

Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani Di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Hendra Mulyana Sundarna

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani Di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis yang dirasa belum optimal.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana kinerja penyuluh pertanian BP3K Kec. Ciamis dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis? 2) Bagaimana hambatan kinerja penyuluh dalam pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis? 3) Bagaimana upaya yang dilakukan penyuluh untuk mengatasi hambatan-hambatan yang timbul dalam pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis ?

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teori pengukuran kinerja menurut Miner. Untuk pengumpulan data, penulis melakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi observasi dan wawancara. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari 10 orang informan yaitu penyuluh pertanian dan kepala BP3K Kecamatan Ciamis serta para petani Desa Pawindan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data, menyajikan data, serta menarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa 1) Kinerja penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis belum optimal hal ini karena kualitas ketepatan waktu penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal tepat waktu karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan serta kuantitas kinerja penyuluh pertanian pun belum optimal karena penyuluh belum mampu mengembangkan kelompok tani menjadi profesional karena sulitnya mengarahkan para petani yang SDM nya cenderung rendah. Waktu kerja belum optimal karena penyuluh belum menerapkan adanya target waktu saat melaksanakan penyuluhan. Dan kerja sama belum optimal karena penyuluh belum mampu tampil komunikatif saat penyuluhan. 2) Hambatan-hambatan yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian adalah pekerjaan penyuluh yang kadang terlambat, penyuluh belum mampu mengembangkan kelompok tani menjadi profesional, penyuluh kurang mampu tampil komunikatif, keterbatasan sarana penyuluhan dan kurangnya keterampilan yang penyuluh miliki. 3) Untuk mengatasi hambatan tersebut, maka penyuluh melakukan berbagai upaya seperti melakukan sistem kerja team work, lalu melakukan pembinaan dan pendampingan yang intensif kepada kelompok tani, serta penyuluh terus belajar meningkatkan kompetensi diri dan berkoordinasi dengan pimpinan dan instansi terkait untuk memecahkan masalah di lapangan.

Kata Kunci: Kinerja, Pemberdayaan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja seorang penyuluh di Ciamis sangat dibutuhkan mengingat wilayah Kabupaten Ciamis memiliki potensi yang cukup baik untuk pengembangan pembangunan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. Hal ini karena Indonesia termasuk dalam kategori negara agraris yang ditandai dari segi astronomis, letak Indonesia berada di wilayah garis khatulistiwa yang membuat iklim di Indonesia mendukung dalam kegiatan bertani serta mayoritas masyarakatnya memiliki profesi sebagai petani dan nelayan. Kondisi pertanian di Indonesia, kini terasa cukup memprihatinkan. Di mana Indonesia yang dikenal sebagai negara agraris (negara yang

maju pertaniannya), sekarang malah mengimpor makanan pokoknya dari negara lain. Yaitu sepanjang 2015 Indonesia mengimpor beras dari Vietnam sebanyak 4.800 Ton.

Khusus para petani yang mengelola usaha tani di sektor pertanian pangan, mereka mengharapkan adanya perubahan – perubahan dalam tingkat kesejahteraan hidupnya, untuk itu kinerja penyuluh sangat dibutuhkan dalam membantu petani di pedesaan dalam hal ini di Desa Pawinda. Desa Pawindan memiliki luas lahan sawah sebesar 32.11 hektar. Yang membuat menarik di Desa Pawindan ialah semua lahan sawah termasuk kedalam kategori sawah tadah hujan, dimana pengelolaannya harus tepat. Dalam mengelola sawahnya, para petani

mebutuhkan bantuan serta bimbingan dari pihak pemerintah. Mengingat sebagian besar jumlah penduduk di Desa Pawindan memiliki tingkat SDM yang rendah dalam mengelola lahan sawahnya hal tersebut ditandai dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar yang banyak yaitu sebesar 2.304 orang. Melihat karakteristik Desa Pawindan diatas maka kinerja penyuluh memang sangat di perlukan. Disini Penyuluh berperan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta memberdayakan Sumber Daya Manusia khususnya para petani di tingkat pedesaan.

Dalam hal ini petugas yang berwenang membina petani dan kelompok tani di Desa Pawindan ialah seorang penyuluh yang berkantor di BP3K Kecamatan Ciamis. Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) atau Balai Penyuluhan Kecamatan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pembangunan pertanian serta pemberdayaan para petani . Balai Penyuluhan Kecamatan sebagai satuan administrasi pangkal (satminkal) bagi penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan, berperan mengkoordinasikan, mensinergikan dan menyelaraskan kegiatan-kegiatan pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan di wilayah kerjanya.

Menurut Undang-Undang no 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (SP3K) yaitu:

Penyuluh Pertanian adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan; 2) Penyuluh Pegawai Negeri Sipil adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan.

Di Pedesaan penyuluh memiliki fungsi yaitu menjembatani gap antara praktek yang harus atau biasa dijalankan oleh para petani dengan pengetahuan dan teknologi yang selalu berkembang yang menjadi kebutuhan para petani tersebut. Dalam proses penyuluhan pertanian, keberhasilan yang dicapai yaitu dapat menetapkan pesan/materi yang tepat sesuai dengan sasaran pemberdayaan para petani tersebut tanpa mengabaikan kebutuhan dari masyarakat petani. Pesan atau materi penyuluhan pertanian untuk dapat diterima dan dihayati serta diterapkan sehingga dapat meningkatkan kemampuan, bila cara penyampaiannya yang dipilih cocok dengan kondisi dari masyarakat petani. Memilih cara atau metode/teknik ini akan menentukan keberhasilan didalam penyelenggaraan program penyuluhan pertanian

yang merupakan bagian dari pemberdayaan para petani.

Dalam rangka membangun sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan handal, diperlukan Penyuluh Pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam penyelenggaraan penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien. Penyuluh Pertanian berperan dalam proses pendampingan dan konsultasi bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengembangkan usaha agribisnisnya, sehingga adopsi teknologi tepat guna dapat berjalan dengan baik dan pada gilirannya meningkatkan pemberdayaan pelaku utama dalam meningkatnya produksi, produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan petani beserta keluarganya.

Kinerja penyuluh pertanian yang baik akan berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan SDM nya. Kinerja penyuluh ini terarah pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani dalam mengoptimalkan kemampuannya . Masalah yang dihadapi petani dapat berupa masalah teknis dan masalah non teknis.

Setelah dilakukannya observasi, adapun beberapa masalah yang terjadi pada saat peninjauan yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman petani dalam mengelola lahan garapannya dan cenderung konvensional hal ini akibat dari sumber daya dari para petani yang rendah serta kurangnya tenaga penyuluh yang memiliki kompetensi yang beragam sehingga menghambat proses penyuluhan di lapangan. Contohnya : Seorang penyuluh hanya menguasai satu keahlian misalnya ahli dalam penyuluhan tanaman pangan sehingga jika masyarakat ada yang konsultasi bidang lain misalkan hortikultura maka tidak mampu diatasi.
2. Kurang optimalnya ketepatan waktu penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya keterlambatan penyuluh dalam mengerjakan laporan administrasi kantor karena di kantor tidak ada pegawai dalam urusan Tata Usaha dan administrasi.
3. Kurang terjalinnya kekompakan antara Pengurus, Pendamping, dan Anggota Kelompok Tani karena penyuluh kurang komunikatif dalam berinteraksi dan para petani yang cenderung lebih mementingkan bantuan/proyek daripada ilmu yang diberikan penyuluh. . Contohnya : Para masyarakat yang tergabung dalam kelompok tani tidak memiliki rasa keterkaitan antar sesama dan cenderung terjadi miss komunikasi antara tiga unsur tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut di Kantor BP3K Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, yang dituangkan dengan judul : **“Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani Di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pokok tersebut, maka penulis dapat membuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kinerja penyuluh pertanian BP3K Kec. Ciamis dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis?
- 2) Bagaimana hambatan kinerja penyuluh dalam pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis?
- 3) Bagaimana upaya yang dilakukan penyuluh untuk mengatasi hambatan-hambatan yang timbul dalam pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis?

II. TINJAUAN TEORITIS

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Lebih jelasnya kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning Mahsum, (Sembiring, 2012:81).

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Sedarmayanti, (2007:259) : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dan menurut Miner (Sutrisno, 2007: 170) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah sebagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

2.2 Dimensi Kinerja

Agar kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai optimal maka perlu adanya ukuran yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat

diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun ukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Miner (Sutrisno, 2007 : 172) dalam menilai kinerja, kita dapat melihat aspek-aspek/dimensi yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas, artinya menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas, artinya berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu Kerja, artinya menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja Sama, artinya menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah memberikan umpan balik kepada karyawan/ pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan di saat mendatang. Berikut beberapa pandangan ahli tentang tujuan penilaian kinerja :

Menurut Pasolong (2013: 209-210) menyatakan bahwa tujuan dalam penilaian kinerja dapat dijadikan:

- a. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
- b. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
- c. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
- d. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
- e. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
- f. Sebagai dasar untuk memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- g. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- h. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

2.4 Pengertian Penyuluh Pertanian

Menurut Samsudin (1982:37) Penyuluh Pertanian adalah:

1. Penyuluh yang langsung berhubungan dengan petani, yang sifatnya dikenal oleh para petani di pedesaan, misalnya disini termasuk Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) ataupun Penyuluh Pertanian Madya (PPM).
2. Penyuluh yang tidak langsung berhubungan dengan petani, yang pada umumnya berstatus sebagai pegawai suatu instansi yang ada hubungannya dengan kegiatan pertanian, misalnya petugas dari Dinas Pertanian, Pembangunan Masyarakat Desa, Koperasi dan sebagainya.

Seorang penyuluh pertanian dalam kegiatannya tiga peranan yang tidak dapat dipisahkan. Peranan yang dimaksud yaitu bahwa seorang penyuluh dalam kegiatannya ia berfungsi sebagai pengajar, pemimpin, dan sebagai penasihat.

Selanjutnya menurut Kartasapoetra (1988:45) Penyuluh Pertanian adalah “orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada para petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju.”

Selanjutnya menurut Kartasapoetra (1988:3) menyebutkan bahwa Penyuluhan pertanian adalah “suatu usaha atau upaya untuk mengubah perilaku petani dan keluarganya, agar mereka mengetahui dan mempunyai kemampuan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya”.

2.5 Pemberdayaan Petani

Menurut Slamet dan Mardikanto (Mardikanto, Soebiato, 2013: 100) pemberdayaan diartikan sebagai proses penyuluhan yaitu: Proses perubahan social, ekonomi dan politik untuk membedakan dan memperkuat kemampuan masyarakat melalui proses belajar bersama yang partisipatif, agar terjadi perubahan perilaku pada diri semua stakeholders (individu, kelompok, kelembagaan) yang terlibat dalam proses pembangunan, demi terwujudnya kehidupan yang semakin berdaya, mandiri, partisipatif yang semakin sejahtera secara berkelanjutan.

Bentuk pemberdayaan bisa dilakukan melalui berbagai metode sesuai permasalahan dan potensi. Metode pemberdayaan tersebut

misalnya : kursus tani, pelatihan, demonstrasi hasil inovasi pertanian, atau kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Petani juga perlu didorong untuk mau berubah, terutama dalam mengadopsi pengalaman sesama petani atau hasil-hasil inovasi di bidang pertanian baik yang sederhana maupun yang kompleks. Bentuk inovasi yang sederhana diantaranya: memodifikasi alat-alat pertanian, menggunakan pupuk organik, membuat pupuk kompos, memasarkan hasil pertanian, membentuk koperasi, membentuk kelompok tani dan lain-lain.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif analisis, yang artinya suatu metode penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyusun, dan menjelaskan data yang diperoleh untuk kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada.

3.2. Data Dan Sumber Data

3.2.1 Data

Menurut Silalahi (2012:280) mendefinisikan bahwa: “data merupakan fakta tentang karakteristik tertentu dari suatu fenomena yang diperoleh melalui pengamatan”.

3.2.2 Sumber Data

Menurut Silalahi (2012: 289) mengatakan bahwa: Data bersumber dari dalam organisasi yang dinamakan sumber atau data intern dan dari luar organisasi yang dinamakan sumber atau data ekstern. Sumber data ekstern dibedakan atas sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*)”.

Data primer diperoleh melalui jawaban dari wawancara dengan informan. Para informan diharapkan dapat memberikan informasi yang mendalam dan juga jelas, sehingga informasi itu akan membentuk satuan data tentang penelitian ini. Data sekunder ini diperoleh dari dokumentasi, data dari Kantor BP3K Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, buku-buku literatur, jurnal ilmiah, surat kabar, dan catatan lain yang berkaitan dengan penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan atau *Library Research*.

yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan literatur atau sumber-sumber bacaan yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti.

2. Studi lapangan atau *Field Research* yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, melalui kegiatan :

a. Observasi.

yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.

b. Wawancara.

yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan unsur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

3.4. Teknik Analisis Data

Dalam kaitan analisis data, penulis menggunakan model analisis Milles and Hubberman (Sugiyono, 2013: 334) yang terdiri atas:

1. Reduksi Data (*Reduction*)
2. Data Display (Penyajian data)
3. Conclusion Drawing / Verification.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani Di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan dengan Informan, maka dilakukan pembahasan tentang Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani Di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam pembahasan di bawah ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan diketahui bahwa dalam indikator *Kualitas* penyuluh sudah mampu dalam memahami tentang tugas yang harus dilakukannya dalam memberdayakan dan mengarahkan para petani namun dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu penyuluh belum mampu melaksanakannya dengan baik.

Dari hasil jawaban wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan, masyarakat merasa cukup puas atas pelayanan penyuluhan yang diberikan oleh penyuluh karena penyuluh dalam memberikan materi penyuluhan dirasa

sudah jelas dan optimal dalam memberikan pelayanan kepada petani dilapangan.

Sebagaimana teori menurut Cormick & Tiffin (Sutrisno, 2010 : 172) mengemukakan 'kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas'. Sehingga dapat diketahui bahwa penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya harus bisa mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan kepadanya seperti memberikan arahan kepada para petani dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sehingga kualitas kerjanya akan dinilai dengan baik.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa dalam indikator *Kuantitas* masyarakat sudah merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh penyuluh BP3K Kecamatan Ciamis karena dalam memberikan pelayanan Penyuluh BP3K Kecamatan Ciamis langsung merespon dan membantu atas kebutuhan masyarakat petani yang akan mengajukan proposal untuk permohonan bantuan dari pemerintah dengan cara difasilitasi dengan baik.

Begitu pula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan menunjukkan bahwa dalam indikator *kuantitas* informan merasa puas atas kualitas pelayanan yang diberikan oleh Penyuluh BP3K Kecamatan Ciamis karena penyuluh senantiasa memfasilitasi keperluan yang dibutuhkan oleh petani di lapangan. Namun petani merasa kurang dalam menerima pemanduan tata cara pembuatan proposal yang dilakukan oleh penyuluh. Dan jika dilihat dari kelompok tani binaan yang belum profesional.

Dimensi Kuantitas menerangkan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan. Dalam kuantitas pelayanan kinerja penyuluh pertanian dalam rangka pemberdayaan petani yang mencakup mengembangkan kelompok tani menjadi lebih profesional, penyuluh dapat memfasilitasi dan dapat memandu pembuatan proposal belum terlaksana secara sempurna. Hal ini disebabkan belum ditunjang dengan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja yang lengkap. Dalam hal ini belum tersedianya Posluhdes (pos penyuluhan pedesaan) dan terbatasnya alat-alat praktek penyuluhan seperti hand sprayer dan infokus. Hal ini membuat kuantitas kinerja penyuluh kurang maksimal.

Jika berdasarkan pada salah satu dimensi dari lima dimensi untuk menilai kinerja pegawai menurut Dessler (Sutrisno, 2010 : 181) yaitu

1. Keterampilan mengarahkan

- a. Kemampuan untuk memandu dan menyelia.
- b. Menekankan proses motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

Serta dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 49/Permentan/Ot.140/10/2009 BAB III tentang Strategi Penyuluhan Pertanian Pasal 5 ayat (1) menjelaskan: yaitu mengembangkan kelembagaan petani sebagai modal sosial dalam pembangunan pertanian berkelanjutan, antara lain melalui pendidikan profesional pemasaran produk, mengembangkan sistem kemitraan agribisnis.

Berdasarkan teori diatas kuantitas kinerja yang dihasilkan penyuluh sangat penting dalam proses kegiatan penyuluhan yang dilakukan di pedesaan. Penyuluh dalam bekerja dilapangan harus mampu memandu dan mengarahkan para petani untuk dapat mengadopsi perkembangan pertanian yang modern yang dinilai dapat menguntungkan serta penyuluh harus mampu mengembangkan kelembagaan kelompok tani ke arah yang lebih professional.

3. Waktu Kerja

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan dengan informan menunjukkan bahwa dalam indikator *waktu kerja* informan menyatakan bahwa kesanggupan Penyuluh BP3K untuk hadir tepat waktu dalam kegiatan penyuluhan dan memberikan materi secara rutin sudah baik hal ini terbukti dari pegawai yang selalu mampu hadir tepat waktu saat penyuluhan di lapangan dan langsung memberikan materi penyuluhan kepada masyarakat petani yang hadir.

Begitu pula berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan yang menunjukkan bahwa dalam indikator *waktu kerja* informan merasa pegawai sudah mampu hadir tepat waktu saat kegiatan dan memberikan materi penyuluhan dengan baik dan mampu bekerja cukup full time. Namun dalam penerapan target waktu sayangnya penyuluh belum menerapkan hal tersebut.

Waktu Kerja, artinya menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Dalam hal ini penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan harus mempunyai target waktu penyuluhan, bekerja secara full time dan dapat hadir tepat waktu saat mengadakan kegiatan.

Penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam melaksanakan penyuluhan belum menerapkan adanya target waktu yang

ditetapkan. Penyuluh hanya mempunyai target jumlah kunjungan yang harus dilakukan dilapangan. Jadi didalam setiap pertemuan penyuluhan tidak mempunyai ketetapan waktu sehingga penyuluhan bisa berjalan cepat atau lambat.

Dalam memberikan pelayanan penyuluh harus dapat bersikap disiplin dan menghargai peraturan yang tersedia. menurut Prawirosentono (Sutrisno, 2010 : 176) mengemukakan bahwa disiplin yaitu “menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada”.

Serta menurut teori prinsip-prinsip pelayanan yang dikembangkan menjadi 14 unsur menurut MENPAN (Sudarmanto, 2009: 17)dengan salah satu unsur yaitu:

Kedisiplinan petugas pelayanan: kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis bila dilihat dari indikator penyuluh mampu hadir tepat waktu saat pertemuan dengan petani sudah mampu penyuluh laksanakan dengan baik.

4. Kerja Sama

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan dengan informan menunjukkan bahwa dalam indikator *kerja sama* informan menyatakan bahwa informan merasa cukup puas atas kerja sama yang di dijalani oleh pegawai dengan para petani sebab dalam hal pengelolaan program belum dapat melakukannya dengan baik hal ini terbukti dari masih banyaknya petani di Desa Pawindan yang kurang kooperatif terhadap penyuluh BP3K Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Begitu pula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan menunjukkan bahwa dalam indikator *kerja sama* informan merasa penyuluh dinilai kurang inofatif dalam memberikan penyuluhan dan kurang mampu dalam memecahkan permasalahan dilapangan yang ada. Sehingga ketika kegiatan penyuluhan berjalan suasananya kurang hidup dan cenderung statis dan membuat para petani menjadi cepat bosan.

Kerja Sama artinya menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dalam menjalankan kinerjanya seorang penyuluh harus mampu bekerjasama dengan berbagai pihak diantaranya

para petani dan dinas atau instansi yang terkait demi terwujudnya proses penyuluhan yang lancar dan berkesinambungan. Bekerja sama memang hal yang sangat diperlukan dalam menyelenggarakan penyuluhan karena proses penyuluhan terdiri atas kerjasama antara penyuluh dan petani. Di dalam proses bekerja sama penyuluh harus bisa memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan yang ada di lapangan dan penyuluh harus mampu tampil komunikatif sebagai pembicara atau pemateri yang baik. menurut *Prawirosentono (Sutrisno, 2010 : 176)* yang menerangkan factor yang mempengaruhi kinerja adalah Inisiatif yaitu “berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.”

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa penyuluh jika dalam proses bekerja sama dengan para petani penyuluh harus dapat memberikan materi penyuluhan yang menarik kepada masyarakat petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dan penyuluh harus mempunyai kemampuan kreativitas yang sangat baik dalam penyampaian materi sehingga akan menciptakan suasana kegiatan penyuluhan atau diskusi yang lebih hidup dan menarik. Selain itu penyuluh harus bisa membantu para petani dalam memberikan solusi atau jawaban atas permasalahan yang petani hadapi dilapangan.

4.2. Hambatan-Hambatan Yang Ditemukan Dalam Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani Di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Adapun hambatan yang ditemukan dalam Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani Di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis berdasarkan pada empat dimensi ukuran kinerja menurut John Miner (Sutrisno, 2007: 172) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan lapangan yang telah penulis lakukan diketahui bahwa adanya hambatan dalam melaksanakan kinerja penyuluh yang sesuai dengan *kualitas* yang di sebabkan oleh kurangnya tersedianya pegawai yang menangani urusan administrasi kantor dan Tata Usaha dan kurang tersedianya sarana komputerisasi administrasi hal ini terbukti dari pekerjaan penyuluh yang merangkap menjadi petugas administrasi kantor sehingga penyuluh mempunyai pekerjaan yang

kompleks dan menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan mereka menjawab memang benar terdapat hambatan dalam proses kinerja penyuluh dalam hal ini dikarenakan tidak adanya pegawai di kantor BP3K Kecamatan Ciamis yang menangani urusan administrasi kantor dan tata usaha kantor sehingga beban kerja penyuluh menjadi meningkat yang menyebabkan keterlambatan dalam memberikan penyuluhan dan pembuatan laporan dan pekerjaan menjadi tidak tepat waktu. Ditambah dalam pengarahannya kepada petani hambatan yang muncul adalah SDM para petani yang tergolong rendah menyebabkan sulitnya menerapkan metode pertanian modern di kalangan petani.

Menurut pendapat menurut Kartasapoetra (1988:45) Penyuluh Pertanian adalah “orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada para petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju”.

Dengan demikian dalam penyelenggaraan kinerja penyuluh oleh penyuluh pertanian belum terlaksana dengan baik karena adanya hambatan disebabkan oleh keterbatasan pegawai di kantor yang mengakibatkan beban kinerja penyuluh menjadi berlipat ganda dan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan lapangan yang telah penulis lakukan diketahui bahwa adanya hambatan dalam melaksanakan kinerja penyuluh dalam indikator kuantitas yaitu penyuluh belum mampu mengembangkan kelompok tani menjadi profesional karena SDM yang berada dikelompok tani tergolong rendah jadi menjadi penghambat dalam penerapan metode yang baruan juga kurangnya pelatihan yang penyuluh terima untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Lalu penyuluh kurang intensif dalam memandu pembuatan proposal kepada para petani dan kelompok tani dikarenakan terbatasnya sarana komputerisasi dalam hal mempraktekannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan mereka menjawab memang benar terdapat hambatan dalam proses pengembangan kelompok tani dan

pemanduan pembuatan proposal ini dikarenakan masyarakat yang tergabung dalam kelompok tani kebanyakan memiliki SDM yang rendah sehingga cukup sulit untuk membina dan mengadopsi teknologi pertanian modern dalam pengaplikasiannya serta dalam pembuatan proposal proses pemanduan tidak begitu terlalu sering dikarenakan keterbatasan sarana computer dalam praktek dilapangannya sehingga para petani banyak yang kurang memperhatikan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan BAB II Pasal 3 ayat (2) menjelaskan: Memberdayakan pelaku utama dan pelaku usahadalam peningkatan kemampuan melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, penumbuhan motivasi, pengembangan potensi, pemberian peluang, peningkatan kesadaran, dan pendampingan serta memfasilitasi.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa dalam memberikan arahan dan pendampingan kepada petani dan kelompok tani dilapangan penyuluh harus berfokus pada konsep pemberdayaan dengan tujuan akhir meningkatkan kemampuan SDM masing-masing petani dalam segi pengetahuan dan keterampilannya.

3. Waktu Kerja

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan diketahui bahwa dalam indikator *waktu kerja* tidak terdapat hambatan yang cukup berarti dalam melaksanakan kinerja penyuluhan kepada para petani dalam rangka pemberdayaan di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Begitupula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa penyuluh tidak menemukan hambatan-hambatan yang berarti dalam melaksanakan kinerjanya dalam proses penyuluhandalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan.

Menurut MENPAN (Sudarmanto, 2009: 17) dengan salah satu unsur yaitu: Kedisiplinan petugas pelayanan : kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut maka keberhasilan suatu penyuluhan dipengaruhi dari karakteristik pengaturan waktu kerja yang baik artinya dalam memberikan penyuluhan, penyuluh harus dapat membuat jadwal penyuluhan yang teratur dan sistematis sehingga penyuluhan dilapangan dapat berjalan dengan optimal.

4. Kerja Sama

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan lapangan yang telah penulis lakukan diketahui bahwa adanya hambatan dalam melaksanakan kinerja penyuluh dalam indicator kerja sama yaitu penyuluh kurang mampu untuk tampil secara komunikatif dalam kegiatan penyuluhan dan penyuluh kurang mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang muncul dilapangan.

Begitupula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan bahwa memang benar terdapat hambatan mengenai kemampuan penyuluh dalam tampil sebagai pembicara yang komunikatif di dalam kegiatan penyuluhan sehingga membuat masyarakat yang hadir cepat bosan serta kurang hidupnya acara penyuluhan. Dan dalam proses pemberiaan solusi penyuluh memiliki keterbatasan ilmu dan keterampilan dalam memberikan solusi kepada para petani sehingga tidak semua pertanyaan dan masalah yang ditanyab dapat terjawab.

Menurut *Prawirosentono (Sutrisno, 2010: 176)* yang menerangkan factor yang mempengaruhi kinerja adalah Inisiatif yaitu “berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.”

Berdasarkan uraian tersebut menjelaskan bahwa dalam menyelenggarakan penyuluhan pegawai harus memakai unsur kerja sama maksudnya supaya pegawai selalu berkoordinasi dengan atasan ataupun dengan intansi yang terkait bila manaterdapat permasalahan yang sulit untuk diselesaikan.

4.3. Upaya-upaya yang Dilakukan Guna Mengatasi Hambatan-hambatan yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis Dalam Rangka Pemberdayaan Petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Adapun upaya yang dilakukan oleh Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis guna mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis berdasarkan pada lima4 dimensi ukuran kinerja menurut John Miner (Sutrisno, 2007: 172) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa selama ini dilakukan upaya oleh

penyuluh dalam mengatasi hambatan *kualitas* antara lain seperti melaksanakan pengaturan sistem kerja team work (kerja sama) antar sesama penyuluh / saling membantu terhadap sesama rekan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Lalu mengajukan kepada instansi terkait untuk meminta tambahan pegawai untuk mengurus urusan Tata Usaha dan Administrasi kantor dan penyuluh melaksanakan pembinaan dan pendampingan yang intensif ke lapangan untuk terus memberikan pengarahan guna mengarahkan petani agar mampu melakukan inovasi.

Begitu pula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan bahwa adanya upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dalam pengarahan para petani, penyuluh melakukan upaya menerapkan sistem kerja team work lalu mengajukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis melalui dinas terkait untuk penambahan pegawai dalam menangani urusan Tata Usaha dan Administrasi Kantor.

Menurut Sinambela, (2012: 5) yang menyatakan bahwa teori konsep kinerja “pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.”

Dengan demikian jika penyuluh menerapkan sistem kerja team work maka penyuluh dapat meminimalisir keterlambatan dalam pembuatan laporan pekerjaan karena dengan bekerja sama semua pekerjaan yang dianggap berat akan mudah dan bisa cepat selesai dengan tepat waktu.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa selama ini dilakukan upaya oleh penyuluh dalam mengatasi hambatan *kuantitas* antara lain seperti mendata potensi yang berada di kelompok lalu mengoptimalkan potensi yang ada dengan cara menerapkan teknologi tepat guna. Lalu mengintensifkan pendampingan dalam pembuatan proposal supaya para kelompok tani bisa membuat proposal kegiatan ataupun pengajuan bantuan dengan mandiri.

Begitu pula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan bahwa adanya upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yaitu penyuluh menghimbau kepada para petani untuk dapat memaksimalkan segala sumber daya yang tersedia di sekitarnya seperti pemanfaatan lahan pekarangan dan penanaman bibit sayuran lewat media polybag. Lalu

penyuluh meningkatkan pendampingan yang intensif dalam proses pendampingan pemnuatan proposal.

Jika berdasarkan pada salah satu dimensi dari lima dimensi untuk menilai kinerja pegawai menurut *Dessler (Sutrisno, 2010 : 181)* yaitu

1. Keterampilan mengarahkan
2. Kemampuan untuk memandu dan menyelia.
3. Menekankan proses motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

Dengan demikian para petani yang memiliki keterbatasan lahan dalam bercocok tanam bisa memanfaatkan lahan pekarangan untuk dapat terus berinovasi dengan menerapkan teknologi tepat guna sesuai arahan yang telah diberikan oleh penyuluh hal ini dapat menstimulasi kreatifitas petani dalam meningkatkan SDM dan keterampilannya dalam pengelolaan lahan dan tanaman.

3. Waktu Kerja

Berdasarkan hasil observasi penulis lakukan dengan informan bahwa dalam indikator *waktu kerja* tidak ada hambatan yang serius dalam kinerja penyuluh melaksanakan pelayanan penyuluhan kepada para petani.

Begitu pula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan bahwa tidak ada hambatan serius yang di hadapi oleh penyuluh dalam memberikan pelayanan *dengan indicator waktu kerja*. Namun penyuluh selalu berusaha memaksimalkan waktu yang ada dalam menjalankan tugasnya dengan cara membuat jadwal penyuluhan yang teratur supaya tidak terjadi kegiatan/ pekerjaan yang ganda dalam satu waktu.

Dalam teori prinsip-prinsip pelayanan yang dikembangkan menjadi 14 unsur menurut MENPAN (Sudarmanto, 2009: 17) dengan salah satu unsur yaitu:

Kedisiplinan petugas pelayanan: kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya penyuluh harus mampu melakukan pengaturan dan manajemen waktu karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan dimana rencana kerja dan target kerja dibuat untuk memenuhi standar yang ada sehingga berjalan dengan sistematis.

4. Kerja Sama

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa selama ini dilakukan upaya oleh

penyuluh dalam mengatasi hambatan di dalam indikator *kerja sama* antara lain seperti penyuluh terus berlatih agar mampu tampil secara komunikatif dalam menghidupkan suasana diskusi di dalam kegiatan penyuluhan dengan cara melatih mentalnya agar tetap percaya diri untuk tampil dihadapan orang banyak. Lalu penyuluh terus belajar untuk menambah wawasan dan ilmu serta keterampilan demi menunjang kinerjanya untuk dapat memberikan solusi atas permasalahan yang muncul dilapangan serta terus berkoordinasi dengan sesama rekan dan atasan serta dinas / instansi terkait.

Begitupula dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan mereka menjawab bahwa kami selaku penyuluh melakukan upaya untuk dapat tampil secara komunikatif dengan cara belajar dan melatih mental agar percaya diri. Lalu terus belajar dengan ikut pelatihan dan diklat demi menambah ilmu dan keterampilan yang dimiliki untuk bisa memberikan solusi dan memecahkan permasalahan di lapangan yang begitu kompleks. Serta terus melakukan koordinasi dengan atasan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Menurut Bernardin (Sudarmanto, 2009: 12) yaitu: Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Dengan demikian penyuluh dalam menjalankan kinerjanya harus dapat bekerja sama dengan berbagai unsur baik unsur internal seperti sesama rekan penyuluh dan atasan maupun unsur eksternal seperti masyarakat dan dinas / instansi terkait demi terselenggaranya kegiatan penyuluhan yang optimal

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kinerja Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam menjalankan tugasnya sudah dilaksanakan dengan cukup baik hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan belum optimalnya kinerja penyuluh yaitu dalam mengerjakan pekerjaannya penyuluh kurang tepat waktu. Tingkat ketepatan Waktu penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaan tidak cukup baik dikarenakan didalam menjalankan tugas melakukan penyuluhan terdapat juga pekerjaan lain yaitu mengurus urusan administrasi kantor. Selanjutnya penyuluh

belum mampu mengembangkan kelompok tani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis menjadi lebih profesional hal ini terlihat karena kelompok tani cenderung kurang berkembang dan masih memiliki ketergantungan yang tinggi kepada penyuluh. Serta penyuluh kurang mendapat pelatihan untuk dapat menambah ilmu dan keterampilan yang ia miliki tentu hal ini dapat menghambat dalam proses penyuluhan yang mana dilapangan para petani menganggap penyuluh itu mengetahui segala hal dan dituntu untuk dapat menyelesaikan berbagai kondisi permasalahan yang ada.

2. Penyuluh Pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam menjalankan kinerjanya masih terdapat hambatan yang dihadapinya. Seperti belum maksimalnya kinerja penyuluh dalam menjalankan tugasnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena tidak adanya pegawai yang mengurus urusan TU dan Administrasi di Kantor BP3K Kecamatan Ciamis. Dan penyuluh belum mampu mengembangkan kelompok tani menjadi lebih profesional karena kelompok tani kebanyakan memiliki SDM yang rendah serta keterbatasan kemampuan dan keterampilan penyuluh dalam melaksanakan tugas dilapangan.
3. Upaya yang dilakukan penyuluh pertanian guna mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu : Penyuluh menerapkan sistem team work (*kerja sama*) antar penyuluh / saling membantu terhadap sesama rekan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan agar bisa terselesaikan tepat waktu dan berupaya mengajukan tambahan pegawai yang membidangi urusan Administrasi dan TU kepada pemerintah daerah. Selanjutnya Penyuluh melaksanakan pembinaan dan pendampingan yang intensif ke lapangan untuk terus memberikan pengarahan guna mengarahkan petani agar mampu melakukan inovasi dan meregenerasi kepemimpinan kelompok yang notabennya di kelola oleh para orang tua menjadi oleh para generasi muda supaya kelompok tani bisa lebih menyerap teknologi yang lebih modern. Serta penyuluh berusaha untuk lebih giat lagi belajar untuk menambah ilmu, wawasan dan kompetensi diri serta terus melakukan koordinasi terhadap rekan / pimpinan / instansi yang dianggap lebih ahli .

5.2 Saran

Adapun saran yang diajukan penulis bagi Penyuluh Pertanian Kantor BP3K

Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut :

1. Mengenai kinerja penyuluh pertanian dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis masih perlu ditingkatkan lagi dalam setiap penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan agar selesai tepat waktu. Dalam hal ini pihak penyuluh dan BP3K Kecamatan Ciamis harus mengajukan tambahan pegawai yang mengurus bidang Administrasi Kantor dan Tata Usaha kepada Pemerintah Daerah untuk mengerjakan administrasi kantor yang selama ini dikerjakan oleh penyuluh. Dan di dalam penyuluhan kegiatan harus lebih intensif dan berkonsep lebih banyak praktek di lapangan. Di dalam setiap pertemuan penyuluh harus bisa mengadakan kegiatan praktek lapangan di samping pemberian materi karena pemberian ilmu dengan praktek akan lebih mudah dipahami oleh para petani dibandingkan hanya dengan teori saja. Ditambah akan lebih baik lagi jika setiap kegiatan penyuluhan, para penyuluh membuat target waktu untuk membuat standar waktu penyuluhan dilapangan supaya dimasing masing tempat target waktu penyuluhannya memiliki waktu yang sama sehingga akan membuat jadwal yang lebih teratur.
2. Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sebagai penyelenggara kegiatan penyuluhan maka penyuluh pertanian terus meningkatkan upaya-upaya yang telah dilakukan sebelumnya untuk dapat terus dilakukan. Lalu disarankan penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya dalam pemberdayaan kepada para petani khususnya di pedesaan yang berkaitan dengan pemahaman penyuluh akan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya di lapangan, keberhasilannya dalam mengembangkan kelompok tani menjadi profesional, serta ketepatan waktu penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan oleh pimpinan.
3. Supaya kinerja penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Ciamis dalam rangka pemberdayaan petani di Desa Pawindan Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat berjalan dengan baik maka peneliti menyarankan hendaknya penyuluh harus

meningkatkan proses kerja sama dengan berbagai unsur baik dengan rekan kerja, pimpinan, maupun dengan dinas/ instansi yang terkait. Lalu dalam hal ini daya tanggap serta pengetahuan dan keterampilan penyuluh harus lebih ditingkatkan lagi untuk dapat memberikan pelayanan penyuluhan serta dapat memberikan solusi atau menyelesaikan permasalahan yang para petani hadapi dilapangan. Dan untuk mengoptimalkan kegiatan penyuluhan harus lebih sering melakukan praktek untuk menambah dan melatih wawasan dan keterampilan yang para petani miliki dalam mengelola lahan garapannya supaya lebih menghasilkan untuk dapat meningkatkan perekonomian para petani.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Kartasapoetra. 1988. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta : Bina Aksara.
- Samsudin, 1976. *Dasar – Dasar Penyuluhan Dan Modernisasi Pertanian*. Bandung : Binacipta
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Mardikanto, Soebiato 2013. *Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung : Alfabeta
- Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

B. Dokumen

- Undang-Undang Republik Indonesia No 16 Tahun 2006 Tentang: Sistem Penyuluhan, Perikanan, Dan Kehutanan.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 49/Permentan/Ot.140/10/2009 Tentang: Kebijakan Dan Strategi Penyuluhan Pertanian
- Peraturan Menteri Pertanian nomor 91/permentan/ot.140/9/2013 Tentang : Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.

Identitas Penulis

Hendra Mulyana Sundarna, lahir di Ciamis pada tanggal 01 Agustus 1994, adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh Ciamis. Penulis berdomisili di Dusun Majalaya RT/RW 01/05 Desa Imbanagara Raya No. 16 Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.