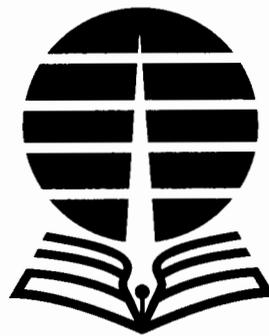


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS
PENYULUH LAPANGAN PERTANIAN PADA BADAN PELAKSANA
PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN, KEHUTANAN DAN
KETAHANAN PANGAN (BP4KKP) DI KECAMATAN SEPAUK
KABUPATEN SINTANG**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

AGUSTINA EKAWATY

NIM: 015881494

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan (BP4KPP) Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang** adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Sintang, April 2014

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
PAJAK MEMBANTU BANGSA
TGL. 20
D10D4ACE29533097
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

AGUSTINA EKAWATY
NIM. 015881494

ABSTRACT

Factors - Factors Affecting Performance In Agricultural Extension Agents Executive Agency of Agricultural Extension, Fisheries, Forestry and Food Security (BP4KKP) In Subdistrict Sepauk Sintang

AGUSTINA EKAWATY

The Open University

eagustinaekawaty@gmail.com

Keywords: Performance, Extension agents

The problems are the focus of this research is an overview of performance and the factors that affect the performance of Field Extension Officer Agricultural Extension In Executive Agency of Agriculture, Fisheries, Forestry and Food Security (BP4KKP) in District Sepauk Sintang, precisely in the Extension Center of Agriculture, Fisheries and Forestry District of Sepauk, Sintang.

This study use traditional descriptive research with a qualitative approach. The subject of this study is the Head of Agricultural Extension, Fisheries, Forestry and Food Security (BP4KKP) Sintang, Coordinating Center for Agricultural Extension, Fisheries and Forestry in District Sepauk, Structural officials and staff, especially the field of agricultural extension workers in the District BP3K Sepauk, and farmer groups in the District Sepauk.

Factors that affect the level of performance of PPL in District Sepauk less than optimal, namely, the lack of extension capability factor, a factor that is not the right placement suitability, provision of support by superiors factors are still lacking, the budget factor that supports operations in the extension field is still lacking and factors facilities and infrastructure that can not support the implementation of the tasks and functions of PPL in the implementation guidance to farmer groups.

Suggestions research is to improve the performance of extension workers in BP3K Sepauk, need to be considered to provide delegation of authority to the counselor as well as planning activities and coaching schedules very well. In addition, the involvement of extension workers need to be actively involved in determining policies and set targets to be achieved. Required strict regulations on every employee, in order to carry out the duties and responsibilities in accordance with its function, so that employees can work in accordance with the targets set out in the Strategic Plan BP4KKP and can be applied to gain a better job than what already exists.

ABSTRAK

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang

AGUSTINA EKAWATY

Universitas Terbuka

eagustinaekawaty@gmail.com

Kata Kunci: Kinerja, Petugas Penyuluh Lapangan

Permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah gambaran kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang, tepatnya di Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan Sepauk, Kabupaten Sintang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subyek penelitian ini adalah Kepala Badan Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Sintang, Koordinator Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan di Kecamatan Sepauk, Pejabat Struktural dan Staf khususnya tenaga penyuluhan pertanian lapangan yang ada di BP3K Kecamatan Sepauk, serta kelompok tani yang ada di Kecamatan Sepauk.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja PPL di Kecamatan Sepauk kurang optimal yaitu, faktor kemampuan penyuluh yang kurang, faktor kesesuaian penempatan yang belum tepat, faktor pemberian dukungan oleh atasan yang masih kurang, faktor anggaran yang mendukung kegiatan operasional penyuluh di lapangan masih kurang dan faktor sarana dan prasarana yang tidak dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi PPL dalam pelaksanaan pembinaan kepada kelompok tani.

Saran penelitian adalah untuk meningkatkan kinerja tenaga penyuluh di BP3K Sepauk, perlu dipertimbangkan untuk memberikan pelimpahan kewenangan kepada penyuluh serta menyusun perencanaan kegiatan serta jadwal-jadwal pembinaan dengan baik. Selain itu, perlu pelibatan penyuluh secara aktif dalam penentuan kebijakan serta menetapkan target yang harus dicapainya. Diperlukan peraturan yang ketat pada setiap pegawai, agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsinya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan target yang telah disusun dalam Rencana Strategis BP4KKP dan dapat diterapkan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik dari apa yang telah ada.

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

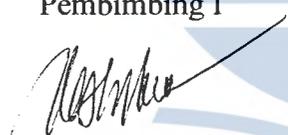
Judul TAPM : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS PENYULUH LAPANGAN PERTANIAN PADA BADAN PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN, KEHUTANAN DAN KETAHANAN PANGAN (BP4KKP) DI KECAMATAN SEPAUK KABUPATEN SINTANG

Penyusun TAPM : **AGUSTINA EKAWATY**
NIM : **015881494**
Program Studi : **ADMINISTRASI PUBLIK**

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II,


Dr. Netty Herawati, M.Si.
NIP. 19651029 199002 2 001

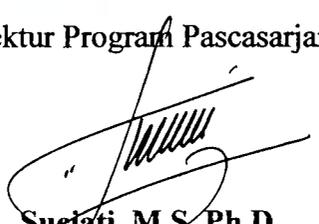

Dewi Artati Padmo Putri, Ph.D.
NIP. 19610724 198701 2 001

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu/Program Magister
Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana


Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si.
NIP. 19710609 199802 2 001


Suciati, M.S, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Agustina Ekawaty, S.Si
 NIM : 015881494
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul Tesis : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang

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

Hari/Tanggal : Jumat, 11 April 2014

W a k t u : 17.15 Wiba

dan telah dinyatakan LULUS

KOMISI PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Ir. Edward Zubir, MM.

Penguji Ahli : Dr. Roy V. Salomo, M. Soc.Sc.

Pembimbing I : Dr. Netty Herawati, M.Si

Pembimbing II : Dewi Artati Padmo Putri, Ph.D.





KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan kasih dan karunia-Nya, akhirnya penyusunan TAPM yang berjudul **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang** dapat Penulis selesaikan. Adapun penelitian TAPM ini disusun untuk diajukan guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Magister Administrasi Publik pada UPBJJ-UT Pontianak.

Selanjutnya, dalam menyelesaikan penulisan ini, Penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil, langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dengan segala kerendahan hati melalui halaman ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. Netty Herawati, M.Si., dan Dewi Artati Padmo Putri, Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Pertama dan Kedua. Ucapan dan penghargaan yang sama disampaikan pula kepada semua pihak khususnya kepada:

1. Prof. Tian Belawati selaku Rektor Universitas Terbuka Jakarta
2. Suciati, M.Sc, Ph.D. selaku Direktur Universitas Terbuka Jakarta yang telah menerima dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Pontianak.
3. Ir. Edward Zubir, MM., selaku Ketua Komisi Penguji dan selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Pontianak yang telah memberikan saran dan

masukkan pada saat ujian sidang serta motivasi kepada Penulis selama mengikuti studi dan saat perbaikan penulisan tesis.

4. Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si. selaku Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis selama mengikuti studi.
5. Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.Sc., selaku Dosen Penguji Ahli, yang telah memberikan banyak saran dan masukan kepada Penulis dalam perbaikan tesis.
6. Kepala Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sintang yang telah memberikan ijin dan dorongan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
7. Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) beserta seluruh karyawan serta seluruh informan dengan sikap tulus dan terbuka memberikan informasi dan kesediaan waktu kepada Penulis untuk mendapatkan data yang diperlukan demi penyelesaian tesis ini.
8. Bapak dan Ibu tercinta, Suami serta Anak-anakku terkasih, yang telah memberikan dorongan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini sesuai target.

Akhir kata, Penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga amal baik dan segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan dan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Sintang, April 2014

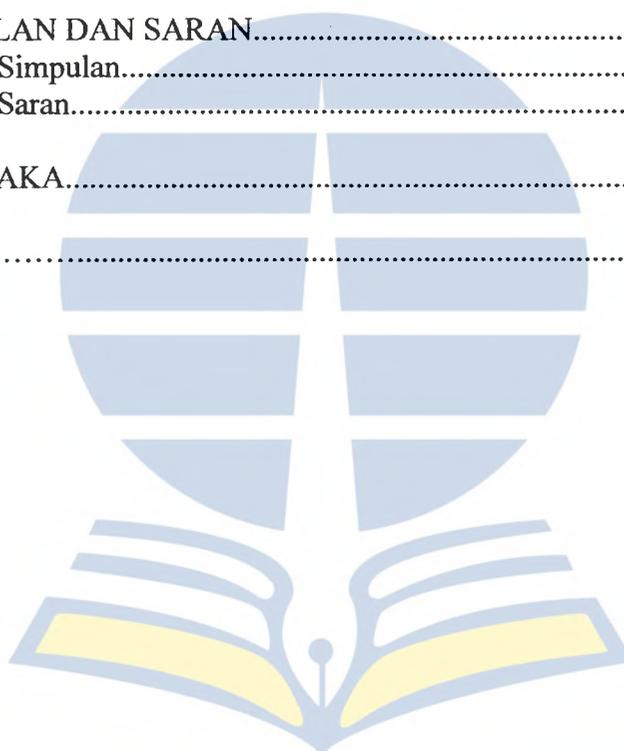
Penulis



DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERNYATAAN	i
ABSTRACT.....	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh.....	10
2. Kesesuaian Penempatan Penyuluh.....	15
3. Pemberian Dukungan.....	30
4. Anggaran.....	43
5. Perlengkapan Sarana Penunjang.....	49
B. Kajian Terdahulu	52
C. Kerangka Berpikir.....	54
D. Pokok Bahasan	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	57
A. Desain Penelitian.....	57
B. Lokasi Penelitian.....	57
C. Pemilihan Narasumber.....	58
D. Prosedur Pengolahan Data.....	58
1. Teknik Pengumpulan Data.....	58
2. Alat Pengumpulan Data.....	60
E. Metode Analisis Data.....	60
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	62
1. Kecamatan Sepauk.....	62

2. Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Sintang.....	67
B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja PPL Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk	72
1. Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh.....	72
2. Kesesuaian Penempatan Penyuluh.....	90
3. Pemberian Dukungan.....	97
4. Anggaran.....	102
5. Perlengkapan Sarana Penunjang.....	109
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	114
A. Simpulan.....	114
B. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	119

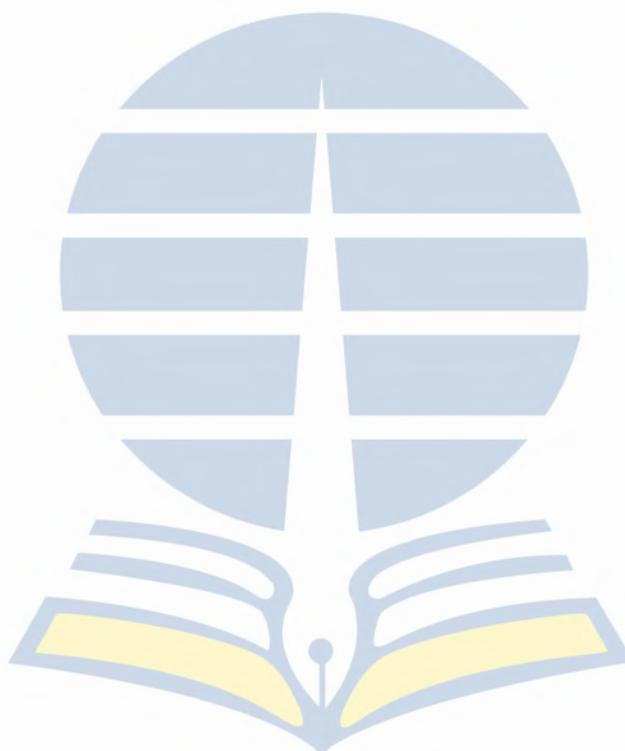


DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
1.1.	Pencapaian Sasaran Meningkatkan Pengembangan Penyuluh Melalui Penyusunan Program Dan Tata Penyuluhan Guna Penyelenggaraan Penyuluhan Yang Efektif Dan Efisien BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012.....	5
4.1.	Luas Wilayah Kecamatan Sepauk	63
4.2.	Populasi Ternak dan Unggas Menurut Jenisnya Di Kecamatan Sepauk 2009-2011	64
4.3.	Luas Panen, Rata-rata Produksi Dan Produksi Padi Dan Palawija Di Kecamatan Sepauk	64
4.4.	Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Status	70
4.5.	Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Jabatan Fungsional.....	71
4.6.	Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Golongan.....	71
4.7.	Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	72
4.8.	Jumlah Jabatan Struktural/Eselon Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang	72
4.9.	Penempatan Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Wilayah Binaan Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang	91
4.10.	Penempatan Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang	92
4.11.	Perlengkapan Sarana Penunjang Di BP3K Sepauk Kabupaten Sintang.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
2.1.	Kerangka Berpikir	55
4.2.	Struktur Organisasi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Tahun 2013	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Hal
A.	Pedoman Wawancara	119
B.	Pedoman Observasi	122
C.	Peta Kecamatan Sepauk	123
D.	Transkrip Hasil Wawancara	124
E.	Biodata	135



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Cita-cita bangsa Indonesia sesungguhnya ingin mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Hal ini tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah berupaya meningkatkan pelayanan diberbagai bidang, termasuk pelayanan administrasi yang berkaitan dengan pelayanan publik.

Indonesia merupakan Negara Agraris yang berarti bahwa masyarakat Indonesia masih mengandalkan sektor pertanian dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Menurut Tjokrowinoto (1996) bahwa masyarakat pedesaan masih sangat tergantung dari hasil pertanian dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sektor pertanian harus menjadi prioritas dalam pembangunan. Perbaikan sektor pertanian tidak saja pada faktor teknis seperti sistem penanaman, pemeliharaan tanaman atau sistem pemilihan bibit saja, melainkan harus ada perbaikan sistem pelayanan yang efektif berdasarkan pada berbagai karakteristik dan budaya masyarakat setempat.

Prioritas peningkatan produktivitas pertanian merupakan salah satu upaya pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat karena masyarakat Kalimantan Barat pada umumnya bermatapencaharian sebagai petani. Sejalan dengan komitmen program pemerintah provinsi maka pemerintah Kabupaten Sintang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) meluncurkan visi yaitu:

“Terwujudnya masyarakat Kabupaten Sintang yang produktif, berkualitas, sejahtera dan demokratis”. Dari visi tersebut maka salah satu misi yang diemban oleh pemerintah adalah “memberdayakan potensi usaha ekonomi kerakyatan yang mengarah pada kemampuan produksi dan pemasaran” sedangkan dalam hal pelayanan publik dengan memperhatikan tuntunan dan dinamika masyarakat dalam suasana demokratisasi, desentralisasi dan otonomi daerah” (RPJM Kabupaten Sintang Tahun 2011-2015).

Pembangunan sektor pertanian merupakan salah satu prioritas kebijakan pembangunan daerah di Kabupaten Sintang. Agenda pembangunan Kabupaten Sintang tahun 2011-2015 yang pertama adalah mewujudkan masyarakat Kabupaten Sintang yang produktif. Makna masyarakat Kabupaten Sintang yang produktif adalah masyarakat yang kegiatan ekonominya berkembang dengan baik, kreatif dan inovatif yang ditandai dengan meningkatnya kegiatan investasi, membaiknya infrastruktur dasar, dan pengelolaan SDA yang optimal dengan tetap berwawasan lingkungan. Untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Sintang yang produktif maka selama tahun 2011–2015 dilaksanakan beberapa sub-agenda pembangunan, antara lain adalah revitalisasi pertanian (RPJM Kabupaten Sintang Tahun 2011-2015).

Sampai tahun 2011, sektor pertanian masih mendominasi struktur perekonomian daerah dengan kontribusi sebesar 38,90% dari total PDRB. Melalui perhitungan *location quotient* (LQ) menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) sektor unggulan di Kabupaten Sintang, yakni sektor pertambangan dan penggalian (LQ=2,31), sektor pertanian (LQ=1,57), dan sektor perdagangan, hotel dan restoran (LQ=1,02). Program Revitalisasi Pertanian dicanangkan oleh pemerintah Kabupaten Sintang adalah suatu usaha untuk memperkuat pembangunan pertanian yang telah dilakukan, yang mencakup bidang perkebunan, tanaman pangan, hortikultura, kehewan dan peternakan, serta perikanan (BPS Sintang, 2011).

Berdasarkan RPJM Nasional RI Tahun 2009 – 2014 sasaran akhir dari Revitalisasi Pertanian adalah meningkatnya kesejahteraan petani dan sasaran antara adalah:

1. Meningkatnya produksi pertanian baik secara kuantitas maupun kualitas
2. Meningkatkan ketersediaan pangan dan diversifikasi produksi
3. Meningkatnya konsumsi masyarakat terhadap protein nabati maupun hewani.
4. Meningkatnya daya saing dan nilai tambah produk pertanian dan perikanan.

Berdasarkan RPJM Kabupaten Sintang Tahun 2011 – 2015, untuk menggali dan mengembangkan potensi pertanian kedepan di Kabupaten Sintang masih terdapat berbagai kendala yang harus diatasi antara lain adalah:

1. Rendahnya produktivitas usaha pertanian
2. Lemahnya pengembangan industri hulu pertanian
3. Rentannya ketahanan pangan di tingkat rumah tangga.
4. Akses Petani ke Sumberdaya Produktif Masih Sangat rendah.
5. Masih rendahnya penguasaan teknologi pengolahan produk pertanian berakibat pada rendahnya produktivitas dan nilai tambah produk pertanian dan perikanan.
6. Pengembangan sumberdaya pertanian belum optimal karena usaha pertanian masih terbatas

Memperhatikan permasalahan di atas, kinerja sektor pertanian (yang didominasi oleh lahan kering) sangat mempengaruhi kinerja pembangunan di Kabupaten Sintang. Menurut Usman (1997) meningkatnya produktivitas suatu produk dapat terwujud dari dua hal pokok, yaitu yang pertama jika peningkatan produktivitas yang datang dari kehendak dan kreatifitas masyarakat sendiri dan yang kedua dapat terwujud jika ada peran dari pelayanan yang dilakukan oleh petugas yang berwenang. Kehendak dan kreatifitas masyarakat dapat terjadi karena faktor geografis. Sedangkan pelayanan dari petugas harus secara terencana dan sengaja, sesuai dengan tujuan dan kebutuhan masyarakat. Oleh sebab itu

maka dibentuklah Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kabupaten Sintang.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sintang, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Kabupaten Sintang dibidang Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pokok Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sintang, salah satu fungsi yang dilaksanakan adalah pembinaan UPTD di bidang Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan.

Guna melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana diungkapkan di atas, BP4KKP Kabupaten Sintang masih menghadapi masalah. Berdasarkan data pada LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012, adapun kendala/permasalahan penyelenggaraan penyuluhan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi wilayah yang luasnya mencapai 2.163.820 Ha dengan jumlah penduduk mencapai 346.857 jiwa pada 14 kecamatan, 281 desa, 6 kelurahan, 647 dusun dan topografi yang berat dengan penyebaran antar desa yang jauh, ternyata sangat memberatkan petugas penyuluh lapangan;
2. Kondisi infrastruktur sarana prasarana jalan dan jarak tempuh ke pedesaan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisien kegiatan penyuluhan;
3. Sumber daya keterampilan pelaku utama dan pelaku usaha masih minim memerlukan kualitas petugas penyuluh yang handal berbasis kepada teknologi dan agribisnis;

4. Basis pertanian dengan pola tradisional yang telah membudaya, memerlukan strategi dalam upaya mengubah menjadi pola pertanian modern dengan usaha tani yang produktif dan berorientasi pada agribisnis.

Akibat kondisi di atas, capaian kinerja BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun

2012 belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Pencapaian Sasaran Meningkatkan Pengembangan Penyuluh Melalui Penyusunan Programa Dan Tata Penyuluhan Guna Penyelenggaraan Penyuluhan Yang Efektif Dan Efisien BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target	Realisasi	%
Melaksanakan penyelenggaraan penyuluh yang efektif dan efisien	Jumlah petani dan pelaku agribisnis yang didampingi	160 Gapoktan	152 Gapoktan	98
Tersusunnya programa dan tata penyuluhan kabupaten sintang	Jumlah dokumen programa dan tata penyuluhan	1 Dok	1 Dok	100

Sumber: BP4KKP Kabupaten Sintang, 2013.

Berdasarkan data pada tabel di atas, salah satu capaian kinerja yang belum maksimal adalah melaksanakan penyelenggaraan penyuluh yang efektif dan efisien. Berdasarkan pengamatan sementara di lingkungan kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kabupaten Sintang khususnya untuk tenaga penyuluh pertanian di Kecamatan Sepauk, ditemukan indikasi sebagai berikut: adanya aparatur yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tim Peneliti Universitas Kapuas Sintang (2010) hal ini terlihat bahwa petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) hanya melakukan pembinaan dan penyuluhan terhadap kelompok tani bidang pertanian saja tetapi kelompok tani ternak kurang mendapat penyuluhan dari penyuluh yang

bertugas di Kecamatan Sepauk. Selain itu penyuluh tidak menjalankan tugasnya secara optimal di Kecamatan tersebut. Tidak optimalnya pelayanan yang dilakukan dapat dilihat dari kehadiran PPL yang jarang ditemui di beberapa desa yang menjadi lokasi binaannya.

Seperti diketahui bahwa Kecamatan Sepauk memiliki 33 desa yang idealnya satu desa memiliki 1 petugas penyuluh pertanian (PPL). Tapi pada kenyataannya di Kecamatan ini hanya memiliki 7 orang PPL (LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012). Ada beberapa orang dari PPL ini jarang terlihat melakukan pembinaan di desa-desa yang ada di Kecamatan Sepauk. Masalah yang juga timbul di Kecamatan Sepauk yaitu menurunnya angka populasi ternak khususnya ternak sapi dan babi. Hal ini sangat berpengaruh terhadap ketersediaan stok daging sapi menjelang hari Raya Idul Fitri dan Idul Adha (LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012).

Menurut Osmet (1999) bahwa pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk memenuhi kebutuhan pangan, papan, dan bahan baku industri; memperluas lapangan kerja dan lapangan berusaha; meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya petani, pekebun, peternak, nelayan, pembudi daya ikan, pengolah ikan, dan masyarakat di dalam dan di sekitar kawasan hutan; mengentaskan masyarakat dari kemiskinan khususnya di perdesaan; meningkatkan pendapatan nasional; serta menjaga kelestarian lingkungan. Untuk lebih meningkatkan peran sektor pertanian, perikanan, dan kehutanan, diperlukan penyuluh yang berkualitas, andal, serta berkemampuan manajerial, kewirausahaan, dan organisasi bisnis sehingga pelaku

pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan mampu membangun usaha dari hulu sampai dengan hilir yang berdaya saing tinggi.

Menurut Nugroho (2000), penyuluh pertanian merupakan aparatur pertanian yang paling dekat tugasnya dengan petani. Namun demikian sejak otonomi keberadaan dan kelembagaan penyuluh menjadi lemah karena perhatian pemerintah daerah yang sangat beragam dan selain usia para penyuluh rata-rata sudah mendekati masa purna bakti. Sejak era otonomi daerah, perekrutan tenaga penyuluh tidak pernah dilakukan secara serius, akibatnya jumlah dan kualitasnya sangat menurun. Chamber (1987) menyatakan penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Dan Kehutanan menegaskan fungsi sistem penyuluhan antara lain adalah memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha serta mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya.

Berkaitan dengan fenomena masalah yang telah dikemukakan, terdapat beberapa indikasi permasalahan sebagai berikut: 1) Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh BPS Kabupaten Sintang Tahun 2012 terjadinya penurunan produktivitas pertanian di Kabupaten Sintang dari tahun-tahun sebelumnya 2)

Dalam LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012 terlihat kurangnya tenaga PPL yang ada di Kecamatan Sepauk sehingga jarang terlihat PPL di desa-desa yang jangkauannya jauh dari pusat Kecamatan 3) Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan penyuluh dalam melakukan penyuluhan ke desa-desa selain itu dan kurangnya biaya operasional penyuluh yang diterima penyuluh 4) Kurangnya koordinasi antara koordinator lapangan dalam hal ini yang mengepalai BP3K dengan PPL yang ada di Kecamatan Sepauk ditandai dengan jarangya pertemuan antara koordinator dengan PPL di BP3K, selain itu jarangya pertemuan antara kelompok tani dengan penyuluh yang dilaksanakan di BP3K.

Berbagai indikasi tersebut memperlihatkan rendahnya kinerja pegawai, yang diduga berkaitan dengan berbagai faktor seperti kurangnya motivasi, kurang kewenangan, kurangnya kreatifitas penyuluh dan kurangnya sarana dan prasarana yang dapat mendukung pelaksanaan penyuluh di lapangan. Oleh karena itu selanjutnya Penulis menjadi tertarik untuk meneliti tentang Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan di BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja PPL Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dalam peningkatan kinerja secara profesional?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja PPL Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan

Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dalam peningkatan kinerja secara profesional?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana latar belakang dan ruang lingkup masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas penyuluh pertanian pada BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Secara teoritis, dapat merupakan kontribusi pemikiran ilmiah dari penulis guna menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pengembangan kinerja tenaga penyuluh lapangan terutama dalam bidang administrasi publik.
2. Secara praktis, dapat merupakan bahan informasi dan alat evaluasi bagi pemerintah Kabupaten Sintang, khususnya Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Sintang dalam rangka peningkatan kinerja aparatur dalam organisasi sehingga sikap profesionalisme tenaga penyuluh pertanian dapat terwujud.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Sebagaimana yang telah diungkapkan sebelumnya, ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PPL di Kecamatan Sepauk. Dari ruang lingkup tersebut, indikator – indikator yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh, Kesesuaian Penempatan Penyuluh, Pemberian Dukungan, Anggaran, serta Perlengkapan Sarana Penunjang.

Sehubungan dengan itu, pada kajian teori ini akan diuraikan mengenai indikator-indikator penelitian dimaksud, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh

Menurut Waldman (1994), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2001); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tuganya yang telah ditetapkan. Soeprihantono (1988) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin & Waridin, 2004).

Dari uraian diatas diperoleh pengertian bahwa kinerja mengandung dua komponen penting yaitu menyangkut kompetensi: berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya dan produktifitas: kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (outcome).

Kinerja (*performance*) sebagai kata benda (*noun*) mengandung arti "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja merupakan suatu hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Lembaga Administrasi Negara (2000) kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Pengukuran kinerja baik organisasi maupun swasta terkait erat dengan akuntabilitas dan kinerja dari institusi yang bersangkutan. Sebagaimana apa yang dikemukakan oleh Johnson dan Lewin (1991) *“the problem of measuring the performance of private and public sector organization is fundamental to any society concerned with the accountability and performance of its institutions”*. Untuk melihat derajat akuntabilitas birokrasi publik, diperlukan standar kinerja (*performance*), yang harus disepakati terlebih dahulu mengenai informasi kinerja sektor publik dan standar pelaporan informasi tadi. Sehubungan dengan hal ini Johnson dan Lewin (1991) menegaskan bahwa *“No real progress can be achieved with any approach involving disclosure and comparative measure of performance unless consensus can be reached on what is essential information about public sector performance and on standard for reporting this information”*.

Berdasarkan uraian di atas, agar bisa melihat derajat kemajuan yang telah dicapai birokrasi publik dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada standar ukuran kinerja harus ditetapkan dan mendapatkan persatuan atau kesepakatan terlebih dahulu antara birokrasi publik dengan pihak yang memberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Sehubungan dengan hal ini Johnson dan Lewin (1991) menyatakan *“public organizations can be evaluated against their goals and by their performance”*. Organisasi publik dapat dievaluasi dengan melihat tujuan dan kriteria pencapaian tujuan (*goal and their performance*). Johnson dan Lewin (1991) membedakan model pengukuran kinerja dalam dua macam model normatif yaitu:

(1) Political performance, and (2) service delivery. Political performance goals deal with “equity and political choices” (that is constitution-based political values). Service delivery goals address “normative models of public service delivery and effectiveness”. Four “rational model” tend

to fall into the second grouping of internally oriented models: 1. goal models, 2. system models, 3. Decision system design models, and 4. Management sciences models”.

Model normatif kinerja publik (*normative models of political performance*) berkaitan dengan masalah keadilan dan pilihan kolektif, dan dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Model normatif pemberian pelayanan publik (*public service delivery*), digunakan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiennya. Kedua model normatif tadi dibedakan dalam dua kategori, model normatif yang berorientasi ke dalam (*internal oriented*) dan berorientasi ke dalam tujuan untuk meningkatkan kemampuan manjer dalam memperbaiki kinerjanya. Model normatif yang berorientasi keluar tujuannya adalah untuk menyediakan rakyat (*citizens*) mengenai indikator kinerja yang tepat sebagai sarana untuk memberikan “*feedback*” pada manjer publik (Johson & Levin, 1991).

Mangkunegara (2001) menyatakan konsep dasar kinerja (*the basic conceptions of performance*) dapat didekatkan dengan beberapa pendekatan (*approaches*), yaitu *the engineering approach defines performance* dan *the economic marketplace approach*. Kinerja menurut *eginnering approach* diartikan sebagai resiko (perbandingan) antara sumber daya yang digunakan (*inputs*) dengan standar unit-unit kerja yang dihasilkan. *The economic marketpalce approach* berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan dengan penggunaan sumber daya tertentu.

Menurut Oemar (2000), bahwa untuk mengevaluasi kinerja sektor publik, diajukan sebuah model dasar organisasi yang menyodorkan sektor publik sebagai sebuah sistem produksi yang mengstransformasikan input menjadi outputs.

Outputs mencerminkan tujuan-tujuan publik pada umumnya, atau sebagai elit manage publik atau beberapa kombinasi di antara mereka. Model untuk memperbaiki kinerja sektor publik kemudian dikaitkan dengan beberapa aspek proses pengukuran tujuan. Dengan demikian suatu organisasi dengan sistem perencanaan dan anggaran program serta pengukuran kinerja antara lain memiliki kemampuan untuk menentukan apakah organisasi dapat mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2003), penggunaan ukuran yang dibuat oleh publik, dapat menjadikan publik memiliki sasaran untuk menentukan apakah institusi publik telah memenuhi apa yang menjadi harapannya. Model produksi ini berdasarkan pada beberapa macam pendekatan untuk memperbaiki atau mengukur efektivitas, yaitu melalui indikator kinerja dan perencanaan serta penganggaran program.

Menurut Barry (2002) setiap orang pasti akan selalu mengharapkan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin untuk memotivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, ukuran-ukuran kinerja pegawai, paling tidak menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi: Kualitas kerja yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan kebersihan hasil

pekerjaan. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Kesesuaian Penempatan Penyuluh

Dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hadiati (2001:32), “kegiatan terakhir dari staffing adalah penempatan yang meliputi penempatan bagi pegawai baru maupun pegawai lama”. Menurut Hadiati (2001;32):

Penempatan bukan kegiatan kecil bagi unit Sumber Daya Manusia (SDM), karena penempatan akan sangat menentukan tingkat produktifitas pegawai. Banyak terjadi, karena penempatan yang salah yaitu tanpa mempertimbangkan berbagai faktor, motivasi pegawai menurun yang menyebabkan tingkat produktivitas menurun, *turn over* tinggi, dan sebagainya. Hal biasa, bila pada awal bekerja seorang pegawai akan menanyakan apakah dia akan cocok bekerja disitu atau apakah dia bisa mengerjakannya. Pertanyaan ini harus diantisipasi oleh departemen SDM, sehingga untuk meningkatkan rasa percaya diri si pegawai harus dikreasi suatu kegiatan yang akan mengenalkan pegawai kepada situasi kerjanya.

Menurut Hadiati (2001:32) “tahap pertama yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai adalah: orientasi”. Proses pengenalan situasi kerja kepada pegawai, baik baru maupun lama, merupakan awal kegiatan penempatan. Proses pengenalan atau orientasi pegawai baru ini mempunyai tujuan utama memberi informasi umum tentang organisasi yang meliputi kultur, norma, tradisi, hak dan kewajiban pegawai, pekerjaan dan sebagainya.

Titik tolak pandangan bahwa pegawai baru sebenarnya ingin diterima sebagai anggota organisasi. Mereka ingin diperlakukan sebagai anggota yang baik. Dengan titik tolak pandangan ini program bisa disusun dengan pendekatan formal dan informal. Sedangkan untuk pegawai lama perlu pula disusun program orientasi yang tentu saja berbeda pendekatannya dengan orientasi bagi pegawai baru pegawai baru. Sering ada persepsi bahwa untuk pegawai lama tidak perlu dilakukan orientasi karena mereka sudah mengenal orientasi. Persepsi ini tidak salah namun harus diingat bahwa mungkin mereka sudah mengenal organisasi tetapi pengenalan ini mungkin terletak pada hal-hal umum seperti rencana organisasi, struktur, kepentingan pegawai, hak-haknya, dan sebagainya. Sedangkan untuk hal-hal teknis lainnya mereka juga membutuhkan teknik orientasi.

Aspek lainnya dalam penempatan pegawai adalah:promosi. Menurut Hadiati (2001:34) “promosi adalah perpindahan seorang pegawai ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggungjawab, wewenang dan hak yang lebih tinggi yang tentu pula dengan level yang lebih tinggi dalam organisasi”. Promosi merupakan dambaan setiap pegawai karena hal itu menunjukkan penghargaan organisasi terhadap apa yang telah dikontribusikannya. Kriteria yang biasa digunakan dalam promosi adalah senioritas dan prestasi kerja atau merit. Penggunaan sistem prestasi kerja berarti diperlukan sistem penilaian kinerja yang obyektif sehingga tidak menimbulkan perasaan kecemburuan dari pegawai yang lain. Namun demikian prestasi kerja bukan satu-satunya kriteria, perlu dianalisa pula potensi pegawai yang bersangkutan.

Promosi dengan kriteria ini sering menimbulkan masalah bagi pegawai senior yang merasa bahwa mereka lebih berpengalaman daripada pegawai muda yang berprestasi tinggi, namun menimbulkan motivasi tinggi bagi pegawai lain sehingga mereka mungkin berlomba untuk menunjukkan prestasinya. Hasil akhir adalah produktivitas organisasi yang meningkat. Promosi dengan menggunakan kriteria senioritas berarti bahwa pegawai yang berhak dipromosikan adalah pegawai yang paling lama masa bekerjanya. Adapun pertimbangan yang biasa dipakai pada sistem ini menurut Hadiati (2001:34) adalah: "(a) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang, dilihat dari segi loyalitas, (b) Penilaian biasanya obyektif karena hanya mempertimbangkan masa kerja, dan (c) Mendorong organisasi untuk selalu mengembangkan pegawainya sehingga selain senior mereka juga berpengetahuan dan berketerampilan".

Kelemahan sistem senioritas adalah mengurangi motivasi para pegawai muda yang berprestasi, karena mereka harus menunggu giliran untuk promosi. Di sisi lain belum tentu orang yang senior memiliki prestasi yang bagus atau produktif. Untuk memperkecil kelemahan dari kedua sistem ini, maka banyak organisasi menggabungkan sistem senioritas dengan sistem merit.

Selanjutnya, aspek dalam penempatan pegawai adalah mutasi. Mutasi menurut Hadiati (2001:35) "adalah perpindahan dan penempatan pegawai dari satu tempat ke tempat yang lain yang relatif sama dalam tanggungjawab, wewenang dan penghasilan". Mutasi dilaksanakan dengan tujuan memberi pengalaman yang berbeda kepada pegawai, memberi pengetahuan dan keterampilan baru, atau mungkin dalam rangka meminimalkan kebosanan yang mungkin timbul setelah sekian lama melakukan pekerjaan yang sama. Ada juga

mutasi yang dilaksanakan dalam rangka memberi bekal kepada pegawai sehingga apabila nanti akan dipromosikan mereka sudah siap dalam arti mempunyai pengalaman yang beragam.

Sedangkan menurut Hasibuan (2001:102) "mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi". Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan.

Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Istilah-istilah yang sama dengan pengertian mutasi adalah pemindahan *transfers, job rotation* karyawan. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Tujuan mutasi menurut Hasibuan (2001:102) adalah;

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memerikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan atas prestasinya

8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Dasar mutasi adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut Hasibuan (2001;102) ada tiga dasar/landasan pelaksanaan mutasi karyawan yang kita kenal *merit system, seniority system, spoiled system*".

1. Merit System

Adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Merit system atau career system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

- a) output dan produktivitasnya meningkat;
- b) semangat kerja meningkat;
- c) jumlah kesalahan yang diperbuat menurun;
- d) absensi dan disiplin karyawan semakin baik;
- e) jumlah kecelakaan akan menurun.

2. Seniority System

Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3. Spoil System

Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

Menurut Hasibuan (2001;103) ada dua cara mutasi yang dilakukan dalam suatu organisasi:

1. Cara tidak ilmiah, dilakukan dengan cara:
 - a. Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu
 - b. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil
 - c. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan
 - d. Berdasarkan spoil system
2. Cara ilmiah, dilakukan dengan cara:
 - a. Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan;
 - b. Berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata;

- c. Berorientasi pada formasi riil kepegawaian;
- d. Berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam;
- e. Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) yang dilakukan karena alasan personal transfers ataupun *production transfer* di dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2001;104) “mutasi ini merupakan penempatan kembali (*replacement*) karyawan ke posisi/tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik, mencakup mutasi secara horizontal dan vertikal”.

1. Mutasi horizontal (*job rotation/transfer*) artinya perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang sama dalam organisasi itu. Mutasi horizontal mencakup “mutasi tempat dan mutasi jabatan”.
 - a. Mutasi tempat (*tour of area*) adalah perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/posisi/golongannya. Penyebab adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.
 - b. Mutasi jabatan (*tour of duty*) adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.
2. Mutasi vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau demosi, sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah. Promosi memperbesar authority dan responsibility, sedang demosi mengurangi authority dan responsibility seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2001;104) “sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personnel transfers*) dan alih tugas produktif (*production transfers*)”. Yang dimaksud mutasi permintaan sendiri menurut Hasibuan (2001;104) adalah:

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkat sama artinya kekuasaan dan tanggungjawab maupun besarnya balas jasa tetap sama.

Caranya adalah karyawan mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasannya kepada pimpinan organisasi tersebut. Alasan alasannya adalah sebagai berikut:

1. Kesehatan, misalnya kondisi kesehatan fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan.
2. Keluarga: misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya.
3. Kerjasama: misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.

Alih Tugas Produktif (ATF) menurut Hasibuan (2001;104) adalah:

Alih tugas produktif (ATF) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. ATP didasarkan pada hasil penelitian prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi baik dipromosikan, sedang karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Alasan lain tugas produktif (production transfers) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi vertikal (promosi atau demosi).

Paul Pigors dan Charles Mayers (dalam Hasibuan, 2001:105)

mengemukakan 5 macam transfer yaitu:

- a. *Production Transfer*
Adalah mengalih tugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja.
- b. *Replacement Transfer*
Adalah mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan. Replacement Transfer terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil sehingga sebagian karyawan harus diberhentikan dan hanya karyawan yang mempunyai masa dinas yang lama tetap dipekerjakan.
- c. *Personality Transfer*
Adalah mengalih tugaskan karyawan ke pekerjaan/jabatan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.
- d. *Shift Transfer*

Adalah mengalih tugaskan karyawan yang sifatnya horizontal dari satu regu ke regu lain sedang pekerjaannya tetap sama.

e. *Remedial Transfer*

Adalah mengalih tugaskan seorang karyawan ke jabatan/pekerjaan lain, baik pekerjaannya sama atau tidak atas permintaan karyawan bersangkutan karena tidak dapat bekerjasama dengan rekan-rekannya.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa pengalih tugasan pegawai/karyawan dapat terjadi karena beberapa faktor, misalnya karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja, dan karena karyawan yang sudah lama dinasnyanya pada suatu tempat tertentu. Menurut Hasibuan (2001;106) pendekatan mutasi dari segi waktu adalah:

a. *Temporary Transfer*

Temporary transfer adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara. Karyawan bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan/pekerjaannya semula.

Temporary transfer sering dilakukan karena seorang pejabat berhalangan atau tidak hadir (sakit). Agar tidak terbengkalai, untuk sementara pekerjaannya dipindahkan ke karyawan lain.

b. *Permanent Transfer*

Permanent transfer adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan baru dalam waktu lama sampai dia dipindahkan atau pensiun. Jadi karyawan tersebut menjadi pemangku jabatan itu bukan sebagai pejabat sementara. Permanent transfer dilaksanakan atas kehendak pimpinan perusahaan memutasikan karyawan ke jabatan atau pekerjaan yang baru.

Aspek terakhir dalam penempatan pegawai adalah demosi. Menurut Hadiati (2001) demosi adalah perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang lebih rendah dengan tanggungjawab, wewenang, dan penghasilan yang tentu saja lebih rendah pula. Demosi merupakan salah satu penempatan yang biasanya oleh para pegawai dianggap sebagai hukuman. Tentu saja hal ini tidak selalu benar. Demosi kadang-kadang dilakukan karena alasan organisasi yang mungkin

sedang turun tingkat produksinya, sehingga kepada pegawai diberikan pilihan untuk terkena demosi dengan segala konsekuensinya atau pemutusan hubungan kerja. Hal lain mungkin karena perampangan organisasi, dan sebagainya.

Perkembangan terbaru dalam manajemen SDM adalah bahwa demosi diminta secara sukarela oleh pegawai yang merasa bahwa dia tidak bisa melakukan sesuatu yang optimal dalam pekerjaannya sekarang, sehingga dia merasa frustrasi. Namun pada umumnya memang demosi dilaksanakan karena terkait dengan pengenaan suatu sanksi disiplin pegawai, misalnya: prestasi kerja yang menurun, serta perilaku pegawai yang disfungsional atau tingginya tingkat ketidakhadiran.

Menurut Tayibnapi (1995;198) “perpindahan atau mutasi merupakan bagian dari pembinaan, guna memberikan pengalaman kerja, tanggungjawab dan kemampuan yang lebih besar pada pegawai”. Untuk kepentingan dinas dan pembinaan pegawai, diadakan perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja. Secara normal perpindahan dilakukan antara dua sampai lima tahun. Perpindahan untuk kepentingan dinas menyangkut tujuan ganda yakni: untuk mendapatkan tenaga yang cakap pada kedudukan yang tepat; mencegah terjadinya kejenuhan kerja diantara pegawai yang telah menduduki suatu kedudukan untuk jangka waktu lama.

Perpindahan jabatan dapat dilakukan secara vertikal, horizontal maupun diagonal. Perpindahan secara horizontal mengandung arti bahwa kedudukan seorang pegawai akan tetap pada satu jenjang jabatan. Perpindahan tersebut selalu berarti ketiadaan penghargaan terhadap pegawai yang bersangkutan karena

mungkin beban kerja dan tanggungjawab jabatan-jabatan yang setingkat eselonnya tersebut berbeda-beda.

Perpindahan vertikal jelas menunjukkan adanya pemberian promosi. Demikian pula perpindahan diagonal, yang dapat terjadi di dalam lingkungan kerja sebuah Departemen atau pun keluar Departemen. Dalam kerangka ini perpindahan tersebut dapat berarti penggantian tugas pokok atau pun perpindahan ke Departemen lain tetapi masih dalam lingkup tugas pokok yang sama. Banyak mispersepsi terhadap kebijaksanaan perpindahan pegawai, khususnya apabila berkaitan dengan perpindahan pegawai daerah ke pusat. Karena tidak sedikit orang yang mengira bahwa nomor induk pegawai merupakan kendala bagi pegawai daerah untuk pindah ke pusat.

Falsafah penyuluh pertanian menurut Dahama dan Bhatnagar (1980), adalah sebagai suatu pandangan hidup atau landasan pemikiran yang bersumber pada kebijakan moral tentang segala sesuatu yang akan dan harus diterapkan dalam perilaku atau praktek kehidupan sehari-hari. Penyuluhan harus senantiasa berpijak pada kepentingan pengembangan individu dalam perjalanan kehidupannya bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu Penyuluhan Pertanian sebagai “Upaya membantu masyarakat agar mereka dapat membantu dirinya sendiri dan meningkatkan harkatnya sebagai manusia”.

Menurut Mudjijo (dalam Hidayat, 1990), penyuluhan memiliki Idealisme, Realisme dan Pragmatisme. Artinya penyuluhan pertanian harus mampu menumbuhkan cita-cita yang melandasi untuk selalu berfikir kreatif dan dinamis. Di samping itu penyuluhan pertanian harus selalu mengacu kepada kegiatan-

kegiatan yang ada dan dapat ditemui di lapangan atau harus selalu disesuaikan dengan keadaan yang dihadapi.

Menurut Valera, *et. all* (1987), prinsip-prinsip penyuluhan pertanian adalah; (a) bekerja dengan klien, bukan untuk klien, (b) bekerjasama dan melakukan koordinasi dengan organisasi pembangunan lainnya, (c) pertukaran informasi yang bersifat dua arah, (d) bekerja dengan kelompok-kelompok sasaran yang berbeda-beda di masyarakat, (e) bekerja melalui apa yang klien ketahui dan miliki, (f) masyarakat harus ikut serta dalam semua aspek kegiatan pendidikan dan penyuluhan.

Kinerja penyuluh diharapkan dapat menjembatani kebijakan yang ingin dicapai pemerintah dan dapat direalisasikan oleh masyarakat petani untuk melakukan produktivitas pertanian yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani. Menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya, perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari

syarat-syarat formal peran seorang pegawai untuk meningkatkan fungsi efektif suatu organisasi (Rich, 1997).

Undang-Undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan menegaskan bahwa penyuluh pertanian mempunyai peran strategis untuk memajukan pertanian di Indonesia. Pemerintah wajib menyelenggarakan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu karakteristik, psikologis dan organisasi penyuluh. Karakteristik penyuluh diklasifikasikan dalam kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Psikologis penyuluh dirumuskan dalam persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Organisasi penyuluh dikelompokkan dalam sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Tondo, 1993).

Menurut Yusri (1999), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara professional, yaitu:

a. Faktor Internal Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh dipengaruhi oleh faktor-faktor dari penyuluh itu sendiri. Inilah yang disebut faktor internal yang terdiri dari:

- 1). Pendidikan formal penyuluh pertanian.

Telah ditetapkan basis pendidikan formal pertanian minimal Diploma III atau memperoleh sertifikat pendidikan dan latihan fungsional dibidang penyuluhan pertanian. Tingkat pengetahuan mempengaruhi keterampilan dan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya mengimbangi dinamika masyarakat petani.

2). **Umur Penyuluh Pertanian**

Semakin bertambah umur dan golongan penyuluh, persepsi penyuluh pertanian tentang jabatan fungsional dalam pengembangan karier dan profesi penyuluh semakin rendah.

3). **Masa Kerja Penyuluh Pertanian**

Semakin lama masa kerja, penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga akan semakin matang dan pekerja lebih produktif dan bersamaan dengan kemampuan kerja menentukan kinerja kerja.

b. Faktor Eksternal

Beberapa faktor eksternal penyuluh yang dipertimbangkan berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah:

1). **Ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan**

Dengan adanya sarana dan prasarana seperti teknologi pertanian, pelatihan, transportasi, komputer, OHP dan lain-lain sangat diperlukan penyuluh dalam pelaksanaan tugasnya.

2). **Sistem penghargaan**

Hal ini biasanya terkait dengan perbaikan system penggajian, tunjangan fungsional dan dana operasional serta jabatan atau kepangkatan.

3). **Komoditas dominan di wilayah binaan**

Kebiasaan pola tanam yang dilakukan oleh petani secara turun temurun telah memberikan pengetahuan teknologi usaha tani dan pengalaman berharga kepada petani untuk dapat dikembangkan kearah yang lebih maju dan rasional dalam interaksinya bersama-sama penyuluh.

Kinerja penyuluh pertanian ditentukan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi penyuluhan pertanian dengan batasan waktu yang telah ditentukan. Kinerja penyuluh pertanian didasarkan pada tugas pokok dan fungsinya yang diuraikan secara komprehensif pada uraian macam-macam tugas. Kinerja penyuluh pertanian dilihat pada aspek persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian dan pengembangan profesi penyuluh pertanian. Aspek berikutnya adalah kepemimpinan, komunikasi, kemitraan usaha dan diseminasi teknologi serta penguasaan terhadap bidang teknis keahlian (Notoatmodjo, 1998).

Menurut Notoatmodjo (1998) kinerja penyuluh pertanian pada aspek persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan merupakan rangkaian sistematis dan terstruktur dalam alur tak terpisahkan. Program penyuluhan pertanian berlandaskan pada analisis kebutuhan petani dan kondisi khalayak sasaran saat ini serta kondisi khalayak sasaran yang akan diwujudkan. Notoatmodjo (1998) menyatakan program penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran antara petani dengan penyuluh yang dimulai dengan proses *sharing* informasi dan keterlibatan aktif petani pada perencanaan yaitu mengidentifikasi potensi wilayah, agroekosistem dan kebutuhan teknologi. Aspek berikutnya adalah materi dan metode yang dipilih dalam melakukan penyuluhan pertanian. Materi dan metode adalah substansi dalam penyuluhan yang dikondisikan pada kebutuhan petani. Tujuan akhir penyuluhan pertanian ditentukan oleh materi dan metode yang dilakukan penyuluh pertanian. Materi adalah objek yang disuluhkan sedangkan metode adalah cara menyampaikan objek tersebut.

Parameter berikutnya adalah pelaporan dan evaluasi penyuluhan. Pelaporan dan evaluasi dikategorikan dalam dua aspek yaitu pelaporan dari hasil penyuluhan dan evaluasi dampak penyuluhan pertanian. Pelaporan dan evaluasi sebagai introspeksi diri penyuluh pertanian tentang target yang belum dicapai dan perlu diperbaiki.

Aspek lainnya adalah pengembangan penyuluhan pertanian dan profesi penyuluh. Penyuluh mempelajari pedoman dan petunjuk pelaksanaan penyuluhan pertanian serta metode atau sistem kerja penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian menambah *input* berupa pengetahuan ilmu-ilmu penyuluhan terkini melalui pelatihan dan seminar, membuat karya tulis atau karya ilmiah dan membeli buku-buku penyuluhan. Penyuluh yang berhasil adalah penyuluh yang mampu merancang dan melaksanakan program pembelajaran, materi dan metodenya sesuai dengan kondisi dan karakteristik petani. Penyuluh pertanian harus mampu pada aspek kepemimpinan, komunikasi, diseminasi teknologi dan bidang teknis yang akan disuluhkan. Akhirnya disimpulkan bahwa persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan dan profesi penyuluh, kepemimpinan, komunikasi, kemitraan usaha, diseminasi teknologi serta penguasaan bidang teknis keahlian merupakan kegiatan pokok yang dilakukan penyuluh pertanian dan parameter mengukur kinerja seorang penyuluh pertanian (Notoatmodjo, 1998).

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang; pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian; Kedua bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan

pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya adanya perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenangan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Jahi dkk, 2006).

Menurut Berlo dkk, (1958) ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh pertanian untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu: (1) kemampuan untuk berkomunikasi yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya, (2) sikap penyuluh antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, sikap bahwa inovasi yang disampaikan benar-benar merupakan kebutuhan nyata sasarnya, dan sikap menyukai dan mencintai sasarnya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan demi adanya perubahan-perubahan pada sasaran, (3) kemampuan pengetahuan penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang keadaan sasaran dan (4) karakteristik sosial budaya penyuluh.

3. Pemberian Dukungan

Pegawai Negeri Sipil yang merasa diberdayakan akan dapat meningkatkan kepribadian, prestasi serta dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi (Aileen, 1998) “Sesungguhnya orang jauh termotivasi oleh hal-hal yang kurang tampak seperti peluang pengembangan diri, melakukan sesuatu yang menarik”. Untuk memotivasi Pegawai 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. Istilah motivasi berasal dari kata “*movere*” berasal dari bahasa latin yang artinya “menggerakkan” (Winardi, 2001:1). Kata dasar dari motivasi adalah *motiv* atau *motive*, *motiv* yang berarti tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Manullang, 1990:146). Pengertian motif menurut Gie (dalam Manullang, 1990:146) adalah “motif atau dorongan batin adalah sesuatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”. Menurut arti katanya “motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbul motif atau hal yang menyebabkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 1990:146).

Definisi lain yang lebih bersifat terapan dan kaitannya dengan organisasi dikemukakan oleh (Siagian, 1987:91) “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menggerakkan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya”. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang dikenal dengan istilah motivasi internal, akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri seseorang yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal.

Bila disimak beberapa definisi motivasi di atas, senantiasa bervariasi antara pendapat ahli yang satu dengan ahli yang lain. Namun demikian bagaimanapun istilah motivasi tetap didefinisikan, unsur-unsur dan komponen-komponen yang terkandung didalamnya menurut Gitosudarmo dan Sudita

(2000:28) ada empat yakni, “kebutuhan, dorongan dan tujuan dan imbalan. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan pada dirinya. Jadi kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang seharusnya dimiliki, baik dalam arti fisik maupun psikologis”.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesis Maslow (dalam Stephen, 2005: 214) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

1. Psikologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), Seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seorang/ sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri didudukkan ke dalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat

rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya).

Motivasi yang merupakan daya pendorong bagi individu untuk bergerak dan bekerja memiliki beberapa tujuan dan azas – azas. Adapun beberapa tujuan yang terdapat dalam motivasi menurut Susilo (1994:23) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengefektifkan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

Sementara itu, Flippo (dalam Irawan, 1997:89) mengemukakan "beberapa hal yang merupakan indikator untuk mengukur motivasi kerja antara lain: gairah kerja, kerjasama, kepuasan kerja, dan disiplin kerja". Adapun penjelasan hal tersebut adalah sebagai berikut: Menurut Nitisemito (1982:35) mengemukakan bahwa "kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Kegairahan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari sikapnya yang berupa : **karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh** dan melaksanakan pekerjaan tepat waktunya, tidak pernah mengeluh atau menggerutu dalam melaksanakan tugasnya sehingga prestasi kerjanya tinggi.

Menurut Ma'moeri (2000:14) "kerja sama dapat berupa kesediaan karyawan untuk saling membantu dan saling tolong menolong dalam melaksanakan pekerjaannya". Kerjasama merupakan suatu kondisi yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan yang dapat mendatangkan kemanfaatan bagi semua karyawan maupun bagi organisasi.

Orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya itu, harus bekerja sama, baik antar mereka di dalam organisasi maupun antar mereka dengan pihak lain yang ada diluar organisasi. Kalau terjadi kerja sama antara dua pihak maka belum berarti bahwa ada hubungan kerja antar pihak-pihak yang bekerja sama tersebut.

Hubungan kerja juga timbul karena masing-masing yang tergabung dalam organisasi mengadakan pembagian kerja untuk memperoleh efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan. Setiap bagian mempunyai tugas dan fungsi. Setiap bagian mempunyai sasaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maupun sasaran-sasaran dari masing-masing bagian organisasi, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi pada dasarnya harus ada hubungan kerja antar individu-individu. Tanpa adanya hubungan kerja yang dilaksanakan dengan baik antar berbagai pihak di dalam organisasi maka proses administrasi dari organisasi tersebut tak akan berjalan dengan baik dan efektifitas serta efisiensi organisasi yang bersangkutan akan terganggu. Hubungan kerja di dalam administrasi diatur melalui prosedur-prosedur serta metode-metode kerja tertentu.

Organisasi sebagai wadah kerja sama relatif bersifat statis, mengandung stabilitas, dengan maksud untuk memberikan kepastian dalam pelaksanaan kerja sama sebagai syarat mutlak bagi berlangsungnya kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan dan sasaran. Namun demikian tidak dapat disangkal, jika diharapkan organisasi akan maju dan berkembang, tidak ada satupun organisasi di dunia ini yang mutlak bersifat statis. Oleh karena itu, menurut Ma'moeri (2000:20) "tepatlah bila organisasi di samping ditinjau sebagai wadah juga ditinjau sebagai

proses pengelompokan orang-orang dalam suatu kerja sama yang efisien untuk mencapai tujuan yang sifatnya dinamis”.

Akan tetapi memang tidak dapat dihindarkan bahwa dalam setiap organisasi, di samping hubungan kerja formal atau hubungan kerja kedinasan terdapat pula hubungan informal atau hubungan keakraban. Hubungan informal ini timbul dengan sendirinya sejalan dengan hakikat manusia dengan segala sifat sebagai makhluk sosial.

Setiap pegawai mempunyai harapan untuk memperoleh kedudukan dan jabatan yang layak sesuai dengan keahlian yang dimiliki mereka. Wayne (2002) 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 (out come 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) membedakan motivasi menjadi dua (2) 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), salah satu aspek penting yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Kinerja pegawai negeri yang tidak sesuai prosedur akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada di lingkungan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang. Dalam rangka kinerja pegawai negeri yang ada di lingkungan BP4KKP Kabupten Sintang sangat diperlukan perencanaan menangani sumber daya manusia yang ada.

Menurut Barry (2002) pengertian perencanaan sumber daya manusia adalah: "Proses yang sistematis dan terus menerus dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dalam kondisi yang selalu berubah dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi".

Pengembangan sumber daya manusia (aparatur) dalam melaksanakan tugasnya perlu pembinaan dan latihan agar adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu. Menurut Kumorotomo (1997), 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 dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Mengingat betapa pentingnya kinerja sumber daya manusia dan manfaatnya terhadap sumber-sumber lainnya dalam mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi maka keberadaannya mempunyai peran penting antara lain :

1. Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber-sumber untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pembaharu manajemen 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.
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi (Anggiat, 2001).

Penataan organisasi sangat diperlukan, mengingat pada kenyataannya 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. Pegawai menurut Musanef (1990), mereka yang 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), menyatakan bahwa pembinaan organisasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang, pemberian wewenang, sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi, yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat. Kemudian Hamalik (2000) mengatakan pelatihan merupakan

fungsi manajemen yang harus dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi.

Pamudji (1992:4) mengemukakan: “Perkataan pembinaan berasal dari kata bina yang artinya sama dengan bangun. Jadi pembinaan adalah sebagai pembangunan yaitu merubah sesuatu sehingga menjadi suatu yang memiliki nilai yang lebih tinggi. Dengan demikian pembinaan juga mengandung usaha-usaha membuat sesuatu lebih baik, sesuai atau cocok dengan kebutuhan menjadi baik dan bermanfaat”. Selanjutnya Hidayat (1990:87) mengemukakan “pembinaan adalah: usaha yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subyek didik dengan tindakan-tindakan, pengarahan, bimbingan, pengembangan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa dengan melalui suatu pembinaan yang dilakukan pemerintah terhadap aparatur negara mempunyai tujuan untuk memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan yang diharapkan. Oleh karena aparatur merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu setiap aparatur negara harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Keterkaitan pembinaan terhadap pegawai negeri merupakan suatu sistem yang mana di dalam proses pembinaan selalau terjadi interaksi sosial yang dapat melahirkan hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya, sebagai satu kesatuan yang mengarah pada tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian proses pembinaan merupakan penggerak suatu sistem potensi-potensi sumber daya yang ada (pegawai negeri).

Menurut Hidayat (1990), ada beberapa proses pembinaan sosial terhadap pegawai negeri yaitu :

- a. Perencanaan sebagai langkah untuk menentukan tuntutan kebutuhan dan pentahapan untuk melaksanakan tugas pokok
- b. Pembuatan program dan anggaran, sebagai proses untuk menterjemahkan tuntutan kebutuhan kemampuan
- c. Pengorganisasian sebagai proses penyusunan komponen-komponen yang ada.
- d. Pengoperasian sebagai proses untuk mengadakan, memelihara dan mempergunakan satuan-satuan tugas untuk mencapai tugas pokok
- e. Pengawasan dan pengendalian sebagai proses untuk mengawasi, memeriksa dan mengarahkan pelaksanaan seluruh kegiatan pembinaan (hal 32).

Sehubungan dengan proses yang dikemukakan di atas dirasakan perjalanan satu tahap ke tahap yang lain, dimana pada tiap tahap itu memerlukan usaha-usaha tersendiri. Waktu yang diperlukan pada satu tahap selanjutnya merupakan masa proses berlangsung, sehingga dapat dikatakan proses pembinaan. Dalam hubungan ini adalah proses pembinaan terhadap pegawai negeri sipil yang sekaligus merupakan unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Nainggolan (1985:16) mengemukakan pembinaan pegawai negeri adalah: "Pembinaan kepegawaian yang diarahkan kepada terwujudnya kepegawaian yang semakin mantap dengan sistem pembinaan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan professional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental aparat berdasarkan Pancasila dan UUD 45". Menurut Musanef (1990:34), mendefinisikan pembinaan adalah "seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja". Manullang (1994:27), menyatakan pembinaan adalah "Segala tindakan atau usaha yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian sehingga secara efektif dan efisien".

Berdasarkan ke tiga definisi tersebut, dapat diamsuksikan bahwa pembinaan merupakan usaha untuk mendapatkan tenaga-tenaga kerja yang cakap dan mampu bekerja untuk mencapai tujuan dan memelihara serta mengembangkan kecakapan dan kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya. Dengan demikian pembinaan itu merupakan hal yang sangat penting sekali bagi setiap pegawai harus benar-benar ditegaskan pada setiap pegawai pemerintah.

Sehubungan dengan dilakukannya pembinaan tentunya akan meningkatkan daya guna dan hasil guna, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2002, mengatakan tujuan dilakukan pembinaan Pegawai Negeri adalah:

1. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
2. Pembinaan yang dimaksudkan dalam ayat (1) Pasal ini dilaksanakan berdasarkan disiplin kerja pegawai.

Jadi dapat dikatakan bahwa pembinaan merupakan suatu usaha dan kegiatan mengenai perencanaan, kondisial, pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian jelas bahwa pembinaan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilaksanakan di dalam menunjang pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selanjutnya Moekijat (1994:15), menyatakan pembinaan Kepegawaian adalah “Segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan memelihara pegawai dengan tujuan untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan

efisien". Salah satu upaya pembinaan ke dalam diri aparatur pemerintah adalah dengan melalui pembinaan disiplin kerja. Disiplin juga mempunyai arti yang dalam, karena ia muncul dari perasaan sikap seseorang terhadap ketaatan pada peraturan dan pelaksanaan pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku dan tindakan.

Menurut Dwidjoesastro (1992), menyatakan kata disiplin artinya adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Kemudian Atmosudirdjo (1992), menyatakan disiplin merupakan bentuk ketaatan dan pengendalian diri seseorang yang erat hubungannya dengan raionalisme dan oleh karena itu merupakan suatu ketaatan atau pengendalian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memakai perasaan sehingga emosional. Handyaningrat (1990), mengemukakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada setiap keputusan-keputusan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai disiplin, dapat dijabarkan bahwa unsur manusia akan berkurang, apabila tidak disertai dengan ketaatan pada peraturan. Dengan kata lain diperlukan disiplin kerja yang tinggi agar manusia benar-benar berfungsi sebagai kekuatan pembangunan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik, Manullang (1994), menyatakan disiplin yang baik diwujudkan dan dijamin melalui peraturan yang diberikan secara terperinci dan terpisah dengan singkat dan sederhana, sedapat mungkin jelas hubungannya dengan adanya sanksi

atau hukum.. Menurut Moenir (1991) disiplin kerja sebagai upaya yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan dan kepatuhan terhadap tugas yang diemban atas dasar kesadaran dan tanggung jawab yang didorong oleh kemauan yang timbul dari dalam diri sendiri. Sejalan dengan itu Atmosudirjo (1992), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja meliputi:

- a. Kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil, sebagaimana sudah diatur dalam perundang-undangan
- b. Larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil, sebagaimana yang sudah diatur dalam perundang-undangan
- c. Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang melanggar ketentuan yang termasuk pelanggaran disiplin
- d. Melakukan perbuatan pelanggaran disiplin seperti memperbanyak, mengedarkan, mempertontonkan, menampilkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan atau rekaman yang berisi anjuran atau hasutan untuk melanggar ketentuan sebagaimana dimaksudkan dalam perundang-undangan (hal 63).

Sementara itu menurut Nitisemito (1991), di mana untuk menegakkan disiplin diperlukan imbalanced-imbangan antara lain :

1. Kedisiplinan dan kesejahteraan
2. Kedisiplinan dan ancaman
3. Ketegasan dan kedisiplinan perlu dijaga
4. Kedisiplinan perlu dipartisipasikan
5. Kedisiplinan harus menunjang tujuan dan sesuai dengan kemampuan
6. Teladan pimpinan kunci kedisiplinan (hal 132)

Lingkungan kerja memang merupakan faktor pengaruh yang sangat penting bagi prestasi seseorang, kepuasan dan semangat kerja. Di samping itu seseorang yang melaksanakan suatu pekerjaan mempunyai nilai pribadi yang bersifat subyektif, karena pekerjaan itu merupakan medan realisasi dari diri si pekerja. Hubungan ini semakin nyata menekankan pada tingkat prestasi dan perhatian dari para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Wojowarsito (1990) mendefinisikan lingkungan adalah : “*Bulatan, kalangan berada disekitar kita*”, sekitar kita dapat dikategorikan :

- a. Lingkungan fisik seperti tanah, air, udara, serta interaksi satu sama lain diantara lingkungan tersebut.
- b. Lingkungan biologis termasuk semua organisme hidup, baik binatang, tumbuh-tumbuhan maupun mikro organisme.
- c. Lingkungan sosial termasuk semua interaksi dari makhluk sesamanya yang meliputi faktor-faktor sosial, ekonomi, budaya psiko-sosial dan lain-lain (hal 174).

Gondokusumo (1995), mengartikan lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang mengelilingi kerja seseorang”, yang meliputi :

1. Dari pihak pimpinan; a) Kebijakan, program, prosedur dan pedoman, b) Syarat-syarat kerja, c) Alat-alat kerja dan persediaan bahan, d) Tempat kerja dan e) Kepemimpinan.
2. Semangat; a) Semangat, b) Kerjasama, c) Kesediaan saling membantu dan d) Prestasi dan produktivitas (hal 34).

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat menentukan upaya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Steers (1985), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai rangkaian perasaan dan persepsi dari pihak yang dapat berubah dari waktu ke waktu dari suatu pekerjaan atau kreativitas ke pekerjaan yang lain.

Memperhatikan lingkungan kerja menempati bagian yang paling penting dalam usaha mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Oleh sebab itu masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan sebaik-baiknya karena dapat mempengaruhi semangat kerja, terutama yang menyangkut tempat dan ruangan kerja serta sumber daya manusianya.

4. Anggaran

Pengertian anggaran menurut Munandar (2001:1), yaitu “Suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan organisasi, yang

dinyatakan dalam unit (kesatuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang.”. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa suatu anggaran mempunyai empat unsur, yaitu : Rencana, kegiatan organisasi, unit moneter dan jangka waktu teretntu. Rencana merupakan suatu penentuan terlebih dahulu tentang aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan di waktu yang akan datang. Kegiatan organisasi mencakup semua kegiatan yang akan dilakukan oleh semua bagian-bagian yang ada dalam organisasi. Unit moneter merupakan yang berlaku di Indonesia adalah unit “rupiah”. Sedangkan jangka waktu tertentu menunjukkan bahwa anggaran berlaku untuk masa yang akan datang. Ini berarti Apa yang dimuat di dalam anggaran adalah taksiran-taksiran tentang apa yang akan terjadi serta apa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

Dalam konteks suatu organisasi, menurut Indra (2001: 34) Anggaran berfungsi sebagai berikut:

1. Anggaran merupakan hasil akhir proses penyusunan rencana kerja.
2. Anggaran merupakan cetak biru aktivitas yang akan dilaksanakan di masa mendatang.
3. Anggaran sebagai alat komunikasi intern yang menghubungkan berbagai unit kerja dan mekanisme kerja antar atasan dan bawahan.
4. Anggaran sebagai alat pengendalian unit kerja.
5. Anggaran sebagai alat motivasi dan persuasi tindakan efektif dan efisien dalam pencapaian visi organisasi.
6. Anggaran merupakan instrumen politik.
7. Anggaran merupakan instrumen kebijakan fiskal.

Dalam organisasi pemerintahan, anggaran dikenal dengan dokumen yang bernama Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBN/D). Secara prinsip APBN/D termasuk dalam jenis anggaran publik. Adapun karakteristik dari anggaran publik menurut Mardiasmo (2002 ; 14) yaitu :

1. Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan selain keuangan.
2. Anggaran umumnya mencakup jangka waktu tertentu, satu atau beberapa tahun.
3. Anggaran berisi komitmen atau kesanggupan manajemen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
4. Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggaran.
5. Sekali disusun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

Pada dasarnya, APBN/D merupakan instrumen untuk mengatur pengeluaran dan pendapatan negara dalam rangka membiayai pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, mencapai pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pendapatan nasional, mencapai stabilitas perekonomian, dan menentukan arah serta prioritas pembangunan secara umum. Selain itu, APBN/D merupakan salah satu alat untuk meningkatkan pelayanan public dan kesejahteraan rakyat sesuai dengan tujuan bernegara. Seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan Keuangan Daerah, APBN/D mempunyai beberapa yaitu fungsi otorisasi, perencanaan, pengawasan/pemeriksaan, alokasi, distribusi, dan stabilisasi. Adapaun uraian dari fungsi-fungsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi otorisasi, mengandung arti bahwa anggaran negara menjadi dasar untuk melaksanakan pendapatan dan belanja pada tahun yang bersangkutan, Dengan demikian, pembelanjaan atau pendapatan dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat.
2. Fungsi perencanaan, mengandung arti bahwa anggaran negara dapat menjadi pedoman bagi negara untuk merencanakan kegiatan pada tahun tersebut. Bila suatu pembelanjaan telah direncanakan sebelumnya, maka negara dapat membuat rencana-rencana untuk mendukung pembelanjaan tersebut. Misalnya, telah direncanakan dan dianggarkan akan membangun proyek

pembangunan jalan dengan nilai sekian miliar. Maka, pemerintah dapat mengambil tindakan untuk mempersiapkan proyek tersebut agar bisa berjalan dengan lancar.

3. Fungsi pengawasan/pemeriksaan, berarti anggaran negara harus menjadi pedoman untuk menilai apakah kegiatan penyelenggaraan pemerintah negara sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian akan mudah bagi rakyat untuk menilai apakah tindakan pemerintah menggunakan uang negara untuk keperluan tertentu itu dibenarkan atau tidak.
4. Fungsi alokasi, berarti bahwa anggaran negara harus diarahkan untuk mengurangi pengangguran dan pemborosan sumber daya serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perekonomian.
5. Fungsi distribusi, berarti bahwa kebijakan anggaran negara harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.
6. Fungsi stabilisasi, memiliki makna bahwa anggaran pemerintah menjadi alat untuk memelihara dan mengupayakan keseimbangan fundamental perekonomian.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara dijelaskan prinsip-prinsip penyusunan APBN/D sebagai berikut :

1. Transparansi dan akuntabilitas anggaran. Anggaran harus dapat menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil, dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan atau proyek yang dianggarkan. Anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup masyarakat. Masyarakat

juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.

2. **Disiplin anggaran.** Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Sedangkan belanja yang dianggarkan pada setiap pos/pasal merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja. Penganggaran pengeluaran harus didukung dengan adanya kepastian tersedianya penerimaan dalam jumlah yang cukup dan tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan/proyek yang belum/tidak tersedia anggarannya. Dengan kata lain, bahwa penggunaan setiap pos anggaran harus sesuai dengan kegiatan/proyek yang diusulkan
3. **Keadilan anggaran.** Pemerintah wajib mengalokasikan penggunaan anggarannya secara adil agar dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian pelayanan, karena pendapatan pemerintah pada hakikatnya diperoleh melalui peran serta masyarakat secara keseluruhan.
4. **Efisiensi dan efektivitas anggaran.** Penyusunan anggaran hendaknya dilakukan berlandaskan azas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan, dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang tersedia harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan dan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat.
5. **Disusun dengan pendekatan kinerja.** Anggaran yang disusun dengan pendekatan kinerja mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (output/outcome) dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah

ditetapkan. Hasil kerjanya harus sepadan atau lebih besar dari biaya atau input yang telah ditetapkan. Selain itu harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi kerja yang terkait.

Selain prinsip-prinsip secara umum seperti yang telah diuraikan di atas, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 mengamanatkan 3 perubahan kunci tentang penganggaran yaitu penerapan pendekatan penganggaran dengan perspektif jangka menengah, penerapan penganggaran secara terpadu dan penerapan penganggaran berdasarkan kinerja. Penerapan pertama berarti memberikan kerangka yang menyeluruh, meningkatkan keterkaitan antara proses perencanaan dan penganggaran, mengembangkan disiplin fiskal, mengarahkan alokasi sumber daya agar lebih rasional dan strategis, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan pemberian pelayanan yang optimal dan lebih efisien. Penerapan kedua berarti semua kegiatan instansi pemerintah disusun secara terpadu, termasuk mengintegrasikan anggaran belanja rutin dan anggaran belanja pembangunan. Hal tersebut merupakan tahapan yang diperlukan sebagai bagian upaya jangka panjang untuk membawa penganggaran menjadi lebih transparan, dan memudahkan penyusunan dan pelaksanaan anggaran yang berorientasi kinerja.

Dalam kaitan dengan menghitung biaya input dan menaksir kinerja program, sangat penting untuk mempertimbangkan biaya secara keseluruhan, baik yang bersifat investasi maupun biaya yang bersifat operasional. Penerapan ketiga berarti tujuan dan indikator kinerja sebagai bagian dari pengembangan sistem penganggaran berdasarkan kinerja. Hal ini akan mendukung perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya dan memperkuat proses

pengambilan keputusan tentang kebijakan dalam kerangka jangka menengah. Rencana kerja dan anggaran (RKA) yang disusun berdasarkan prestasi kerja dimaksudkan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, program dan kegiatan Kementerian Negara/Lembaga atau SKPD harus diarahkan untuk mencapai hasil dan keluaran yang telah ditetapkan sesuai dengan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) atau rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

5. Perlengkapan Sarana dan Prasarana

Dalam rangka mewujudkan tugas yang optimal, maka organisasi pemerintah harus mampu mengedepankan tugas-tugas kantor dengan baik. Mengedepankan tugas kantor artinya segala tugas yang diberikan dapat berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Suwignyo (dalam Robbins, 2000:190) mengemukakan bahwa: "keberhasilan suatu kegiatan sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur pendukungnya yaitu mutu orang-orangnya serta sarana-sarana yang diperlukan". Sarana prasarana sebagai alat yang berfungsi mempercepat dan memperkuat organisasi mencapai tujuannya.

Lebih lanjut Siagian (dalam Moekijat, 1989:5) mengemukakan bahwa: "tidak dapat disangkal bahwa tersedianya sarana dan prasarana tertentu dalam penyelenggaraan rangkaian kegiatan oleh sekelompok manusia merupakan keharusan mutlak tidak mungkin menjalankan roda administrasi tanpa sarana dan prasarana tertentu". Salah satu pendukung utama kelancaran pelaksanaan tugas kantor adalah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai, dalam arti dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang ada juga harus sesuai dengan jenis atau sifat suatu pekerjaan.

Menurut Poerwadarminta (1984:29) “Fasilitas atau peralatan kerja merupakan barang yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu, atau barang sesuatu yang dipakai untuk mencapai sesuatu maksud”. Sedangkan menurut Kaho (2002:186) “peralatan adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar atau mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas”. Dari dua pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa fasilitas atau peralatan kerja merupakan barang, benda atau alat yang dipergunakan untuk mempermudah atau memperlancar suatu aktivitas tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Kaho (2002:186) bahwa “jenis dari fasilitas atau peralatan kerja menyangkut perangkat keras (*hard ware*) meliputi gedung, ruangan, peralatan perkantoran (mesin ketik/computer, kertas, meja, kursi, lemari), alat komunikasi, alat transportasi dan sebagainya”. Ketersediaan fasilitas tersebut sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas-tugas kantor. Dan menurut Kaho, (2002:187) bahwa “Fasilitas atau perlengkapan kerja dianggap baik memiliki beberapa kriteria yaitu cukup dalam jumlah, efisien, efektif serta praktis dalam penggunaannya”.

Fasilitas atau perlengkapan kerja dikatakan cukup dalam jumlah apabila peralatan yang tersedia sebanding atau seimbang dengan volume kerja yang ada, atau sebanding dengan jumlah tenaga yang akan menggunakannya, atau sebanding dengan kebutuhan dari organisasi. Peralatan dikatakan efisien jika output yang dikeluarkan haruslah maksimal sedangkan dari sudut input haruslah minimal. Atau dapat disebutkan suatu peralatan disebut efisien apabila penggunaannya tidak membuang-buang energi dan waktu dan tepat untuk suatu

tujuan. Peralatan dianggap efektif apabila penggunaannya membawa efek (akibat, pengaruh, keadaan) seperti yang diharapkan. Atau dengan perkataan lain peralatan yang efektif adalah yang tepat dan mempercepat pencapaian tujuan. Sedangkan peralatan dianggap praktis jika dalam penggunaannya mudah dan senang memakainya atau mempergunakannya.

Sarana dan prasarana kantor merupakan bagian dari unsur manajemen dalam suatu organisasi. Sedarmayanti (2001:15-16) mengemukakan "beberapa unsur manajemen yang terdiri dari manusia, uang, materiil, mesin-mesin, metoda dan pasar sebagai sumber daya yang akan dikelola". Dan salah satu unsur tersebut adalah unsur materiil sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas kantor. Sedarmayanti (2001:16) mengemukakan materiil kantor, yang terdiri dari:

1. Alat tulis kantor. Alat tulis kantor, antara lain kertas, stensil sheet, karbon, pita mesin tulis dan sebagainya. Benda-benda tersebut mempunyai kegunaan yang penting dalam proses penanganan informasi, sehingga perlu pengelolaan yang baik agar tidak terjadi pemborosan.
2. Perabot kantor. Yang termasuk sumber daya ini antara lain lemari file, meja tulis, kursi dan lain-lain yang harus tepat pengadaan dan penggunaannya untuk mengelola informasi.
3. Ruang kantor. Pekerjaan kantor tidak mungkin dikerjakan di luar ruangan, kecuali dalam keadaan darurat atau untuk sementara. Pada umumnya pekerjaan kantor perlu dikerjakan dalam ruangan yang memadai.

Sarana dan prasarana kantor di atas disesuaikan dengan tujuan organisasi. Hal ini untuk mempermudah pelayanan administrasi yang tertib dan rapi. Sedarmayanti (2001:47) juga mengemukakan bahwa: "perabot kantor (*office furniture*) seperti meja, kursi, lemari, rak, laci-laci dan sebagainya yang terbuat dari kayu, besi ataupun bahan lainnya mempunyai peranan penting dalam setiap kantor, khususnya untuk memungkinkan terlaksananya pekerjaan yang bersifat administratif dengan sebaik-baiknya". Para pegawai akan merasa dihargai apabila

pelaksanaan tugasnya diimbangi dengan penyediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

B. Kajian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alizar (2002) memperlihatkan bahwa Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru bila dilihat dari tugas dan fungsi secara aktual yang dilaksanakannya sehari-hari dalam era otonomi sekarang ini masih rendah dan belum optimal, masih banyak hanya sekedar ide belaka dan belum ditindaklanjuti secara nyata. Rendahnya kinerja bagian organisasi dipengaruhi oleh faktor profesionalisme dan faktor struktur. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kesungguhan pegawai dalam bekerja sehari-hari, yang ditandai dengan kurang disiplin. Kemampuan bertugas yang rendah, karena tidak didukung pendidikan, latihan serta kursus dalam bidang Pengawasan Melekat, Kearsipan dan Tata Naskah Dinas serta Pengawasan Melekat, dan Analisis Jabatan, kemudian rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal tersebut dibuktikan juga dari hasil penelitian aspek pembagian tugas yang belum jelas dan masih terdapat tumpang tindih pekerjaan, begitu pula dari aspek kewenangan yang belum sepenuhnya diserahkan kepada pegawai sesuai dengan kedudukan dan jabatan yang ada. Kemudian dilihat dari aspek koordinasi dengan Bagian Kepegawaian masih belum terjalin dengan baik dibuktikan dengan belum adanya Bagian Kepegawaian koordinasi dengan Bagian Organisasi dalam penempatan dan penerimaan pegawai, begitu pula dengan Badan Pengawas Kota juga masih rendah koordinasinya, masih ada temuan hasil pemeriksaan yang belum ditindaklanjuti secara tuntas. Yang mana semuanya itu

mengnyebabkan rendahnya faktor struktur yang ada pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

Hasil studi Permana (2002) mengenai kinerja publik memperlihatkan bahwa kinerja publik belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek. *Pertama*, akuntabilitas yang memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi kebijakan dan kegiatan dinas belum sesuai dengan aspirasi masyarakat, tingkat kemampuan meningkatkan prakarsa dan kepedulian aparatur dan masyarakat baru sebatas pencapaian target belum sampai pada outcome, tingkat rehabilitasi kerusakan sumber daya alam dan lingkungan belum dapat dilaksanakan. *Kedua*, responsibilitas yang memperlihatkan bahwa masih tingginya tingkat pelanggaran pengusaha termasuk penambang terhadap aturan, masih rendahnya tingkat kontribusi penerimaan dari pajak pertambangan dan air bawah tanah (ABT), belum sesuainya antara perumusan misi dan tujuan organisasi dengan dinamika perubahan. *Ketiga*, responsivitas memperlihatkan bahwa masih adanya keluhan dari masyarakat tentang pelayanan perijinan, dan belum optimalnya pembinaan terhadap kegiatan para pengusaha / penambang.

Perbedaan dengan kajian penelitian ini, jika Alizar (2002) dan Permana (2002) tentang kinerja organisasi, maka peneliti mengkaji tidak hanya kinerja organisasi, tetapi juga kinerja aparatur secara fungsional dalam hal ini adalah tenaga Penyuluh Pertanian.

Selanjutnya, berkenaan dengan kinerja aparatur, Wiramon (2001) melakukan penelitian dengan judul: Profesionalisme Aparatur Pemerintah Kota Yogyakarta (Studi Kasus Di Kantor Catatan Sipil). Hasil penelitian yang dilakuka memperlihatkan kinerja aparatur sangat memprihatinkan. Staf lebih menjadi

pelaksana perintah atasan daripada menjadi bagian dalam organisasi, peran pemimpin yang diharapkan mampu memecahkan kebuntuan tersebut juga tidak mampu menjalankan peran tersebut. Perbedaan dengan kajian penelitian ini, jika Wiramon (2001) mengkaji masalah kinerja aparatur dalam hal responsifitas dan inovasi, penelitian ini lebih difokuskan pada kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

C. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan 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. Oleh sebab itu sumber daya manusia (pegawai) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia atau petugas penyuluh lapangan, merupakan salah satu bagian sarana terciptanya organisasi, dimana petugas tersebut diharapkan mampu mendayagunakan sarana-sarana yang ada di dalam organisasi. Salah satu upaya agar petugas yang ada dalam organisasi dapat memanfaatkan sarana yang ada, adalah bagaimana memanfaatkan/mengelola tenaga kerja tersebut agar mampu merelisasikan tujuan dari pada organisasinya.

Dalam hubungan ini pemerintah dalam memberdayakan seorang Pegawai Negeri Sipil 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 dalam upaya meningkatkan

tugas aparaturnya melaksanakan penyuluhan pertanian, perikanan, kehutanan dan ketahanan pangan di Kabupaten Sintang.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

Kinerja penyuluh lapangan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan, khususnya di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang didasari atas tugas pokok dan fungsi dari Badan Penyuluh tersebut. Namun dalam pelaksanaan kinerja tugas tenaga penyuluh ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki sehingga tenaga penyuluh secara profesional dapat berjalan dengan baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh lapangan yang sifatnya dapat mendukung atau menghambat upaya peningkatan produktivitas yang diusahakan oleh petani. Sehingga hasil yang dicapai di dalam kinerja penyuluh lapangan pada Badan Penyuluh tersebut akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, baik itu di bidang pertanian, perikanan, kehutanan dan ketahanan pangan.

D. Pokok Bahasan

Ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan di BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang. Dari ruang lingkup tersebut, pokok bahasan yang diteliti/dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh.
2. Kesesuaian Penempatan Penyuluh
3. Pemberian Dukungan
4. Anggaran
5. Perlengkapan Sarana Penunjang



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Mardalis (1999), 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) 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 deskripsi dalam penelitian ini akan menggambarkan secara sistematis terhadap fakta-fakta yang berkaitan dengan kinerja penyuluh lapangan, pertanian, perikanan, kehutanan dan ketahanan pangan di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang yang berkaitan dengan tingkat produktivitas yang diusahakan pertanian.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) dan di Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut dengan pertimbangan :

- a) BP4KKP khususnya tenaga penyuluh pertanian merupakan salah satu bidang dalam instansi Pemerintah Kabupaten Sintang yang cukup vital dalam

meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat khususnya petani, namun upaya peningkatan produktivitas pertanian yang ada di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang belum maksimal.

- b) Menurut sepengetahuan penulis, masalah ini belum pernah ada yang melakukan penelitian di lokasi tersebut.

C. Pemilihan Narasumber

Pemilihan narasumber ini dilakukan dengan mempergunakan metode *purposive* yang menurut pendapat Hadi (1986), 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.

Narasumber penelitian ini adalah Kepala Badan Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Sintang, Koordinator atau Kepala Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang, Pejabat Struktural, Staf khususnya tenaga penyuluhan pertanian lapangan yang ada di BP3K Sepauk dan masyarakat di Kecamatan Sepauk.

D. Prosedur Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

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) Observasi

Guna melengkapi hasil penelitian dan pengumpulan data, maka penulis melakukan observasi yaitu pengamatan langsung dan pencatatan terhadap obyek yang berkenaan dengan kinerja petugas penyuluh lapangan pada Badan Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kabupaten Sintang khususnya tenaga penyuluhan di Kecamatan Sepauk, 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, 1998).

b) Wawancara

Alat pengumpul data yang digunakan adalah pedoman wawancara tidak terstruktur. Pedoman wawancara demikian dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan penulisan thesis ini (lihat lampiran B). 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 dalam kinerja petugas penyuluh lapangan pada Badan Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang.

c) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data berupa dokumen atau arsip-arsip yang berkaitan dengan kinerja petugas penyuluh lapangan pada Badan

Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang

2. Alat Pengumpulan Data

a) Pedoman Observasi

Pedoman observasi merupakan suatu alat pengumpulan data yang disiapkan dalam melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti yang berkaitan dengan kinerja petugas penyuluh lapangan pada Badan Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang (lihat lampiran B).

b) Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara merupakan suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan yang akan diajukan kepada informan yang telah disusun secara sistematis sesuai dengan kebutuhan yang terkait dengan kinerja petugas penyuluh lapangan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang (lihat lampiran A).

c) Alat Dokumentasi yang berupa: tustel.

E. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh sebelum diolah ditafsir terlebih dahulu. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini, peneliti mendasarkan pada pendapat Purwoko (1999), analisa data tersebut akan digambarkan dalam tahapan sebagai berikut :

a) Reduksi data, langkah ini meliputi proses manipulasi, integrasi dan transpormasi serta kategorisasi data. Reduksi data akan sangat membantu

dalam mengidentifikasi aspek penting dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian untuk menfokuskan data yang terkumpul, sehingga akhirnya sampai pada kesimpulan. Proses reduksi data meliputi: membaca dengan hati-hati indetifikasi tema-tema utama dari proses penelitian, tingkah laku dan sebagainya.

- b) Pengorganisasian data, yaitu proses penyusunan kembali semua informasi sekitar tema tertentu yang berkaitan dengan topik penelitian.
- c) Interpretasi data, yaitu proses pembuatan keputusan dalam penyusunan kesimpulan yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Kecamatan Sepauk

Kecamatan Sepauk secara geografi terletak diantara: $0^{\circ} 14^1$ Lintang Utara - $0^{\circ} 31^1$ Lintang Selatan dan $110^{\circ} 52^1$ Bujur Timur – $111^{\circ} 22^1$ Bujur timur. Dimana garis Khatulistiwa (0,000) melewati desa di Kecamatan Sepauk yaitu desa Lengkenat dan desa Gernis Jaya.

Sedangkan batas-batas administrasi Kecamatan Sepauk adalah :

1. Sebelah Utara: berbatasan dengan Kabupaten Sekadau dan Kecamatan Ketungau Hilir.
2. Sebelah Selatan: berbatasan dengan Kabupaten Ketapang dan Kabupaten Melawi.
3. Sebelah Timur: berbatasan dengan Kecamatan Tempunak dan Kabupaten Melawi.
4. Sebelah Barat: berbatasan dengan Kabupaten Sekadau.

Kecamatan Sepauk memiliki luas wilayah 1.825,70 Km² atau 8,44 persen dari luas wilayah Kabupaten Sintang. Menurut jenis pengairannya, lahan sawah seluas 1.714 Ha di Kecamatan Sepauk ditanami padi. Kecamatan Sepauk terdiri dari 33 desa dengan 105 dusun dan 308 RT.

Penduduk Kecamatan Sepauk tahun 2012 berjumlah 47.315 jiwa atau rata-rata jumlah penduduk per dusun sebanyak 451 jiwa dengan kepadatan penduduk per Km² sekitar 26 jiwa. *Sex ratio* atau rasio laki-laki terhadap perempuan di

Kecamatan Sepauk sebesar 108. Angka *sex ratio* ini berarti setiap 100 penduduk perempuan terdapat 108 penduduk laki-laki. Luas wilayah Kecamatan Sepauk 1.825,70 Km².

Tabel 4.1. Luas Wilayah Kecamatan Sepauk

No.	Desa	Luas (Km ²)
1	Nanga Pari	53,27
2	Bernayau	89,76
3	Sinar Pekayau	77,35
4	Sekubang	50,72
5	Nanga Libau	57,76
6	Sekujam Timbai	143,64
7	Semuntai	99,04
8	Sirang Setambang	26,42
9	Mait Hilir	70,27
10	Lengkenat	57,26
11	Manis Raya	15,73
12	Kenyauk	145,65
13	Nanga Sepauk	114,51
14	Tanjung Ria	15,18
15	Temiang Kapuas	35,27
16	Ensabang	78,35
17	Buluh Kuning	25,25
18	Temawang Muntai	38,27
19	Tawang Sari	29,29
20	Gernis Jaya	53,24
21	Paoh Benua	58,26
22	Bedayan	71,82
23	Tanjung Hulu	16,06
24	Sungai Raya	18,81
25	Landau Panjang	21,02
26	Bangun	38,72
27	Sukau Bersatu	40,07
28	Kemantan	53,89
29	Peninsung	30,55
30	Sepulut	20,44
31	Temawang bulai	52,48
32	Sungai Sepauk	51,97
33	Tanjung Balai	75,38
Kecamatan Sepauk		1.825,70

Sumber: Kantor Camat Sepauk, 2013.

Jumlah produksi padi di Kecamatan Sepauk pada Tahun 2011 sebanyak 11.531 ton (padi sawah=9.227 ton dan padi ladang 2.304 ton), dengan rata-rata

produksi 26,75 Kuintal/Ha. Populasi ternak dibedakan dengan populasi ternak besar dan populasi ternak kecil dan unggas. Populasi ternak terbesar tahun 2011 yaitu babi berjumlah 6.785 ekor, sapi berjumlah 1.297 ekor dan kerbau berjumlah 154 ekor. Dengan jumlah kelompok tani sebanyak 193 kelompok tani dengan anggota berjumlah 10.715 orang.

Tabel 4.2. Populasi Ternak dan Unggas Menurut Jenisnya Di Kecamatan Sepauk 2009-2011

No.	Jenis Ternak dan Unggas	2009	2010	2011
1.	Sapi	3.612	3.632	1.297
2.	Kerbau	108	115	154
3.	Kambing	2.344	2.351	502
4.	Babi	6.015	6.093	6.785
5.	Ayam Ras	88.214	73.601	15.678
6.	Ayam Buras	61.962	61.962	11.743
7.	Ayam Broiler	3.044	3.109	423

Sumber: Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sintang

Luas Panen, rata-rata produksi dan produksi padi dan palawija di Kecamatan Sepauk adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Luas Panen, Rata-rata Produksi Dan Produksi Padi Dan Palawija Di Kecamatan Sepauk

No.	Komoditi	Luas Panen (Ha)	Rata-Rata Produksi (Kuintal/Ha)	Produksi (Ton)
1.	Padi Sawah	2.874	32,11	9.227
2.	Padi Ladang	1.436	16,04	2.304
3.	Padi	4.310	26,75	11.531
4.	Jagung	37	25,41	94
5.	Ubi Kayu	96	122,50	2.157
6.	Ubi Jalar	25	80,40	201
7.	Kedelai	1	10,00	1
8.	Kacang Tanah	12	15,00	18
9.	Kacang Hijau	5	8,00	4

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Sintang, 2012

Secara umum menurut informasi dari salah seorang masyarakat di Kecamatan Sepauk bahwa kegiatan pertanian atau bercocok tanam dalam bentuk

perladangan, berkebun serta membuat *tembawang* merupakan kegiatan pokok yang sudah dilakukan oleh masyarakat adat/lokal di Kecamatan Sepauk secara turun-temurun sejak zaman nenek moyang mereka.

Masyarakat adat/lokal ataupun para petani di Kecamatan Sepauk mempunyai ketentuan-ketentuan dalam bentuk pemanfaatan lahan mulai dari tahap awal pembukaan lahan hingga pemanfaatan akhir lahan tersebut. Seperti pemanfaatan lahan untuk berladang, sistem ladang gilir-balik yang dilakukan oleh masyarakat adat/lokal umumnya mempunyai masa *bera* (rotasi) antara 5-13 tahun. Pemberlakuan sistem gilir-balik ini bertujuan untuk memberikan waktu pada lahan untuk *me-recovery* tingkat kesuburannya. Pada areal bekas ladang (*Jameh* atau *Bawas*) yang sudah dipanen akan ditanami dengan palawija. Bersamaan dengan penanaman jenis-jenis palawija juga ditanam jenis-jenis perkebunan, seperti karet. Saat menunggu tanaman perkebunan ini berproduksi masyarakat akan membuat areal ladang di tempat lain yang masih termasuk dalam areal peruntukkan pemanfaatan lahan tersebut.

Di antara sekian banyak aktivitas kehidupan yang dilakukan oleh masyarakat adat/lokal, berladang merupakan aktivitas yang paling banyak mengandung nilai *sosial kultural*. Secara *sosial* aktivitas berladang telah melibatkan banyak orang, mulai dari proses menebang, menebas, membakar hingga *menugal* dan menanam. Proses berladang yang dimulai dengan menebang umumnya dilakukan oleh seluruh anggota keluarga, demikian juga dengan menebas.

Proses yang kemudian dilanjutkan dengan membakar dan menanam, masyarakat adat/lokal melakukan secara bergotong-royong dan bergiliran. Jika

pada hari pertama aktivitas pembakaran dilaksanakan pada suatu ladang milik suatu keluarga oleh seluruh anggota masyarakat dalam suatu komunitas, maka hari berikutnya akan dilakukan untuk ladang milik keluarga yang lain dalam komunitas tersebut. Hal ini juga terjadi pada proses *tugal* dan penanaman.

Biaya yang dikeluarkan untuk keseluruhan proses yang melibatkan anggota masyarakat secara massal tersebut akan ditanggung oleh pemilik ladang. Umumnya biaya yang dikeluarkan adalah untuk menanggung konsumsi selama pelaksanaan proses aktivitas tersebut. Namun nilai sosial positif lain adalah dalam penyiapan konsumsi. Penyiapan konsumsi juga akan dilakukan secara gotong-royong oleh seluruh anggota masyarakat. Secara umum proses berladang dapat dikatakan sebagai refleksi nilai-nilai sosial yang ada di dalam masyarakat adat/lokal.

Dari aspek *kultural* aktivitas bercocok tanam yang ada pada para petani di Kecamatan Sepauk seperti berladang, berkebun dan membuat *tembawang*, dapat dikatakan sebagai suatu profesi yang tidak dapat dipisahkan atau dihilangkan dari masyarakat adat/lokal itu sendiri. Hal ini dikarenakan bagi masyarakat adat/lokal aktivitas bercocok tanam tidak hanya merupakan aktivitas fisik semata, tetapi juga merupakan media serta sarana komunikasi antara masyarakat adat/lokal dengan alam dan penciptanya.

Pada kasus berladang saja banyak sekali ritual yang harus dilakukan masyarakat adat/lokal sebelum melakukan aktivitasnya. Contohnya adalah; masyarakat adat/lokal harus melakukan suatu upacara meminta petunjuk kepada *Jubata*, tentang tempat dan waktu yang tepat untuk membuka lahan pada saat akan membuat ladang. Petunjuk ini biasanya didapatkan dari membaca petunjuk-

petunjuk yang terdapat di alam. Setelah panen ada ritual yang harus dilaksanakan sebagai ungkapan syukur atas hasil panen yang telah didapatkan.

Bentuk-bentuk aktivitas bercocok tanam pada para petani di Kecamatan Sepauk secara *ekonomi* juga bukan merupakan potensi ancaman. Sifatnya yang *subsistem* menyebabkan aktivitas bercocok tanam lebih ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari yang jauh dari motivasi ekonomi.

Munculnya motivasi-motivasi ekonomi pada aktivitas bercocok tanam hanya terjadi pada pengolahan kebun dan *tembawang*. Pada kegiatan berkebun umumnya yang sering dijadikan komoditas peningkat pendapatan masyarakat adat/lokal adalah karet. Sedangkan dari *tembawang* adalah hasil hutan kayu dan buah-buahan seperti Tengkawang (*Shorea stenoptera*). Kayu umumnya dijual dalam bentuk bahan bangunan seperti; kayu tiang, papan dan sirap. Namun pemasaran hasil kayu dari *tembawang* ini umumnya terjadi antar masyarakat dalam satu kampung atau dusun. Namun komoditas yang perlu pengolahan lebih lanjut dan tidak dapat diolah sendiri oleh masyarakat adat/lokal, seperti; karet dan tengkawang akan dijual ke pasar di luar kampung atau Dusun.

2. Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KPP) Kabupaten Sintang

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan merupakan SOTK baru yang dibentuk berdasarkan PERDA No. 2 tentang SOTK Pemerintah Kabupaten Sintang Tahun 2008 dan PERBUB No. 49 tentang SOTK Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Tahun 2008.

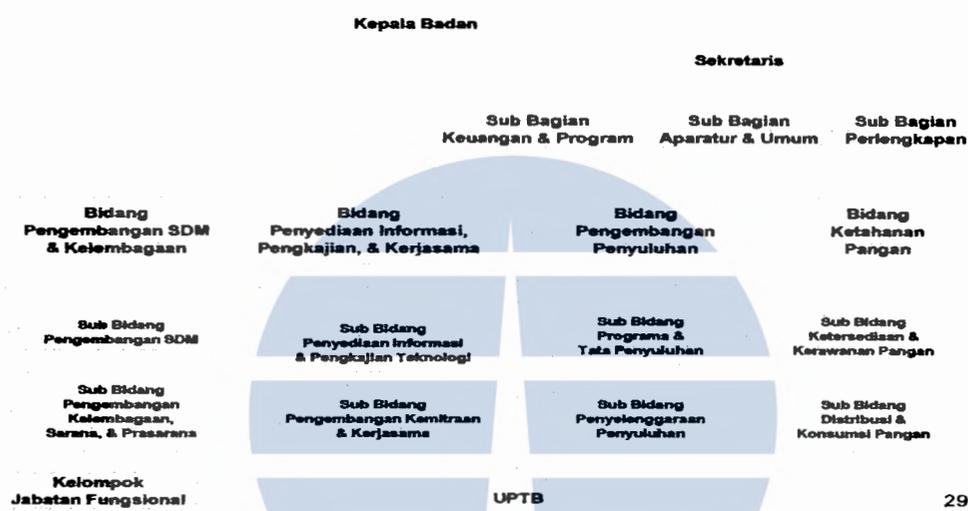
Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 - a. Sub Bagian Keuangan dan Program
 - b. Sub Bagian Aparatur dan Umum
 - c. Sub Bagian Perlengkapan
3. Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Kelembagaan
 - a. Sub Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kelembagaan, Sarana, dan Prasarana
4. Bidang Penyediaan Informasi, Pengkajian, dan Kerjasama
 - a. Sub Bidang Penyediaan Informasi dan Pengkajian Teknologi
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kemitraan dan Kerjasama
5. Bidang Pengembangan Penyuluhan
 - a. Sub Bidang Program dan Tata Penyuluhan
 - b. Sub Bidang Penyelenggaraan Penyuluhan
6. Bidang Ketahanan Pangan
 - a. Sub Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan
 - b. Sub Bidang Distribusi dan Konsumsi Pangan
7. Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur Organisasi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan yang dibentuk berdasarkan PERDA No. 2

tentang SOTK Pemerintah Kabupaten Sintang Tahun 2008 dan PERBUB No. 49 tentang SOTK Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Tahun 2008 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Tahun 2013



Sumber: BP4KKP Sintang 2013.

Berdasarkan struktur organisasi di atas, Bidang Pengembangan Penyuluhan mempunyai tugas merumuskan dan mengkoordinasikan serta menyelenggarakan kebijakan teknis dalam bidang Pengembangan Penyuluhan. Untuk menyelenggarakan tugas Bidang Pengembangan Penyuluhan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana operasional Bidang Pengembangan Penyuluhan;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Pengembangan Penyuluhan;
- c. pengoordinasian kegiatan di Bidang Pengembangan Penyuluhan;
- d. pengorganisasian kegiatan di Bidang Pengembangan Penyuluhan;

- e. pelaksanaan identifikasi keadaan serta memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Balai penyuluh Pertanian, Perikanan dan kehutanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas operasional Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan bidang tertentu dan atau dengan lokasi dan wilayah kerja di Kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas Balai penyuluh Pertanian, Perikanan dan kehutanan, mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan tugas operasional Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan;
- b. pelaksanaan urusan administrasi ;
- c. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sintang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 4.4. Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Status

No.	Status	Jumlah / Orang
1.	Struktural / Fungsional Umum	30
2.	Kelompok Fungsional	87
3.	C P N S	30
4.	Honoror	1

Sumber : Kantor BP4KKP, 2013.

Berdasarkan Tabel 4.4. jelaslah bahwa jumlah pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang berdasarkan status jelas bahwa kelompok fungsional lebih dominan di dalam Badan Penyuluh, mengingat bahwa kelompok fungsional ini merupakan ujung tombak badan dalam menyampaikan teknis pelaksanaan penyuluhan pada masyarakat petani.

Tabel 4.5. Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Jabatan Fungsional

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah / Orang
1.	Penyuluh Pertanian	93
2.	Penyuluh Perikanan	5
3.	Penyuluh Kehutanan	13

Sumber : Kantor BP4KKP, 2013.

Berdasarkan Tabel 4.5. jelaslah bahwa jabatan fungsional penyuluh di BP4KKP Kabupaten Sintang yang lebih dominan adalah penyuluh dalam bidang pertanian.

Tabel 4.6. Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah / Orang
1.	Golongan I	-
2.	Golongan II	32
3.	Golongan III	102
4.	Golongan IV	7

Sumber : Kantor BP4KKP, 2013.

Berdasarkan Tabel 4.6. jelaslah bahwa jabatan fungsional penyuluh di BP4KKP Kabupaten Sintang berdasarkan pangkat/golongan yang lebih dominan adalah pangkat/golongan III.

Berdasarkan Tabel berikut, jelaslah bahwa dari segi kualifikasi pendidikan formal pegawai di BP4KKP Kabupaten Sintang yang lebih dominan adalah S-I sebanyak 60 orang pegawai.

Tabel 4.7. Jumlah Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah / Orang
1.	S-2	8
2.	S-1	60
3.	D-1	1
4.	D-2	-
5.	D-3	12
6.	D-4	4
7.	SLTA	56

Sumber : Kantor BP4KKP, 2013.

Berdasarkan Tabel berikut, jelaslah bahwa jabatan struktural/eselon pegawai di BP4KKP Kabupaten Sintang yang lebih dominan adalah eselon IV yang berjumlah 10 orang pegawai.

Tabel 4.8. Jumlah Jabatan Struktural/Eselon Pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang

No.	Eselon	Jumlah / Orang
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	5
3.	Eselon IV	10

Sumber : Kantor BP4KKP, 2013.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja PPL Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk

1. Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh

Menurut Barry (2002), 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.

Menurut Sinaga (2001), wewenang selalu diasumsikan sebagai harapan, sedangkan tanggung jawab diidentikkan dengan resiko. Oleh sebab itu, setiap Penyuluh 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, Penyuluh 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 BP3K Sepauk Kabupaten Sintang, 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 Penyuluh. 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 Penyuluh yang bersangkutan.

Menurut pendapat Kepala BP4KKP, pelimpahan wewenang dapat diterapkan secara akurat. Penyuluh 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 Penyuluh 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 badan secara khusus. Pada dasarnya semua Penyuluh mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang sama, akan tetapi memiliki batasan sendiri-sendiri. Dengan demikian setiap Penyuluh dapat mengembangkan prestasi kerjanya berdasarkan wewenang dan tanggung jawab. Wewenang yang jelas akan memberikan keleluasaan Penyuluh menunjukkan dedikasi bagi instansinya.

Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang 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 BP4KKP tidak perlu diekspose secara transparan, karena dikhawatir akan menjadi target Penyuluh-Penyuluh yang ambisius, tetapi tidak mempunyai kemampuan. Selaku pejabat yang dapat memberikan pelimpahan wewenang harus mempunyai catatan pribadi tentang Penyuluh 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 Penyuluh 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 PPL Kabupaten Sepauk Kabupaten Sintang, bahwa adanya pelimpahan wewenang tidak menunjukkan hasil kerja yang signifikan. Hal ini terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan maupun pembagian tugas untuk staf-stafnya. Terdapat Penyuluh yang padat pekerjaannya, tetapi ada juga yang terlihat seperti tidak mempunyai pekerjaan. Oleh karena itu, tidak terdapat keseimbangan pekerjaan antara Penyuluh satu dengan Penyuluh lainnya. Apabila atasan yang mempunyai wewenang untuk mengatur atau mengarahkan Penyuluh 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 Kepala Bidang Pengembangan SDM dan Kelembagaan lebih dari itu adalah untuk menyelesaikan pekerjaan secara sistematis dengan memberdayakan Penyuluh 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 Penyuluh yang telah diberikan wewenang selain meningkatkan pretise, 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 Penyuluh yang tepat.

Sebagaimana dikemukakan oleh Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang bahwa pelimpahan wewenang dapat bersifat intern dan ekstern bidang. Adapun yang dimaksud intern bersifat dalam bidang, artinya pelimpahan wewenang akan dipercayakan pada Penyuluh yang ada di bidang tersebut, sedangkan yang

dimaksud ekstern bersifat lintas bidang, yaitu Penyuluh 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 BP3K Sepauk, cenderung untuk menyelesaikan pekerjaan kantor secara profesional. Hal ini disebabkan tugas yang dilimpahkan kepada Penyuluh 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 Penyuluh yang dilimpahkan wewenang sangatlah relatif, sebab setiap Penyuluh 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 salah satu ketua kelompok tani di kecamatan Sepauk, bahwa bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh Penyuluh yang menerima pelimpahan wewenang cenderung berorientasi pada hasilnya saja (*out put*). Hal ini terlihat bagaimana mekanisme staf penyuluh lapangan pertanian dalam menyelesaikan tugasnya.

Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang dalam penjelasannya, bahwa Penyuluh 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 Penyuluh.

Adanya pelimpahan wewenang menurut Kepala BP4KKP, tidak berarti Penyuluh 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 Penyuluh. 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.

Ungkap Kepala Bidang Pengembangan Penyuluhan BP4KKP Kabupaten Sintang, 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 Penyuluh kantor menurut Kepala Bidang Pengembangan Penyuluhan, 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 Penyuluh bawahan dapat bekerja dengan perasaan memiliki. Sebaliknya jika menganggap dirinya sebagai Penyuluh 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 bagi semua Penyuluh kantor sangat mutlak. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kreativitas, nyaman bekerja, target yang ingin dicapai dan inovasi yang dapat membantu pekerjaan agar dapat dipahami, dilaksanakan dengan mudah, baik dan lancar.

Dalam penjelasan Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang, bahwa staf yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab dibekali ketrampilan khusus. Mereka diberikan pengarahan dan instruksi sesuai dengan petunjuk dari adanya keterampilan khusus disebabkan pekerjaan tersebut sifatnya rutin, sehingga mungkin melakukan pelatihan untuk suatu pekerjaan yang bersifat khusus. Akan tetapi apabila sudah direkrut dalam lingkungan dinas maka kalau ada program pelatihan baru yang belum pernah diikuti oleh Penyuluh/staf, maka staf tersebut diberikan pelatihan dan *training*.

Pelatihan atau *training* menurut PPL, untuk meningkatkan ketrampilan Penyuluh sangat diperlukan, tetapi dalam konteks yang relevan. Untuk melakukan pelatihan dan *training* memerlukan waktu biaya dan tenaga, jika untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah lazim di kantor cukup dengan sistem mentor. Dengan kemampuan mentor dapat mentransfer pengetahuan kepada Penyuluh. Proses seperti ini sangat efektif membangun kemampuan staf dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya praktek langsung lebih relevan untuk meningkatkan ketrampilan Penyuluh. Akan tetapi atasan seperti Kepala Bidang (Kabid) ataupun Kepala Sub Bidang (Kasubid) lebih mengerti permasalahannya, komunikatif dan akomodatif.

Hidayat (1990) menyatakan bahwa seorang Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) pada dasarnya adalah aparat yang membangun pertanian yang mengabdikan dirinya untuk kepentingan para petani. Pekerjaan seorang PPL tidak terbatas pada mengembangkan kemampuan, pengetahuan sikap dan ketrampilan saja bahkan terutama untuk memotivasi, membimbing dan mendorong petani untuk mengembangkan swadaya dan kemandirian dalam berusaha tani agar menjadi lebih lebih sejahtera. Penyuluh pertanian adalah seorang agen pembangunan pertanian dan mitra petani beserta keluarganya.

Sehubungan dengan uraian tersebut, penjelasan Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang, bahwa dalam melaksanakan tugasnya PPL sebagai agen pembangunan pertanian akan senantiasa dihadapkan pada tanggung jawab berlangsungnya perubahan-perubahan yang menyangkut perilaku, kehidupan dan nasib para petani yang dilayaninya. Tanggung jawab tersebut bukanlah hal yang ringan dan mudah dilakukan dimana PPL dituntut bukan saja memiliki kecakapan

dan keahlian yang memadai tetapi juga dedikasi, pengabdian yang tinggi dan moral yang luhur. Dari seorang PPL dituntut integritas profesi yang kuat yang dilandasi oleh keyakinan yang teguh dalam membantu petani dalam menolong dirinya sendiri memperbaiki nasib dan derajat hidup kearah yang lebih tinggi.

Mengingat beratnya tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan profesinya, PPL dituntut untuk berbuat dan berperilaku sebaik-baiknya sesuai dengan martabat profesinya, sehingga apapun yang dilakukannya tidak akan merugikan petani yang dilayaninya serta tidak menodai citra profesi PPL.

Untuk itu diperlukan kode etik yang dapat dipakai sebagai acuan perilaku profesi bagi setiap PPL dalam melaksanakan tugasnya. Kode etik tersebut disebut Panca Etika Penyuluh Pertanian:

1. Penyuluh Pertanian beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta senantiasa menghormati dan memperlakukan petani beserta keluarganya sebagai subyek dan mitra kerja yang berkedudukan sederajat dengan dirinya.
2. Penyuluh Pertanian senantiasa menempatkan keinginan dan kebutuhan petani sebagai dasar utama pertimbangan dalam mengembangkan program bersama petani beserta keluarganya.
3. Penyuluh Pertanian senantiasa lugas, tulus dan jujur dalam menyampaikan informasi, saran ataupun rekomendasi dan bertindak sebagai motivator, dinamisator, fasilitator serta katalisator dalam membimbing petani beserta keluarganya.
4. Penyuluh Pertanian senantiasa memiliki dedikasi dan pengabdian untuk membela kepentingan petani atas dasar kebenaran serta dalam melaksanakan

tugas senantiasa memperlihatkan perilaku teladan, serasi, selaras dan seimbang kepada semua pihak.

5. Penyuluh Pertanian senantiasa memelihara kesetiakawanan dan citra korp Penyuluh Pertanian atas prinsip “Silih-asuh, silih-asih dan silih-asah” serta senantiasa bertingkah laku yang menghormati agama, kepercayaan, aturan, norma dan adat istiadat setempat. (Peraturan Kepala Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Nomor: 92/Per/Kp.460/J/05/11 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sertifikasi Profesi Penyuluh Pertanian).

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 dapat diberdayakan sekaligus dapat meningkatkan kinerja staf yang ada di bawahnya dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan dan sasaran 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 BP3K Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dapat diketahui bahwa tidak terdapat kemampuan secara mencolok dengan penyuluh. 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 BP3K Sepauk Kabupaten Sintang, bahwa apa yang disebut kemampuan sangat bersifat relatif. Meskipun demikian setiap personil/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.

Kemampuan pegawai suatu Badan menjadi tolok ukur kinerja Badan 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 BP3K Sepauk Kabupaten Sintang ketika diwawancarai menyatakan, bahwa untuk meningkatkan kemampuan pegawai sangat diperlukan pelatihan yang relevan. Hal tersebut sangat diperlukan karena sering terjadinya restrukturisasi pegawai di BP4KKP Kabupaten Sintang. Meskipun dapat dikatakan pegawai yang ada di badan 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 pegawai menurut Kabid Pengembangan SDM dan Kelembagaan 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 kinerja pegawai dengan menunjukkan kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan lancar dan sistematis.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai di lingkungan BP4KKP Kabupaten Sintang, khususnya tenaga penyuluh lapangan maka berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang dapat diketahui bahwa semua pembiayaan pendidikan dan latihan pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang

maka tugas dari Badan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) pegawai di dinas dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang 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 Sintang. Dapat dikatakan sebagai suatu strategi karena dinas dalam sewaktu-waktu dapat memutasikan pegawai-pegawai di lingkungannya sesuai dengan keperluan.

Kabid Pengembangan SDM dan Kelembagaan berpendapat bahwa adanya perhatian yang begitu besar agar pegawai-pegawai di lingkungan Pemerintah khususnya pada BP4KKP Kabupaten Sintang 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 kinerja pegawai pada BP4KKP Kabupaten Sintang mereka harus proaktif dan jeli melihat situasi di lingkungannya.

Menurut penjelasan informan, karena terbatasnya dana maka tidak semua penyuluh di Kecamatan sepauk khususnya 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 badan 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 badan dapat menyebabkan terlambatnya pegawai-pegawai dalam suatu instansi/dinas memperoleh pengetahuan dan ketrampilan. Kondisi seperti ini harus diimbangi dengan kepiawaian 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 BP3K Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang, 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 BP3K Sepauk Kabupaten Sintang, 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 tanggung jawab 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.

Kepala BP4KKP 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 BP4KKP Kabupaten Sintang cenderung disebabkan disposisi. Terjadinya restrukturisasi pegawai tenaga penyuluh di lingkungan BP4KKP Kabupaten Sintang yang bersifat rolling dengan tujuan penyegaran sangat berakibat vatal dan berpengaruh negatif terhadap kemampuan pegawai, hal ini disebabkan pegawai yang selalu berada di desa binaan yang satu dipindahkan di desa binaan lainnya, mereka tidak mampu beradaptasi atau menyelesaikan apa yang seharusnya menjadi kewajiban atau tugas pokoknya.

Kemampuan pegawai penyuluh Sepauk BP4KKP Kabupaten Sintang 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 Kasubbag dan Kabid 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. Menurut Sedarmayanti (2003), 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.

2. Kesesuaian Penempatan Penyuluh

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 BP4KKP Kabupaten Sintang, dapat diketahui bahwa mekanisme penempatan pegawai selalu berdasarkan pada bidang mana yang kekurangan personil. Secara teknis hal tersebut diatur oleh Kepala Sub Bagian aparatur dan Umum. Adapun mengenai proses setiap badan dapat memperoleh tenaga pegawai baru yaitu sebelumnya Kepala Badan mengadakan usulan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang agar dapat menambah tenaga pegawai dengan rincian kebutuhannya dan tidak semuanya usulan tersebut dipenuhi.

Setelah tenaga pegawai berhasil direkrut kemudian dimutasikan kepada BP4KKP Kabupaten Sintang. Langkah selanjutnya adalah kewenangan Badan

menempatkan pegawai tersebut melalui Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum. Pada penempatan awal, pegawai baru cenderung ditempatkan di bagian yang kekurangan personilnya. Hal ini dilakukan tanpa mempertanyakan kemampuan pegawai tersebut.

Untuk mengetahui lebih jelas, dapat dilihat dalam Tabel 4.15 tentang jumlah penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan di lingkungan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang. Sedangkan untuk penempatan Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.9. Penempatan Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Wilayah Binaan Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang

No.	N a m a	Pangkat / Gol	Tempat Tugas
1.	Ikhwadi, SP	Penata Tk. I / III d	1. Desa Paoh Benua 2. Desa Gernis Jaya
2.	Pujianto, SP	Penata Muda Tk.I/III b	1. Desa Nanga Sepauk 2. Desa Tanjung Ria
3.	Rismanto, S.ST	Penata Muda Tk.I/ III b	1. Desa Manis Raya 2. Desa Buluh Kuning
4.	Sudarto	Penata Tk.I / III d	1. Desa Temawang Muntai 2. Desa Sirang Setambang 3. Desa Tawang Sari
5.	Sapto Priyono, SP	Penata/ III c	1. Desa Bedayan 2. Desa Nanga Libau 3. Desa Bangun Sekayau
6.	Putra Kalbaryanto, SP	Penata Muda/III a	1. Desa Sepulut 2. Desa Kenyauk
7.	Panijo, S.ST	Penata Muda TK. I /IIIb	1. Desa Sekubang 2. Desa Landau Panjang 3. Desa Sinar Pekayau

Sumber : Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Sintang 2012.

Penempatan Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Penempatan Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang

No.	N a m a	Tempat Tugas	
		BP3K / Kecamatan	Wilayah Binaan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Apianus Kuton	Sepauk II	1. Desa Mait Hilir 2. Desa Tanjung Balai
2.	Yohanes	Sepauk III	1. Desa Semuntai 2. Desa Peningsung
3.	Megawati	Sepauk IV	1. Desa Lengkenat 2. Desa Tanjung Hulu
4.	Iyan Warius	Sepauk IX Sepauk XII	Desa Sekujam Timbai 1. Desa Bernayau 2. Desa Kemantan
5.	Salvinus	Sepauk XIII Sepauk XIV	1. Desa Nanga Pari 2. Desa Temawang Bulai 3. Desa Sungai Segak 1. Desa Ensabang 2. Desa Sukau Bersatu
6.	Armiyarsih, SP	Sepauk XV	1. Desa Sungai Raya 2. Desa Temiang Kapuas

Sumber : Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KPP) Kabupaten Sintang 2012

Menurut Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum 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 BP4KKP Kabupaten Sintang. Dengan bertambahnya tenaga pegawai sudah sepihak beban pekerjaan semakin ringan. Oleh karena itu sangat diperlukan kejelian dari Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum 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 disebarikan 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 BP4KKP Kabupaten Sintang dapat diketahui bahwa pegawai yang ditempatkan untuk mengisi jabatan belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh BP4KKP Kabupaten Sintang. 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 BP4KKP Kabupaten Sintang 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 BP4KKP Kabupaten Sintang.

Kekeliruan dalam penempatan pegawai menurut Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum, 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.

Terjadinya kekeliruan dalam penempatan pegawai telah diciptakan dari lembaga yang mempunyai wewenang. Sebagai kantor yang harus menerima suplai pegawai tidak mungkin menolak, meskipun mengetahui latar belakang pegawai tersebut. Dalam hal ini, selaku penerima suplai pegawai BP4KKP Kabupaten Sintang berusaha semaksimal untuk memberdayakan pegawai tersebut agar dapat bekerjasama dengan baik.

Penjelasan yang diutarakan Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang, 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 BP4KKP Kabupaten Sintang belum dapat diterapkan.

Penempatan pegawai tenaga penyuluh BP4KKP Kabupaten Sintang 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 Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum).

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 BP4KKP Kabupaten Sintang 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.

Sudarmo dan Sudita, (1997) menyatakan 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. Widowati (1998) menyatakan 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. Thoha & Dharma, (1998) menyatakan apabila terjadi konflik internal berbagai aspek dapat menjadi lumpuh, sehingga keseimbangan, keselarasan dan keharmonisan tidak dapat diperoleh secara alami.

3. Pemberian Dukungan

Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja Penyuluh, seperti diadakan pendidikan dan pelatihan. Semua faktor tersebut belumlah cukup jika tidak ada pemberian dukungan untuk Penyuluh 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 Penyuluh, sehingga Penyuluh di lingkungan Dinas dapat berdaya dalam menjalankan tugas pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Penjelasan yang diberikan Kepala BP3K Sepauk Kabupaten Sintang dalam wawancaranya dapat diketahui bahwa penyuluh yang ada perlu diberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh para Penyuluh, yaitu setiap pekerjaan selalu terselesaikan meskipun masih ada yang tidak tepat waktu. Pemberian dukungan kepada Penyuluh sangat relatif, sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan Penyuluh untuk mendukung di dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sangat dimaklumi karena Penyuluh yang baru bergabung pada BP4KKP Kabupaten Sintang khususnya tenaga penyuluh perlu penyesuaian sehingga kesulitan bekerja di dalam kantor dan lapangan dapat diatasi.

Pemberian dukungan setiap Penyuluh kantor di dinas harus selalu tinggi. Hal ini disebabkan adanya hubungan pelayanan dan jasa. Akan tetapi sikap ini harus dimulai dari atasan (BP3K). 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 Penyuluh dalam menyelesaikan tugas secara memuaskan. Kehilangan dukungan yang positif akan dapat berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Meskipun motivasi yang dimiliki Penyuluh tidak dapat

bersifat representatif untuk semua aspek, tetapi paling tidak mempunyai dorongan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab.

Dikatakan oleh Kepala BP4KKP Kabupaten Sintang, untuk memberikan dukungan kepada para Penyuluh 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. Menurut Miadmojo (1991), melalui 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 Penyuluh.

Kepala BP3K Sepauk Kabupaten Sintang dalam penjelasannya, bahwa mayoritas 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 penyuluh pertanian lapangan, mendapat pendidikan dan pelatihan bukan ukuran untuk mendapatkan motivasi. Sesungguhnya Penyuluh yang mendapatkan pendidikan dan latihan semakin besar beban tanggung jawabnya, jika tidak memiliki motivasi yang tinggi maka dapat melalaikan tanggung jawabnya. Sebaliknya, Penyuluh yang belum mendapatkan pendidikan dan

latihan bukan berarti tidak diperhatikan, tetapi sangat memprioritaskan aspek yang ada relevansinya dengan kebutuhan. Menurut Oemar (2000) pada dasarnya motivasi kerja bagi setiap Penyuluh sangat bermanfaat serta mendominasi pembentukan kepribadian. Dengan terbentuknya kepribadian Penyuluh yang baik, maka reputasinya dapat dikategori baik, sehingga mempunyai nilai plus untuk direkomendasikan sebagai Penyuluh layak untuk ditempat pada posisi yang pantas. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan mempunyai hubungan kausalitas dengan prestasi dan posisi.

Berdasarkan penjelasan Kepala BP3K Sepauk Kabupaten Sintang 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 menyenangi 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 Penyuluh diberdayakan tidak perlu ada anggapan pekerjaan tersebut lebih baik, lebih populer ataupun lebih rendah, dan tidak sesuai. Sikap tersebut akan mengkerdilkan 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 Penyuluh, karena mereka melihat bahwa pemberian dukungan akan memberikan kekuatan kepada Penyuluh untuk termotivasi bekerja serius sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki sehingga akan dapat memperlancar tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan kantor tersebut.

Berdasarkan hasil observasi waktu kerja Penyuluh di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang sangatlah fleksibel. Hal ini dapat terlihat dari ketepatan waktu Penyuluh datang dan pulang kantor. Secara keseluruhan penyuluh pertanian BP4KKP Kabupaten Sintang di Kecamatan Sepauk berjumlah 7 orang. Banyaknya Penyuluh yang bertugas dalam kantor tidak dapat ditemui secara utuh. Selama mengadakan observasi tidak pernah terlihat Penyuluh yang bertugas di dalam kantor hadir seluruhnya karena penyuluh lapangan langsung turun di lokasi tugas desa-desa binaannya. Penyuluh hanya melakukan rapat koordinasi dengan koordinator BP3K sebanyak satu kali dalam jangka waktu dua minggu.

Sebagai Penyuluh sudah menjadi kewajiban mengikuti tata tertib yang menjadi aturan di setiap kantor. Terlepas apakah ada pekerjaan menanti maupun tidak menurut Kepala BP3K Sepauk di lingkungan BP4KKP Kabupaten Sintang, setiap Penyuluh 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 Penyuluh hanya berorientasi pada hasil kerja, maka dapat dikatakan aspek pembinaan stafnya tidak berhasil. Kehadiran Penyuluh di kantor selama jam kerja memberikan suasana yang positif, karena selain dapat memupuk rasa kebersamaan sesama Penyuluh, 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.

4. Anggaran

Pada Tahun 2012, untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sintang di Dukung dengan anggaran APBD Kabupaten Sintang APBD sebesar Rp.13.780.319.038,39,- yang terdiri Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 8.635.140.558,39,- dan Belanja Langsung sebesar Rp. 5.145.178.480,00,- berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 25 Tahun 2011 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Sintang Tahun Anggaran 2012 setelah terbitnya Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Perubahan Anggaran Bantuan Tambahan Tahun Anggaran 2012 kurang menjadi Rp. 13.780.319.038,39,- yang terdiri Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 8.635.140.558,39,- dan Belanja Langsung sebesar Rp. 5.145.178.480,00,- Sedangkan Dana APBN sebesar Rp. 791.400.00,00,-.

1. Belanja Tidak Langsung

Belanja Tidak Langsung Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sintang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 25 Tahun 2011 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Sintang Tahun Anggaran 2012; setelah terbitnya Perda Nomor 9 Tahun 2012 Tentang

Perubahan Anggaran Bantuan Tambahan Tahun Anggaran 2012 Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 8.635.140.558,39,-.

2. Belanja Langsung

Belanja Langsung Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sintang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 25 Tahun 2011 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Sintang Tahun Anggaran 2012; setelah terbitnya Perda Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Perubahan Anggaran Bantuan Tambahan Tahun Anggaran 2012 Belanja Langsung sebesar Rp. 5.145.178.480,00 (LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012).

Dari jumlah anggaran tersebut di atas, dana yang dipergunakan untuk kegiatan penyuluhan adalah sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

- a. Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Formal
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 143.193.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 113.518.800,- atau sebesar 79,28%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

2. Program Peningkatan Kapasitas Petani

- a. Kegiatan Magang Petani Pertanian/Perkebunan Kabupaten Sintang di Kabupaten Sleman dan kulonprogo Provinsi D.I Yogyakarta
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 300.000.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 300.000.000,- atau sebesar 100%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

3. Program Peningkatan Kesejahteraan Petani

- a. Kegiatan Peningkatan Kemampuan Lembaga Petani
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 99.999.750,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 97.225.500,- atau sebesar 97,23%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

4. Program Peningkatan Kesejahteraan Petani

- a. Kegiatan Penyuluhan Dan Pendampingan Petani Agribisnis (PUAP)
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 50.000.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 49.105.800,- atau sebesar 98,21%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

5. Program Peningkatan Teknologi Pertanian/Perkebunan

- a. Kegiatan Pengembangan Teknologi Pertanian/Perkebunan Tepat Guna (Gelar Teknologi)
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 43.014.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 42.979.500,- atau sebesar 99,92%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

6. Program Peningkatan Teknologi Pertanian/Perkebunan

- a. Kegiatan Penyuluhan Penerapan Pertanian/Perkebunan Tepat Guna (Gelar Teknologi)
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 107.003.750,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 106.092.750,- atau sebesar 99,92%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

7. Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/ Perkebunan Lapangan

- a. Kegiatan Peningkatan Kapasitas Tenaga Penyuluh Pertanian/Perkebunan
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 100.500.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 100.500.000,- atau sebesar 100%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

8. Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/ Perkebunan Lapangan

- a. Kegiatan Monitoring, Supervisi dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan (RKT) Penyuluh
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 708.000.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 656.108.600,- atau sebesar 92,67%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

9. Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/ Perkebunan Lapangan

- a. Kegiatan Penyuluhan Dan Pendampingan Bagi Pertanian / Perkebunan
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 100.000.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 99.648.000,- atau sebesar 99,65%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

10. Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/ Perkebunan Lapangan

- a. Kegiatan Penilaian Angka Kredit Penyuluhan Pertanian
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 44.110.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 44.110.000,- atau sebesar 100%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

11. Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/ Perkebunan Lapangan

- a. Kegiatan Penyusunan Programa Penyuluhan Kabupaten Sintang

- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 100.000.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 98.482.600,- atau sebesar 98,48%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 %

12. Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/ Perkebunan Lapangan

- a. Kegiatan Penyuluhan dan Pendampingan Petani dan Pelaku Agribisnis (Pendamping PUAP)
- b. Alokasi anggaran sebesar Rp. 50.000.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 49.105.800,- atau sebesar 96,21%
- c. Realisasi pelaksanaan 100 % (LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012)

Bupati mengalokasikan anggaran pembiayaan penyuluhan berdasarkan tugas dan kewenangannya sesuai kemampuan keuangan masing-masing. Biaya Penyelenggaraan Penyuluhan meliputi biaya operasional kelembagaan penyuluhan; biaya operasional penyuluh PNS; biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana; biaya tunjangan profesi bagi penyuluh yang telah memenuhi syarat kompetensi dan melakukan penyuluhan.

Bupati dapat memberikan bantuan biaya penyelenggaraan penyuluhan kepada penyuluh swasta dan penyuluh swadaya sepanjang sesuai dengan program penyuluhan. Biaya operasional pada badan pelaksana penyuluhan diberikan untuk melaksanakan kegiatan:

- a. penyusunan kebijakan dan program penyuluhan kabupaten/kota;
- b. pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan mekanisme, tata kerja, dan metode penyuluhan;

- c. pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
- d. pelaksanaan pembinaan pengembangan kerjasama, kemitraan, pengelolaan kelembagaan, ketenagaan, sarana, prasarana, dan pembiayaan penyuluhan;
- e. menumbuhkembangkan dan memfasilitasi kelembagaan dan forum kegiatan bagi pelaku utama dan pelaku usaha; dan
- f. pelaksanaan peningkatan kapasitas penyuluh (LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012).

Biaya operasional pada balai penyuluhan diberikan untuk melaksanakan kegiatan:

- a. penyusunan program penyuluhan pada tingkat kecamatan;
- b. pelaksanaan penyuluhan berdasarkan program penyuluhan;
- c. penyediaan dan penyebaran informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan, dan pasar;
- d. memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha;
- e. memfasilitasi peningkatan kapasitas penyuluh; dan
- f. pelaksanaan proses pembelajaran (LAKIP BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012).

Biaya operasional penyuluh PNS diberikan untuk melaksanakan kegiatan kunjungan, pendampingan, dan bimbingan kepada pelaku utama dan pelaku usaha. Selain biaya operasional penyuluh sebagaimana dimaksud pemerintah daerah dapat menyediakan tambahan biaya operasional untuk penyuluh PNS.

Biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana dialokasikan untuk melaksanakan kegiatan:

- a. pembangunan kantor penyuluhan;
- b. pembelian peralatan kantor;
- c. pembelian alat bantu penyuluhan;
- d. pembelian kendaraan dinas operasional penyuluh; dan
- e. pengadaan unit percontohan dan perlengkapan penunjang.

Setiap penyuluh PNS mendapatkan tunjangan jabatan fungsional penyuluh. Besarnya tunjangan jabatan fungsional penyuluh PNS berdasarkan jenjang jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap penyuluh PNS yang telah mendapat sertifikat profesi sesuai standar kompetensi kerja dan jenjang jabatan profesinya, diberikan tunjangan profesi penyuluh. Besarnya tunjangan profesi penyuluh, berdasarkan jenjang jabatan profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang petugas penyuluh lapangan pertanian yang ada di Kecamatan Sepauk, biaya operasional yang diterima oleh setiap penyuluh belum cukup untuk pelaksanaan penyuluhan di lapangan. Dalam melakukan penyuluhan ppl harus memperbanyak bahan berupa fotocopian yang berkaitan dengan bahan yang akan disampaikan kepada kelompok tani. Hal inilah yang menjadikan alasan ppl jarang melakukan penyuluhan secara rutin dan sesuai estandar penyampaian materi seorang penyuluh. Selain itu biaya operasional yang menyangkut uang transport ke lokasi pun menjadi kendala di dalam pelaksanaan tugas menuju lokasi. Kecilnya biaya

transport yang diberikan kepada ppl menyebabkan ppl jarang melakukan tugas ke lokasi-lokasi yang terlalu jauh.

5. Perlengkapan Sarana Penunjang

Fasilitas kantor merupakan sarana penunjang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, sarana penunjang harus memadai dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga seorang Penyuluh dapat melakukan tugasnya dan terlaksana dengan baik. Dengan demikian dalam penyelenggaraan suatu pekerjaan kantor sarana penunjang harus mendapat perhatian dan dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan. Adapun Perlengkapan sarana penunjang pada BP3K di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang Tahun 2013 yang letaknya di Desa Paoh, dengan status tanah milik Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.11. Perlengkapan Sarana Penunjang Di BP3K Sepauk Kabupaten Sintang

No.	Nama Barang / Jenis Barang	Jumlah Barang	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	Meja rapat	8 buah	8	-	-
2	Kursi besi	17 Buah	17	-	-
3	Kursi tamu	1 set	1	-	-
7	Mesin Tik	2 Buah	-	1	1
9	Komputer	1 Set	1	-	-
12	Papan Organisasi	1 Buah	1	-	-
13	Papan Pengumuman	1 Buah	1	-	-
14	Papan Tulis	1 Buah	1	-	-
15	Kendaraan Roda 2	1 Buah	-	1	-

Sumber : Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan Sepauk 2013.

Berdasarkan Tabel 4.11, secara umum dapat dikatakan bahwa sarana penunjang dan fasilitas kerja yang dimiliki Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang, secara kualitas maupun kuantitas dapat dikatakan kurang memadai dalam mendukung kinerja PPL di Kecamatan Sepauk.

Sarana dan fasilitas kerja penunjang umum yang tersedia seperti meja, kursi, lemari dan sejenisnya masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan kebutuhan Penyuluh. Pada sisi sarana penunjang untuk pemberian pelayanan umum bidang administrasi kantor di antaranya mesik tik juga sangat terbatas, sehingga dengan kondisi seperti ini akan memberikan dampak negatif terhadap lambannya pelayanan yang diberikan.

Terhadap sarana penunjang mobiltas untuk pelaksanaan tindakan operasional terhadap petani oleh petugas Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang juga dirasakan sangat minim. Jumlah kendaraan operasional roda dua yang dimiliki sebanyak 1 buah sangat tidak sebanding dengan jumlah penyuluh dan jumlah lokasi yang akan dicapai dalam program Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Sintang.

Status bangunan kantor yang masih milik Dinas Pertanian Provinsi Kalimantan Barat dalam arti pinjaman merupakan salah satu alasan bagi ppl untuk enggan memaksimalkan penggunaan bangunan tersebut sebagai sarana pertemuan dengan kelompok tani. Selain itu penyuluh juga merasa kesulitan untuk membuat lahan percontohan di sekitar bangunan BP3K kecamatan Sepauk karena status lahan dan bangunan yang masih milik provinsi.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu persoalan mendasar yang dihadapi sektor pertanian pada saat ini adalah *lemahnya kapasitas dan kelembagaan petani dan penyuluh*. Tingkat penguasaan teknologi petani yang relatif terbatas di tengah persaingan pasar yang semakin ketat membutuhkan pendampingan

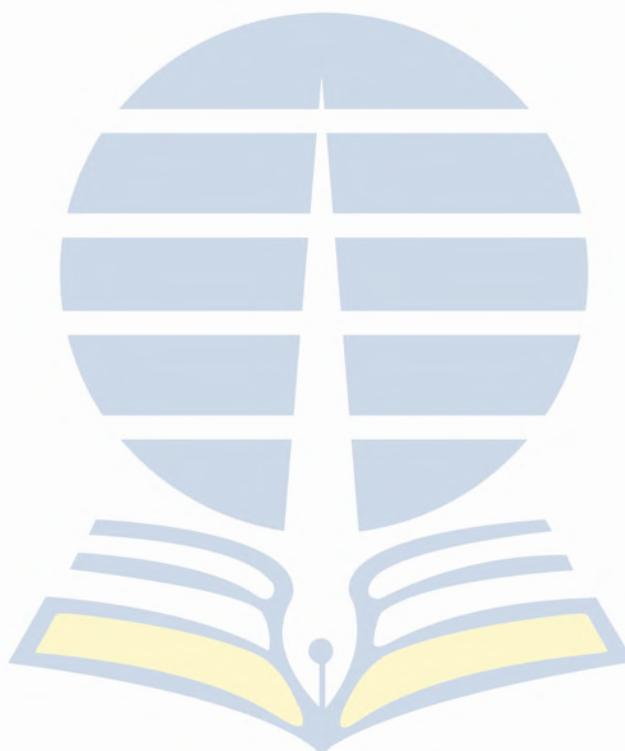
pembinaan teknis dan manajemen secara intensif dan berkesinambungan. Hal tersebut juga menuntut adanya kapasitas aparat pembina teknis yang mampu melayani bimbingan teknologi secara spesifik (komoditas) sesuai dengan kebutuhan petani serta mampu berperan sebagai mediator terhadap sumber pembiayaan dan pasar. Luasnya wilayah kerja penyuluhan pertanian dan banyaknya individu/kelompok petani yang harus dilayani juga membutuhkan ratio petani dan penyuluh yang ideal serta terpenuhinya sarana transportasi, komunikasi, alat peraga dan biaya operasional pembinaan yang memadai. Tantangan ke depan adalah bagaimana mewujudkan sistem penyuluhan yang efektif melalui terbangunnya kelembagaan penyuluhan yang didukung dengan kapasitas dan jumlah penyuluh yang proporsional, sarana kerja dan fasilitas operasional yang memadai, pembinaan yang berkesinambungan serta terbuka bagi masyarakat yang berminat untuk berperan serta dalam kegiatan penyuluhan.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Dan Kehutanan menegaskan bahwa Sistem penyuluhan adalah seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap pelaku utama dan pelaku usaha melalui penyuluhan. Adapun Penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Penyuluhan diselenggarakan berasaskan demokrasi, manfaat, kesetaraan, keterpaduan, keseimbangan, keterbukaan, kerja sama, partisipatif, kemitraan, berkelanjutan, berkeadilan, pemerataan, dan bertanggung gugat. Berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Dan Kehutanan dijelaskan tujuan pengaturan sistem penyuluhan meliputi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan modal sosial, yaitu:

1. Memperkuat pengembangan pertanian, perikanan, serta kehutanan yang maju dan modern dalam sistem pembangunan yang berkelanjutan;
2. Memberdayakan pelaku utama dan pelaku usaha dalam peningkatan kemampuan melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, penumbuhan motivasi, pengembangan potensi, pemberian peluang, peningkatan kesadaran, dan pendampingan serta fasilitasi;
3. Memberikan kepastian hukum bagi terselenggaranya penyuluhan yang produktif, efektif, efisien, terdesentralisasi, partisipatif, terbuka, berswadaya, bermitra sejajar, kesetaraan gender, berwawasan luas ke depan, berwawasan lingkungan, dan bertanggung gugat yang dapat menjamin terlaksananya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan;
4. Memberikan perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum bagi pelaku utama dan pelaku usaha untuk mendapatkan pelayanan penyuluhan serta bagi penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan; dan
5. Mengembangkan sumber daya manusia, yang maju dan sejahtera, sebagai pelaku dan sasaran utama pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan.

Penyuluh pertanian merupakan aparatur pertanian yang paling dekat tugasnya dengan petani. Namun demikian sejak otonomi keberadaan dan kelembagaan penyuluh menjadi lemah karena perhatian pemerintah daerah yang sangat beragam dan selain usia para penyuluh rata-rata sudah mendekati masa purna bakti. Sejak era otonomi daerah, perekrutan tenaga penyuluh tidak pernah dilakukan secara serius, akibatnya jumlah dan kualitasnya sangat menurun.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kinerja petugas penyuluh lapangan pertanian di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang kurang optimal. Indikasi hal tersebut tampak dalam pelaksanaan tugas dan kewenangannya belum melalui perencanaan kegiatan serta jadwal-jadwal pembinaan yang belum tersusun dengan baik. Selain itu, masih banyak penyuluh yang belum mematuhi ketentuan jam kerja yang berlaku. Hal ini disebabkan berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, kurang kewenangan, kreatifitas dan ketepatan dalam penempatan pegawai. Fenomena ini juga terjadi karena pegawai tersebut tidak pernah dilibatkan dalam penentuan dinas serta tidak menetapkan target yang harus dicapainya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya tingkat kinerja PPL di Kecamatan Sepauk adalah terbatasnya kemampuan penyuluh, kesesuaian penempatan yang belum tepat, kurangnya pemberian dukungan oleh atasan, kurang memadainya anggaran yang mendukung untuk kegiatan operasional penyuluh di lapangan, kurangnya sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi PPL dalam pelaksanaan pembinaan kepada kelompok tani.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang telah penulis paparkan maka dapat disarankan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) umumnya dan khususnya pada tenaga PPL Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang, agar adanya perbaikan-perbaikan terutama lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada supaya dapat ditingkatkan lagi:

1. Untuk meningkatkan kinerja tenaga penyuluh di BP3K Kecamatan Sepauk, atasan harus dapat memberikan suasana kerja yang konduktif dalam BP3K Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang. Kejenuhan dalam 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 kewenangan dan tanggung jawabnya secara lebih serius sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Perlu dipertimbangkan untuk memberikan pelimpahan kewenangan kepada penyuluh serta menyusun perencanaan kegiatan serta jadwal-jadwal pembinaan dengan baik. Selain itu, perlu pelibatan penyuluh secara aktif dalam penentuan kebijakan serta menetapkan target yang harus dicapainya.
3. Perlu diteliti lebih lanjut tentang pelaksanaan program pelatihan yang ada di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sintang, apakah sudah cukup mencapai sasaran dalam membangun tenaga penyuluh yang lebih terampil, sehingga dapat meningkatkan kinerja penyuluh lapangan khususnya di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, M. (1989). *Birokrasi*. PT. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Atmosudirjo, S.P. (1992). *Beberapa pandangan umum tentang pengambilan keputusan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Azrita, M. (1999). *Program kinerja masyarakat melalui LSM Pedesaan*. Tesis.
- Azwar. (1998). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Barry, C. (2002). *Human resource management*. Edisi Bahasa Indonesia (Jilid 1 dan 2), Terjemahan Drs. Bunyamin Molan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Brown, R. (1997). *Perfect empowerment kinerja yang tepat*. PT. Elex Media Komputeria dan Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Chambers, Robert. (1987). *Rural development : putting the last first*. Longman, London.
- Dahama, O. P. & Bhatnagar, O.P. (1980). *Education and communication for development*. New Delhi: Oxford and IBH Publishing Co.
- Darwin, M. (1999). *Birokrasi Indonesia dan pengembangan aparatur*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- David, C & Kernaghan. (2003). *The power of empowerment*. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Hadi, S. (1986). *Analisa Regresi*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Hani, T.H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Henry, S. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hidayat, (1990). *Kebijaksanaan dasar pembangunan pertanian Repelita III*. Biro Perencanaan, Departemen Pertanian, Jakarta.
- Kelsey, L.D. & C.C. Hearne. (1949). *Cooperative extension work*, Constock, Itchaca, New York.
- Kumorotomo, W. (1999). *Etika administrasi negara*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Mas'ood, M. (2003). *Politik birokrasi dan pembangunan*. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Miadmojo, S. (1991). *Membudayakan disiplin di kalangan aparatur pemerintahan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Milkovich, George T & Boudreaus (1991). *Human resource management*. Eighth Edition, Irwin Home Wood, Boston.
- Moleong, L. (2000). *Metode penelitian kualitatif*. PT. Remaja Rosda, Bandung.
- Musanef, (1990). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Nainggolan, (1985). *Pembinaan kepegawaian di Indonesia*. Intermasa, Jakarta.
- Nasution, (1998). *Metode research penelitian ilmiah*. Jemmars, Bandung.
- Nitisemito, A.S. (1991). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT. Renika Cipta, Jakarta.
- Nugroho, Iwan.2000. "Pengembangan ekonomi pedesaan menyongsong otonomi daerah" *Analisis CSIS*, Tahun XXIX/2000, No. 1.
- Osmet. 1999."Penanggulangan kemiskinan struktural pada petani sawah". Makalah Seminar dan Lokakarya Pengentasan Kemiskinan Struktural pada Petani Sawah, diselenggarakan oleh kerjasama KIKIS, P3PK UGM, Yayasan Percik, dan Ford Foundations. Yogyakarta, 16 –18 Desember 1999.
- Oemar, H. (2000). *Manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan perpadu*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, W & Faules, (2002). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pamudji, S. (1992). *Ekologi administrasi negara*, Bina Aksara, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan diubah Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.
- Purwoko, (1999). *Diklat mata kuliah metodologi penelitian sosial (tidak dipublikasikan)*. Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Rasyid, R. (1998). *Desentralisasi dalam menunjang pembangunan daerah dalam pembangunan administrasi di Indonesia*. PT. LP3ES, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2003). *Good governance dalam rangka otonomi daerah*. Penerbit Mandor Maju, Bandung.
- Sinaga, A.M. (2001). *Kinerja sumber daya manusia*. Lembaga Administrasi Negara, Republik Indonesia.

- Singarimbun, M & Effendi, S. (1987). *Metode penelitian survey*. Cetakan Kedua, PT. Pustaka LP3S Indonesia, Jakarta.
- Stewart, A.M. (1998). *Empowering people*. Penerbit Kanisius, Jakarta.
- Sudarmo, G dan Sudita, (1997). *Prilaku keorganisasian*. Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Suharto, S (1998). *Peranan sumber daya manusia pada orde reformasi*. Majalah Manajemen, Edisi XII Juni 1998.
- Tayibnapis, BA. (1994). *Administrasi kepegawaian*. Satuan Tinjauan Analitik.
- Thoha, M. (1998). *Prilaku organisasi*. Penerbit: CV. Rajawali, Jakarta.
- Thoha, M & Dharma, (1998). *Menyoal birokrasi publik, kumpulan makalah pada seminar good governance dalam reformasi hukum oleh international center for environmental law*. Agustus.
- Tjokrowinoto, M. (1999). *Reorientasi birokrasi publik dan era globalisasi*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Umar, H. (1998). *Metode penelitian untuk skripsi dan thesis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Penerbit Sinar Grafika.
- Usman, M. (1997). *Manajemen pembangunan*. Gajah Mada University Press, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wahyudi, K. (1999). *Etika administrasi negara*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widowati, M. (1998). *Karier lentur dan model pengelolaan karier masa depan*. Majalah Usahawan No. 02, Th XXVII, Pebruari.
- William, BW & Human. (2000). *Resource and personal management*. Mc.Grow Hill, USA.

Lampiran A:

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kinerja PPL Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk

I. Kinerja Organisasi

1. Apa yang menjadi Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian?
2. Apa yang menjadi Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian?
3. Apa saja Sasaran Dan Indikator Sasaran Beserta Target BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian Tahun 2012?
4. Bagaimanakah Perbandingan Target Indikator Kinerja Utama (IKU) BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian Tahun 2011 dan Tahun 2012?
5. Bagaimanakah Capaian Kinerja Terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan kelembagaan penyuluhan BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012?
6. Bagaimanakah Capaian Kinerja Terselenggaranya penyuluhan berdasarkan program dan tata penyuluhan yang sesuai dengan kondisi daerah BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012?

II. Kinerja Penyuluh

1. Bagaimanakah kemampuan-kemampuan penyuluh yang ada di Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?
2. Bagaimanakah cara meningkatkan kemampuan penyuluh yang ada di Badan Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?
3. Dalam mengikuti pelatihan bagaimanakah pembiayaannya dan proses mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?
4. Adakah cara lain untuk meningkatkan kemampuan penyuluh yang ada selain pelatihan ?
5. Adakah peningkatan yang signifikan bagi seorang penyuluh setelah mengikuti pelatihan dan sebelum mengikuti pelatihan ?

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PPL di Kecamatan Sepauk

I. Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh

1. Bagaimanakah hasil pekerjaan penyuluh yang diberi pelimpahan wewenang oleh pimpinan di BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?
2. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan penyuluh yang bersangkutan ?
3. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada penyuluh yang diberikan wewenang pekerjaan ?
4. Apakah penyuluh yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik ?
5. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah pernah ada penyimpangan ?
6. Apakah pimpinan pernah memberikan bersama-sama tanggung jawab pada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya ?
7. Kepada penyuluh yang telah diberi tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya apakah sebelumnya penyuluh tersebut telah dibekali dengan keterampilan khusus ?
8. Menurut Bapak bagaimana motivasi penyuluh yang ada di BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya?

II. Kesesuaian Penempatan Penyuluh

1. Bagaimanakah mekanisme penempatan penyuluh yang ada di BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?
2. Apakah penyuluh yang ditempatkan untuk mengisi suatu jabatan telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh di BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?
3. Dalam pengisian jabatan yang diperlukan apakah kualifikasi pendidikan menjadi syarat bagi penyuluh untuk mendudukinya ?
4. Apakah penempatan penyuluh telah mengacu pada the right man on the right place ?
5. Bagaimanakah peran pimpinan dalam menempatkan penyuluh ?
6. Apakah latar belakang pendidikan Bapak/ibu sudah sesuai dengan fungsi dan tugas Bapak/ibu sebagai penyuluh?

III. Pemberian Dukungan

1. Adakah pelimpahan wewenang kepada penyuluh yang menduduki jabatan ?

2. Pernahkan pimpinan memberikan pelimpahan wewenang kepada penyuluh dalam pelaksanaan tugas ?
3. Adakah syarat khusus dalam pelimpahan wewenang tersebut ?

IV. Anggaran

1. Apakah dalam mendukung kinerja PPL telah tersedia anggaran khusus?
2. Jika ada, apakah anggaran tersebut telah memadai?
3. Untuk apa saja anggaran tersebut dipergunakan?

V. Perlengkapan Sarana Penunjang

1. Apakah dalam mendukung kinerja PPL telah tersedia sarana dan prasarana penunjang?
2. Jika ada, apakah sarana dan prasarana penunjang tersebut telah memadai?
3. Apa saja sarana dan prasarana penunjang tersebut ?



Lampiran B:**PEDOMAN OBSERVASI**

No.	Yang Di Observasi	Baik	Tidak Baik
1.	Kondisi sarana di BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√
2.	Kondisi Prasarana BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√
3.	Kondisi Kepenyuluhan BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√
4.	Kondisi pelatihan BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√
5.	Kondisi Tugas Pokok dan Fungsi BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√
6.	Kondisi Kelembagaan BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√
7.	Kondisi Kegiatan Penyuluhan BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√
8.	Kondisi Rencana Penyuluhan BP4KKP di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang		√

LAMPIRAN D:**TRANSKRIP HASIL WAWANCARA**

Nama Mahasiswa : **AGUSTINA EKAWATY**
NIM : **015881494**
Judul : **KINERJA PETUGAS PENYULUH
LAPANGAN PERTANIAN PADA BADAN
PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN,
PERIKANAN, KEHUTANAN DAN
KETAHANAN PANGAN (BP4KKP) DI
KECAMATAN SEPAUK KABUPATEN
SINTANG**

Nama Yang Diwawancara : **Ikhwadi, SP., (Koordinator/Kepala Balai
Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan
(BP3K) di Kecamatan Sepauk)**

Waktu wawancara : **Maret-April 2013**

1. Apa yang menjadi hambatan dalam mencapai Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian?

Jawab:

Hambatan dan kendala dalam pencapaian kinerja sasaran ini adalah sebagai berikut: Keterampilan petani, yaitu kelompok tani dan gabungan kelompok tani masih sangat rendah. Rendahnya ketrampilan kelompok tani ini ditandai dengan masih minimnya pola bercocok tanam yang dilakukan oleh petani, terutama petani yang ada di daerah Kecamatan Sepauk. Meskipun hasil pertanian dalam hal ini padi cukup tinggi, tetapi pada kenyataannya cara bercocok tanam yang dilakukan oleh petani setempat berdasarkan dari sistem bertani yang diturunkan dari nenek moyang.

2. Apa saja hambatan meningkatkan pengembangan penyuluh melalui penyusunan program dan tata penyuluhan guna penyelenggaraan penyuluhan yang efektif dan efisien?

Jawab:

Hambatan dan kendala dalam pencapaian kinerja sasaran ini adalah sebagai berikut: Keterbatasan pendanaan yang tersedia belum memadai serta Kondisi geografis yang luas. Upaya Pemecahan dalam mengantisipasi hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja sasaran ini adalah sebagai berikut: Diusulkan penganggaran yang lebih besar serta perlunya daerah fokus penyelenggaraan penyuluhan sesuai potensi masyarakat.

3. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan penyuluh yang bersangkutan ?

Jawab:

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.

4. Apakah penyuluh yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik ?

Jawab:

Pelimpahan wewenang yang dipercayakan kepada yang berada luar bidang belum dapat diketahui kemampuannya, karena pola pekerjaan berbeda pada setiap bidang. Jika berbicara tentang kemampuan Penyuluh yang dilimpahkan wewenang sangatlah relatif, sebab setiap Penyuluh 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.

5. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah pernah ada penyimpangan ?

Jawab:

Apa yang disebut kemampuan sangat bersifat relatif. Meskipun demikian setiap personil/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.

6. Upaya apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh ?

Jawab:

Untuk meningkatkan kemampuan pegawai sangat diperlukan pelatihan yang relevan. Hal tersebut sangat diperlukan karena sering terjadinya restrukturisasi pegawai di BP4KKP Kabupaten Sintang. Meskipun dapat dikatakan pegawai yang ada di badan 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.

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Mahasiswa : **AGUSTINA EKAWATY**
NIM : **015881494**
Judul : **KINERJA PETUGAS PENYULUH LAPANGAN PERTANIAN PADA BADAN PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN, KEHUTANAN DAN KETAHANAN PANGAN (BP4KKP) DI KECAMATAN SEPAUK KABUPATEN SINTANG**
Nama Yang Diwawancara : **Rismanto, S.ST., (Tenaga penyuluhan pertanian lapangan yang ada di BP3K Kecamatan Sepauk)**
Waktu wawancara : **Maret - April 2013**

1. Bagaimana hasil kerja penyuluh dengan adanya pelimpahan kewenangan?

Jawab:

Bahwa adanya pelimpahan wewenang tidak menunjukkan hasil kerja yang signifikan. Hal ini terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan maupun pembagian tugas untuk staf-stafnya. Terdapat Penyuluh yang padat pekerjaannya, tetapi ada juga yang terlihat seperti tidak mempunyai pekerjaan. Oleh karena itu, tidak terdapat keseimbangan pekerjaan antara Penyuluh satu dengan Penyuluh lainnya. Apabila atasan yang mempunyai wewenang untuk mengatur atau mengarahkan Penyuluh sesuai dengan volume kerja, maka pekerjaan tersebut akan menjadi ringan dan dapat diselesaikan dengan cepat.

2. Bagaimana tanggungjawab penyuluh dengan adanya pelimpahan kewenangan?

Jawab:

Bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh Penyuluh yang menerima pelimpahan wewenang cenderung berorientasi pada hasilnya saja (*out put*). Hal ini terlihat bagaimana mekanisme staf penyuluh lapangan pertanian dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Bagaimana disiplin penyuluh dalam melaksanakan ketentuan jam kerja?

Jawab:

Waktu kerja Penyuluh di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang sangatlah fleksibel. Hal ini dapat terlihat dari ketepatan waktu Penyuluh datang dan pulang kantor. Secara keseluruhan penyuluh pertanian BP4KKP Kabupaten Sintang di Kecamatan Sepauk berjumlah 7 orang. Banyaknya Penyuluh yang bertugas dalam kantor tidak dapat ditemui secara utuh. Selama mengadakan observasi tidak pernah terlihat Penyuluh yang bertugas di dalam kantor hadir seluruhnya karena penyuluh lapangan langsung turun di lokasi tugas desa-desa binaannya. Penyuluh hanya melakukan rapat koordinasi dengan koordinator BP3K sebanyak satu kali dalam jangka waktu dua minggu.

4. Bagaimana Kemampuan pegawai penyuluh di Kecamatan Sepauk, Kabupaten Sintang?

Jawab:

Kemampuan pegawai penyuluh di Kecamatan Sepauk, Kabupaten Sintang tidak dapat dikatakan rendah. Hanya faktor kebiasaan yang sangat mendominasi mengapa kemampuan pegawai tidak standar.

5. Bagaimana motivasi penyuluh di Kecamatan Sepauk, Kabupaten Sintang?

Jawab:

Mendapat pendidikan dan pelatihan bukan ukuran untuk mendapatkan motivasi. Sesungguhnya Penyuluh yang mendapatkan pendidikan dan latihan semakin besar beban tanggung jawabnya, jika tidak memiliki motivasi yang tinggi maka dapat melalaikan tanggung jawabnya. Sebaliknya, Penyuluh yang belum mendapatkan pendidikan dan latihan bukan berarti tidak diperhatikan, tetapi sangat memprioritaskan aspek yang ada relevansinya dengan kebutuhan.

6. Bagaimana ketersediaan anggaran dalam melaksanakan penyuluhan?

Jawab:

Biaya operasional yang diterima oleh setiap penyuluh belum cukup untuk pelaksanaan penyuluhan di lapangan. Dalam melakukan penyuluhan ppl harus memperbanyak bahan berupa fotocopian yang berkaitan dengan bahan yang akan disampaikan kepada kelompok tani. Hal inilah yang menjadikan alasan ppl jarang melakukan penyuluhan secara rutin dan sesuai estándar penyampaian materi seorang penyuluh. Selain itu biaya operasional yang menyangkut uang transport ke lokasi pun menjadi kendala di dalam pelaksanaan tugas menuju lokasi. Kecilnya biaya transport yang diberikan kepada ppl menyebabkan ppl jarang melakukan tugas ke lokasi-lokasi yang terlalu jauh.

7. Bagaimana ketersediaan sarana/prasaranan dalam melaksanakan penyuluhan?

Jawab:

Dapat dikatakan bahwa sarana penunjang dan fasilitas kerja yang dimiliki Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang, secara kualitas maupun kuantitas dapat dikatakan kurang memadai dalam mendukung kinerja PPL di Kecamatan Sepauk.

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Mahasiswa : **AGUSTINA EKAWATY**
 NIM : **015881494**
 Judul : **KINERJA PETUGAS PENYULUH LAPANGAN PERTANIAN PADA BADAN PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN, KEHUTANAN DAN KETAHANAN PANGAN (BP4KKP) DI KECAMATAN SEPAUK KABUPATEN SINTANG**

Nama Yang : **Ir. Folrentinus Anum, M.Si.** (Kepala Badan Diwawancara : **Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Sintang).**

Waktu wawancara : **Maret - April 2013.**

A. Kinerja PPL Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk

1. Kinerja Organisasi

1. Apa yang menjadi Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian?

Jawab:

Tujuannya adalah terselenggaranya penyuluhan berdasarkan program dan tata penyuluhan yang sesuai dengan kondisi daerah. Sasarannya adalah melaksanakan penyelenggaraan penyuluh yang efektif dan efisien serta Tersusunya program dan tata penyuluhan kabupaten Sintang. Strategi yang dilakukan adalah meningkatkan penyelenggaraan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan dan meningkatkan transfer pengetahuan dan teknologi kepada pelaku utama/ pelaku usaha. Sedangkan kebijakan yang dilakukan adalah Terselenggaranya penyuluhan pelaku utama /pelaku usaha sesuai dengan program dan tata penyuluhan.

2. Apa yang menjadi Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian?

Jawab:

Terwujudnya sumberdaya manusia yang profesional dan kelembagaan penyuluhan. Melaksanakan peningkatan kualitas SDM penyuluh dan pembentukan lembaga penyuluhan.

3. Apa saja Sasaran Dan Indikator Sasaran Beserta Target BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian Tahun 2012?

Jawab:

Jumlah tenaga penyuluh yang meningkat kapasitas dan keterampilan dalam penyelenggaraan penyuluhan sebanyak 20 Orang. Jumlah kelembagaan petani yang dibina sebanyak 10 KT. Jumlah petani dan pelaku agribisnis yang didampingi sebanyak 10 Gapoktan. Jumlah dokumen program dan tata penyuluhan sebanyak 1 Dok.

4. Bagaimanakah Perbandingan Target Indikator Kinerja Utama (IKU) BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian Tahun 2011 dan Tahun 2012?

Jawab:

Perbandingan Target Indikator Kinerja Utama (IKU) BP4KKP Kabupaten Sintang Dalam Pengembangan Kinerja PPL Pertanian Tahun 2011 dan Tahun 2012 terjadi peningkatan.

5. Bagaimanakah Capaian Kinerja Terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan kelembagaan penyuluhan BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012?

Jawab:

Pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut: Terjadinya peningkatan kapasitas dan keterampilan penyuluh dalam penyelenggaraan penyuluhan sebanyak 57 orang penyuluh.

6. Bagaimanakah Capaian Kinerja Terselenggaranya penyuluhan berdasarkan program dan tata penyuluhan yang sesuai dengan kondisi daerah BP4KKP Kabupaten Sintang Tahun 2012?

Jawab:

Pengembangan kelembagaan sarana dan prasarana sebagai berikut: Terjadinya peningkatan jumlah kelembagaan petani yang dibina sebanyak 12 kelompok tani.

2. Kinerja Penyuluh

1. Bagaimanakah kemampuan-kemampuan penyuluh yang ada di Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?

Jawab:

Cukup baik.

2. Bagaimanakah cara meningkatkan kemampuan penyuluh yang ada di Badan Penyuluh Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?

Jawab:

Pengembangan sumber daya manusia serta Pengembangan kelembagaan sarana dan prasarana.

3. Dalam mengikuti pelatihan bagaimanakah pembiayaannya dan proses mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?

Jawab:

Disediakan dalam APBD kabupaten Sintang.

4. Adakah cara lain untuk meningkatkan kemampuan penyuluh yang ada selain pelatihan ?

Jawab:

Ada, mengikutsertakan dalam kegiatan studi banding dan tugas belajar.

5. Adakah peningkatan yang signifikan bagi seorang penyuluh setelah mengikuti pelatihan dan sebelum mengikuti pelatihan ?

Jawab:

ada peningkatan yang cukup signifikan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PPL di Kecamatan Sepauk

I. Kemampuan Pegawai Tenaga Penyuluh

1. Bagaimanakah hasil pekerjaan penyuluh yang diberi pelimpahan wewenang oleh pimpinan di BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?

Jawab:

pelimpahan wewenang dapat diterapkan secara akurat.

2. Pelimpahan wewenang yang diberikan apakah sesuai dengan kemampuan penyuluh yang bersangkutan ?

Jawab:

Penyuluh mendapatkan pelimpahan wewenang tetap dari jalur yang relevan dengan tugas yang diembannya.

3. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada penyuluh yang diberikan wewenang pekerjaan ?

Jawab:

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.

4. Apakah penyuluh yang diberi tanggung jawab oleh pimpinan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik ?

Jawab:

cukup baik.

5. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab apakah pernah ada penyimpangan ?

Jawab:

Ada, tapi jarang terjadi.

6. Apakah pimpinan pernah memberikan bersama-sama tanggung jawab pada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya ?

Jawab:

Pernah.

7. Kepada penyuluh yang telah diberi tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya apakah sebelumnya penyuluh tersebut telah dibekali dengan keterampilan khusus ?

Jawab:

Sebagian besar sudah dibekali keterampilan.

8. Menurut Bapak bagaimana motivasi penyuluh yang ada di BP3K Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya?

Jawab:

Cukup baik.

II. Kesesuaian Penempatan Penyuluh

1. Bagaimanakah mekanisme penempatan penyuluh yang ada di BP4KKP Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang?

Jawab:

Sebelum menentukan pilihan dalam pelimpahan wewenang terlebih dahulu ditinjau faktor-faktor yang mendukung, jika diprediksi layak dan mampu selanjutnya diproses.

2. Apakah penyuluh yang ditempatkan untuk mengisi suatu jabatan telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh BP4KKP umumnya, dan di BP3K Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang khususnya?

Jawab:

Belum semuanya.

3. Dalam pengisian jabatan yang diperlukan apakah kualifikasi pendidikan menjadi syarat bagi penyuluh untuk mendudukinya ?

Jawab:

Salah satunya memang pendidikan.

4. Apakah penempatan penyuluh telah mengacu pada *the right man on the right place* ?

Jawab:

Belum semuanya.

5. Bagaimanakah peran pimpinan dalam menempatkan penyuluh ?

Jawab:

Cukup penting.

6. Apakah latar belakang pendidikan Bapak/ibu sudah sesuai dengan fungsi dan tugas Bapak/ibu sebagai penyuluh?

Jawab:

Belum semuanya.

III. Pemberian Dukungan

1. Adakah pelimpahan wewenang kepada penyuluh yang menduduki jabatan ?

Jawab:

Ada.

2. Pernahkan pimpinan memberikan pelimpahan wewenang kepada penyuluh dalam pelaksanaan tugas ?

Jawab:

Pernah.

3. Adakah syarat khusus dalam pelimpahan wewenang tersebut ?

Jawab:

Ada.

IV. Anggaran

1. Apakah dalam mendukung kinerja PPL telah tersedia anggaran khusus?

Jawab:

Ada.

2. Jika ada, apakah anggaran tersebut telah memadai?

Jawab:

Belum memadai.

3. Untuk apa saja anggaran tersebut dipergunakan?

Jawab:

Untuk operasional.

V. Perlengkapan Sarana Penunjang

1. Apakah dalam mendukung kinerja PPL telah tersedia sarana dan prasarana penunjang?

Jawab:

Ada.

2. Jika ada, apakah sarana dan prasarana penunjang tersebut telah memadai?

Jawab:

Belum memadai.

3. Apa saja sarana dan prasarana penunjang tersebut ?

Jawab:

Kendaraan dinas roda 2.

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Mahasiswa : **AGUSTINA EKAWATY**
NIM : **015881494**
Judul : **KINERJA PETUGAS PENYULUH LAPANGAN
PERTANIAN PADA BADAN PELAKSANA
PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN,
KEHUTANAN DAN KETAHANAN PANGAN
(BP4KKP) DI KECAMATAN SEPAUK
KABUPATEN SINTANG**

Nama Yang : **Birang (Petani di Dusun Suak, Desa Manis Raya,
Diwawancara Kecamatan Sepauk)**
Waktu wawancara : **Maret - April 2013.**

Pertanyaan:

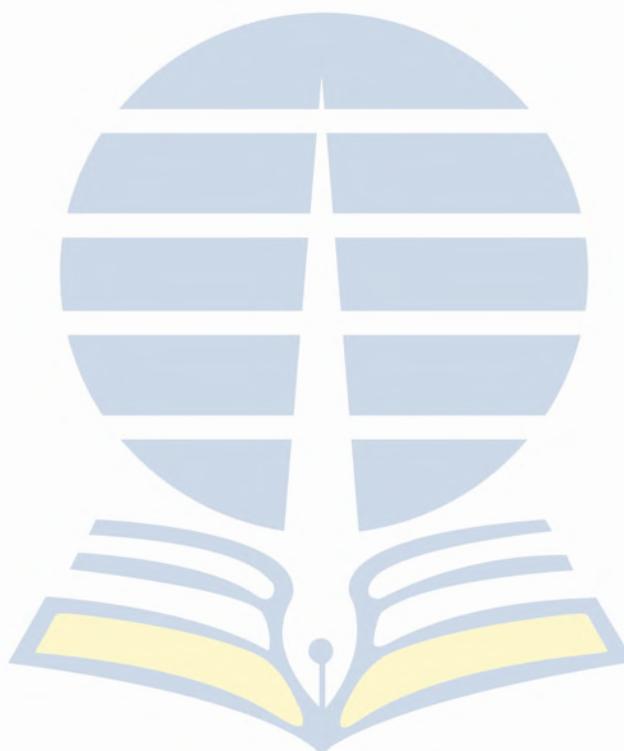
1. Apakah pola bercocok tanam yang sering dilakukan atau disukai oleh masyarakat setempat?
Jawab:
kegiatan pertanian atau bercocok tanam dalam bentuk perladangan, berkebun serta membuat *tembawang* merupakan kegiatan pokok yang sudah dilakukan oleh masyarakat dayak di Kecamatan Sepauk secara turun-temurun sejak zaman nenek moyang kami.
2. Apakah Bapak sebagai petani sering mendapatkan penyuluhan dari PPL yang bertugas di Desa Bapak?
Jawab:
Jarang sekali, umumnya kami masyarakat dayak di Desa kami kurang mendapatkan perhatian dan penyuluhan dari PPL yang bertugas di Desa kami.
3. Apakah PPL yang bertugas di desa Bapak jarang mendatangi desa Bapak?
Jawab:
Ya, jarang sekali.
4. Apakah pernah dari pihak masyarakat setempat untuk mencoba berkomunikasi dengan PPL tersebut, untuk meminta penyuluhan yang intensif dari PPL yang bertugas?
Jawab:
Pernah dari kami masyarakat petani di desa ini meminta kepada PPL untuk mendapatkan pembinaan dan penyuluhan secara intensif, akan tetapi itu tidak mendapatkan respon atau tanggapan yang baik dari PPL tersebut.
5. Apakah masyarakat di Desa Bapak, pernah mendapatkan penyuluhan tentang cara beternak dan cara mengatasi penyakit pada ternak?
Jawab:

Tidak pernah, kalau ada ternak yang sakit, hanya kami lihat saja sehingga banyak yang mati.

6. Apakah harapan Bapak terhadap pemerintah mengenai PPL?

Jawab:

Saya minta kepada pemerintah supaya PPL yang ada, haruslah orang yang mau berbaur dengan masyarakat dan tidak membeda-bedakan suku atau ras.



LAMPIRAN E:**BIODATA**

Nama/NIM : Agustina Ekawaty, S.Si

Tempat dan Tanggal Lahir : Sintang, 28 Agustus 1979

Jenis Kelamin : Perempuan

Anggota Keluarga : 1. Suami : Pangki, S.Sos., M.Si
2. Anak : a. Riendy Apanthe Pamungkas
b. Nataly Ekawardhani

Alamat Rumah : Jl. MT. Haryono, Gang Wiyata II, No. 20,
RT 25 / RW 04, Sintang, Kalimantan Barat.

No. Hp. : 08125624185

Alamat E-mail : eagustinaekawaty@gmail.com
eagustinaekawaty@yahoo.co.id

Pengalaman Pendidikan : - SD : (1986-1992) SD Panca Setya II
Sintang
- SMP : (1992-1995) SMP Panca Setya II
Sintang
- SMU : (1995-1998) SMU Santa Maria
Yogyakarta
- S1 : (1998-2003) Fakultas Biologi,
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Pengalaman Pekerjaan : - 2005 s/d 2009: PT Bank Danamon Tbk
(Teller).
- 2009 s/d sekarang : Pegawai Negeri
Sipil di Kabupaten Sintang.