorganisasi, sehingga pencapaiannya sasaran pada tahun yang bersangkutan dapat berhasil.

Upaya pengukuran kinerja diakui tidak selalu mudah karena hasil capaian suatu indikator tindak semata-mata merupakan *output* dari suatu program atau sumber dana akan tetapi merupakan akumulasi, korelasi, dan sinergi antara berbagai program dan berbagai pihak yang terlibat dalam proses pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian keberhasilan terlaksana atau terwujudnya suatu kegiatan tidak dapat diklaim sebagai hasil dari sumber dana atau oleh satu pihak saja.

Apalagi pada dasarnya kinerja tugas umum pemerintahan dan pembangunan pada tahun anggaran tertentu bukanlah kinerja yang berdiri sendiri

tapi terkait dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu, akan sangat sulit dan hampir mustahil untuk mengukur atau memberikan penilaian terhadap kinerja dinas pertanian pada satu tahun anggaran sampai pada tingkat atau indikator dampak, karena dampak dari suatu tahun sesuai dengan tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dari program itu.

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari rencana strategik atau dokumen yang dipersamakan dengannya untuk Tahun Anggaran 2006, Dinas Pertanian Kabupaten Landak telah menyusun Rencana Anggaran Satuan Kerja (RASK) Tahun 2006, selanjutnya di *breakdown* ke dalam Dokumen Anggaran Satuan Kerja (DASK).

Berdasarkan uraian itu, DASK tersebut dan perubahannya merupakan Rencana Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Landak untuk Tahun Anggaran 2006 yang disusun dengan memperhatikan sasaran yang telah ditetapkan.

Dinas Pertanian Kabupaten Landak telah mengidentifikasi empat sasaran strategik yang ingin dicapai pada tahun 2006. Untuk setiap sasaran strategik yang ada, selanjutnya diidentifikasi indikator kinerja yang akan dijadikan tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Sasaran-sasaran strategik beserta indikator kinerjanya dirumuskan berdasarkan tingkatan indikator.

Berdasarkan strategi pencapaian tujuan sebagaimana tercantum dalam rencana strategik dinas pertanian dan sasaran yang ditetapkan, program-program yang ditetapkan merupakan program yang berada dalam lingkup kebijakan dinas pertanian yang diidentifikasi akan dilaksanakan pada tahun 2006. Dinas

Pertanian Kabupaten Landak telah menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, agar sasaran strategik yang telah ditetapkan dapat dipenuhi dalam tahun yang bersangkutan.

Indikator kinerja kegiatan merupakan ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan pada akhir suatu periode tertentu. Kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan akan dilaksanakan sesuai indikator kinerja kegiatan yang meliputi indikator kinerja *inputs*, *outputs*, *outcomes*, *benefits*, dan *impacts*.

Dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2006, telah ditetapkan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam periode 1 Januari 2006 sampai dengan 31 Desember 2006. Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2006 oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah; 1) Pembangunan Jalan Usaha Tani (JUT); 2) Pembangunan BBI Padi; 3) Pembangunan BBI Horti; 4) Pengadaan ternak sapi 40 ekor; 5) Pengadaan bibit perkebunan; 6) Pembangunan kegiatan TPH; 7) Peningkatan kesehatan hewan; 8) Pelayanan IB dan PKB; 9) Pembibitan dan budidaya ternak; 10) Pembangunan instalasi BBI; 11) Operasional peningkatan pembangunan balai benih ikan; 12) Pembangunan Jalan Lingkungan BBI; 13) Pembangunan Kolam Ikan; 14) Jaringan Listrik BBI; 15) Pengadaan Bibit dan Peralatan BBI; 16) Pembangunan BBI (Luncuran 2005); 17) Pertemuan Teknis Penyuluh; 18) Rapat Posko; 19) Demplot Penyuluh Lapangan; 20) Pembangunan tambahan BBI Ikan; 21) Pengadaan alat prosesi Benih; 22) Pengadaan alat pengolahan pembenihan;

23) Pengadaan alat produksi benih; 24) Operasional Pengembangan KUAT; 25) Demonstrasi Penggunaan Alsintan; 26) Kegiatan Peningkatan Sarana Poskeswan; 27) Bantuan Modal Usaha Perikanan; 28) Pembentukan dan Pembinaan Kelompok Bupedas; 29) Pameran dan Ekspo; 30) Pengawasan Peredaran Pupuk dan Pestisida; 31) Peningkatan Sarana dan Prasarana Pengolahan Hasil; 32) Pengawasan Produk Ternak Illegal; 33) Pengembangan SDM; 34) Kegiatan Pengolahan Data; 35) Monitoring, Evaluasi dan Koordinasi; 36) Sekolah Lapangan Pengendalian Hama Penyakit; 37) Pelatihan Vaksinasi ND; 38) Pelatihan Statistik Peternakan; 39) Magang Petani; 40) Pemantauan dan Evaluasi Kegiatan Peternakan; 41) Pengumpulan, Pengolahan dan Penyajian Data Statistik Perikanan; 42) Pelatihan Pengolahan dan Pemasaran Hasil; 43) Operasional Kegiatan Pengolahan dan Pemasaran Hasil; 44) Penilaian Angka Kredit PPK; 45) Forum Koordinasi; 46) Pelatihan Peningkatan Kemampuan Kelompok Tani Penyuluh; 47) Penyusunan Program Penyuluh Kabupaten; 48) Penyusunan Program Penyuluh KCD; 49) Kegiatan Pertemuan di KCD; 50) Penilaian dan Penetapan Kelas Kelompok Tani; 51) Penyusunan Rencana Kerja Penyuluh Pertanian; 52) Supervisi PPL; 53) Operasional Penunjang Kegiatan Bimas dan Ketahanan Pangan; 54) Monitoring dan Evaluasi Bimas dan Ketahanan Pangan; 55) Belanja Pegawai dan Personalia; 56) Pengadaan barang dan jasa; 57) Belanja Pemeliharaan sarana dan prasarana; 58) Pengadaan Sepeda Motor 14 Unit; 59) Pengadaan Alat Kantor alat RT TPH dan 60) Pengadaan Sarana Kantor (Dinas Pertanian, 2006:8)

Dalam hubungan ini pemerintah dalam memberdayakan seorang PNS hendaknya dapat mengacu pada *the right man on ringht place*. Dengan memperhatikan hal seperti itu beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat diatasi sehingga bisa berdaya, tetapi kenyataan yang ada saat ini memberdayakan PNS pemerintah dalam hal ini Bupati Kabupaten Landak melalui badan kepegawaian daerah kurang memperhatikan hal seperti itu, karena banyak PNS yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan pengamatan sementara di lingkungan kerja Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam hubungan ini ditemukan indikasi pemberdayaan aparatur yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tugasnya, serta masih ada aparatur yang tidak melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 12 Ayat 2 menyatakan : Bahwa; untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pemberdayaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Nainggolan (1984:25) menyatakan pengangkatan PNS didasarkan atas kecakapan.

Rendahnya kinerja PNS selain dapat mengurangi semangat kerja dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, juga ada faktor-faktor yang mempengaruhi dari usaha pemberdayaan tenaga penyuluh lapangan. Karena itu

seorang pemimpin hendaknya perlu untuk menyiapkan diri agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja organisasi. Maju tidaknya organisasi terutama organisasi pemerintah peranan pemimpin sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan organisasi, pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan kemasyarakatan.

Berdasarkan fakta yang penulis paparkan sekilas dapat dirangkum adanya indikasi permasalahan sebagai berikut : 1) Secara administratif masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, 2) Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya dan 3) Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Perumusan Masalah

Salah satu pendekatan pembangunan dilakukan dengan meningkatkan kualitas SDM sebagai pelaku utama pembangunan pertanian yaitu petani, perkebunan dan peternak, beserta keluarga intinya. Peningkatan kualitas SDM tersebut diupayakan antara lain melalui penyuluhan pertanian. Pendekatan penyuluhan pertanian dengan cara memberikan pelayanan, nasehat dan pemecahan masalah usaha tani petani dipandang perlu sistem kerja LAKU diterapkan kembali dengan memodifikasi sesuai kondisi dan kebijakan yang antara lain: 1) penyuluhan pertanian memiliki rencana kerja dalam setahun; 2) penyuluh pertanian mengunjungi petani secara teratur, terarah dan berkelanjutan; 3) penyuluhan dilaksanakan melalui pendekatan kelompok; 4) penyuluh pertanian

cepat mengetahui masalah yang ada di petani dan cepat memecahkannya; 5) penyuluh pertanian secara teratur mendapat tambahan pengetahuan/kecakapan, sikap dan keterampilan; 6) penyelenggaraan penyuluh pertanian mendapatkan supervise dan pengawasan teratur.

Penerapan sistem kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi penyuluh pertanian dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendamping dan pembimbing petani, serta menggairahkan petani dalam melaksanakan kegiatan usaha tani yang lebih sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatannya.

Sehubungan hal tersebut di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalahnya sebagai berikut: “Bagaimana pemberdayaan pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak khususnya tenaga penyuluh lapangan dalam meningkatkan hasil pertanian masyarakat”

C. Tujuan Penelitian

Penyuluh pertanian merupakan suatu proses pembelajaran bagi pelaku utama agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu pembinaan kelembagaan tani yang terdiri atas penumbuhan dan pengembangan kelompok tani dan gabungan kelompok tani, penyusunan rencana definitive kelompok (RDK) dan rencana difinitif kebutuhahn kelompok (RDDK), serta sistem kerja latihan dan kunjungan dalam penyelenggaraan penyuluhan

pertanian guna meningkatkan produktivitas pertanian dalam upaya meningkatkan kesejahteraan petani.

Adapun tujuan dalam penelitian ini yang menyangkut tentang tenaga penyuluh lapangan pertanian di Kecamatan Sengah Temila sebagai berikut:

- a. Untuk menggambarkan pemberdayaan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Landak khususnya tenaga penyuluh lapangan di Kecamatan Sengah Temila.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak khususnya Tenaga Penyuluh lapangan di Kecamatan Sengah Temila.

D. Kegunaan Penelitian

Penyuluh pertanian adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup Dinas Pertanian, Perikanan Kabupaten Landak untuk melakukan kegiatan penyuluhan dalam upaya meningkatkan produktivitas hasil pertanian dan kesejahteraan petani.

Penelitian diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

- a. Secara akademis, dapat merupakan kontribusi pemikiran ilmiah dari penulis guna menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pengembangannya, terutama dalam bidang administrasi publik.

- b. Secara praktis, dapat merupakan bahan informasi dan alat evaluasi bagi pemerintah Kabupaten Landak, khususnya Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam rangka peningkatan kinerja aparatur dalam organisasi dan pemberdayaan aparatur sehingga sikap profesionalisme tenaga penyuluh pertanian dapat bekerja maksimal untuk kepentingan bangsa dan negara.

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pemberdayaan Kepegawaian

Pada dasarnya setiap organisasi pemerintah, akan berusaha untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan semaksimal mungkin di samping mempunyai kegiatan sendiri yang harus dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah diperlukan kedisiplinan dan loyalitas dari pegawai yang melaksanakan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penataan organisasi diperlukan mengingat pada kenyataan bahwa organisasi publik (pemerintah) merupakan organisasi besar. Besarnya organisasi tersebut dapat dilihat dari banyaknya fungsi yang harus diselenggarakan. Baik dalam arti pemberian pelayanan kepada masyarakat, pengaturan maupun pembangunan. Oleh karena itu, pembagian tugas berdasarkan prinsip fungsionalisme di antara berbagai satuan kerja dalam organisasi merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan.

Spesialisasi kerja, seorang pegawai negeri dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Pegawai menurut Musanef (1990:4), mereka secara langsung digerakkan oleh seorang pemimpin untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan birokrat-birokrat yang mempunyai kualitas dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Nisjar dalam Sedarmayanti, (2003:146), menyatakan bahwa pemberdayaan organisasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang, pemebrian wewenang, sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi, yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat. Kemudian Hamalik (2000:10) mengatakan pelatihan merupakan fungsi manajemen yang harus dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi.

Charles Wlliot (1987) bahwa strategi pemberdayaan dapat dilakukan dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu :

- a. *The Welfare Approach*, Pendekatan ini mengarah pada pendekatan manusia dan bukan untuk memperdaya aparatur/masyarakat dalam menghadapi proses politik dan pemiskinan.
- b. *The Development Approach*, Pendekatan ini bertujuan untuk mengembangkan proyek pembangunan untuk meningkatkan kemampuan, kemandirian dan keswadayaan aparatur/masyarakat.
- c. *The Empowerment Approach*, Pendekatan yang melihat bahwa kemiskinan sebagai akibat dari proses politik dan berusaha untuk memberdayakan atau melatih aparatur untuk mengatasi ketidak berdayaan.

Pendekatan dari Charles Wlliot, dipertegas oleh Hulme dan Turne (1990), melalui keberdayaan aparatur/masyarakat yang sangat dibatasi oleh dikotonomi subyek dan obyek. Dikotonomi subyek dan obyek melalui kedekatan dengan *sentrum of power*, maka daya/kekuatan yang dimiliki oleh aparatur/masyarakat juga akan semakin banyak.

Teori tentang pemberdayaan yang dikemukakan oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay (1997), telah memandang aparatur sebagai subyek yang dapat melakukan perubahan dengan cara membebaskan seseorang dari kendali kaku dan memberi orang tersebut dengan kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya dan keputusan-keputusannya, tindakan-tindakannya. Pemberdayaan yang dimaksudkan oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay lebih negara pada pendelegasian secara sosial dan etika moral, yang antara lain: a. Mendorong adanya ketabahan, b. Mendelegasikan wewenang sosial, c. Mengatur kinerja, d. Mengembangkan organisasi (baik lokal maupun ekstern), e. Menawarkan kerja sama, f. Berkomunikasi secara efisien, g. Mendorong adanya inovasi, h. Menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi.

Kerangka dasar pemberdayaan dapat dilihat dari akronim “ACTORS” yang terdiri atas :

<i>A</i>	<i>uthority</i> (wewenang) dengan memberikan kepercayaan
<i>C</i>	<i>onfidence and Competencei</i> (rasa percaya diri dan kemampuan)
<i>T</i>	<i>rust</i> (keyakinan).
<i>O</i>	<i>potunities</i> (kesempatan)
<i>R</i>	<i>esponsibilities</i> (tanggung jawab).
<i>S</i>	<i>upports</i> (dukungan)

Dengan menggunakan kajian teori yang ditawarkan oleh Sarah dan Steve ini, maka perubahan yang akan dihasilkan merupakan suatu perubahan yang bersifat terencana karena *input* yang akan dihasilkan mampu berdaya guna secara optimal.

Adapun kajian pengelolaan pemberdayaan aparatur dengan menggunakan metode ACTORS, adalah dengan mengacu pada kerangka dasar yang diuraikan sebagai berikut.

- a. *Authority*, yaitu dimana kelompok/aparatur diberikan kewenangan untuk merubah pendirian atau semangat (etos kerja) menjadi suatu milik mereka sendiri. Dengan demikian mereka merasa perubahan yang dilakukan adalah hasil produk dari keinginan mereka untuk menuju perubahan yang lebih baik.
- b. *Confidence dan Competence*, yaitu menimbulkan rasa percaya diri dan melihat kemampuan mereka untuk dapat merubah keadaan.
- c. *Trust*, yaitu menimbulkan keyakinan bahwa mereka mempunyai potensi untuk mengubah dan “mereka harus bisa”
- d. *Oppurtunity*, yaitu memberikan kesempatan pada aparatur untuk memilih apa yang menjadi keinginan sehingga mereka dapat mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang ada dalam diri mereka sendiri.
- e. *Responsibility*, yaitu dalam melakukan perubahan harus melalui pengelolaan sehingga dengan penuh tanggung jawab untuk berubah menjadi lebih baik.

- f. *Support*, yaitu perlu adanya dukungan yang diharapkan selain dari sisi ekonomis, budaya, sosial dan sebagainya yang akan dilakukan secara simultan tanpa dominasi salah satu faktor.

Dengan menggunakan pengelolaan melalui metode ACTORS tersebut, guna menumbuhkan keberdayaan aparatur, akan dilakukan dengan mengacu pada pemberdayaan yang berasal dari dalam dan luar aparatur.

Darwin (1999:2) menyatakan bahwa birokrasi adalah organisasi-organisasi yang meletakkan efisiensi sebagai norma birokrasi, dimana sistem pembagian kerja dalam birokrasi harus ada spesialisasi kerja yang memenuhi persyaratan keahlian (*technical skill*).

Sejalan dengan pendapat tersebut, Weber dalam Thoha (1998:13) mengatakan bahwa birokrasi mempunyai sifat yang dapat dibedakan: a) Adanya spesialisasi, atau pembagian kerja, b) Adanya hirarki yang berkembang, c) Adanya sistem dari suatu prosedur dan aturan-aturan, d. Adanya hubungan kelompok yang bersifat impersonalitas, e) Adanya promosi dan jabatan yang berdasarkan atas kecakapan.

Birokrasi dalam masyarakat modern sangat penting sebagai upaya mengatasi arus globalisasi dalam bidang ekonomi maupun politik. Akibatnya diharuskan adanya pembagian kerja (Mas'oeed, 2003:69). Dalam konteks ini muncullah birokrasi sebagai tanggapan terhadap meningkatnya kebutuhan jaman. Dengan birokrasi yang baik dan teratur berguna untuk mengkoordinasikan

berbagai unsur dalam proses pemerintahan. Birokrasi pemerintah terutama di lingkungan Kabupaten Landak merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Talcot Parson dalam Albrow (1989:98) menyatakan; Salah satu ciri struktural paling penting tentang suatu masyarakat terletak pada kemenonjolan organisasi yang berfungsi khusus atau sering disebut birokrasi-birokrasi.

Birokrasi yang dibuat untuk dilaksanakan, bukannya untuk melindungi kepentingan birokrasi itu sendiri. Thoha (1998:61) mengatakan bahwa penyalahgunaan aturan, wewenang dan kekuasaan dalam birokrasi pemerintah akan memperlemah kontrol sosial dan akuntabilitas para pejabat birokrasi. Masyarakat sering dibuat tidak berdaya menghadapi birokrasi yang rumit dan berbelit-belit. Ada korelasi yang positif antara tingkat hirarki jabatan dalam birokrasi dengan kekuasaan (*power*). Seharusnya, birokrasi pemerintah yang melayani kepentingan rakyat. Tetapi karena konstelasi kekuasaan birokrat yang sentralistis, maka keadaan menjadi berubah, rakyat yang melayani birokrasi pemerintahan.

Karena itu, pegawai yang akan diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan pemerintah adalah pegawai-pegawai yang benar-benar memahami tugas dan fungsinya sebagai seorang birokrat pemerintah dan administrator pemerintah. Pembagian tugas dan pemberian wewenang merupakan ciri-ciri birokrasi modern. Sebagai suatu birokrasi modern menurut Tjokrowinoto (1999:15) birokrasi pada dasarnya memiliki lima (5) elemen dasar sebagai berikut :

- a) *The strategic apex*, pimpinan puncak yang bertanggung jawab atas berjalannya roda organisasi.
- b) *The middle-line*, pimpinan pelaksana yang bertugas menjembatani pimpinan puncak dengan bawahan.
- c) *The operating-core*, bawahan yang bertugas melaksanakan pekerjaan pokok yang berkaitan dengan pelayanan dan produk organisasi.
- d) *The techno structure*, kelompok ahli pada analisis yang bertanggung jawab bagi efektifnya bentuk-bentuk tertentu standarisasi dalam organisasi.
- e) *The support-staf*, staf pendukung yang ada pada unit membantu menyediakan layanan tidak langsung bagi organisasi.

2. Sumber Daya Manusia / Kepegawaian

Menurut Burhannudin (1994:44) dalam bukunya Administrasi Kepegawaian, pengertian perencanaan pegawai adalah perkiraan yang sistematis tentang kebutuhan SDM yang diperlukan oleh organisasi. Dengan memperhitungkan jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan, maka biro kepegawaian dapat merencanakan pengadaan dan pengembangan pegawai.

Pengertian perencanaan tersebut tidak hanya terbatas pada kegiatan merencanakan penambahan pegawai baru, tetapi justru yang terpenting adalah merencanakan pembinaan pegawai yang ada. Pengembangan pegawai memerlukan suatu perencanaan kebutuhan pegawai, tetapi hal tersebut tidak boleh terlepas dari kriteria-kriteria yang harus dilakukan dalam penempatan pegawai. Penempatan ini merupakan kunci sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, penempatan pegawai harus senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dengan prinsip *the right man in the right place*.

Langkah-langkah perencanaan pegawai merupakan suatu proses untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja untuk waktu yang akan datang dan rencana-rencana tindakan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini dapat dilihat seperti apa yang dikemukakan oleh Thomas H. Stone dalam Moekijat (1991:9) bahwa, proses perencanaan pegawai terdiri dari lima langkah sebagai berikut : 1. Meramalkan kebutuhan pegawai yang akan datang, 2. Memproyeksi persediaan pegawai yang akan datang, 3. Membandingkan kebutuhan yang diramalkan dengan persediaan yang diproyeksikan, 4. Merencanakan kebijakan dan program-program untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan 5. Menilai keefektifan perencanaan pegawai.

Pendapat lain tentang perencanaan pegawai dikemukakan oleh Milkovich and Boudreau (1997:156-157). Mereka menyatakan ada tiga phase perencanaan pegawai yaitu : 1) Analisis kebutuhan; 2) Analisis suplai dan 3) Keputusan terhadap kecocokan. Analisis kebutuhan, terdiri dari dua unsur pokok yaitu 1) Kondisi organisasi. Kondisi organisasi terdiri dari rencana-rencana perusahaan tentang pemasaran, keuangan, operasional dan teknologi yang digunakan. Semua rencana-rencana ini harus dipunyai oleh organisasi yang merupakan "*organizational business plan atau organizational strategic planning*" 2) Peramalan kebutuhan. Lebih lanjut mereka mengatakan bahwa hal-hal yang diperlukan dalam menentukan peramalan kebutuhan antara lain adalah jumlah pegawai, pengalaman, kemampuan, ras dan biaya yang dibutuhkan dan unsur lain yang masih dianggap penting.

Analisis suplai, kegiatan analisis suplai internal ini menurut mereka pada prinsipnya merupakan kegiatan sederhana karena analisis ini dihadapkan pada menentukan jumlah pegawai yang bekerja saat ini. Dari jumlah pegawai yang ada tersebut kemudian dibuat berapa orang yang tetap bekerja pada pekerjaan tertentu, berapa orang yang pindah ke pekerjaan lain melalui promosi, demosi dan transfer dan berapa orang yang akan keluar dari organisasi, misalnya pensiun, diberhentikan atau mengundurkan diri. *Suplai eksternal*, kegiatan ini yaitu kegiatan analisis yang memfokuskan pada organisasi luar.

Dalam pengertian “*power*” termasuk “*energy*” pemberdayaan berarti juga “*energynya*” ditingkatkan. Orang menghendaki perubahan yang terencana, sedangkan dalam kejadian-kejadian yang tidak bisa diperhitungkan, dan direncanakan, sehingga segala sesuatunya dapat dipersiapkan sebelumnya. “*Empowered individuals know that their jobs belong to them. Given a say in how things are done, employees feel more responsible. When they feel responsible, they show more initiative in their work, get more done, and enjoy the work more*” (William, 1996:22). Maknanya karyawan lebih merasa bertanggung jawab, mereka akan menunjukkan lebih mempunyai inisiatif, hasil pekerjaannya lebih banyak dan lebih menikmati pekerjaannya.

Pemberdayaan pada hakekatnya merupakan sebuah konsep yang fokusnya adalah kekuasaan. Pranaka dan Moeljanto dalam Azrita (1999:9), kekuasaan pegawai dalam melakukan pekerjaannya telah digariskan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Pemberdayaan

bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah dan lain-lain yang tidak perlu yang dapat menghalangi organisasi untuk mencapai tujuan.

Pemberdayaan sebagai suatu kata mempunyai pengertian yang umum yaitu pengertian etimologis. *Empowering* berasal dari kata “*power*” yang artinya “*control, authority, dominision*” awalan “*emp*” artinya “*to cover with*” jelasnya “*more power*” jadi *empowering* artinya *is passing on authority and responsibility* yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dari arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Hal ini ada hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Oleh karenanya *empowerment* terjadi manakala “*when power goes to employees who then experience a sense of ownership and control over*” (Brown, 1997:16) yang maknanya adalah peningkatan tanggung jawab karyawan.

PNS yang merasa diberdayakan akan dapat meningkatkan kepribadian, prestasi serta dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi (Aileen, 1998:154) “Sesungguhnya orang jauh termotivasi oleh hal-hal yang kurang tampak seperti peluang pengembangan diri, melakukan sesuatu yang menarik”. Untuk memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih disiplin bukan hanya dengan menggunakan penghargaan dan sebagainya tetapi dapat dilakukan dengan memberi pegawai tersebut suatu tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang tugasnya.

Dengan memperhatikan kemampuan pegawai yang telah ada akan meningkatkan motivasi bagi pegawai. Setiap pegawai mempunyai harapan untuk

memperoleh kedudukan dan jabatan yang layak sesuai dengan keahlian yang dimiliki mereka. Wayne (dalam Sudarmo dkk, 1997:29) mengungkapkan teori motivasi untuk mencapai tujuan: 1) Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu ia akan memperoleh hal tertentu, ini disebut *harapan hasil (outcome expectancy)*; 2) Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu atau valensi (*valence*); 3) Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut, ini disebut *harapan usaha (effort expectancy)*.

Motivasi ini hanya akan diperoleh oleh pegawai apabila ia ditempatkan oleh pimpinannya pada tempat yang merupakan keahlian dan dapat dijangkau oleh kelompok mereka. Sudarmo dan Dudila (1997:29) membedakan motivasi menjadi dua yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*), teori kepuasan berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi ini terjadi.

Herzberg dalam Thoha (1998:225), mengemukakan bahwa adapun yang membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Pemberdayaan pegawai negeri yang tidak sesuai prosedur akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak. Dalam rangka pemberdayaan pegawai negeri yang ada di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak sangat diperlukan perencanaan menangani SDM yang ada.

Menurut Barry (2002:22) dalam bukunya *human resource management* menyebutkan bahwa pengertian perencanaan SDM adalah: “Proses yang sistematis dan terus menerus dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan organisasi akan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi”.

Pengembangan SDM (aparatur) dalam melaksanakan tugasnya perlu pembinaan dan latihan agar adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu. Menurut Kumorotomo (1997:32) “pengembangan sumber daya manusia adalah suatu cara (*means*) untuk menghasilkan suatu. Pengembangan sumber daya manusia (aparatur) melalui pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan dalam upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya”.

Dengan menempatkan pegawai menurut kemampuan dan sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh pegawai dengan benar, berarti Dinas Pertanian Kabupaten Landak telah berusaha untuk memberdayakan pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak. Pemberdayaan pegawai yang ada di suatu instansi erat kaitannya dengan birokrasi yang ada.

Sumber daya manusia sangat diperlukan sekali keberadaannya di dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia menjadi faktor sentral yang mampu mengolah faktor-faktor produksi dari bahan mentah menjadi produk dalam proses sampai menjadi produk jadi. Sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan organisasi. Sumber daya manusia sebagai asset non material dan non finansial dalam organisasi mutlak sifatnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat merupakan asset utama organisasi, jika produktivitas sumber daya manusianya tinggi. Sebaliknya jika produktivitasnya rendah, maka sumber daya manusia seperti itu tidak merupakan asset lagi, melainkan menjadi beban bagi organisasi (Suharto, 1998:25).

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Notoatmodjo S. (1998:37), bahwa “semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia (pegawai) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi”.

Disiplin kerja pegawai yang rendah akan menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. rendahnya disiplin kerja banyak dipengaruhi oleh banyak faktor seperti beban kerja yang banyak sehingga menimbulkan kebosanan, tidak menguasai pekerjaan dengan baik. pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan melalui memberikan suatu tanggung jawab/kewenangan (*authority*) kepada pegawai tersebut. David dan Susan, (2003:3), menyatakan bahwa “pembinaan sebagai upaya mereka mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi tercapai”, dengan diberikan tanggung jawab

pegawai akan merasa bahwa dirinya diberikan pekerjaan yang harus dikerjakan maka ia akan bersungguh-sungguh untuk melakukannya.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional perlu adanya disiplin dan kesadaran terhadap hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena Pegawai Negeri Sipil yang merupakan aparatur negara sekaligus sebagai abdi masyarakat diperlukan peningkatan pemberdayaan pegawai untuk meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam bidangnya menuju aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Peningkatan kualitas pegawai negeri sipil khususnya, tentu tidak terlepas dari peningkatan disiplin kerja, karena masalah kerja menyangkut masalah ketaatan yang sadar dan rasional sehingga dapat mewujudkan dan menegakkan penyelenggaraan pekerjaan, agar dapat menghasilkan karya-karya yang diharapkan.

Kewajiban yang harus ditaati oleh pegawai adalah setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila. Undang-Undang Dasar 1945 dan Peraturan Pemerintah dengan mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan dan pribadi, melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya serta dilandasi dengan pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab serta mentaati jam kerja. Pentingnya disiplin kerja yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah dengan maksud untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku agar

dapat memenuhi tujuan lembaga yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

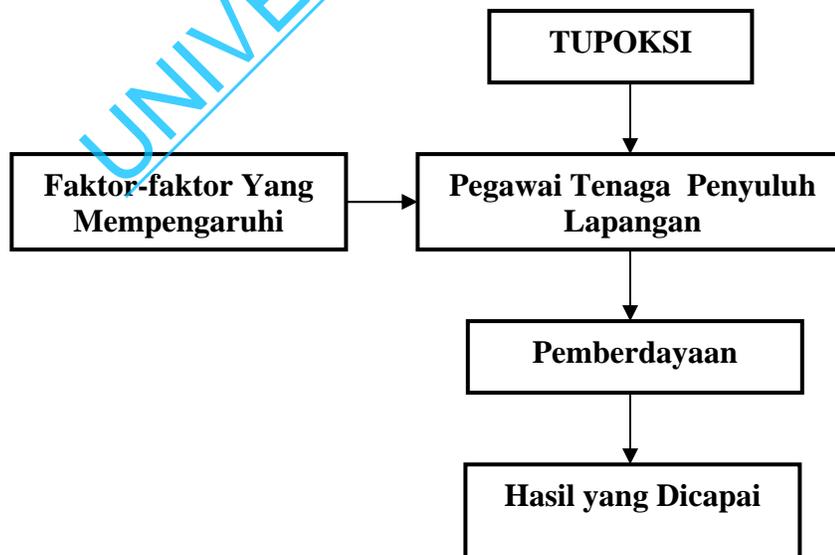
Di samping itu pemberdayaan pegawai juga dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku, sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Adanya kesadaran berarti sudah tertanam adanya unsur pengendalian diri dalam melaksanakan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin kerja pegawai yang rendah akan menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. rendahnya disiplin kerja banyak dipengaruhi oleh banyak faktor seperti beban kerja yang banyak sehingga menimbulkan kebosanan, tidak menguasai pekerjaan dengan baik. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan melalui memberikan suatu tanggung jawab/kewenangan (*authority*) dan fasilitas kepada pegawai tersebut. Pembinaan sebagai upaya mereka mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi tercapai (David dan Susan, 2003:3), dengan diberikan tanggung jawab pegawai akan merasa bahwa dirinya diberikan pekerjaan yang harus dikerjakan maka ia akan bersungguh-sungguh untuk melakukannya. Pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak.. Mengingat betapa pentingnya pemberdayaan SDM, karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi, maka keberadaannya berperan

antara lain: 1) Sebagai alat manajemen (*tool of management*) dalam rangka memberdayakan berbagai sumber-sumber (*resources*) untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan; 2) Sebagai pembaharu manajemen (*changes management*) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi; 3) Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi; 4) Sebagai mediator terhadap pihak-pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dan 5) Sebagai pemikir (*think-thank*) dalam rangka pengembangan organisasi (*organization development*) (Anggiat, 2001:23).

B. Kerangka Berpikir

ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN LANDAK



Tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian khususnya tenaga penyuluh Pertanian Kabupaten Landak diberikan tugas, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh Kepala Dinas Pertanian untuk melakukan kegiatan penyuluhan dalam membantu dan mengorganisir kelompok tani guna mengakses informasi pasar teknologi dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisien usaha pendapatan dan kesejahteraan serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan pegawai tenaga penyuluh tenaga pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak adalah faktor internal pegawai penyuluh pertanian dan faktor eksternal pegawai penyuluh pertanian yang mempengaruhi kinerja tenaga penyuluh tersebut sehingga hasil penyuluhan pertanian yang dicapai dapat meningkatkan produktivitas hasil pertanian dan meningkatkan kesejahteraan petani.

C. Defenisi Operasional

Dinas Pertanian Kabupaten Landak sesuai dengan Keputusan Peraturan Bupati Kabupaten Landak Nomor 11 Tahun 2005, mempunyai struktur organisasi sebagaimana pada **Gambar 1 (lampiran 1)**

Melihat susunan organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Landak tugas dan tanggungjawab Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam membantu bupati di bidang pertanian cukuplah kompleks, untuk itu perlu dukungan staf dan SDM yang memadai sehingga dapat diberdayakan untuk pencapaian tujuan

organisasi dan penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang pertanian. Dalam penyelenggaraan pertanian, selaku kepala dinas wajib melakukan pembinaan terhadap para pegawai, mengarahkan fasilitas sarana penunjang dan pengelolaan keuangan agar tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Memperhatikan tuntutan masyarakat yang semakin kritis dan berkembang, setiap organisasi perlu mempersiapkan para pegawai secara dini untuk menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang perlu disikapi, oleh karena itu optimalisasi manajemen kepegawaian dalam jajaran organisasi publik diupayakan secara seksama agar terwujudnya dukungan program kerja.

Dinas Pertanian Kabupaten Landak telah disusun tugas pokok dan fungsi sesuai dengan job description masing-masing. Hal ini untuk memudahkan dalam upaya pemberian pelayanan dan menghindari terjadinya tumpang tindih antar unit satuan kerja. Untuk mempertegas tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam masing-masing bidang sebagai berikut :

Tugas Pokok Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah melaksanakan sebagian kewenangan Kabupaten Landak di Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Perikanan, Peternakan dan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pertanian mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Perikanan dan Peternakan;
- 2) Perumusan dan penyiapan bimbingan usaha Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Perikanan dan Peternakan;
- 3)

Perumusan dan penyiapan sarana dan prasarana Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Perikanan dan Peternakan; 4) Perumusan dan penyiapan kebijakan pengendalian dan perlindungan Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Perikanan dan Peternakan; 5) Perumusan dan penyiapan bahan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penerapan teknologi di Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Perikanan dan Peternakan; 6) Pelaksanaan kebijakan lainnya dalam Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Perikanan dan Peternakan dan 7) Pelaksanaan administrasi dan Tata Usaha Dinas.

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur di Lingkungan Dinas. Dalam melaksanakan tugas dimaksud Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi: 1) Melaksanakan urusan Administrasi Kepegawaian; 2) Melaksanakan urusan perlengkapan dan pengelolaan inventarisasi; 3) Melaksanakan administrasi persuratan dan kearsipan; 4) Melaksanakan penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan; 5) Melaksanakan Penyusunan rencana dan program kerja Dinas dan 6) Melaksanakan analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan program

Sub Dinas Tanaman pangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang Perijinan, Bina Usaha Tani, Bina Mutu dan Pembibitan dan pengembangan produksi, pengembangan lahan dan perlindungan tanaman. Untuk menyelenggaraan tugas dimaksud, Sub Dinas Tanaman Pangan mempunyai fungsi : 1) Pemberian bimbingan dan pembinaan di bidang teknologi

produksi dan pasca panen; 2) Pemberian bimbingan dan pembinaan di bidang produksi benih dan peredaran benih/bibit; 3) Pemberian bimbingan dan pembinaan di bidang alat-alat dan mesin; 4) Pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap kelompok tani; 5) Pemberian penyuluhan dan pengadaan sarana dan media penyuluhan; 6) Pemberian bimbingan dan pembinaan pemasaran sarana produksi, pemasaran hasil pertanian tanaman dan pengendalian perijinan di bidang pertanian tanaman pangan; 7) Pemberian pengamatan perkembangan jasad-jasad pengganggu tanaman pangan dan pencetakan iklim dan 8) Pelaksanaan pengendalian penggunaan pestisida dan memberikan bimbingan/bantuan dalam pemberantasan jasad pengganggu secara terpadu.

Sub Dinas Perikanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Pertanian di bidang bina usaha perikanan, pembudidayaan dan penangkapan ikan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya perikanan. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Dinas Perikanan mempunyai fungsi sebagai berikut: 1) Pengumpulan dan penyusunan bahan-bahan pembangunan perikanan; 2) Pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengendalian usaha perikanan; 3) Pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengendalian pemanfaatan sumber daya ikan dan 4) Pengendalian, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas.

Sub Dinas Peternakan mempunyai tugas melaksanakan tugas Dinas Pertanian di bidang Bina Usaha Produksi Peternakan, pengembangan dan

pelayanan kesehatan hewan. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Dinas Peternakan mempunyai fungsi sebagai berikut: 1) Pemberian bimbingan dan pembinaan usaha peternakan; 2) Pemberian perijinan usaha peternakan sesuai dengan perturan perundang-undangan yang berlaku; 3) Pelaksanaan bimbingan pengolahan hasil peternakan dan pemasaran; 4) Pelaksanaan bimbingan dan pengawasan edaran dan penggunaan pakan ternak; 5) Pelaksanaan identifikasi dan penyiapan lahan lokasi penyebaran dan pengembangan peternakan; 6) Pelaksanaan pengamatan dan penyidikan serta pelayanan kesehatan hewan dan 7) Pelaksanaan pencegahan pemberantasan penyakit hewan.

Sub Dinas Penyuluhan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas pertanian yang meliputi penyusunan metode dan materi penyuluhan, penyiapan tenaga dan sarana penyuluhan serta penyusunan bahan pelatihan keterampilan masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Dinas Penyuluhan mempunyai fungsi sebagai berikut: 1) Penyiapan dan penyusunan metode dan materi penyuluhan; 2) Penyiapan dan pelaksanaan pembinaan tenaga dan sarana penyuluhan; 3) Perumusan dan penyusunan bahan keterampilan masyarakat; 4) Penyiapan dan pengadaan sarana penyuluhan; 5) Pelaksanaan evaluasi, pengendalian dan pelaporan kegiatan penyuluh

Tugas Pokok dan fungsi Seksi Bina usaha Tanaman Pangan sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Landak Nomor 11 Tahun 2005 tersebut adalah : 1) Melakukan Nanalisis Usaha Pertanian; 2) Bimbingan Permodalan, Pengelolaan

dan Kerjasama Usaha Pertanian; 3) Pelayanan perijinan dan Pengawasan Usaha Pertanian Tanaman Pangan; 4) Melakukan Pembinaan dan Pengawasan mutu meliputi produksi, tenaga, sarana, prosedur dan metode pengujian serta pengolahan hasil Pertanian; 5) Membina dan mengawasi penanggkr benih sertifikasi dan peredaran benih serta bibit; 6) Mendirikan dan melakukan pengelolaan Balai Benih Utama dan Pembantu serta memberikan bimbingan pemanfaatannya kepada petani; 7) Memperbanyak Penyaluran Benih terhadap Benih Sebar (BS); 8) Mengumpulkan dan menyusun bahan pembinaan pengembangan pola usaha tani, pemanfaatan sumber daya Pertanian dan penanganan pasca panen; 9) Melakukan pembinaan Peningkatan Ketahanan Pangan dan Pengendalian Binmas

Tugas Seksi Bina Produksi Tanaman pangan yaitu mengumpulkan dan menyusun bahan pembinaan intensifikasi, inventarisasi percobaan dan pengkajian penerapan dan penyebaran prototype alat dan mesin pertanian, operasional dmonstrasi, pembinaan pengadaan pengedaran dan memberikan bimbingan penggunaan pupuk, identifikasi pemetaan tata ruang investigasi dan pendayagunaan pupuk, idetifikasi pemetaan tata ruang investigasi dan pendayagunaan sumber daya lahan sesuai agro ekosistem, pengkajian dan bimbingan penerapan paket teknologi anjuran sesuai dengan tipe dan ekologi lahan.

Adapun tujuan dari kegiatan ini adalah meningkatkan produktivitas dan produksi penggunaan lahan sawah dan lahan kering serta meningkatkan produksi dan produktivitas tanaman pangan melalui penyaluran sarana produksi dan benih kepada kelompok-kelompok tani.

Tugas Seksi Perlindungan Tanaman Pangan melakukan monitoring, bimbingan, pengawasan dan prakiraan serangan Organisme Pengganggu Tanaman (OPT), melakukan bimbingan, peramalan dan pengkajian iklim dan tataguna air, pengendalian operasional pelayanan informasi dan penyaluran alat/peralatan perlindungan tanaman, pengendalian eradikasi Organisme Pengganggu Tanaman (OPT) ke daerah lain atau antar wilayah di dalam daerahnya.

Pembangunan sub sektor perikanan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pemerataan kesejahteraan masyarakat, menjaga kelestarian ekosistem serta berbagai alat persatuan dan kesatuan. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan tersebut perlu pemantapan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan program-program yang telah ditetapkan.

Potensi perikanan perairan umum di Kabupaten Landak luasnya tercatat seluas 200.000 Ha, apabila dikelola secara lestari akan dapat menghasilkan ikan, dengan baik dari hasil penangkapan ikan diperairan umum selama beberapa tahun terakhir ini rata-rata 10.000 ton setiap tahunnya, atau 50 Kg / setiap Ha pertahun adalah sebesar 50 Kg. Selanjutnya potensi budidaya ikan air tawar untuk usaha budidaya di kolam potensinya relatif besar apabila potensi dilaksanakan dengan

baik dan intensif maka hasilnya akan dapat meningkatkan penyediaan ikan untuk Kabupaten Landak.

Demikian juga untuk budidaya ikan di keramba dan jaring apung potensinya sangat besar, apabila dimanfaatkan disepanjang sungai dan danau yang ada di Kabupaten Landak, dan kenyataannya dari Potensi sungai dan danau yang ada hanya dimanfaatkan sebagian kecil.

Fungsi Sub Dinas Perikanan adalah : a) Pengumpulan dan penyusunan bahan-bahan pembangunan perikanan; b) Pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengendalian usaha perikanan; c) Pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, pengembangan dan pengendalian dan pemanfaatan sumber daya ikan; d) Pengendalian evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas.

Sub Dinas Perikanan mempunyai dua seksi yaitu seksi Bina Usaha dan produksi perikanan serta seksi sarana dan prasarana perikanan, masing-masing seksi tersebut mempunyai tugas. Tugas dan fungsi Seksi Bina Usaha dan Produksi Perikanan sebagai berikut: a) Melakukan analisa usaha perikanan; b) Bimbingan Permodalan, Pengolahan, Pembenihan, Pemasaran Hasil, Karantina, dan Pengendalian Hama dan Penyakit; c) Pelayanan Perizinan dan Pengawasan Usaha Perikanan; d) Melakukan Inventarisasi dan Identifikasi pengembangan dan pengendalian usaha perikanan yang meliputi pola Produksi dan Teknologi; e) Pembinaan dan Pengembangan Pemanfaatan sumber daya perikanan yang meliputi identifikasi dan penentuan perkiraan potensi sumber daya perikanan.

Produksi Perikanan secara keseluruhan di Kabupaten Landak masih di dominasi dari hasil usaha Budidaya di kolam dan keramba. Pemasaran hasil perikanan di Kabupaten Landak sebagian besar di pasar lokal. Selain dipasarkan di pasar lokal komoditas hasil perikanan dari Kabupaten Landak juga dipasarkan ke Pontianak. Pembangunan sub sektor peternakan pada saat ini menghadapi tantangan yang cukup berat, karena sektor ini diharapkan dapat meningkatkan pendapat dan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan produksi peternakan masyarakat melalui peningkatan produksi peternakan bagi kualitas maupun kuantitasnya. Pembangunan peternakan akan berhasil dengan baik jika ditunjang oleh Pemerintah maupun peran serta petani ternak dalam menerapkan Sapta Usaha Peternakan.

Potensi sumberdaya alam di wilayah Kabupaten Landak sangat mendukung untuk pengembangan budidaya peternakan baik ternak sapi, kerbau, kambing, babi, ayam maupun itik. Populasi dan produksi dari berbagai jenis ternak tersebut perlu ditingkatkan guna memenuhi kebutuhan gizi masyarakat khususnya protein hewani yang setiap tahunnya terus meningkat, dimana sub Dinas Peternakan terdiri dari seksi Bina Usaha dan Produksi Perikanan dan seksi Pengembangan dan Kesehatan Hewan.

Seksi Bina Usaha dan Produksi Peternakan mempunyai tugas melakukan analisis usaha peternakan, melalui bimbingan permodalan, pengelolaan dan kerjasama usaha peternaka, pelayanan perijinan an pengawasan usaha peternakan, melaksanakan identifikasi wilayah sumber bibit ternak dan produksi bibit ternak,

melaksanakan pengadaan dan penyaluran penggunaan mani beku, memantau Inseminasi Buatan (IB), menyiapkan bahan evaluasi produksi, melaksanakan bimbingan pengawasan penggunaan maupun peredaran pakan ternak, memantau serta mengawasi lalu-lintas bahan pangan asal ternak dan bahan pangan asal hasil ternak. Program peningkatan produksi peternakan antara lain : a) Peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan mengoptimalkan manfaat ternak berupa produksi utama daging, telur dan tenaga kerja serta hasil ikutannya; b) Mencukupi tenaga asal ternak untuk mendukung intensifikasi petanian; c) Mengembangkan daya dukung wilayah secara terpadu dengan sektor/sub sektor langsung dalam rangka peningkatan mutu jumlah Hijauan Makanan ternak (HMT) serta memanfaatkan sumber daya alam.

Untuk meningkatkan daya saing produk-produk pertanian secara ideal diperlukan pengelolaan usaha tani yang efisien dan efektif. Pengelolaan usaha tani mencakup kegiatan prapanen, budidaya, pasca panen dan pemasaran. Baik untuk produk primer maupun produk olahan. Petani sebagai pengelola usaha tani diharapkan akan mampu mengendalikan usaha taninya secara mandiri dan berjiwa wirausaha. Oleh sebab itu penyuluhan pertanian sebagai suatu sistem pendidikan non formal yang dilaksanakan melalui tenaga penyuluh (PPL) diharapkan dapat berjalan dengan baik dan terorganisir.

Sub Dinas Penyuluhan mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut: 1) Penyiapan dan penyusunan metode dan materi penyuluhan; 2) Penyiapan dan pelaksanaan pembinaan tenaga dan sarana penyuluhan; 3) Perumusan dan penyusunan bahan keterampilan masyarakat; 4) Penyiapan dan pengadaan sarana penyuluhan, dan 5) Pelaksanaan evaluasi, pengendalian dan pelaporan kegiatan penyuluhan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Mardalis (1999:26), metode penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi sekarang ini terjadi. Sedangkan menurut Menurut Azwar (1998:7) penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta serta karakteristik mengenai subyek penelitian atau bidang tertentu, serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian yang sesuai dengan apa adanya.

Penelitian ini akan menggambarkan data/fakta yang ditemui di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak khususnya pada Dinas Pertanian sesuai dengan apa adanya. Untuk mendapatkan teori serta data untuk kepentingan penelitian ini penulis mengambil langkah-langkah sebagai berikut : a) Telaah Kepustakaan, yaitu mencari teori-teori dari buku-buku ilmiah, ketentuan-ketentuan peraturan dan sumber bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian; b) Penelitian lapangan yaitu penulis terjun langsung kelapangan (lokasi penelitian) untuk mengadakan penelitian serta mengambil data obyek yang menjadi sasaran penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian diadakan di Kantor Dinas Pertanian, dengan alasan karena yang diwawancarai adalah pimpinan kantor dan staf. Di samping juga di lapangan karena yang diwawancarai adalah penyuluh pertanian lapangan yang bertugas di Kecamatan Sengah Temila.

C. Subyek Penelitian

Penentuan subyek penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive* yang menurut pendapat Hadi (1986:82), merupakan pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat informan yang sudah diketahui sebelumnya. Selain itu juga peneliti sudah mengenal dan mengetahui orang-orang yang memahami permasalahan yang akan diteliti.

Subyek penelitian ini adalah Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak, Pejabat Struktural dan Staf khususnya tenaga penyuluhan pertanian lapangan yang ada di BPP Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak yang tersebar di wilayah desa dan dusun di Kecamatan Sengah Temila.

D. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara berupa kisi-kisi yang akan ditanyakan sesuai dengan tujuan penelitian. Di lapangan setiap kisi pedoman itu bisa dikembangkan, sehingga melahirkan banyak pertanyaan yang dimaksudkan untuk menggali informasi secara mendalam.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah data yang relevan dan sangat berpengaruh pada obyektivitas penelitian, sehingga memungkinkan dicapainya pemecahan masalah secara valid dan reliable, yang pada akhirnya memungkinkan dirumuskannya generalisasi yang obyektif.

a) Wawancara

Alat pengumpul data yang digunakan adalah pedoman wawancara dengan kisi-kisi pertanyaan. Pedoman wawancara demikian dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan penulisan tesis ini. Pedoman wawancara dimaksudkan sebagai pedoman bagi peneliti dalam melakukan wawancara. Wawancara adalah suatu komunikasi verbal atau percakapan yang memerlukan kemampuan informan untuk merumuskan buah pikiran serta perasaannya dengan tepat (Nasution, 1996:96).

b) Observasi

Guna melengkapi hasil penelitian dan pengumpulan data, maka penulis melakukan observasi yaitu pengamatan langsung dan pencatatan terhadap obyek yang berkenaan dengan Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanian Kabupaten Landak khususnya tenaga penyuluhan di Kecamatan Sengah Temila, hal ini dilakukan untuk lebih mengetahui keadaan yang sesungguhnya terhadap tingkah laku dari obyek yang diteliti. Observasi adalah teknik menuntut adanya pengamatan dari peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek penelitiannya (Umar Husin, 1998:51).

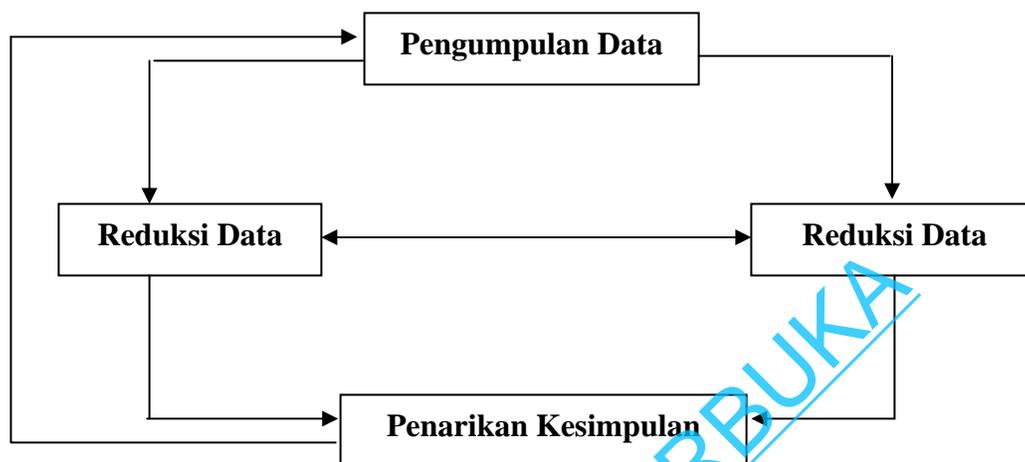
c) Studi Dokumentasi

Penelitian ini selain menggunakan data primer juga data sekunder. Data sekunder yang berupa dokumen sehubungan dengan obyek penelitian inilah yang tergolong data dalam studi dokumentasi.

F. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul penulis menganalisisnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh sebelum diolah ditafsir terlebih dahulu. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini, peneliti mendasarkan pada pendapat Purwoko (1999:37), analisa data ini dilakukan dalam bentuk interaktif pada tiga komponen utama tersebut. Proses analisis interaktif ini dapat disajikan dalam bentuk skema sebagai berikut :

Analisis Model Interaktif



Sumber: Miles and Huberman, 1984

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanakan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Dengan demikian reduksi rata merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik. Secara sederhana dapat dijelaskan, dengan reduksi data dapat menyederhanakan data kualitatif dan mentransformasikannya dengan berbagai cara seperti melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan, menggolongkannya dalam suatu pola yang lebih luas dan sebagainya.

Penyajian data merupakan alur penting yang kedua dari kegiatan analisis. Peneliti membatasi suatu perjanjian sebagai kesimpulan informasi tersusun yang

memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan.

Dengan demikian model analisis interaktif dapat dijelaskan sebagai berikut. Dalam pengumpulan data dengan model ini, peneliti selalu membuat reduksi data dan sajian data sampai penyusunan kesimpulan, artinya berdasarkan data yang ada yang didapat dari lapangan (catatan) peneliti akan menyusun pemahaman arti dari segala peristiwa melalui reduksi data yang kemudian diikuti dengan penyusunan data dalam bentuk cerita secara sistematis. Reduksi dan sajian data ini disusun pada waktu peneliti mendapatkan unit data yang diperlukan dalam penelitian. Setelah pengumpulan data berakhir, peneliti berusaha menarik kesimpulan dengan menarik verifikasinya berdasarkan catatan. Apabila catatan lapangan dirasakan belum cukup/tidak didapatkan, peneliti mewajibkan mencari kelengkapannya dari data tadi di lapangan secara khusus. Sebagai catatan, sebelum meninggalkan lapangan penelitian, maka secara teliti peneliti harus membaca terlebih dahulu tentang hasil reduksi data dan sajian data serta analisis awal. Kalau dianggap belum cukup dalam menjawab permasalahan yang dikaji maka peneliti harus melengkapi kekuarangan tersebut di lapangan terlebih dahulu.

Karena sifat penelitian yang lentur, walaupun menggunakan strategi riset terpancang (studi kasus) dengan kegiatan penelitian dan dipusatkan pada permasalahan dan tujuan penelitian yang telah disusun/dirumuskan. Namun dalam penelitian ini segala sesuatunya ditentukan dari hasil akhir pengumpulan data yang mencerminkan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Dengan

demikian, penelitian ini mengikuti pola pemikiran kualitatif yang bersifat *empirical inductive*.

Setiap penelitian memerlukan standar untuk melihat derajat kepercayaannya atau kebenaran dari hasil penelitiannya. Dalam penelitian kualitatif standart tersebut keabsahan data. Menurut *Lincoln* dan *Guba* (1985) dan *Moleong* (1990:13) untuk menetapkan keabsahan atas sifat criteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralian (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*convornability*).

Penetapan kriterium derajat kepercayaan pada dasarnya menggambarkan konsep validasi internal dari penelitian non qualitative. Kriterium ini berfungsi;

- 1) Melaksanakan inquire sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan tercapai,
- 2) Mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Untuk memperoleh kriterium ini, digunakan teknik memperpanjang masa observasi; pengamatan terus menerus; membicarakan dengan orang lain yang mengetahui dan mengerti obyek penelitian atau melakukan trianggilasi dan mengadakan member check.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan *H. Riyadi Suprpto* (1999:21) bahwa obyektifitas suatu penelitian diperoleh dengan dua cara, pertama pengalaman yang dilaporkan dengan cara yang sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh orang lain, misalnya pada saat melaporkan hasil experimen setiap usaha yang dibuat untuk menggambarkan cara-cara experimen yang dilakukan

dengan tujuan orang lain bisa melakukan hal yang sama, kedua kali eksperimen yang dilaporkan dalam hal yang secara teoritis merupakan variabel atau informasi yang berguna diukur dengan cara yang dapat dibenarkan oleh mereka sendiri berhubungan dengan teori yang relevan.

Ketralian sebagai persoalan yang empiris tergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan ketralian tersebut, peneliti mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesalahan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya. Data itu antara lain berupa catatan-catatan lapangan, peraturan-peraturan pelaksanaan pembangunan yang dikeluarkan pemerintah dan hasil wawancara dengan informan.

Dependability dapat dicapai dengan *conformability* dengan menggunakan cara audit trail yang lazim digunakan oleh akuntan pemeriksa keuangan. Pembetulan pembukuan dapat dikonfirmasi oleh akuntan pemeriksa keuangan. Proses audit trail diikuti dalam usaha menjamin kebenaran naturalistik, dalam hal ini peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Mengumpulkan data mentah seperti catatan lapangan sewaktu mengadakan observasi dan wawancara. Hasil rekaman, dukungan dan lain-lainnya yang diolah dalam bentuk layanan lapangan;
- b) Mengumpulkan hasil analisis data yang berupa rangkuman, hipotesis kerja, konsep-konsep dan sebagainya;
- c) Mengumpulkan hasil sistesis data seperti tafsiran, kesimpulan defenisi, *interrelasi* data, tema, pola hubungan dengan literatur dan laporan akhir;
- d)

Membuat catatan mengenai proses yang digunakan yakni tentang metodologi, design, strategi, prosedur rasional, usaha-usaha agar berhasil, terpercaya serta usaha sendiri melakukan audit trail dan e) Kepastian (*Convormability*)

Kriterium kepastian berasal dari konsep objektivitas dalam penelitian non qualitative. Jika penelitian non qualitative ditekankan pada orang, maka pada penelitian naturalistic menghendaki agar penekanan pada data pemeriksaan dalam kriterium kepastian dapat dijabarkan dalam beberapa kehendak yaitu : a) Auditor (pembanding) perlu memastikan apakah hasil penemuan tersebut benar-benar berasal dari data; b) Auditor berusaha membuat keputusan, apakah secara logis kesimpulan itu ditarik dan berasal dari data; c) Auditor melakukan penelitian terhadap derajat ketelitian peneliti apakah ada kemencengan; dan d) Auditor menelaah kegiatan peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitian program pemerintah dalam implementasi perencanaan partisipatif pembangunan masyarakat desa.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian Lapangan Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme di kalangan aparatur, pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan isu aktual yang sangat penting untuk diperhatikan. Peningkatan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas tidak hanya didasarkan pengalaman, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan. Kualitas sumber daya manusia (*human capital*) selain ditentukan oleh kesehatan juga ditentukan oleh pendidikan. Oleh karena itu, Kepercayaan, kemampuan (*competency*), penempatan yang sesuai dengan kebutuhan dalam suatu organisasi, kewenangan yang jelas, tanggung jawab pegawai yang jelas, kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan, dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan sangat menentukan keberhasilan setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pertanian dalam menjalankan tugas, khususnya tenaga penyuluh lapangan Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak.

Dalam suatu organisasi peranan sumber daya manusia sangat menentukan baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam hal ini kualitas pejabat struktural sangat menentukan karena selain agar dapat diberdayakan sekaligus dapat

memberdayakan staf yang ada dibawahnya dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

1. Tugas Penyuluh Lapangan Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak.

Dalam mencapai tujuan organisasi, yang pertama-tama harus ditentukan adalah tugas-tugas organisasi secara keseluruhan atau dapat dikatakan penetapan misi organisasi dan menetapkan tugas pokok dan fungsi organisasi. Setelah ditetapkan tugas-tugas tersebut, maka perlu adanya pengaturan beban kerja untuk menjadi kegiatan-kegiatan yang logis dan menyenangkan, sehingga dapat dilaksanakan oleh satu maupun sekelompok orang.

Dengan adanya pembagian tugas, maka diberikan kewenangan bagi seseorang, atau sekelompok orang untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. seiring dengan pemberian kewenangan dalam rangka melaksanakan tugas-tugas yang dimaksud, harus disertai tanggung jawab yang jelas. Dalam menentukan siapa yang pantas untuk diberikan wewenang merupakan suatu kebijakan atasan ataupun badan. Tentunya hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir penyimpangan dan kekurangan yang dapat terjadi, sehingga kebijakan tersebut harus mempunyai dasar yang kuat dan relevan sesuai fakta.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa untuk terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*), maka dalam instansi *governance* harus meliputi tiga domain, yaitu:

state (negara atau pemerintahan), *private sector* (sektor swasta atau dunia usaha) dan *society* (masyarakat) dapat berinteraksi sehingga memberikan sinergis dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Akan tetapi perlu digaris bawahi, dari tiga domain tersebut, domain pemerintah dituntut mampu berperan sebagai soko guru untuk menciptakan, memfasilitasi dan menjadikan berbagai sarana dan prasarana guna efektivitas dalam interaksi.

Tiga unsur menurut Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak, mempunyai kedudukan yang berbeda tetapi mempunyai peran dan fungsi yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan. Apabila kita lihat dari sisi pemerintah, maka setiap pelaksanaan tugas dan fungsinya maupun kewenangan yang diberikan oleh pemerintah (orang perorangan atau kelompok) harus dapat dilaksanakan dengan pertanggungjawaban (akuntabilitas) yang semestinya. Adapun yang dimaksudkan akuntabilitas dalam hal ini adalah perwujudan dari kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan. Dengan demikian pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan harus dipertanggungjawabkan secara periodik dan konsisten. Oleh karena itu, setiap orang atau kelompok diwajibkan memberikan pertanggungjawaban terhadap hasil pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah menjadi wewenangnya.

Di lain pihak, pertanggungjawaban/akuntabilitas yang dimaksudkan yang oleh seseorang atau kelompok tertentu harus jelas, karena dengan kewenangan yang jelas dapat dijadikan dasar dan tolok ukur untuk mengetahui tingkat

keberhasilan atau tingkat kegagalan dalam rangka melaksanakan misi organisasi tersebut. pada sisi lain, pemberian wewenang kepada seseorang atau kelompok dengan mengacu pada akuntabilitas kinerjanya, memerlukan persyaratan. Adapun persyaratan tersebut antara lain adalah : 1) Dapat dipercayai, 2) Memiliki kemampuan, 3) Mempunyai reputasi yang baik, 4) Kondisi fisik sangat mendukung, 5) Memiliki motivasi untuk berprestasi dan 6) Moral yang sangat mendukung.

Apabila persyaratan-persyaratan seperti tersebut di atas dapat dipenuhi oleh seseorang maupun kelompok, maka dapat diberikan kewenangan sepenuhnya kepada penyuluh pertanian yang ada di Kecamatan Sengah Temila. Dengan demikian, adanya hak dan kekuasaan yang diberikan untuk melakukan suatu program (sesuai tugas dan fungsinya) dengan kewajiban menyampaikan akuntabilitas kinerja dapat dilaksanakan secara profesional. Sebagai contoh, yaitu adanya kebijakan kepala dinas dalam suatu organisasi dengan memberikan “**kewenangan**” kepada seseorang pegawai dalam “Bidang Penyuluhan Pertanian”. Kewenangan tersebut dapat dijadikan dasar dan sarana dalam mengembangkan berbagai aspek yang berkaitan dengan pemberdayaan baik pada lembaga tersebut maupun pada masyarakat.

Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak mengungkapkan, bahwa dalam memberikan wewenang kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan, apabila memenuhi kualifikasi, maka dalam melaksanakan kewenangan pegawai (pejabat)

yang bersangkutan berada pada posisi *independent*, sehingga tidak perlu arahan dari pimpinan jika pegawai yang bersangkutan merasa tidak memerlukan. Dengan demikian pegawai yang dimaksudkan memperoleh kebebasan untuk mengoperasionalkan kewenangannya guna meningkatkan kinerja tanpa menunggu, meminta petunjuk, arahan dari atasan (pimpinan). Bahkan pejabat tersebut dituntut untuk mengembangkan kreativitas dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan misi organisasi.

Kebijakan atasan dengan memberikan kewenangan yang jelas terhadap pegawai dengan kewajiban menyampaikan pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerjanya, menurut Ka. BPP Sengah Temila adalah merupakan bentuk pemberdayaan sumber daya manusia, dalam hal ini pemberdayaan lebih dari sekedar delegasi wewenang, artinya seseorang pegawai tersebut diberi otoritas untuk memanfaatkan kreativitas dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Lebih lanjut lagi, bagi pegawai yang bersangkutan dapat menunjukkan “sifat agresif” yang dapat diartikan sebagai sifat yang mengandung dorongan kuat untuk maju dan niat yang keras untuk memperoleh apa yang diinginkan. Dilain pihak, diberikannya wewenang dapat dijadikan motivasi bahwa seandainya tenaga penyuluh yang bersangkutan mengalami kesalahan, maka kesalahan tersebut dianggap sebagai kesempatan untuk belajar, sehingga pada masa yang akan datang pelaksanaan kewenangan semakin efektif, mampu dan optimis dalam memanfaatkan potensinya secara maksimal. Oleh karena itu, perlu dikembangkan program organisasi belajar (*learning organization*) sesuai dengan kebutuhan agar

dapat memberikan pembaharuan internal organisasi dalam rangka menghadapi lingkungan yang semakin kompetitif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani di Kecamatan Sengah Temila.

Bahwa program organisasi belajar dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak, menurut Kasubbag Program secara rinci belum terstruktur. Hal ini disebabkan tingginya volume pekerjaan yang belum diimbangi dengan jumlah tenaga pegawai. Dalam hal ini, organisasi belajar bagi penyuluh pertanian dilakukan bersamaan dengan penyelesaian tugas-tugas pokoknya.

Organisasi belajar menurut penulis perlu diterapkan, karena hal ini dimaksudkan agar setiap pekerjaan dapat dilakukan dengan sistematis, terarah dan terevaluasi. Dengan demikian akan dapat menemukan dan memperoleh solusi yang tepat apabila terdapat kendala yang menyebabkan salah satu elemen tidak berfungsi sesuai dengan apa yang direncanakan. Melalui program organisasi belajar dapat menyerap berbagai pengalaman dan informasi dari anggota-anggota lainnya, sehingga dapat dirumuskan beberapa strategi yang akurat untuk langkah-langkah berikutnya. Apabila terjadi kegagalan tidak perlu berkecil hati, karena suatu kegagalan bisa saja merupakan pengalaman yang positif John Keats (Dalam Sinaga, 2001:73). Oleh karena itu, jika ditinjau dari satu segi bahwa kegagalan merupakan pembuka jalan menuju keberhasilan. Akan tetapi keberhasilan tersebut tidak datang dengan sendirinya, melainkan harus mengkaji faktor-faktor penyebabnya dan kemudian melakukan *action* kembali.

Organisasi belajar dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi yang mewadahi kegiatan belajar keseluruhan anggotanya, dan secara terus menerus mentransformasikan dirinya (*pedlar*). Organisasi belajar harus mampu menciptakan kemampuan untuk belajar sendiri serta menciptakan ruang dan mekanisme formal bagi orang untuk berpikir, bertanya, merefleksikan dan belajar, disamping mendorong mereka untuk menentang *Status quo* yang sudah tidak netral lagi dan menyarankan perbaikan-perbaikan (*handy*) untuk kepentingan umum berdasarkan kebutuhan.

Dalam uraian di atas, telah dikatakan bahwa seseorang yang ditempatkan dalam suatu jabatan yang tidak memiliki kompetensi (*competency*) sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan, maka penempatan tersebut akan menjadi beban ketidak berdayaan PNS terhadap organisasi. Padahal dalam penempatan seseorang atau Sumber Daya Manusia (SDM) seharusnya menjadi alat (*tool*) untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sumber Daya Manusia yang memiliki “daya” akan mampu memberdayakan berbagai *resources* untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia tersebut dituntut mengemban tugas dan fungsi atau misi secara berdayaguna dan berhasilguna, guna pengembangan kompetensi (*competency*), yang berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Unsur-unsur tersebut di atas, dapat diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan (*never ending process*) dengan fokus perhatian pada

pengembangan diri (kompetensi yang bersangkutan). Dalam pengembangan potensi yang tepat sasaran, yaitu tepat orang, tepat kompetensi, tepat jumlah dan tepat program pengembangannya adalah harus didasarkan pada pengembangan pegawai yang efektif melalui hasil analisis kebutuhan pendidikan dan latihan.

Kasubag umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam wawancaranya menyatakan, bahwa acuan dasar untuk menentukan badan/dinas mana yang akan dikembangkan dan program jenis apa yang akan dikembangkan daerah melalui analisis ini akan melahirkan informasi kebutuhan kompetensi pegawai yang diperlukan. Hal ini untuk menghindari kesenjangan dan pemborosan, sehingga program peningkatan kompetensi sumber daya manusia benar-benar memberi manfaat dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan misi organisasi terhadap peningkatan kinerja, baik bersifat personal maupun kelompok (*group*) secara organisasional.

Unit pelaksana teknis badan berpendapat, bahwa program peningkatan kompetensi sumber daya manusia selalu berpijak pada hasil analisis jabatan dan analisis kebutuhan. Hal ini dilakukan dalam upaya mewujudkan in efisien dalam suatu organisasi. Di lain pihak, peningkatan kompetensi sumber daya manusia tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya (wajar), tanpa adanya kesan dipaksakan. Jika terjadi pengkatrolan karena adanya unsur-unsur subyektif dapat menciptakan *gape* internal organisasi, sehingga berdampak pada totalitas kegagalan.

Apabila diperhatikan dalam Dinas Pertanian belum melaksanakan pengembangan kompetensi yang berdasarkan hasil analisis jabatan maupun analisis kebutuhan diklat. Disebabkan belum atau tidak berdasarkan hasil analisis dimaksud, maka pengembangan kompetensi cenderung tidak terarah, tidak efisien dan tidak efektif. Hal ini dapat diketahui dari kenyataan yang ada, bahwa setelah selesai mengikuti program pengembangan sumber daya manusia tidak menunjukkan relevansi yang signifikan, seperti : 1) Pegawai yang bersangkutan tidak digunakan sebagaimana mestinya; 2) Penampilan kinerja (*performance*), yang bersangkutan tidak menunjukkan peningkatan; 3) Program yang diikuti tidak terkait (*link*) dengan kebutuhan jabatan yang bersangkutan.

Pada hakekatnya, pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dilakukan, antara lain adalah : 1) Pembekalan (*coaching*), melalui pembekalan ini diberikan suatu materi inti yang sangat signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi atau misi organisasi; 2) Pelatihan ditempat kerja (*on the job training*), ini meliputi: rotasi pekerjaan, dimana para pegawai selama jangka waktu tertentu bekerja pada serangkaian pekerjaan, dengan demikian belajar berbagai macam keterampilan (*skill*); 3) Tugas belajar (*internship*), dimana pelatihan kerja dikombinasikan dengan pengajaran dalam kelas yang ada kaitannya dengan pelatihan tersebut; 4) Magang (*apprenticeship*), dimana pegawai dilatih dibawah bimbingan teman sekerja yang sangat trampil; 5) Pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*), kegiatan pelatihan diluar tempat kerja dengan isu yang actual dan 6) Seminar dan lokakarya (*semiloka*),

kegiatan ini merupakan pengembangan wawasan dan memperkaya/mempertajam konsep hal topik tertentu.

Semua unsur yang telah terpola di atas, mempunyai makna, tujuan dan target. Sehubungan hal itu perlu dipertanyakan apakah program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan oleh suatu organisasi sudah berorientasi pada tujuan yang diharapkan. Jika tidak mempunyai tujuan dan target yang jelas hanya untuk melengkapi program dapat dikatakan pemborosan.

Para ahli dan cendekiawan sering menyetengahkan bahwa manusia organisasional merupakan sumber terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Mengapa dikatakan demikian, karena daya pikir, rasio dan kemampuan bertumbuh yang secara inheren melekat dalam diri setiap orang. Barangkali tidaklah berlebihan jika seseorang yang mempunyai daya pikir, rasio dan kemampuan yang berkualitas tinggi dikatakan memilih harkat dan martabat yang harus dihormati, dihargai dan dipercayai.

Kepercayaan adalah orang yang dipercaya untuk melaksanakan tujuan sehingga diserahkan suatu mandat dengan harapan dan keyakinan bahwa yang diserahkan mandat tersebut dalam bentuk apapun dapat dipercaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki. Untuk memperoleh kepercayaan memerlukan beberapa faktor yang harus diperhatikan secara akurat, yang antara lain berupa :

- 1) Kejujuran dan percaya diri,
- 2) Kebaikan dan kebenaran,
- 3) Kemampuan, artinya: pengetahuan, keterampilan dan sikap,
- 4) Reputasi,
- 5) Prestasi,
- 6) Pengalaman,
- 7) Tanggung jawab.

Faktor-faktor tersebut, harus menjadi pertimbangan yang paling mendasar. Hal ini disebabkan adanya hubungan antara faktor satu dengan lainnya. Apabila faktor tersebut kurang diperhatikan dapat terjadi berbagai kepincangan atau kelemahan dari seseorang yang diberikan kepercayaan. Di lain pihak, suatu kepercayaan harus dilimpahkan, karena jika tidak ada proses pelimpahannya dapat menimbulkan kepakuman, kekakuan dan lebih ekstrim lagi tidak berjalannya proses regenerasi. Oleh karena itu, pengembangan kepercayaan harus diaplikasikan dengan meminimalisir kekurangannya, sehingga pengembangan kepercayaan dapat dilakukan secara akurat.

Penjelasan dari Kasubdin penyuluhan Pertanian Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa, untuk mensukseskan program kerja harus melibatkan aspek pengembangan kepercayaan. Hal ini sangat berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia, yang merupakan unsur-unsur manajemen yang utama dan pertama. Seperti diketahui, “daya” yang ada bagi manusia akan dapat memberdayakan unsur-unsur lainnya (*manusia, uang, metode, material, mesin dan pasar*) untuk memberi sinergis dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kedudukan dan peranan sumber daya manusia sangat strategis, sehingga untuk diserahkan kepercayaan dalam mengemban tugas, fungsi atau misi harus dilandasi ketentuan yang normatif.

Untuk ini dapat dikatakan, bahwa seseorang atau pegawai yang diserahkan kepercayaan melaksanakan tugas, fungsi atau misi sangat penting diperhatikan, bila perlu dilakukan seleksi melalui testing yang ketat. Hal ini disebabkan tidak

hanya mengembangkan tugas dari atasannya, lebih dari itu adalah menjalankan misi organisasi. Pemberian kepercayaan harus bersifat obyektif dan bebas muatan politis, sehingga hasil yang dicapai dapat secara murni dan maksimal.

Dilain pihak, bagi mereka yang menerima kepercayaan harus mampu mengimplementasikan faktor-faktor yang menjadi ketentuan penyerahan kepercayaan tersebut dengan rasa percaya kepada diri sendiri (*self confident*). Harus disadari bahwa dalam kehidupan organisasional, kompetensi yang tinggi sangat mendukung dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seseorang. Bahkan merupakan suatu modal yang amat tinggi nilainya, akan tetapi harus didukung kepercayaan pada diri sendiri atau percaya diri. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki seseorang tanpa dukungan rasa percaya diri cenderung tidak akan tumbuh dan berkembang. Hal ini akan berimplikasi pada berbagai kondisi, yang antara lain sebagai berikut :1) Tidak produktif dan tidak kreatif, 2.) Penuh dengan keragu-raguan, 3) Tidak ada semangat kerja, 4) Lambat dalam proses pelaksanaan berbagai kegiatan-kegiatan, 5) Bukan menjadi alat bagi organisasi, akan tetapi menjadi beban (*in efisien*).

Dalam ungkapan Kasubdin penyuluhan Dinas Pertanian Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa dalam upaya menumbuhkan rasa percaya diri tenaga penyuluh selalu diciptakan iklim atau suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif. Hal ini diimplementasi dalam memberikan perintah, instruksi dan sejenisnya tanpa menonjolkan sikap atasan dengan bawahan. Metode tersebut dilakukan untuk menghindari ketegangan dan

menciptakan rasa persahabatan atau kekeluargaan tanpa mengabaikan kewibawaan seorang pimpinan. Dengan demikian pegawai yang bersangkutan tidak merasa terintimidasi, sehingga mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikirannya sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya.

Rasa percaya diri menurut Ka. BPP Sengah Temila dipengaruhi situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Rasa percaya diri tidak akan muncul jika terjadi tekanan dan sikap otoriter dari pimpinan. Oleh karena itu, pimpinan dalam suatu organisasi selayaknya menempatkan diri sebagai orang yang arif bijaksana. Munculnya sikap percaya diri akan membuka akses-akses yang bermanfaat bagi organisasi itu sendiri. Dengan adanya sikap percaya diri memberikan keluwesan berpikir yang obyektif, sehingga berbagai *input* penting dapat diserap untuk dipelajari agar menjadi bagian sasaran organisasi.

Sikap percaya diri bagi pegawai sehingga tenaga penyuluh dalam sebuah organisasi dapat menjamin obyektivitas dari setiap keadaan dan fakta yang terjadi. Hal ini disebabkan tidak terjadi ketakutan bagi pegawai tersebut untuk menyampaikan kebenaran. Informasi yang diperoleh dan situasi yang berubah akan disampaikan secara transparan, karena tidak takut adanya penolakan atau pembantahan dari pimpinan. Pengaruh psikologis ini sangat berperan untuk mengetahui gambaran keadaan yang sesungguhnya, sehingga kebijakan-kebijakan yang potensial dapat dilakukan sejak dini.

2. Kewenangan dan Tanggung Jawab Petugas Penyuluh Pertanian.

Dalam melaksanakan setiap pekerjaan seringkali muncul berbagai pertanyaan, siapa yang mempunyai wewenang dan siapa yang bertanggung jawab. Kedua unsur tersebut di atas merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap mereka yang memiliki wewenang sudah sepantasnya memiliki tanggung jawab. Semakin besar wewenang semakin besar tanggung jawab, sehingga kedua unsur ini selalu membentuk garis lurus. Meskipun pada kenyataan yang ada seringkali orang menginginkan wewenang yang besar, tetapi tanggung jawabnya kecil.

Wewenang selalu diasumsikan sebagai harapan, sedangkan tanggung jawab diidentikkan dengan resiko. Oleh sebab itu, setiap pegawai yang bekerja selalu ingin mengetahui batasan yang menjadi wewenangnya. Hal ini sangat diperlukan, karena untuk mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Di lain pihak, pegawai tidak mungkin berbuat di luar wewenang yang dimilikinya. Selain dapat dikatakan melampaui wewenang kemungkinan tidak akan mendapat dukungan, terlebih lagi mengingat resiko yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa pelimpahan wewenang biasa terjadi apabila atasan berhalangan dan kekosongan jabatan karena mutasi dan lain sebagainya. Pelimpahan wewenang tersebut untuk menghindari

kevakuman akibat tidak adanya atasan, sehingga pelimpahan wewenang yang dimaksudkan selalu berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Penjelasan yang dikemukakan informan, pelimpahan wewenang sangat erat kaitannya dengan dedikasi dan sikap pegawai. Hal ini cukup beralasan, karena jika terjadi kelalaian dapat mengecewakan bagi yang memberikan wewenang. Oleh karena dalam pelimpahan wewenang tidak terindikasi oleh unsur prestasi dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut pendapat Kasubdin, pelimpahan wewenang dapat diterapkan secara akurat. Pegawai mendapatkan pelimpahan wewenang tetap dari jalur yang relevan dengan tugas yang diembannya. Sehubungan dengan itu, perlu batasan wewenang yang jelas, sehingga pertanggung jawaban diberikan sesuai kapasitasnya. Di lain pihak, kekosongan jabatan supaya segera dapat diatasi karena mereka yang mempunyai jabatan ganda dikhawatirkan tidak berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Situasi tersebut dapat mempersulit posisi pegawai yang dilimpahkan wewenang, karena besarnya volume pekerjaan dan tanggung jawab dapat membentuk sikap arogan ataupun depresi. Fenomena ini dapat menjadi polemik yang berakibat fatal.

Adanya pelimpahan wewenang berarti ada yang mempertanggung jawabkan sebagian tugas-tugas dinas secara khusus. Pada dasarnya semua pegawai mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang sama, akan tetapi memiliki batasan sendiri-sendiri. Dengan demikian setiap pegawai dapat

mengembangkan prestasi kerjanya berdasarkan wewenang dan tanggung jawab. Wewenang yang jelas akan memberikan keleluasaan pegawai menunjukkan dedikasi bagi instansinya.

Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam wawancaranya, untuk memberikan pelimpahan wewenang tidak ada yang menjadi syarat khusus. Akan tetapi agar pelimpahan wewenang dapat berfungsi seperti yang diinginkan, maka perlu dilakukan pertimbangan tanpa melewati kriteria yang prinsip. Oleh karena itu, sebelum menentukan pilihan dalam pelimpahan wewenang terlebih dahulu ditinjau faktor-faktor yang mendukung, jika diprediksi layak dan mampu selanjutnya diproses.

Persyaratan khusus untuk mendapatkan pelimpahan wewenang sangat diperlukan. Akan tetapi menurut Kepala Dinas tidak perlu diekspose secara transparan, karena dikhawatir akan menjadi target pegawai-pegawai yang ambisius, tetapi tidak mempunyai kemampuan. Selaku pejabat yang dapat memberikan pelimpahan wewenang harus mempunyai catatan pribadi tentang pegawai yang akan diberikan pelimpahan wewenang. Hal ini dilakukan sebagai langkah antisipasi apabila ada kritikan atau sorotan publik yang bermuatan negatif.

Pada dasarnya pelimpahan wewenang bukanlah suatu keharusan selama masih ada alternatif lain. Akan tetapi jika terjadi kekosongan jabatan yang relatif lama, maka pelimpahan wewenang sebaiknya dapat dilaksanakan. Kebijakan ini

tidak dapat dianggap sebagai sikap monopoli pejabat yang berwenang. Sesuai dengan jabatan dan fungsinya maka pegawai yang diberikan pelimpahan wewenang harus mampu menunjukkan kemampuan bekerja, sehingga tidak menimbulkan kesan formalitas, melainkan betul-betul mempunyai komitmen yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan sukses.

Menurut informan wawancara yang diliput dari pegawai penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Landak, bahwa adanya pelimpahan wewenang tidak menunjukkan hasil kerja yang signifikan. Hal ini terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan maupun pembagian tugas untuk staf-stafnya. Terdapat pegawai yang patah pekerjaannya, tetapi ada juga yang terlihat seperti tidak mempunyai pekerjaan. Oleh karena itu, tidak terdapat keseimbangan pekerjaan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Apabila atasan yang mempunyai wewenang untuk mengatur atau mengarahkan pegawai sesuai dengan volume kerja, maka pekerjaan tersebut akan menjadi ringan dan dapat diselesaikan dengan cepat.

Pelimpahan wewenang tidak hanya sekedar untuk menduduki sebuah jabatan yang sedang kosong, tetapi menurut Kasubbag Program lebih dari itu adalah untuk menyelesaikan pekerjaan secara sistematis dengan memberdayakan pegawai secara proporsional. Wewenang yang jelas dapat dijadikan dasar untuk membuat kerangka kerja dengan efisien. Mengingat tanggung jawab yang harus

dipikul pejabat yang diberikan wewenang, maka intervensi dari berbagai pihak yang dapat menggrogoti kewibawaan harus dihindari.

Dilain pihak, wewenang yang jelas selain menumbuhkan sikap aspiratif dapat mengungkapkan bahwa apakah mereka yang diberikan wewenang mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Jika tidak diperoleh perubahan yang positif, maka dapat dikatakan gagal, dan perlu dipertanyakan apa dasar yang digunakan untuk memberikan pelimpahan wewenang. Keberhasilan pegawai yang telah diberikan wewenang selain meningkatkan prestise, juga akan memberikan nilai positif bagi pejabat yang memberikan wewenang. Dalam hal ini, maka pejabat tersebut akan dinilai sangat obyektif dan kooperatif. Kredibilitas dan akuntabilitasnya tidak akan diragukan karena telah merekomendasikan pegawai yang tepat.

Sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak bahwa pelimpahan wewenang dapat bersifat intern dan ekstern bidang. Adapun yang dimaksud intern bersifat dalam bidang, artinya pelimpahan wewenang akan dipercayakan pada pegawai yang ada di bidang tersebut, sedangkan yang dimaksud ekstern bersifat lintas bidang, yaitu pegawai yang diberi pelimpahan wewenang bukan berasal dari bidang tersebut. Untuk pelimpahan wewenang yang bersifat intern, tidak mengganggu tugas sehari-hari dan tentunya akan dicari yang sesuai dengan kebutuhan. Akan tetapi pelimpahan

wewenang yang bersifat ekstern dapat mengganggu pelaksanaan tugas rutin sehari-hari.

Pelimpahan wewenang bersifat intern menurut Kepala BPP Sengah Temila, cenderung untuk menyelesaikan pekerjaan kantor secara profesional. Hal ini disebabkan tugas yang dilimpahkan pegawai tersebut sudah diketahui sebelumnya, sehingga mempunyai relevansi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan kantor dengan profesional. Di lain pihak, pelimpahan wewenang yang dipercayakan kepada yang berada luar bidang belum dapat diketahui kemampuannya, karena pola pekerjaan berbeda pada setiap bidang. Jika berbicara tentang kemampuan pegawai yang dilimpahkan wewenang sangatlah relatif, sebab setiap pegawai mempunyai kekurangan dan kelebihan. Akan tetapi suatu yang akan memberikan tekanan (*pressure*) adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan adanya tanggung jawab, akan menumbuhkan akurasi dalam setiap pekerjaan sehingga menjadi lebih baik.

Penjelasan yang disampaikan oleh WKPP Pahauman, bahwa bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh pegawai yang menerima pelimpahan wewenang cenderung berorientasi pada hasilnya saja (*out put*). Hal ini terlihat bagaimana mekanisme staf penyuluh lapangan pertanian dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi waktu kerja pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Landak sangatlah fleksibel. Hal ini dapat terlihat dari

ketepatan waktu pegawai datang dan pulang kantor. Secara keseluruhan pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Landak di Kecamatan Sengah Temila berjumlah 119 orang, dapat dilihat pada **tabel 1 (lampiran 2)**. Banyaknya pegawai yang bertugas dalam kantor tidak dapat ditemui secara utuh. Selama mengadakan observasi tidak pernah terlihat pegawai yang bertugas di dalam kantor hadir seluruhnya untuk mengikuti apel pagi dan siang setiap hari.

Sebagai pegawai kantor sudah menjadi kewajiban mengikuti tata tertib yang menjadi aturan di setiap kantor. Terlepas apakah ada pekerjaan menanti maupun tidak menurut Kepala BPP Sengah Temila di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak, setiap pegawai wajib datang dan pulang kantor tepat waktu. Hal ini dilakukan terutama apabila menyangkut pelayanan langsung terhadap masyarakat. Kedisiplinan waktu merupakan proses dari bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Disiplin dalam hal apapun sangat identik sikap bertanggung jawab.

Apabila pegawai hanya berorientasi pada hasil kerja, maka dapat dikatakan aspek pembinaan stafnya tidak berhasil. Kehadiran pegawai di kantor selama jam kerja memberikan suasana yang positif, karena selain dapat memupuk rasa kebersamaan sesama pegawai, akan mudah bagi masyarakat menyelesaikan urusannya. Kelancaran pelayanan terhadap masyarakat merupakan bukti autentik dari suatu tanggung jawab. Oleh karena itu tanggung

jawab tidak hanya dipandang dari satu aspek saja, karena dapat dimanifestasi dalam berbagai cara dan bentuk

Kasubdin penyuluhan Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam penjelasannya, bahwa pegawai yang diberikan pelimpahan wewenang selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini terbukti tidak terdapatnya unsur penyimpangan maupun upaya penyimpangan. Secara kasat mata atau sepintas kilas penyimpangan yang berupa kebijakan tidak mungkin dilakukan, karena masih ada atasan yang selalu mengadakan *monitoring* terhadap semua pegawai.

Adanya pelimpahan wewenang menurut Kasubdin penyuluhan, tidak berarti pegawai tersebut dapat melakukan tindakan semaunya. Apabila mereka melakukan penyimpangan, tidak hanya nama baik yang dipertaruhkan, tetapi masa depan karirnya juga akan terancam. Tindakan penyimpangan merupakan penghancuran sistem dari dalam secara perlahan. Sebagai dampaknya, maka badan yang bersangkutan akan menuai kritikan atau penghujatan akibat perbuatan oknum dari masyarakat.

Adanya penyimpangan demi keuntungan pribadi secara implisit dan eksplisit harus cepat dicegah. Apabila tidak segera dilakukan tindakan tegas dapat membudaya bagi semua pegawai. Untuk mengantisipasi penyimpangan-penyimpangan, maka diperlukan kontrol yang tegas, evaluasi secara kontinyu, dan menjalin komunikasi dua arah. Sistem ini bukanlah berarti kebijakan yang

otoriter dari atasan, tetapi harus disadari sebagai suatu komitmen untuk peningkatan kinerja ke depan.

Ungkapan Kasubbag program Dinas Pertanian Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa setiap bidang pekerjaan kantor ada yang bertanggung jawab. Dengan demikian antara bawahan dan atasan sama-sama mempunyai tanggung jawab. Akan tetapi selaku atasan pasti mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Sehubungan hal tersebut, maka atasan cukup kewalahan apabila bawahan kurang mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Setiap pegawai kantor menurut Kaubag Umum dan Kepegawaian, harus mempunyai perspektif terhadap pekerjaannya sebagai suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik. Dengan sudut pandang seperti itu, maka tidak menimbulkan perasaan bahwa mereka sebagai orang gajian yang bekerja sesuai perintah atasan. Apabila perasaan seperti itu dapat disingkirkan, maka pegawai bawahan dapat bekerja dengan perasaan memiliki. Sebaliknya jika menganggap dirinya sebagai pegawai bawahan bekerja untuk mendapatkan upah, maka mereka akan bekerja tanpa rasa tanggung jawab, ada keterpaksaan dan bahkan bersikap culas, yaitu jika dilihat atasan akan rajin bekerja, sebaliknya tidak ada atasan cenderung diam menunggu. Perasaan memiliki (*belonging*) bagi semua pegawai kantor sangat mutlak. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kreativitas, kenyamanan bekerja, target yang ingin dicapai dan inovasi yang dapat membantu pekerjaan agar dapat dipahami, dilaksanakan dengan mudah, baik dan lancar.

Pelatihan atau *training* menurut staf/pegawai, untuk meningkatkan ketrampilan pegawai sangat diperlukan, tetapi dalam konteks yang relevan. Untuk melakukan pelatihan dan *training* memerlukan waktu biaya dan tenaga, jika untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah lazim dikantor cukup dengan sistim mentor. Dengan kemampuan mentor dapat mentransfer pengetahuan kepada pegawai. Proses seperti ini sangat efektif membangun kemampuan staf dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya praktek langsung lebih relevan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai. Akan tetapi atasan seperti Kepala Bagian (Kabbag) ataupun Kasubdin lebih mengerti permasalahannya, komunikatif dan akomodatif.

3. Pemberian Dukungan

Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, seperti diadakan pendidikan dan pelatihan. Semua faktor tersebut belumlah cukup jika tidak ada pemberian dukungan untuk pegawai itu sendiri. Dengan adanya dukungan yang besar berbagai kendala dapat diatasi. Dukungan merupakan suatu konsep yang kurang populis, tetapi perannya cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pegawai di lingkungan Dinas dapat berdaya dalam menjalankan tugas pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Penjelasan yang diberikan Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam wawancaranya dapat diketahui bahwa penyuluh yang ada perlu pemberian dukungan untuk memberikan motivasi kepada pegawai

untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai, yaitu setiap pekerjaan selalu terselesaikan meskipun masih ada yang tidak tepat waktu. Pemberian dukungan kepada pegawai sangat relatif, sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai untuk mendukung di dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sangat dimaklumi karena pegawai yang baru bergabung pada Dinas Pertanian Kabupaten Landak khususnya tenaga penyuluh perlu penyesuaian sehingga kesulitan bekerja di dalam kantor dapat diatasi.

Pemberian dukungan setiap pegawai kantor di dinas harus selalu tinggi. Hal ini disebabkan adanya hubungan pelayanan dan jasa. Akan tetapi sikap ini harus dimulai dari atasan (BPP). Petugas penyuluh dapat termotivasi apabila atasannya mempunyai perhatian yang tinggi dengan stafnya. Dalam suatu lembaga efek duplikasi sangat dominan, yaitu setiap perbuatan seseorang selalu menjadi perhatian dan perbandingan yang mempunyai kecenderungan untuk diikuti.

Dukungan merupakan suatu sarana untuk menunjang kelancaran aktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas secara memuaskan. Kehilangan dukungan yang positif akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Meskipun motivasi yang dimiliki pegawai tidak dapat bersifat representatif untuk semua aspek, tetapi paling tidak mempunyai dorongan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab.

Dikatakan oleh Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak, untuk memberikan dukungan kepada para pegawai yang menjadi stafnya agar tetap termotivasi dalam pekerjaannya secara bertanggung jawab melalui beberapa cara. Terlebih dahulu menunjukkan dedikasi diri sendiri dengan cara disiplin, komitmen dan obyektif. Hal ini diharapkan dapat diikuti oleh stafnya. Selanjutnya mengadakan komunikasi dua arah, dalam artian bukan sebagai atasan dan bawahan. dalam komunikasi ini akan diketahui bagaimana motivasi stafnya, mengapa motivasinya cenderung rendah dan bagaimana solusinya. Sikap familiar dapat menyentuh stafnya untuk mengeluarkan problem yang mengganjal sehingga kehilangan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa mengadakan pendekatan sangat sulit mengetahui kinerja para pegawai.

Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam penjelasannya, bahwa mayoritas pegawai tenaga penyuluh yang mempunyai motivasi dalam pekerjaannya adalah mereka yang pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Hal ini sangat relevan, karena merasa sangat diperhatikan oleh atasan dan untuk menjaga image bahwa setelah mengikuti pendidikan dan latihan terjadi perubahan yang sangat positif.

Menurut pegawai penyuluh lapangan pertanian, mendapat pendidikan dan pelatihan bukan ukuran untuk mendapatkan motivasi. Sesungguhnya pegawai yang mendapatkan pendidikan dan latihan semakin besar beban tanggung jawabnya, jika tidak memiliki motivasi yang tinggi maka dapat melalaikan

tanggung jawabnya. Sebaliknya, pegawai yang belum mendapatkan pendidikan dan latihan bukan berarti tidak diperhatikan, tetapi sangat memprioritaskan aspek yang ada relevansinya dengan kebutuhan. Pada dasarnya motivasi kerja bagi setiap pegawai sangat bermanfaat serta mendominasi pembentukan kepribadian. Dengan terbentuknya kepribadian pegawai yang baik, maka reputasinya dapat dikategori baik, sehingga mempunyai nilai plus untuk direkomendasikan sebagai pegawai layak untuk di tempat pada posisi yang pantas. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan mempunyai hubungan kausalitas dengan prestasi dan posisi.

Berdasarkan penjelasan Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak dapat diketahui bagaimana motivasi staf yang diberdayakan sesuai maupun tidak sesuai dengan keinginannya. Pada dasar mereka yang diberdayakan sesuai dengan keinginan mempunyai motivasi yang tinggi karena lebih memahami apa yang menjadi tugasnya. Dalam hal ini tidak terkontaminasi dengan indikasi yang negatif, semata-mata menyenangkan pola pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Demikian pula mereka yang diberdayakan tidak sesuai keinginannya bukan disebabkan unsur apapun, karena merasa pekerjaan tersebut terasa asing dan kurang dipahami. Oleh karena itu, dimanapun pegawai diberdayakan tidak perlu ada anggapan pekerjaan tersebut lebih baik, lebih populer ataupun lebih rendah, dan tidak sesuai. Sikap tersebut akan mengkerdikan diri sendiri tanpa mau menggali potensi yang sebenarnya sudah dimiliki. Motivasi tidak perlu dipandang dari bidang pekerjaan, demikian pula bidang pekerjaan bukan menjadi ukuran mendapatkan motivasi. Akan tetapi

perlu disadari kedua aspek tersebut saling membutuhkan dan mempengaruhi, sehingga hanya pikiran yang sehat dan rasionallah dapat memilahnya secara satu kesatuan. Kenyataan ini sesungguhnya kurang disadari oleh pegawai, karena mereka melihat bahwa pemberian dukungan akan memberikan kekuatan kepada pegawai untuk termotivasi bekerja serius sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki sehingga akan dapat memperlancar tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan kantor tersebut.

B. Faktor-faktor Penting Dalam Pemberdayaan Penyuluh Pertanian Lapangan di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak.

1. Faktor Internal Organisasi

Salah satu faktor yang cukup penting dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat, baik bersifat langsung maupun tidak langsung bagi pegawai tenaga penyuluh cenderung disebabkan kemampuan. Dalam hal kemampuan mempunyai perspektif yang luas. Kemampuan untuk memimpin, kemampuan berkomunikasi, kemampuan merencanakan program maupun kemampuan menyelesaikan tugas dan masalah. Sehubungan dengan itu, kemampuan selalu dijadikan tanda tanya untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa tidak terdapat kemampuan secara mencolok dengan pegawainya di kantor. Hal ini cenderung disebabkan setiap personil hanya melakukan tugas selalu berdasarkan uraian tugasnya

masing-masing, sehingga diluar bidang tugasnya kurang diperhatikan. Menurut informan, realitas ini cukup beralasan karena setiap personil pegawai tenaga penyuluh mempunyai tugas cukup padat yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan mereka larut dalam bidang tugasnya. Apabila ada kegiatan yang mengharuskan mereka ke luar (lapangan) petugas tersebut langsung ke lapangan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak, bahwa apa yang disebut kemampuan sangat bersifat relatif. Meskipun demikian setiap personal/pegawai harus menunjukkan dedikasi dalam pekerjaannya. Secara umum pola tugas yang harus diselesaikan dari tahun ke tahun cenderung sama, sehingga perlu dipersiapkan metode yang proporsional agar semua tugas, baik di dalam maupun di luar kantor terakomodir dengan baik. Dengan demikian dalam hal kemampuan setiap pegawai mempunyai predikat siap pakai. Oleh karena itu seyogyanya dalam kondisi pekerjaan yang padat perlu gagasan atau inisiatif untuk memperoleh solusi yang tepat. Banyaknya tenaga pegawai jika tidak diarahkan secara proporsional tidak akan merubah situasi. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk bersosialisasi dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya melalui pembinaan atasan dengan Kasubbag dan Kasubdin. Kemampuan pegawai suatu dinas menjadi tolok ukur kinerja dinas yang bersangkutan secara holistik. Rendahnya kemampuan pada salah satu bidang pada suatu instansi akan membawa pengaruh buruk bagi dinas tersebut. Kemampuan setiap pegawai selalu berbeda, akan tetapi tidak bersifat konstan.

Untuk meningkatkan kemampuan harus dibina, dilatih secara kontinyu. Hal ini disebabkan kemampuan tidak datang dengan sendirinya, melainkan karena faktor kebiasaan dan keinginan keras untuk mencapai target yang diinginkan.

Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak ketika diwawancarai menyatakan, bahwa untuk meningkatkan kemampuan pegawai sangat diperlukan pelatihan yang relevan. Hal tersebut sangat diperlukan karena sering terjadinya restrukturisasi pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Landak. Meskipun dapat dikatakan pegawai yang ada di dinas tersebut sudah cukup senior, tetapi bukan senior di kantor yang sedang ditekuninya sekarang. Dengan demikian pengalaman kerja dan kemampuannya di kantor yang baru masih sangat minim.

Pelatihan untuk menurut Kasubbag Program pegawai sangat diperlukan. Selain untuk meningkatkan skill dan kemampuan sangat bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan, membuka cakrawala berpikir agar lebih inovatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari aspek psikologis, adanya pelatihan dapat mengurangi kejenuhan dalam rutinitas yang monoton. Sehubungan dengan itu, pegawai yang sudah mendapat pelatihan tidak hanya mendapatkan pengetahuan baru, tetapi mendapatkan semangat kerja yang baru. Implikasi dari kondisi itu maka dapat meningkatkan kemampuan dan etos kerja yang tinggi atau maksimal. Aspek psikologis bersifat laten, sehingga kurang dipahami secara intens oleh semua pihak, akan tetapi mempunyai dampak cukup riil dalam hal kinerja pegawai.

Pelatihan merupakan suatu hal yang mutlak untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai tenaga penyuluh. Akan tetapi pelatihan yang diperoleh harus diaplikasikan secara berkesinambungan, sehingga apa yang telah dipelajari dapat diberdayakan sebagaimana mestinya. Suatu kesia-siaan dan pemborosan dana dan waktu apabila kegiatan pelatihan hanya dianggap sebagai suatu program. Di lain pihak, apabila pegawai sudah mendapatkan pelatihan, tetapi tidak menunjukkan kemampuan yang signifikan dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat dikatakan pegawai tersebut sangat tidak potensial. Alternatif yang cukup efektif untuk kategori pegawai seperti tersebut di atas, perlu diadakan penyegaran dengan cara peralihan bidang tugasnya.

Pelatihan pada dasarnya merupakan jaminan untuk meningkatkan kemampuan (*competency*) setiap pegawai. Hal ini tergantung sikap (*attitude*) pegawai itu sendiri bagaimana memandang dan memanfaatkan kesempatan tersebut. Jika mempunyai prinsip pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja sudah selayaknya kesempatan tersebut dijadikan momentum untuk menimba ilmu pengetahuan sebaik-baiknya. Apabila ada orientasi atau motif yang berbeda, besar kemungkinan program pelatihan tidak berpengaruh meningkatkan kemampuan pegawai.

Sehubungan hal itu, diperlukan tindakan atasan secara arif, terutama mengetahui hal-hal yang menyangkut latar belakang pegawainya. Terlebih dahulu perlu ditelusuri latar belakang pendidikan dan selanjutnya latar belakang keluarga. Melalui latar belakang yang ada pada pegawai dapat ditemukan solusi

dalam pemberdayaan pegawai dengan menunjukkan kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan lancar dan sistematis.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak, khususnya tenaga penyuluh lapangan maka berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa semua pembiayaan pendidikan dan latihan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Landak bertanggung jawabnya untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) pegawai di dinas dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Landak dan dalam pelaksanaannya cenderung kearah pemerataan kesempatan meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai.

Di lain pihak, strategi ini cukup representatif untuk memberikan pembekalan pengetahuan dan keterampilan pegawai di setiap instansi/dinas yang bernaung dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Landak. Dapat dikatakan sebagai suatu strategi karena dinas dalam sewaktu-waktu dapat memutasikan pegawai pegawai di lingkungannya sesuai dengan keperluan.

Kasubbag Umum dan Kepegawaian berpendapat bahwa adanya perhatian yang begitu besar agar pegawai-pegawai di lingkungan Pemerintah khususnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Landak memiliki kemampuan, baik pengetahuan maupun skill mempunyai tendensi untuk kelancaran pelayanan terhadap masyarakat. Lebih lanjut program tersebut menunjukkan kepeduliannya terhadap pegawai, karena selaku organisasi yang mempunyai

kewenangan dalam pemberdayaan pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Landak mereka harus proaktif dan jeli melihat situasi di lingkungannya.

Menurut penjelasan informan, karena terbatasnya dana maka tidak semua pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Landak mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara serempak. Oleh karena itu di berikan prioritas kepada pegawai yang paling mendesak untuk mendapatkan kesempatan terlebih dahulu. Setiap pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dibiayai dinas sudah ditentukan besar jumlahnya. Untuk merealisasi azas pemerataan, maka umumnya diatur secara bergantian bagi pegawai yang ada, terutama diberikan kesempatan kepada mereka yang membutuhkan tetapi belum pernah mengikuti program pelatihan.

Dapat diungkapkan, bahwa terjadinya ketergantungan dana pelatihan dari dinas dapat menyebabkan terlambatnya pegawai-pegawai dalam suatu instansi/dinas memperoleh pengetahuan dan ketrampilan. Kondisi seperti ini harus diimbangi dengan kepiawaian kepala-kepala instansi/dinas mengkoordinir maupun mengarahkan staf-stafnya agar menyelesaikan pekerjaan dengan sistematis. Apabila tidak diarahkan secara benar, maka banyak terjadi kelalaian dan keterlambatan penyelesaian pekerjaannya. Oleh karena itu setiap kepala instansi selalu melakukan *monitoring* dan evaluasi secara rutin. Hal ini sangat perlu untuk menemukan kelemahan dalam mekanisme kerja yang telah diterapkan sejak dahulu. Dengan menemukan kelemahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pegawai

tersebut, maka dapat dicari formulasi yang relevan dan tepat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu dan profesional.

Sesuai ungkapan Kepala BPP Kecamatan Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak, bahwa selain melalui pelatihan terdapat cara lain untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang ada. Cara lain tersebut berupa pemberian kepercayaan sepenuhnya kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya melalui petunjuk langsung, pengarahan secara mendetil dan koreksi yang ketat dari atasannya. Akan tetapi metode ini tidak dapat dilakukan secara berkesinambungan, disebabkan banyaknya tugas-tugas selaku pimpinan yang harus diselesaikan.

Menurut unit pelaksana teknis dinas, sistem *monitoring* dan evaluasi dari atasan langsung cukup relevan, namun tidak terlalu efektif. Hal ini disebabkan keterbatasan waktu dari atasan dan adanya kesan bahwa atasan bersifat otoriter terhadap stafnya. Kesan tersebut dapat menimbulkan kesenjangan antara atasan dan bawahan. Sebagai dampaknya staf hanya akan bekerja dengan baik apabila di depan atasan, tetapi dibelakang atasan mereka akan bekerja semaunya sendiri. Sikap seperti ini sangat tidak mendukung kelancaran aktivitas di kantor.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja para pegawai di luar program pelatihan hendaknya dilakukan pembinaan sikap dan mental terlebih dahulu. Hal ini sangat penting karena pegawai yang memiliki sikap mental yang baik dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Dengan kata lain, mereka lebih mendahulukan aspek prestasi daripada kompensasi atau insentif.

Oleh karena itu, aspek sikap dan mental pegawai merupakan aspek yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan wajar.

Seperti yang dikatakan oleh Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak, bahwa terjadi peningkatan kemampuan yang signifikan bagi pegawai yang sudah mendapatkan pendidikan dan latihan, jika dibandingkan pegawai yang belum pernah mendapatkannya. Hal ini sangat wajar, karena selain program pelatihannya disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, juga pegawai yang telah mendapatkan kesempatan pelatihan mempunyai tanggungjawab moral yang besar terhadap badan yang telah merekomendasikannya.

Hasil pelatihan dapat mengungkapkan bahwa betapa besarnya peran dan fungsi pelatihan dalam meningkatkan kemampuan pegawai selaku Sumber Daya Manusia. *Out put* yang dihasilkan pelatihan memberikan suatu harapan yang positif dalam menangani rendahnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Target sederhana atau minimal bagi pegawai yang telah mengikuti pelatihan adalah dapat meningkatkan kemampuan yang standard.

Kasubbag program berpendapat, bahwa peningkatan kemampuan melalui pelatihan adalah suatu hal wajar dan logis. Akan tetapi kemampuan tersebut hendaknya terus diasah agar dapat berkembang secara fleksibel. Hal ini disebabkan pola pekerjaan dikantor sangat bervariasi, dan jika tidak kreatif maka pelatihan yang pernah dialaminya tidak dapat mengakomodir dalam menyelesaikan pekerjaan kantor yang menjadi tugasnya. Rendahnya kemampuan bekerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Landak cenderung disebabkan

disposisi. Terjadinya restrukturisasi pegawai tenaga penyuluh di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak yang bersifat rolling dengan tujuan penyegaran sangat berakibat fatal dan berpengaruh negatif terhadap kemampuan pegawai, hal ini disebabkan pegawai yang selalu ber berada di desa binaan yang satu dipindahkan di desa binaan lainnya, mereka mampu beradaptasi atau menyelesaikan apa yang seharusnya menjadi kewajiban atau tugas pokoknya.

Kemampuan pegawai penyuluh Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak tidak dapat dikatakan rendah kemampuan pada semua lini. Hanya faktor kebiasaan yang sangat mendominasi mengapa kemampuan pegawai tidak standard. Pada sisi lain perlu adanya ketegasan dari atasan langsung seperti Kaubag dan Kasubdin untuk memberdayakan stafnya supaya tidak terjadi stagnasi dalam merespon berbagai tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan. Dengan mendapatkan porsi pekerjaan yang jelas dari atasan dapat diketahui bagaimana sikap masing-masing pegawai. Akan tetapi atasan tersebut lebih dahulu mengetahui secara jelas mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan oleh stafnya. Jika atasan tidak mengetahui dengan jelas sangat mungkin untuk menjelaskan atau memberi pengarahan secara tepat terhadap staf-stafnya. Oleh karena itu setiap atasan perlu meningkatkan kemampuannya agar dapat ditransfer kepada para stafnya.

Ketepatan dalam menempatkan pegawai merupakan faktor penting untuk menyelesaikan pekerjaan sistematis. Apabila pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuannya dapat di peroleh volume kerja yang seimbang. Pada

kenyataan yang ada masalah ini cukup rumit, karena tidak semua pegawai dapat langsung menunjukkan eksistensinya. Padahal penempatan pegawai sangat relevan kenyamanan dan kelancaran aktivitas di lapangan. Sehubungan dengan itu, dalam menempatkan para pegawai memerlukan ketelitian serta berdasarkan kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa mekanisme penempatan pegawai selalu berdasarkan pada bidang mana yang kekurangan personil. Secara teknis hal tersebut diatur oleh Kepala Bagian Tata Usaha. Adapun mengenai proses setiap badan dapat memperoleh tenaga pegawai baru yaitu sebelumnya Kepala Dinas mengadakan usulan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Landak agar dapat menambah tenaga pegawai dengan rincian kebutuhannya, dan tidak semuanya usulan tersebut dipenuhi.

Setelah tenaga pegawai berhasil direkrut kemudian dimutasikan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Landak. Langkah selanjutnya adalah kewenangan dinas menempatkan pegawai tersebut melalui Kepala Bagian Tata Usaha. Pada penempatan awal, pegawai baru cenderung ditempatkan di bagian yang kekurangan personilnya. Hal ini dilakukan tanpa mempertanyakan kemampuan pegawai tersebut.

Menurut Kepala Bagian Tata Usaha, permintaan terhadap tenaga pegawai adalah suatu yang lumrah. Di samping karena faktor regenerasi dapat juga disebabkan bertambahnya volume pekerjaan di kantor/lapangan, sehingga

pegawai yang telah ada sangat kewalahan menangani tugasnya dengan baik. Akan tetapi bertambahnya tenaga pegawai dengan kondisi yang kurang memahami job discription maka kurang memberi pengaruh positif. Penambahan tenaga pegawai memang mutlak dilakukan akan tetapi bagaimana menempatkan mereka sehingga berdedikasi dan berprestasi harus dipertimbangkan.

Penambahan tenaga pegawai cenderung memenuhi aspek kuantitas, tetapi belum dapat memenuhi aspek kualitas. Pada umumnya tenaga pegawai baru tidak dapat cepat beradaptasi dengan pekerjaannya. Harus ada bimbingan dan pengarahan agar mereka mempunyai kemampuan bekerja. Hal ini tidaklah mudah dilaksanakan, mengingat keterbatasan fasilitas pendukung yang dimiliki Dinas Pertanian Kabupaten Landak. Dengan bertambahnya tenaga pegawai sudah sepiantas beban pekerjaan semakin ringan. Oleh karena itu sangat diperlukan kejelian dari Kepala Bagian Tata Usaha menempatkan atau mengatur posisi pegawai yang ada sesuai dengan keterampilan.

Untuk menangani pekerjaan di kantor secara seimbang setiap bidang, maka dapat saja dilakukan sistem tambal sulam. Dalam artian beberapa pegawai senior yang mempunyai kemampuan disebarkan secara merata untuk memberikan bimbingan pada pegawai-pegawai baru. Hal ini akan bermanfaat untuk menghindari penumpukan pegawai pada salah satu bidang pekerjaan. Strategi ini sangat efektif untuk memberdayakan jumlah tenaga pegawai yang besar. Banyaknya jumlah pegawai tetapi lebih dominan hanya sebagai penonton, dapat menimbulkan kecemburuan maupun prasangka yang negatif.

Bahkan dapat menimbulkan kesan bahwa pegawai di kantor tersebut sangat asal-asalan atau tidak berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak dapat diketahui bahwa pegawai yang ditempatkan untuk mengisi jabatan belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak. Hal ini dapat diketahui dari kinerja yang telah ditunjukkan mereka selama ini. Meskipun selalu dapat diselesaikan, tetapi belum memuaskan.

Realitas ini tidak hanya terjadi pada pegawai junior, tetapi juga terjadi pegawai senior. Kondisi ini cenderung disebabkan pegawai-pegawai senior yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Landak adalah orang-orang yang secara teknis merupakan petugas lapangan yang kurang menguasai administrasi. Oleh karena itu, meskipun pegawai yang ada sering tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan Dinas Pertanian Kabupaten Landak.

Kekeliruan dalam penempatan pegawai menurut Kasubbag program, disebabkan mekanisme struktural. Dengan dasar pertimbangan pangkat/golongan, dan pendidikan yang dimiliki pegawai senior maka mereka dapat dipromosikan untuk menjabat suatu bidang pekerjaan yang tidak dipahaminya. Lebih ekstrim lagi, yaitu apabila promosi tersebut didasari kolusi dan nepotisme. Kasus seperti ini sangat memprihatinkan, karena mereka yang dipromosi seringkali tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan dan senioritas. Untuk mengetahui pangkat dan jabatan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Landak dapat dilihat pada **tabel 2 (lampiran 3)**

Terjadinya kekeliruan dalam penempatan pegawai telah diciptakan dari lembaga yang mempunyai wewenang. Sebagai kantor yang harus menerima suplai pegawai tidak mungkin menolak, meskipun mengetahui latarbelakang pegawai tersebut. Dalam hal ini, selaku penerima suplai pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Landak berusaha semaksimal untuk memberdayakan pegawai tersebut agar dapat bekerjasama dengan baik.

Penjelasan yang diutarakan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak, dapat diketahui bahwa pengisian jabatan tidak selalu mengacu pada syarat kualifikasi pendidikan. Dalam ketentuan seharusnya ada jenjang pendidikan tertentu yang ditempuh setiap pegawai untuk menduduki suatu jabatan. Disebabkan keterbatasan pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, maka penempatan pegawai tenaga penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Landak belum dapat diterapkan.

Penempatan pegawai tenaga penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Landak cenderung berdasarkan pertimbangan senioritas dan kemampuan. Hal ini disebabkan mereka cenderung memberdayakan pegawai-pegawai yang sudah ada. Realitas ini terus saja berlanjut dari tahun ke tahun. Akan tetapi pola tersebut merupakan kebijakan yang wajar, karena tidak selamanya pegawai menghabiskan masa baktinya di satu bidang pekerjaan saja.

Adanya mutasi bagi pegawai senior yang mempunyai kemampuan proporsional dalam pekerjaan tanpa menciptakan kaderisasi yang baik, merupakan penghancuran sistem secara perlahan. Masuknya beberapa pegawai

senior dengan pangkat/golongan yang pantas dan pendidikan memadai untuk mengemban suatu jabatan belum menjadi jaminan dapat menjalankan tugas dengan baik dan lancar, karena secara khusus setiap pekerjaan di kantor terdapat perbedaan.(hasil wawancara Kasubbag)

Suatu yang tidak dapat dipungkiri bahwa setiap dinas selalu mencetak tenaga pegawainya secara profesional. Akan tetapi apabila setiap pegawai yang mempunyai kemampuan bekerja selalu dimutasikan, baik disebabkan prestasi maupun unsur lainnya akan menimbulkan problem tersendiri bagi kantor yang ditinggalkan. Kebijakan seperti tersebut di atas sangat identik dengan pemanfaatan suatu dinas untuk melatih tenaga pegawai untuk kepentingan dinas lain dengan tujuan tertentu

Tidak diterapkannya ketentuan kualifikasi pendidikan untuk menduduki suatu jabatan dapat menimbulkan pro dan kontra antara pegawai dikantor. Hal ini disebabkan atasan yang merekomendasi jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan kemampuan kerja. Pada sisi lain, pegawai yang merasa lebih senior dianggap tidak diperhatikan posisinya. Dilema ini tidak jarang membuat kelancaran kerja terganggu, tidak mendapatkan dukungan semua pihak. Kondisi yang demikian seringkali menimbulkan berbagai prasangka negatif, dimana atasan mempunyai kebijakan pilih kasih atau menganak emaskan pegawai-pegawai tertentu padahal masa kerja relatif muda dan pendidikannya kurang mendukung untuk menduduki salah satu jabatan.

Kepala BPP Sengah Temila Dinas Pertanian Kabupaten Landak menurut penjelasannya, bahwa penempatan pegawainya belum mengacu pada *the right man on the right place*. Hal ini disebabkan kuantitas dan kualitas pegawai yang belum memadai. Meskipun langkah-langkah ke arah tersebut terus diperjuangkan tetapi belum dapat direalisasikan dalam waktu yang singkat.

Konsep *the right man on the right place* sangat diperlukan. Kepentingan masyarakat semakin hari terus meningkat, serta menuntut pelayanan yang prima dan profesional dari setiap instansi. Keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan secara prima dan profesional adalah suatu hal yang normal, karena mereka adalah subyek dan obyek yang memberikan kontribusi untuk daerah.

Sungguhpun konsep *the right man on the right place* belum dapat dilaksanakan, tidak berarti pegawai yang melaksanakan tugas dapat melakukan penyimpangan-penyimpangan. Acuan berdasarkan petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis selalu dijadikan patokan. Oleh karena pegawai-pegawai yang ada di dinas tidak perlu mempermasalahkan kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Sebagai pegawai yang berdedikasi selayaknya bertanya apa pekerjaan yang harus diselesaikan, bukan bertanya siapa yang harus menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Penjelasan informan yang diliput dari Kasubdin penyuluh, dapat diketahui bahwa pimpinan mempunyai peran dalam menempatkan pegawainya. Adanya kebijakan tersebut didasari oleh kebutuhan, terutama yang bersifat mendesak.

Pada situasi normal kebijakan tersebut tidak akan dilakukan, karena terjadinya perubahan penempatan akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Perubahan penempatan dari pimpinan karena ada kebutuhan dan kepentingan pekerjaan menurut unit pelaksana teknis dinas, merupakan suatu sikap yang responsip atau tanggap terhadap situasi. Selama kebijakan tersebut bersifat membangun dan positif pimpinan tidak perlu ragu untuk mengambil suatu keputusan. Selaku pejabat pengambil keputusan (*policy making*) sudah menjadi kewajibannya menentukan langkah, menciptakan suasana harmonis membentuk tim yang solid dan memperbaiki berbagai struktur. Adanya peran pimpinan dalam menempatkan pegawai bukan berarti akan memanfaatkan sikap “*like and dislike*”, karena sikap seperti akan memicu konflik internal dalam tubuh instansi itu sendiri. Apabila terjadi konflik internal berbagai aspek dapat menjadi lumpuh, sehingga keseimbangan, keselarasan dan keharmonisan tidak dapat diperoleh secara alami.

2. Faktor External Organisasi

Sering kita dengar, bahwa suatu program organisasi mengalami hambatan dan berjalan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Realisasi ini perlu ditelusuri untuk mencari benang merah maupun solusinya. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan kendala dalam suatu organisasi adalah berupa faktor budaya. Melalui faktor ini dapat dijabarkan aspek-aspeknya, seperti :

- 1) Program tidak menggambarkan budaya;
- 2) Program tidak sejalan dengan budaya;
- 3) Program dapat merugikan kelestarian budaya;
- 4) Program merugikan kepentingan budaya.

Seandainya faktor-faktor tersebut di atas betul-betul mempengaruhi kelancaran program, maka dalam penyusunan program suatu organisasi, harus mempertimbangkan nilai-nilai budaya. Apabila terdapat relevansi, sebaiknya aspek budaya dapat dilibatkan sebagai salah satu elemen pendukung yang bersifat laten. Adapun kaitannya dengan budaya organisasi adalah sebagai motivasi aspek primordial dalam menyemangati etos kerja terhadap individu maupun kelompok pada saat menghadapi tantangan.

Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak dalam ungunannya, bahwa setiap program kerja yang direncanakan cenderung berorientasi budaya. Hal ini dimaksudkan untuk menarik simpati masyarakat, sehingga secara moral pelaksanaan kegiatannya akan mendapat dukungan. Pada sisi lain, perlunya memahami aspek budaya sebagai sikap peduli terhadap etnis mayoritas dan minoritas.

Aspek budaya menurut penulis, cukup penting untuk dilibatkan dalam perencanaan kegiatan suatu organisasi. Hal ini dimaksudkan agar tidak menimbulkan pertentangan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Di lain pihak, aspek budaya dapat dijadikan alat untuk pengendalian diri masing-

masing anggota dalam organisasi. Selain dari pada itu dapat dijadikan perekat anggota organisasi untuk membangun kepentingan bersama, dan sebagai perekat solidaritas antara anggota untuk saling menghargai, menghormati dan saling mendukung.

Dikembangkannya budaya organisasi, maka setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan terkendali dan menjadi alat untuk mendorong aktivitas sumber daya manusia yang saling mendukung. Perlu dikembangkan prinsip “saling mendukung” dalam kehidupan organisasi adalah untuk membangun pondasi kebersamaan dalam melaksanakan tugas, fungsi dan misi organisasi. Tanpa adanya sikap kebersamaan dapat menimbulkan kepincangan, yang berakibat pada kinerja dan harapan organisasi.

Adapun kebersamaan dalam organisasi dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu kebersamaan terhadap intern organisasi, dan kebersamaan terhadap eksteren organisasi atau pihak-pihak yang terkait (*stakeholders*). Kedua dimensi ini perlu dipelihara dan dikembangkan, sehingga tetap terjaga keseimbangan untuk memberikan sinergi dalam peningkatan kinerja organisasi (*performance organization*). Konsep saling mendukung yang dimaknai dengan kebersamaan merupakan salah satu sarana yang tidak boleh diabaikan, meskipun demikian dalam implementasi pemberdayaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Penilaian keberdayaan pegawai sangat diperlukan untuk menempatkan seorang pegawai menduduki jabatan yang dibutuhkan dalam organisasi

pemerintah. Faktor ekonomi merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi pemberdayaan penyuluh pertanian lapangan di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak, karena dengan faktor ekonomi yang dirasakan dan dialami petani khususnya rata-rata kurang memenuhi kebutuhan hidup masyarakat petani tersebut sehingga dengan kondisi ekonomi yang demikian dapat memacu atau mendorong motivasi petani yang kurang mampu itu untuk berupaya bangkit dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka melalui usaha-usaha yang produktif yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka, dan hal ini dapat memberdayakan ekonomi atau kemampuan petani bangkit dari kondisi yang kurang baik menjadi lebih baik.

Selain itu faktor-faktor yang penting dalam pemberdayaan penyuluh pertanian lapangan di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak adalah faktor sosial dimana faktor sosial ini dapat juga mendorong upaya pemberdayaan masyarakat petani dalam upaya melakukan suatu kerjasama yang positif dalam bidang pertanian sehingga diharapkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama itu dapat direalisasikan dan akhirnya apa yang diharapkan petani dalam interaksi sosial yang dilakukannya dapat membuahkan hasil yang positif khususnya dalam upaya membangun rasa kebersamaan di antara sesama petani sehingga kepekaan sosial yang dimiliki itu dapat mendorong terciptanya kesejahteraan sosial masyarakat komunitas petani di wilayah Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak.

Disamping itu faktor politik juga sangat penting dalam upaya pemberdayaan penyuluh pertanian lapangan di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak. Faktor politik ini dapat mempengaruhi keberhasilan produktivitas pertanian yang dilakukan petani, karena dengan faktor politik yang stabil upaya petani dalam menjalankan usaha pertaniannya dapat menghasilkan produksi pertanian yang dapat meningkatkan kesejahteraan petani.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Sesuai dengan kewenangan yang diberikan dalam menjalankan tugas di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Landak pegawai dapat menyampaikan pertanggungjawaban sesuai dengan orientasi program yang sudah ditentukan dalam uraian tugas. Disamping kewenangan yang diberikan, pemberian dukungan oleh pimpinan rmotivasi staf, sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Namun kemampuan penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Landak terlihat masih kurang berdaya, disebabkan latar belakang pendidikan, kurang kewenangan, kreatif dan ketepatan dalam penempatan pegawai. Fenomena ini juga terjadi karena pegawai tersebut tidak dilibatkan dalam penentuan program.

Penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Landak khususnya di BPP Sengah Temila belum mengacu pada konsep *the right man on the right place*, disebabkan kekurangan tenaga pegawai. Kuantitas pegawai yang memadai tidak menjamin kelancaran pelayanan kepada masyarakat apabila pegawai tersebut tidak memahami substansi tugasnya dengan baik. Perlu pemahaman yang jelas dan tegas setiap tugas dan fungsi maing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarkat.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah faktor internal organisasi, yaitu peranan sumber daya manusia sangat menentukan baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam hal ini kualitas pejabat struktural sangat menentukan. Sedangkan faktor external organisasi berupa faktor sosial, budaya, dan ekonomi.

B. Saran

1. Memberikan suasana kerja yang kondusif. Kejenuhan suasana bekerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, oleh karena itu diperlukan kemampuan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan fleksibel, sehingga dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih serius sesuai dengan tujuan organisasi.
Pemberdayaan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya dilakukan dengan pemberian pelatihan kewenangan dan tanggung jawab.
2. Diperlukan peraturan kepada pegawai agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi dan dapat memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik.
3. Program yang akan dilaksanakan sesuai dengan sosial budaya masyarakat setempat dan sejalan dengan peningkatan perekonomian masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aileen. (1998) *Motivasi Kerja dan EfektivitasPekerjaan*. Jakarta: LP3ES.
- Atmosudirjo, S., Prajudi. (1992). *Beberapa pandangan umum tentang pengambilan keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azrita, Magdalena. (1999). *Program pemberdayaan masyarakat melalui LSM pedesaan*. Tesis.
- Azwar. (1998). *Metode penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Anggiat. (2001). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Charles Wlliot (1987). *Proses pemberdayaan aparatur dan masyarakat*, University Press, Yogyakarta.
- Barry, Cushway. (2002). *Human resource management*. Edisi Bahasa Indonesia (Jilid 1 dan 2), terjemahan, Bunyamin Molan. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Bahannudin (1994:44) *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Gramedia
- Brown, Rob. (1997). *Perfect empowerment pemberdayaan yang tepat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputeria dan Kelompok Gramedia,.
- Burhannudin A. Tayibnapis. (1994). *Administrasi kepegawaian*. Satuan tinjauan analitik.
- Charles Wlliot. (1987) *Strategi Pemberdayaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darwin, Muhadjir. (1999). *Birokrasi Indonesia dan pengembangan aparatur*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- David Clutterbuck, Susan Kernaghan. (2003). *The power of empowerment*. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Hadi, Sutrisno. (1986). *Analisa Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

- Hani, T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua, Penerbit BPFE.
- Kumorotomo, Prajudi. (1997). *Etika Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lincoln, Guba. (1985). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Mardalis. (1999). *Metode penelitian deskriptif kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mas'ood, Mohtar. (2003). *Politik Birokrasi dan Pembangunan*. Yogyakarta: Penerbit: Pustaka Pelajar.
- Miadmojo, Sudibyo. (1991). *Membudayakan disiplin di kalangan aparatur pemerintahan*. Jakarta: Gunung Agung,.
- Milkovich, George T. and Boudreaus, John W, (1997). *Human resource management*. eighth edition, Irwin Home Wood, Boston.
- Moleong. (1990). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Moekijat (1991). *Proses Perencanaan Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia
- Musanef. (1990). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nasution. (1996). *Metode research penelitian ilmiah*. Bandung: Jemmars.
- Nitisemito, Alex S. (1991). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia,.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rnika Cipta.
- Nainggolan. (2001) *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung
- Hamalik. (2000). *Manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan perpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Riyadi Suprpto. (1999). *Metode dan kriteria suatu penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

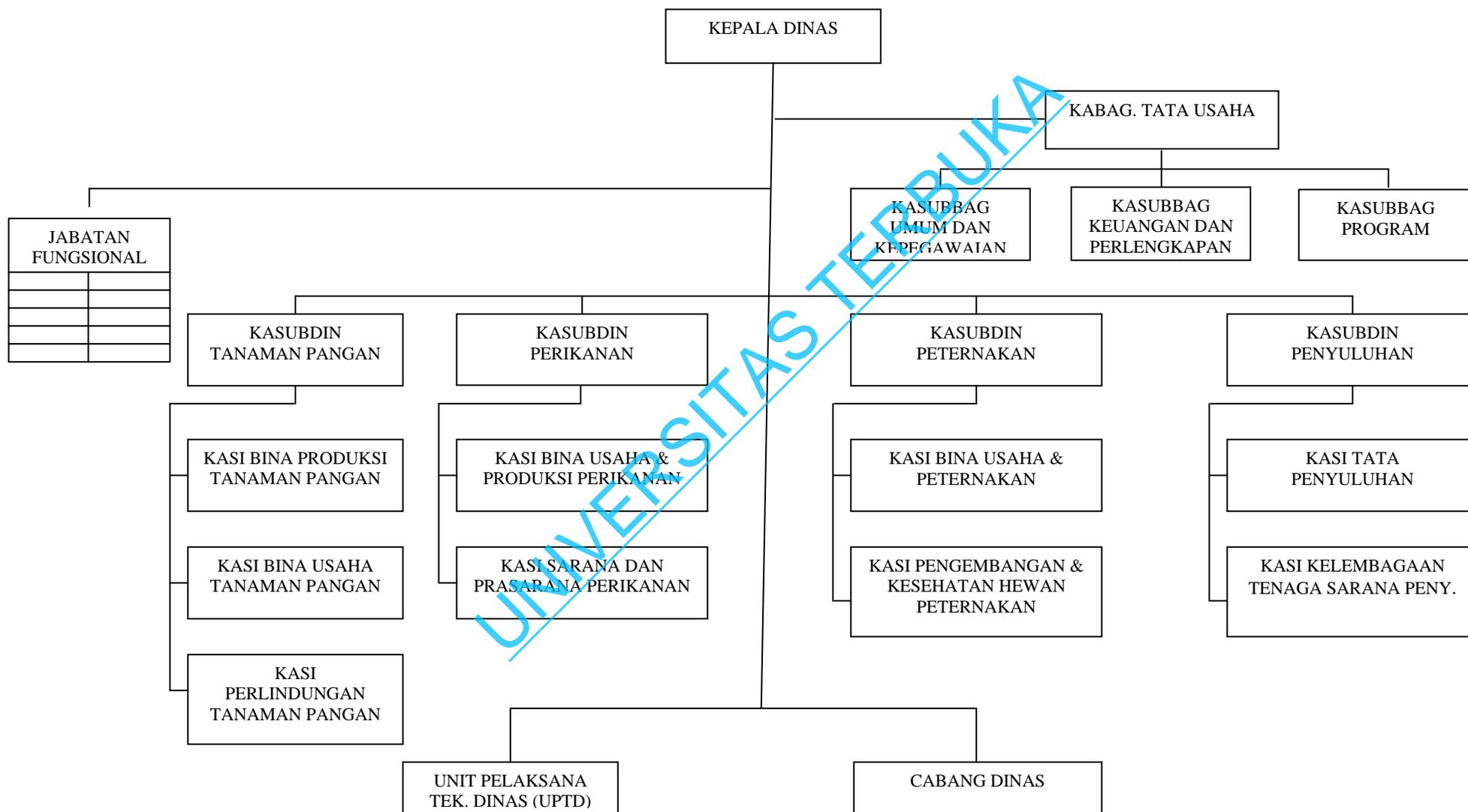
- Pace, Wayne dan Don F. Faules. (2002). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya,.
- Purwoko. (1999). *Diklat Mata kuliah metodologi penelitian sosial (Tidak Dipublikasikan)*. Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Ryaas, Rasyid. (1998). *Desentralisasi dalam menunjang pembangunan daerah dalam pembangunan administrasi di Indonesia*. Jakarta: PT. LP3ES.
- Sarah Cook dan Steve Macaulay. (1997). *Etika dan Moralitas dalam Dimensi Bekerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance Dalam rangka otonomi daerah*. Bandung: Penerbit Mandor Maju.
- Sinaga, Anggiat M. (2001). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian. (1987). *Metode penelitian survey*. Jakarta: Cetakan Kedua. PT. Pustaka LP3S Indonesia.
- Stewart, Aileen Mitchell. (1998). *Empowering People*. Jakarta: Penerbit Kanisius.
- Sudarmo, Gito dan Nyoman Sudita. (1997). *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Penerbit BPF.
- Suharto, (1998). *Peranan Sumber Daya Manusia Pada Orde Reformasi*. Majalah Manajemen, Juni.
- Suprpto H. Riyadi. (1999). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: PT. Sinar Malang.
- Sinaga. (2001). *Strategi Dalam program Organisasi Belajar*. Jakarta: PT. Pustaka LP3S Indonesia
- Thoha. (1998). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit: CV. Rajawali.
- Thoha, Mitha, Agus Dharma. (1998). *Menyoal birokrasi publik, kumpulan makalah pada seminar good governance dalam reformasi hukum oleh International Center for Environmental Law*. Agustus, 1998.

- Tjokrowinoto, Moeljanto. (1999). *Reorientasi birokrasi publik dan era globalisasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dinas Pertanian Kabupaten Landak. (2006). *Penyuluh Pertanian Lapangan*. Ngabang
- Umar, Husin. (1998). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wayne. (2002). *Motivasi Dalam Kinerja Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Penerbit Sinar Grafika.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan diubah Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran : 1
Bab II. Hal. 33

GAMBAR 1
STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERTANIAN KABUPATEN LANDAK



Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Landak, 2008

UNIVERSITAS TERBUKA

TABEL 1
PENEMPATAN PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI
LINGKUNGAN DINAS PERTANIAN
KABUPATEN LANDAK

No.	Nama	NIP	Pangkat/Golongan	Desa Binaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	M. Maryadi, SP. PKP	080 045 882	Panata Tk.I / III d	Keranji Paidang
2.	Evert Apat, SP	080 104 203	Penata Muda Tk.I/III b	Senakin, Raba Sairi
3.	Kim bun	080 083 306	Penata Muda Tk.I/III b	Baet K, Lenggot, Jering
4.	Victoria Tarti, A.Md	080 106 363	Pengatur Tk.I / II d	Aur Sampuk, Asong, Paloan, Nckabat Saleh
5.	Ramianto	080 110 621	Pengatur Muda / II a	Betung Pulai, Tonang
6.	Hariyanto	520 026 595	Pengatur Muda / II a	Saham, Bingge, Pelanjau/ Poak
7.	Sukrisno	080 134 137	Pengatur Muda / II a	Padang, Petai, Nangka, Kase
8.	M. Redha	080 134 134	Pengatur Muda / II a	Senaken Komplek, Ayo Gundaleng, Petai Bejambu, Raba Sekuap
9.	Yuvenalis Victor	520 019 556	Pengatur Muda / II a	Gombang
10.	Yati S	520 021 992	Pengatur Muda / II a	Keranji Mancal
11.	Sikardi	520 026 653	Pengatur Muda / II a	Rabak
12.	Alisius	520 026 293	Pengatur Muda / II a	Tampi Bide, Pabatan, Tampilas, Telor Ayam
13.	Yohanes Adjam	520 026 601	Juru / I c	
14.	Tamsin	520 026 655	Juru Muda / I a	
15.	Dumaria	-	Honorar PPD	Desa Paloan
16.	Hasan	-	Honorar PPD	Sidas, Sumiak, Pampang
17.	Simbolon	-	Honorar PPD	Desa Banying
18.	Tamrin	-	Honorar PPD	Desa Sebatih
19.	Sulianus	-	Honorar PPD	Andeng, Bejambu Sairi, Raba Sairi, Kemayo, Penyabu
20.	Marcia	-	Honorar PPD	Serimbang, Longkong, Singkut Durian
21.	Dadang Suparja, A.Md	080 105 464	Penata Muda / III a	Desa Sebangki
22.	Deomedes	520 026 522	Pengatur Muda / II a	Desa Agak
23.	Yulius Juli	520 026 523	Pengatur Muda / II a	Desa Kumpang Tengah
24.	Firminus	520 026 383	Pengatur Muda / II a	Desa Sui, Segak
25.	Marsianus Eko	520 026 382	Pengatur Muda / II a	Desa Rantau Panjang
26.	Sartono, A.Md	080 071 152	Penata / III c	Desa Ngarak
27.	Suwandi, S.PKP	080 073 943	Pembina / IV a	Desa Kayu Tanam
28.	Gandung Suali A.Md	080 192 746	Penata Muda Tk.I / III b	Sekilap, Manggang
29.	Suranto, A.Md	080 105 255	Penata Muda Tk.I / III b	Pongok
30.	Antonius I Budiono,A.Md	080 115 459	Penata Muda / III a	Desa Sumsum
31.	Yoyo Waryo, A.Md	080 077 527	Penata Muda / III a	Sp. Kasturi
32.	Rusdi, S.PKP	080 112 927	Penata Muda / III a	Kerohok
33.	Suryadi	520 006 668	Pengatur Muda / II a	Se Kecamatan Mandor

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34.	Efendi S, A.Md	080 115 979	Penata Muda / III a	Sebadu
35.	Sumadi	080 088 385	Pengatur / III c	Mengkunyt
36.	Bariel Marpaung, SP	080 118 832	Penata Muda Tk.I / III b	Selutung
37.	Dian Srikandi	520 022 011	Pengatur Muda / II a	Kerohok
38.	Eka Andriani, SP	-	Honorar PPD	Babetung
39.	Nur Agus, W, SP	-	Honorar PPD	Kayu Ara
40.	W. Sumindari, SP	-	Honorar PPD	Semenok
41.	Hairuddin	-	Honorar PPD	Salatiga
42.	Markus Onyang, Sm.Hk,S	080 023 026	Pembina / IV a	Ds. Mamek
43.	Darnia	080 088 695	Penata Muda Tk. I/III b	Ani, Sei Lubang, Tolok
44.	Muin	080 105 464	Penata Muda / III a	Bagak
45.	Jauhari Efendi, A.Md	080 088 836	Penata / III c	Rba Bale, Ringo Lojok, Gmg
46.	Marwan	080 075 129	Pengatur / II c	Dari, Angkaras
47.	Fransiskus, SP	520 026 340	Pengatur Muda / II a	Kayu Ara
48.	Selviana	520 026 391	Pengatur Muda / II a	Ansang
49.	A s n i	520 026 392	Pengatur Muda / II a	Ladangan, Ta'as, Ongkol Pdg.
50.	Ya'Suhandi, SP	520 026 405	Penata Muda / III a	Songa
51.	Idodorus	-	Honorar PPD	Kampet, PADang Pio
52.	A n i m	520 026 431	Pengatur Muda / II a	Semade
53.	Latiman	080 122 522	Pengatur Tk.I / ii d	Kalampe Setolo
54.	A l e k	520 026 395	Pengatur Muda / II a	Selange
55.	Devi Wahyudi	520 026 432	Pengatur Muda / II a	Meranti
56.	F. Supriadi, SP	520 026 406	Penata Muda / III a	Tahu
57.	Jacop Burhan Sinyor	520 065 952	Penata Tk. 1/ III b	Bengkawe
58.	Syamiri Thairan, S. PKP	080 115 265	Penata Muda / III a	Karangan
59.	Yosef, S. PKP	080 092 722	Penata Muda Tk.I / III b	Mentonyek
60.	Raden Budiantara	080 109 578	Penata Muda / III a	Garu
61.	O'ong Suryana, A.Md	080 088 699	Penata Muda Tk.1/ III b	Pakumbang, Lingkonong
62.	Nive Firmus	080 084 098	Pengatur / II c	Pahokong
63.	Herli	080 130 115		Sompak, Galar
64.	Herkulanus B	520 016 678	Pengatur Muda Tk.I/Iib	Tunang
65.	Kristinus Banggo	080 029 600	Penata Muda / III a	Babatn
66.	Bernadus B	520 022 905	Pengatur Muda / II a	Bilayuk
67.	Fransiskus Asl	080 105 257	Penata Muda / III a	Desa Sailo
68.	Marsani	520 019 559	Pengatur Muda / II a	Pauh
69.	Nenggolan, A. Md	080 089 89	Penata Muda Tk.I / III d	Desa Sui. Laki
70.	Miskari	520 026 652	Pengatur Muda / II a	Sui. Laki
71.	Suardi	520 026 570	Pengatur Muda / II a	Tiang Tanjung
72.	Alina, SP	-	Honorar PPD	Salumang, Parigi
73.	Agus Susanto	-	Honorar PPD	Sampuro
74.	Iknasia	-	Honorar PPD	Salaas
75.	Imran	-	Honorar PPD	Amawakang
76.	Helmi	-	Honorar	Parigi
77.	M.S. Syter Lapin, S.PKP	080 036 191	Penata Tk.I / III d	Desa Menjalin
78.	Fransiskus Paran	080 116 167	Penata Muda / III a	Lamonak
79.	Septianus Jafar	520 006 675	Pengatur Muda / III a	Se Kecamatan Menjalin
80.	Sariadi	080 134 171	Pengatur Muda / III a	Tempoak

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
81.	Dwi Joko Purnomo	080 134 140	Pengatur Muda / III a	Nangka
82.	Mulyadi	-	Honorar PPD	Lamoanak
83.	Martha	-	Honorar PPD	Bengkawe
84.	Paulus Sukmana	-	Honorar PPD	Raba
85.	Sukandi	520 026 653	Pengatur Muda / II a	Re'es
86.	Marselina	-	Honorar	Menjalin
87.	S. Clemen Sinjir, S.PKP	080 045 778	Penata Tk. 1/ II a	Amboyo Inti
88.	Tarmizi, S. PKP	080 032 197	Penata Tk. 1 / III d	Ds. Hilir Kantor
89.	Koler Sinaga, SP	080 094 666	Penata Tk.I / III d	Pawis
90.	Benediktus Beni, S.St	080 113 745	Penata Muda / III a	Amboyo Utara, Sui. Keli, Plasma IV
91.	Junaidi	080 110 270	Pengatur Tk.I / II d	Antan Rayan, Penyahu Dangku
92.	Sopian Lubis, A.Md	080 056 136	Penata Muda / III a	Amboyo Selatan
93.	Isnita	520 026 205	Penata Muda / III a	Amang
94.	Ramli, S.ST	080 110 205	Penata Muda / III a	Yemiang Sawi, Tebedak
95.	Sandra, SP	520 026 435	Penata Muda / III a	Desa Raja, Munggu
96.	Budi, SP	-	Honorar	Ambarang
97.	Sumardiono, S. PKP	080 051 024	Penata Muda Tk.I / III b	Dara Itam
98.	Albertus S.B. Yuda, SP	520 026 407	Penata Muda / III a	Kayu Ara
99.	Kornelea Apra	520 026 381	Pengatur Muda / II a	Engkadu
100.	Martiyus Rudi	520 026 433	Pengatur Muda / II a	Angan Tembawang
101.	Zulkifli	520 022 010	Pengatur Muda / II a	Tumbang Raeng
102.	Tatas Priyambodo	520 021 993	Pengatur Muda / II a	Jelimpo
103.	Benediktus Dwi Saputra	-	Honorar PPD	Mandor Kiru
104.	Busari	-	Honorar PPD	Kersik Balantian, Tamahar
105.	Anyu Kardi	520 005 677	Pengatur Muda / II a	Sei. Kecamatan Ngabang
106.	Marzuki, A.Md	080 088 192	Penata / III c	Tengue
107.	Herkulanus Herdi	520 026 525	Pengatur Muda / II a	Sekendal
108.	Titi Sandora	520 026 434	Pengatur Muda / II a	Serimbu
109.	Senan Sani	520 009 304	Pengatur Muda / II a	Se Kecamatan Air Besar
110.	Sa' niah	-	Honorar PPD	Jambu
111.	Siti Hajimah	-	Honorar PPD	Semunti
112.	Yudas Yantos	520 126 380	Pengatur Muda	Pare, Suti Padang
113.	Nur Arifin, SP	-	Honorar PPD	Nyayum, Paku Raya
114.	Anastasia	520 126 435	Pengatur Muda / II a	Sahe Lusun
115.	Yusuf	520 026 524	Pengatur Muda / II a	Bengawan Ampar
116.	Erik Susardi	080 134 141	Pengatur Muda / II a	Kuala Behe, Sumedang
117.	Alikin	520 026 649	Pengatur Muda / II a	Angkanyar
118.	Taufik	080 134 164	Pengatur Muda / II a	Kedama
119.	Iskandar	-	Honorar PPD	Sejowet

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Landak, 2008

Lampiran : 3

Bab. IV. Halaman 90

TABEL 2
DINAS PERTANIAN KABUPATEN LANDAK BERDASARKAN
NAMA PANGKAT DAN JABATAN

No.	N a m a	Golongan	Jabatan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Ir. Pa'du Palimbong	IV/C	Kepala Dinas
2.	Markus Onyang, Sm.Hk,S.TP	IV/A	Penyuluh P. Madya
3.	Ir. Editha. GB	IV/A	Kasubdin Perternakan Dan Perikanan
4.	Drs. Yohanes Meter	IV/A	Kabid BKP
5.	AY. Sakimin, S.TP	IV/A	Kepala B. Tanaman Pangan dan Hortikultura
6.	Suwandi, S.PKP	IV/A	Kaur PP. BPP Pahauman
7.	MS. Syiter Lapin, S.PKP	III/A	Koor.Jab.Fung. BPP. Karang
8.	S. Clement Sinjir, S.PKP	III/D	Kaur PP. BPP Ngabang
9.	Saut Silalahi	III/D	Kaur PP. BPP Pahauman
10.	Ir. Liatiantyo, K	III/D	Kasi Perencanaan dan Pelaporan
11.	Matheus Maini, SE	III/D	Plt. Kasubag Umum
12.	Jacob Burhan Sinyor	III/D	Penyuluh Pertanian Penyelia
13.	M. Maryadi, S.PKP	III/D	Kaur TPH. BPP Pahauman
14.	Tarmizi, S.PKP	III/D	Kaur Umum, BPP Ngabang
15.	Kuller Sinaga, SP	III/D	Koor. Jab. Fung. Kec. Sebangki
16.	Gusti Basrun, S.Pt	III/C	Kasi Pemasaran
17.	Marzuki, Amd	III/C	Kaur TPH. BPP Ngabang
18.	Fidelis Layu, Amd.	III/B	Kasi perlindungan dan Kesehatan Hewan
19.	Avert Apat, SP	III/B	Kaur Umum BPP Pahauman
20.	Regina Maria Bali, S.TP	III/B	Kasi Bimas
21.	Adrianus	III/B	Kasi Bina Usaha PP
22.	Kimbun.	III/B	Koor Jab. Fung Kec. Sengah Temila
23.	Eva Oktaviani, SP.	III/B	Staf Dinas
24.	Luther Kendek, S.Pt	III/B	Staf Dinas
25.	Drh. Intan Aryani	III/B	Staf Dinas
26.	Eli. S, SP	III/B	Staf Dinas
27.	Albertus Eko Widi Putranto, SP	III/B	Staf Dinas
28.	Sri Kusumawati, SP	III/B	Staf Dinas
29.	Darnia	III/B	Kaur Umum BPP Darit
30.	Sumardiono, Amd.	III/A	Koor.Jab.Fung Kec. Ngabang

(1)	(2)	(3)	(4)
31.	Bariel Marpaung, SP	III/A	Koor.Jab.Fung. BPP Darit
32.	Didi E, Cahyadi	III/A	Staf Dinas
33.	Budi Eko Prabowo, SP	III/A	Staf Dinas
34.	M u i n	III/A	Kaur BKP. BPP. Karang
35.	Benediktus Beny	III/A	Staf BPP Pertanian Ngabang
36.	Alexander Tanlejo, SP	III/A	Staf Dinas
37.	Ramli, S.ST	III/A	Tugas Belajar
38.	A.M, Pasila, S. SP	III/A	Staf Dinas Pertanian
39.	Latiman	II / C	Staf Dinas
40.	Wiwing Sinarti, A.Md	II / C	Staf Dinas
41.	Sugito	II / B	Staf Dinas
42.	Ramlan	II / B	Staf Dinas
43.	Losiana	II / B	Staf Dinas
44.	A t i	II / B	Staf Dinas
45.	Seftimas Jafar	II / A	Petugas Peternakan Kec. Menjalin
46.	Anyuk Kardi	II / A	Petugas Peternak Kec. Ngabang
47.	Senan Sani	II / A	Petugas Peternakan Kec. Air Besar
48.	Ya' Hatta	II / A	Staf Dinas
49.	Suryadi	II / A	Petugas Peternakan Kec. Mandor
50.	Yuvenalis	II / A	Staf. BPP. Pahauman
51.	Marsani	II / A	Staf. BPP. Karang
52.	Tatas Priyambodo, D	II / A	Staf BBI Jelimpo
53.	Zulkifli	II / A	Staf BBI Jelimpo
54.	Dian Srikandi	II / A	Staf BBP Senakin
55.	Yati. S	II / A	Staf BBP Senakin
56.	Bernadus B	II / A	Staf BBP Karang
57.	Yeni	II / A	Staf Dinas pertanian
58.	Yohanes Adjam	I / C	Staf Dinas
59.	Tamsin	I / A	Staf Dinas
60.	Amir	II / A	Staf BPP Senakin
61.	Angela Velaria, SP	III/A	Staf Dinas Pertanian

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Landak, 2008

— L A M P I R A N —

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran :

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan :

Nama : Ir. Padu Palimbong
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Jabatan : Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Landak
 Alamat : Jl. Affandi A. Rani Ngabang

B. Pertanyaan-pertanyaan :

1. Bagaimanakah pemberdayaan pegawai tenaga penyuluh di Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Dapat dipercaya
2. Apakah ada metode untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluhan yang ada Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan, juga pendidikan formal.
3. Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila. ?
Bisa / Ya
4. Apakah ada cara lain untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang ada selain pelatihan ?
Ya / ada.
5. Apakah ada peningkatan yang signifikan bagi tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Ada.
6. Bagaimanakah mekanisme metode penyuluhan pertanian yang dilakukan tenaga penyuluhan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Sistem kerja latihan / kunjungan.
7. Apakah pegawai yang ditempatkan sebagai penyuluh lapangan pertanian telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh di Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Sudah memadai dan masih pada penambahan

8. Dalam pengisian petugas penyuluh pertanian yang diperlukan kualifikasi pendidikan menjadi syarat bagi penyuluhan untuk mencapai efektivitas tugas?
Data pendidikan formal PPL D3
9. Apakah penempatan penyuluh lapangan telah mengacu pada the right man on the right place?
Ya
10. Bagaimanakah peran pimpinan dalam mengarahkan tenaga penyuluh lapangan untuk meningkatkan kerja tenaga penyuluh tersebut?
Sebagai Pembina / Pembimbing dan mengarahkan
11. Apakah pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh sudah di delegasikan dengan jelas ?
PPL sebagai tenaga teknis dan ada Topoksi.
12. Pernahkan pimpinan tidak memberikan pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh lapangan dalam pelaksanaan tugas?
Selalu dan bertanggung jawab atas wilayah kerjanya
13. Adalah syarat khusus dalam pelimpahan wewenang tersebut?
Sebagai tenaga profesional
14. Bagaimanakah hasil pekerjaan tenaga penyuluh lapangan yang diberi pelimpahan wewenang oleh pimpinan di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Dinilai hasil kerja melalui pelaporan dan monitoring
15. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang bersangkutan?
Ya
16. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga penyuluh lapangan yang diberikan wewenang pekerjaan tugas penyuluhan?
Ada tanggung jawab tugas masing-masing
17. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik?
Ya

18. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah tenaga penyuluh lapangan di UPPT Kecamatan Sengah Temila pernah ada penyimpangan?
PPL hanya sebagai tenaga teknis
19. Apakah pimpinan memberikan tanggung jawab secara kolektif pada tenaga penyuluh lapangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya?
Tanggung jawab tetap sesuai wilayah kerja masing-masing
20. Kepada tenaga penyuluh lapangan yang telah diberi tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya sudah mencapai target yang sudah direncanakan Dinas Pertanian?
Target relatif tergantung kondisi
21. Bagaimanakah motivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya?
Ingin mendapatkan hasil yang maksimal
22. Bagaimanakah caranya Bapak selaku atasan memotivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan dapat memperoleh hasil yang memuaskan?
Adanya penilaian bagi tenaga penyuluh
23. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang telah diberdayakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak lewat pemberian penghargaan / insentif dan lain-lain telah dapat menjalankan fungsinya dengan baik?
Tidak mesti, tapi profesi dan tugas pokok menjadi tanggung jawab.
24. Bagaimanakah hasil yang dicapai oleh penyuluh lapangan yang telah diberdayakan di lingkungan UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sudah mencapai target?
Target relatif, tergantung kondisi lapangan.
25. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung kinerja tugas penyuluh lapangan di Kecamatan Sengah Temila dalam melaksanakan tugas ?
Fasilitas sarana dan prasarana
26. Menurut Bapak/Ibu, saudara selain faktorpendukung apakah ada faktor-faktor penghambat dalam kinerja petugas lapangan di Kecamatan Sengah Temila?
Pasti ada, kondisi dan keadaan alam serta fasilitas lainnya.

Lampiran :

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan :

Nama : Evert Apat, SP.
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Jabatan : PPL WKPP Senakin Kecamatan Sengah Temila
 Alamat : Desa Senakin, Kecamatan Sengah Temila

B. Pertanyaan-pertanyaan :

1. Bagaimanakah pemberdayaan pegawai tenaga penyuluh di Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Cukup baik
2. Apakah ada metode untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluhan yang ada Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Metode partisipatif dengan melibatkan semua penyuluh untuk bermitra dengan petani dalam berbisnis
3. Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila. ?
Ya, karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
4. Apakah ada cara lain untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang ada selain pelatihan ?
Ada, dengan berperan aktif dalam organisasi kemasyarakatan.
5. Apakah ada peningkatan yang signifikan bagi tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Ada, ada empat orang penyuluh yang aktif sekali dalam melaksanakan penyuluhan dan berbisnis langsung dengan petani.
6. Bagaimanakah mekanisme metode penyuluhan pertanian yang dilakukan tenaga penyuluhan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Penyuluh berperan sebagai sumber informasi dan pemecah masalah yang dihadapi petani.

7. Apakah pegawai yang ditempatkan sebagai penyuluh lapangan pertanian telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh di Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Belum, karena ada sebagian dari penyuluh yang bukan berasal dari disiplin ilmunya dari penyuluh.
8. Dalam pengisian petugas penyuluh pertanian yang diperlukan kualifikasi pendidikan menjadi syarat bagi penyuluhan untuk mencapai efektivitas tugas?
Ya
9. Apakah penempatan penyuluh lapangan telah mengacu pada the right man on the right place?
Belum semuanya, karena kurangnya tenaga penyuluh yang terampil
10. Bagaimanakah peran pimpinan dalam mengarahkan tenaga penyuluh lapangan untuk meningkatkan kerja tenaga penyuluh tersebut?
Memotivasi penyuluh, memberi kesempatan untuk meningkatkan SDM dan pelatihan-pelatihan, serta memberikan penghargaan kepada yang berhasil.
11. Apakah pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh sudah di delegasikan dengan jelas ?
Ya
12. Pernahkan pimpinan tidak memberikan pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh lapangan dalam pelaksanaan tugas?
Tidak
13. Adalah syarat khusus dalam pelimpahan wewenang tersebut?
Tidak.
14. Bagaimanakah hasil pekerjaan tenaga penyuluh lapangan yang diberi pelimpahan wewenang oleh pimpinan di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Baik.
15. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang bersangkutan?
Ya
16. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga penyuluh lapangan yang diberikan wewenang pekerjaan tugas penyuluhan?
Pembuatan pelaporan pelaksanaan tugas di lapangan

17. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik?
Tidak selalu.
18. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah tenaga penyuluh lapangan di UPPT Kecamatan Sengah Temila pernah ada penyimpangan?
Tidak
19. Apakah pimpinan memberikan tanggung jawab secara kolektif pada tenaga penyuluh lapangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya?
Ya, semua penyuluh tidak dibeda-bedakan, kecuali penyuluh yang mendapat tugas khusus.
20. Kepada tenaga penyuluh lapangan yang telah diberi tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya sudah mencapai target yang sudah direncanakan Dinas Pertanian?
Sudah, karena target yang direncanakan dapat tercapai bahkan bisa melampaui target.
21. Bagaimanakah motivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya?
Memaparkan semua kegiatan proyek dengan transparan terutama masalah pendanaan dan menjelaskan tanggung jawabnya.
22. Bagaimanakah caranya Bapak selaku atasan memotivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan dapat memperoleh hasil yang memuaskan?
Mengadakan pertemuan, tentukan waktu dengan diputuskan bersama.
23. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang telah diberdayakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak lewat pemberian penghargaan / insentif dan lain-lain telah dapat menjalankan fungsinya dengan baik?
Ya, karena mereka termotivasi untuk mempertahankan prestasi dan lain-lain yang menjadi haknya.
24. Bagaimanakah hasil yang dicapai oleh penyuluh lapangan yang telah diberdayakan di lingkungan UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sudah mencapai target?
Belum 100 %, karena masih ada memang penyuluh yang tidak mampu.

25. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung kinerja tugas penyuluh lapangan di Kecamatan Sengah Temila dalam melaksanakan tugas ?
Fasilitas kendaraan, uang transportasi.
26. Menurut Bapak/Ibu, saudara selain faktor pendukung apakah ada faktor-faktor penghambat dalam kinerja petugas lapangan di Kecamatan Sengah Temila?
Jangkauan yang jauh, SDM petani yang relatif masih rendah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran :

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan :

Nama : DUMARIA, SP.
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jabatan : PPL Wilayah Kerja Desa Paloan Kec. Sengah Temila
 Alamat : Desa Paloan, Kecamatan Sengah Temila

B. Pertanyaan-pertanyaan :

1. Bagaimanakah pemberdayaan pegawai tenaga penyuluh di Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Masih harus diberikan pelatihan
2. Apakah ada metode untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluhan yang ada Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Ada, seperti pelatihan / diklat, studi banding.
3. Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila. ?
Ya, melalui pelatihan keterampilan penyuluh dapat lebih ditingkatkan (menambah wawasannya).
4. Apakah ada cara lain untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang ada selain pelatihan ?
Melalui kursus, memberikan penyuluhan buku-buku yang relevan untuk menambah pengetahuan .
5. Apakah ada peningkatan yang signifikan bagi tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Ada.
6. Bagaimanakah mekanisme metode penyuluhan pertanian yang dilakukan tenaga penyuluhan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Melalui LKU, Anjangsana, Demplot, Demarea.

7. Apakah pegawai yang ditempatkan sebagai penyuluh lapangan pertanian telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh di Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Sebagian besar sudah sesuai
8. Dalam pengisian petugas penyuluh pertanian yang diperlukan kualifikasi pendidikan menjadi syarat bagi penyuluhan untuk mencapai efektivitas tugas?
Ya tentu saja, seorang penyuluh pertanian adalah seorang yang minimal lulusan SMK Pertanian sehingga ia bisa terampil dalam memberikan penyuluhan, jika orang tersebut tidak memiliki basic tentang pertanian diberi tugas menyuluh tentulah ia merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.
9. Apakah penempatan penyuluh lapangan telah mengacu pada the right man on the right place?
Ya, sebagian besar/semua penyuluh berlatar belakang dari disiplin Ilmu Pertanian.
10. Bagaimanakah peran pimpinan dalam mengarahkan tenaga penyuluh lapangan untuk meningkatkan kerja tenaga penyuluh tersebut?
Memberikan motivasi kepada penyuluh.
11. Apakah pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh sudah di delegasikan dengan jelas ?
Ya, sudah dalam hal ini setiap penyuluh bertanggung jawab penuh terhadap WKPP binaannya..
12. Pernahkan pimpinan tidak memberikan pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh lapangan dalam pelaksanaan tugas?
Tidak, setiap penyuluh dalam suatu BPP memiliki wewenang penuh terhadap wilayah binaannya (WKPP) sesuai dengan Tupoksi.
13. Adalah syarat khusus dalam pelimpahan wewenang tersebut?
Yang pasti wewenang diberikan kepada orang yang memiliki kemampuan untuik melaksanakan apa yang telah dipercayakan oleh pimpinan.
14. Bagaimanakah hasil pekerjaan tenaga penyuluh lapangan yang diberi pelimpahan wewenang oleh pimpinan di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Sejauh ini lumayan baik.

15. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang bersangkutan?
Ya, seharusnya memang demikian karena saat seseorang diangkat sebagai penyuluh seharusnya sudah mempertimbangkan kemampuannya dalam membina suatu WKPP sehingga ia dapat menjadi seorang penyuluh yang professional.
16. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga penyuluh lapangan yang diberikan wewenang pekerjaan tugas penyuluhan?
Bentuk tanggung jawab ini dapat berupa melakukan pembinaan ke WKPP dengan penuh tanggung jawab dapat melakukan kegiatan LAKU. Anjangsana, kunjungan rutin, dll.
17. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik?
Ya, hal ini terlihat dari suksesnya setiap program yang telah direncanakan.
18. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah tenaga penyuluh lapangan di UPPT Kecamatan Sengah Temila pernah ada penyimpangan?
Tidak
19. Apakah pimpinan memberikan tanggung jawab secara kolektif pada tenaga penyuluh lapangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya?
Tidak, masing-masing mempunyai tanggungjawabnya sesuai tugas yang diberikan.
20. Kepada tenaga penyuluh lapangan yang telah diberi tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya sudah mencapai target yang sudah direncanakan Dinas Pertanian?
Ya
21. Bagaimanakah motivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya?
Mereka melaksanakan tugas nya semaksimal apa yang dimilikinya.
22. Bagaimanakah caranya Bapak selaku atasan memotivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan dapat memperoleh hasil yang memuaskan?

23. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang telah diberdayakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak lewat pemberian penghargaan / insentif dan lain-lain telah dapat menjalankan fungsinya dengan baik?
Ya, walaupun masih banyak terdapat kekurangan.
24. Bagaimanakah hasil yang dicapai oleh penyuluh lapangan yang telah diberdayakan di lingkungan UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sudah mencapai target?
25. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung kinerja tugas penyuluh lapangan di Kecamatan Sengah Temila dalam melaksanakan tugas ?
Faktor pengabdian / rasa tanggung jawab terhadap tugas, adanya penghargaan / reward yang berupa intensif dll.
26. Menurut Bapak/Ibu, saudara selain faktor pendukung apakah ada faktor-faktor penghambat dalam kinerja petugas lapangan di Kecamatan Sengah Temila?
SDM petani rendah, modal kurang, sehingga kesulitan dalam membeli saprodi, usaha tani yang dilakukan bersifat subsisten.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran :

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan :

Nama : Mathus Maini, SE
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Jabatan : Sekretaris Badan Pelaksanaan Penyuluhan dan
 Ketahanan Pangan Kabupaten Landak
 Alamat : desa Paloan, Kecamatan Sengah Temila

B. Pertanyaan-pertanyaan :

1. Bagaimanakah pemberdayaan pegawai tenaga penyuluh di Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Baik, terbukti Bupati Landak mendapat penghargaan dari Presiden RI Agustus 2008.
2. Apakah ada metode untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluhan yang ada Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Peningkatan SDM dengan pendidikan formal dan non formal (studi banding dll).
3. Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila. ?
Dapat karena dengan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan petugas.
4. Apakah ada cara lain untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang ada selain pelatihan ?
Ada, yaitu dengan brosur-nrosur studi banding dan kegiatan-kegiatan lainnya..
5. Apakah ada peningkatan yang signifikan bagi tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Ada, sebagai contoh peningkatan produktifitas padi dari 3 Ton/Ha menjadi 3,7 Ton/Ha.

6. Bagaimanakah mekanisme metode penyuluhan pertanian yang dilakukan tenaga penyuluhan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Melalui sistem kelembagaan kelompok-kelompok tani dan sistem kerja kunjungan ke lapangan.
7. Apakah pegawai yang ditempatkan sebagai penyuluh lapangan pertanian telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh di Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Telah sesuai, karena satu PPL satu desa minimal 500-2500 Ha hamparan dengan kelompok yang bervariasi.
8. Dalam pengisian petugas penyuluh pertanian yang diperlukan kualifikasi pendidikan menjadi syarat bagi penyuluhan untuk mencapai efektivitas tugas?
PPL sesuai dengan Undang-Undang No.16 Tahun 2006, PPL minimal pendidikan formal D3.
9. Apakah penempatan penyuluh lapangan telah mengacu pada the right man on the right place?
Sesuai, karena penempatan harus ada kriteria dan persyaratan tertentu.
10. Bagaimanakah peran pimpinan dalam mengarahkan tenaga penyuluh lapangan untuk meningkatkan kerja tenaga penyuluh tersebut?
Membagi habis wilayah kerja yang didasari dengan potensi yang pasti.
11. Apakah pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh sudah di delegasikan dengan jelas?
Tugas Pokok dan Fungsi PPL sebagai penyampai informasi maka sepenuhnya wewenang PPL.
12. Pernahkah pimpinan tidak memberikan pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh lapangan dalam pelaksanaan tugas?
Tetap ada karena sesuai Tupoksi dan tanggung jawab sebagai PPL.
13. Adakah syarat khusus dalam pelimpahan wewenang tersebut?
Harus sesuai potensi dan latar belakang kemampuan.
14. Bagaimanakah hasil pekerjaan tenaga penyuluh lapangan yang diberi pelimpahan wewenang oleh pimpinan di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Terbukti pada peningkatan produksi dan pendapatan petani menuju kesejahteraan keluarga.

15. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang bersangkutan?
Harus sesuai karena menyangkut kemampuan dan proporsional PPL.
16. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga penyuluh lapangan yang diberikan wewenang pekerjaan tugas penyuluhan?
Tanggung jawab terhadap kemajuan fisik dan dalam bentuk laporan datanya.
17. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik?
Tetap demikian karena selalu di monitoring dan di evaluasi secara terjadwal.
18. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah tenaga penyuluh lapangan di UPPT Kecamatan Sengah Temila pernah ada penyimpangan?
Penyimpangan terhadap waktu memang kadang-kadang, tapi bentuk keuangan memang PPL tidak mengelolanya.
19. Apakah pimpinan memberikan tanggung jawab secara kolektif pada tenaga penyuluh lapangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya?
Ya, karena pelimpahan Tupoksi
20. Kepada tenaga penyuluh lapangan yang telah diberi tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya sudah mencapai target yang sudah direncanakan Dinas Pertanian?
Paling tidak sudah berupaya untuk peningkatan pendapatan dan tanam padi 2 kali / tahunnya.
21. Bagaimanakah motivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya?
PPL bertanggung jawab kepada Tupoksinya melaporkan hasil pekerjaannya.
22. Bagaimanakah caranya Bapak selaku atasan memotivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan dapat memperoleh hasil yang memuaskan?
Dengan melengkapi sarana / prasarana untuk kegiatan di lapangan termasuk biaya perjalanan dan insentif.

23. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang telah diberdayakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak lewat pemberian penghargaan / insentif dan lain-lain telah dapat menjalankan fungsinya dengan baik?
Sebagai ikatan-ikatan motivasi diri sudah dilakukan dan kesadaran PNS lebih diutamakan.
24. Bagaimanakah hasil yang dicapai oleh penyuluh lapangan yang telah diberdayakan di lingkungan UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sudah mencapai target?
Dilihat dari pelaporan PPL dan hasil fisik di lapangan.
25. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung kinerja tugas penyuluh lapangan di Kecamatan Sengah Temila dalam melaksanakan tugas ?
Faktor sarana / prasarana, SDM masyarakat, modal, dan budaya.
26. Menurut Bapak/Ibu, saudara selain faktor pendukung apakah ada faktor-faktor penghambat dalam kinerja petugas lapangan di Kecamatan Sengah Temila?
Faktor penghambat masih banyak, terutama yang menyangkut adat istiadat dan masalah teknis lainnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran :

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan :

Nama : M. Maryadi, S. PKP
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Jabatan : Kepala Balai Penyuluhan Pertanian Senakin
 Alamat : Senakin, Kecamatan Sengah Temila

B. Pertanyaan-pertanyaan :

1. Bagaimanakah pemberdayaan pegawai tenaga penyuluh di Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Baik dan sesuai dengan SDM
2. Apakah ada metode untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluhan yang ada Dinas Pertanian di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
Peningkatan SDM petugas dan petani.
3. Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila. ?
Ya
4. Apakah ada cara lain untuk meningkatkan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang ada selain pelatihan ?
Ada, dengan motivasi diri dan sebagainya.
5. Apakah ada peningkatan yang signifikan bagi tenaga penyuluh lapangan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Ya, tanam 2 kali / tahun dan produksi.
6. Bagaimanakah mekanisme metode penyuluhan pertanian yang dilakukan tenaga penyuluhan Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Sistem kunjungan ke kelompok tani yang terjadwal.
7. Apakah pegawai yang ditempatkan sebagai penyuluh lapangan pertanian telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh di Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Ya, sesuai dengan luas areal / persawahan

8. Dalam pengisian petugas penyuluh pertanian yang diperlukan kualifikasi pendidikan menjadi syarat bagi penyuluhan untuk mencapai efektivitas tugas?
Ya, SDM menjadi faktor utama dalam penerapan teknologi pertanian.
9. Apakah penempatan penyuluh lapangan telah mengacu pada the right man on the right place?
Betul, tidak asal-asal.
10. Bagaimanakah peran pimpinan dalam mengarahkan tenaga penyuluh lapangan untuk meningkatkan kerja tenaga penyuluh tersebut?
Ya, sesuai potensi dan di SK kan.
11. Apakah pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh sudah di delegasikan dengan jelas ?
Ya.
12. Pernahkan pimpinan tidak memberikan pelimpahan wewenang kepada tenaga penyuluh lapangan dalam pelaksanaan tugas?
Ya
13. Adalah syarat khusus dalam pelimpahan wewenang tersebut?
Menguasai tupoksinya.
14. Bagaimanakah hasil pekerjaan tenaga penyuluh lapangan yang diberi pelimpahan wewenang oleh pimpinan di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila?
Diharapkan dapat baik dan bertanggung jawab.
15. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan tenaga penyuluh lapangan yang bersangkutan?
Ya
16. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga penyuluh lapangan yang diberikan wewenang pekerjaan tugas penyuluhan?
Adanya pelaporan.
17. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik?
Ya.
18. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah tenaga penyuluh lapangan di UPPT Kecamatan Sengah Temila pernah ada penyimpangan?
Tidak ada penyimpangan.

19. Apakah pimpinan memberikan tanggung jawab secara kolektif pada tenaga penyuluh lapangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya?
Secara perorangan / kolektif.
20. Kepada tenaga penyuluh lapangan yang telah diberi tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya sudah mencapai target yang sudah direncanakan Dinas Pertanian?
Relatif, sesuai dengan kondisi masing-masing.
21. Bagaimanakah motivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada di UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya?
Ya.
22. Bagaimanakah caranya Bapak selaku atasan memotivasi tenaga penyuluh lapangan yang ada agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan dapat memperoleh hasil yang memuaskan?
Adanya hasil monitoring dan evaluasi.
23. Apakah tenaga penyuluh lapangan yang telah diberdayakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Landak lewat pemberian penghargaan / insentif dan lain-lain telah dapat menjalankan fungsinya dengan baik?
Sebgian besar berpengaruh.
24. Bagaimanakah hasil yang dicapai oleh penyuluh lapangan yang telah diberdayakan di lingkungan UPPT Dinas Pertanian Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sudah mencapai target?
Adanya peningkatan SDM petani dan pendapatan.
25. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung kinerja tugas penyuluh lapangan di Kecamatan Sengah Temila dalam melaksanakan tugas ?
Fasilitas kerja dan uang pembinaan.
26. Menurut Bapak/Ibu, saudara selain faktorpendukung apakah ada faktor-faktor penghambat dalam kinerja petugas lapangan di Kecamatan Sengah Temila?
Penghambat alam / cuaca dan adat istiadat setempat.

Lampiran :

DAFTAR CHEKLIST

No.	Yang Di Observasi	Baik	Tidak baik
1.	Kondisi sarana di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	
2.	Kondisi prasarana di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	
3.	Kondisi Kepegawaian di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	
4.	Kondisi pelatihan di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	
5.	Kondisi tugas pokok dan fungsi di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	
6.	Kondisi kelembagaan di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	
7.	Kondisi kegiatan penyuluhan di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	
8.	Kondisi rencana penyuluhan di Dinas Pertanian Kabupaten Landak	√	

BIO DATA PENULIS

1. Nama : AY. SAKIMIN, S.TP, S.KP
2. No. Mahasiswa : E 014945659
3. Tempat, Tgl. Lahir : 12 Oktober 1957
4. Jenis kelamin : Laki-laki
5. Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
6. Alamat : Pahauman , Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak
7. Agama : Katholik
8. Pendidikan : SD Subsidi Pahauman Tamat Tahun 1970
SMP Kandayan Pahauman Tamat Tahun 1973
SPMA Negeri Pontianak, Tamat Tahun 1976
S.1. Universitas Dr. Sutomo Surabaya Tahun 2002
S.1. UT. Pontianak Tahun 2006
Terdaftar di S 2. UT. Pontianak, Tahun 2007
9. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
10. Nama Orang Tua : Ayah : Ba'ad (Almarhum)
Ibu : Bacuwati (Almarhum)
11. Nama Istri : Marselina MK, S.Pd
12. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
13. Anak : 1. Elegia Paginian, SP
2. Villa Batubaya, S.S
3. Wigo Koyogian, A.MK

Pontianak, Januari 2010

Penulis,

AY. SAKIMIN, S.TP, S.KP
NIM : E. 014945659

UNIVERSITAS TERBUKA