

EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN DALAM PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI DI PEDESAAN

NETI SUNARTI

Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh

e-mail: netisunarti512@gmail.com

ABSTRAK

Efektivitas merupakan bentuk kapasitas organisasi untuk memperoleh pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran serta adanya kebijakan sebagai usaha-usaha pelaksanaan penyusunan program serta perlu adanya Tersedianya sasrana dan prasarana kerja, pengguna serta kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (oprasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Adapun dalam penyusunan program dengan melalui Pemberdayaan yaitu sebagai upaya untu meningkatkan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. yang mempunyai tujuan adalah Untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan suatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan menggunakan daya kemampuan. Salah satu yang di berdayakan diantaranya adalah petani melalui kelompok tani di pedesaan yang di artikan sebagai kumpulan orang –orang tani atau petani, yang terdiri atas petani dewasa (pria/wanita) mapunpetani taruna (pemuda/i), yang terikat secara informal dalam suatu wilayah kelompok atas dasar keserasian dan kebutuhan bersama serta berada di lingkungan pengaruh dan pimpinan seorang kontak tani yang mempunyai ciri ciri Saling mengenal, akrab dan saling percaya di antara semua anggota dan Mempunyai pandangan dan kepentingan serta tujuan yang sama dalam berusaha tani; dan kawasan usaha tani yang menjadi tanggungjawab bersama di antara anggota serta adanya Kegiatan yang manfaatnya dapat dirasakan oleh sebagian besar anggotanya dengan melalui kelompok tani (poktan).

Kata Kunci: *Efektivitas, Pemberdayaan, Kelompok Tani, Pedesaan.*

A. PENDAHULUAN

Pembangunan pedesaan adalah salah satu untuk peningkatan keberdayaan dan kemandirian masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan bagi aspek kehidupan masyarakat. Sektor pertanian

merupakan yang berada di daerah pedesaan sebagian besar di Indonesia dimana masyarakat desa adaah petani dan mayoritas penghasilan dari hasil pertanian. untuk lebih mengembangkan maka diperlukan peningkatan mutu makanan penduduk juga kesejahteraan

untuk para petani. Untuk mewujudkan Pembangunan pedesaan adalah pemberdayaan dan kemandirian masyarakat dalam mewujudkan masyarakat khususnya di bidang ekonomi pedesaan, serta meningkatnya kegiatan perekonomian masyarakat dalam penyediaan permodalan untuk mendukung peningkatan kegiatan ekonomi masyarakat dan kelembagaan sosial ekonomi masyarakat.

Pembangunan pertanian tergantung dari adanya partisipasi agar tercapainya tujuan pertanian tercapai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan pada khususnya pertanian maka diperlukan penyuluhan dan pemberdayaan kelompok tani mulai dari keikutsertaan dalam perencanaan sampai pada hasil akhir dari pembangunan pertanian di desa.

Untuk mengembangkan sumber daya yang berkualitas serta masyarakat yang mandiri maka yang dibutuhkan adalah manusia yang berusaha untuk bekerja supaya memiliki pengetahuan yang tinggi kehidupan petani, dan bisa mengakses informasi dibidang pertanian serta mengikuti penyuluhan-penyuluhan kepada petani atau kelompok tani sehingga mereka Penumbuhan dan pengembangan kelompok tani yang mandiri dengan melalui pemberdayaan petani untuk merubah pola pikir petani agar mau meningkatkan usaha taninya dan meningkatkan kemampuan kelompok tani dalam melaksanakan fungsinya. Pemberdayaan adalah salah satu upaya untuk kehidupan di masa depan bagi

kaum petani dengan kegiatan pelatihan dan penyuluhan melalui pendekatan kelompok. Kegiatan penyuluhan adalah untuk mendorong terbentuknya kelembagaan petani yang mampu membangun sinergi antar petani dan antar kelompok tani dalam rangka mencapai efisiensi usaha.

Pemberdayaan petani adalah segala upaya untuk meningkatkan kemampuan petani untuk melaksanakan usaha tani yang lebih baik melalui pendidikan dan pelatihan, penyuluhan dan pendampingan, pengembangan sistem dan sarana prasarana hasil pertanian, konsolidasi dan jaminan luasan lahan pertanian, kemudahan akses ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, serta penguatan kelembagaan petani dengan melalui kelompok tani yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, menghasilkan perekonomian dan kerjasama pengelolaan usahatani dari pengadaan sarana produksi, budidaya, pengelolaan dan pemasaran hasil. untuk meningkatnya mutu kerjasama dapat berfungsi sebagai kelompok usaha tani.

Dalam menciptakan pembangunan maka di adanya keefektifitas merupakan salah satu keadaan yang menunjukkan sejauhmana sasaran yang dapat dicapai. Semakin tepat sasaran yang dicapai, maka semakin efektif pula kegiatan yang dilakukan dimana sebagai alat untuk pengukuran pencapaian tujuan dengan melalui Pendekatan kelompok dalam

penyuluhan dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan penyuluhan. Pendekatan kelompok juga dimaksudkan untuk mendorong penumbuhan kelembagaan petani (kelompok tani, gabungan kelompok tani). Dengan demikian, petani yakin akan mengelola usaha taninya dengan produktif, efisien dan menguntungkan.

Dalam uraian tersebut di atas maka ada gagasan-gagasan yang dapat memperjelas beberapa penjelasan tersebut.

B. TINJAUAN TEORITIS

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik maka atau sebagai penunjang pencapaian tujuan. Menurut Ali muhidin (2009:21) menjelaskan bahwa: “Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/ Client”. Sedangkan Kurniawan, (2005 : 109): “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.”

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan efektivitas adalah sebagai pencapaian tujuan dimana memanfaatkan sumber daya dalam

usahanya mengejar tujuan organisasi dimana dalam kemampuan melaksanakan tugas, fungsi pada organisasi atau sejenisnya dengan tidak adanya tekanan diantara pelaksanaannya.”

2. Ukuran Efektivitas

Untuk mencapai tujuan yang dihasilkan dalam organisasi baik output yang baik supaya mendapatkan hasil atau outcome yang diharapkan maka perlunya pengukuran pencapaian program baik jangka panjang maupun pendek. Adapun menurut pendapat Siagian (2014:77) adalah sebagai berikut :

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjabatangi tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan

sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.

- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- f. Tersedianya sasrana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan apa tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya pengawasan dan pengendalian.

Selanjutnya pendapat Ducan dalam Steers (2005:53) bahwa:

- a. Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karna itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin

terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun penetapan dalam periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.

- b. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai organisasi lainnya.
- c. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa ukuran daripada efektivitas merupakan bentuk kapasitas organisasi untuk memperoleh pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran serta adanya kebijakan sebagai usaha-usaha pelaksanaan penyusunan program serta perlu adanya Tersedianya sasrana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif serta adanya pengendalian atau pengawasan karena pencapaian Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses terdiri dari beberapa aktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit serta adanya integrasi terhadap

tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan organisasi lainnya serta adanya Adaptasi sebagai kemampuan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya

Sesuai dengan Uraian yang dikemukakan diatas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas.
2. Kemampuan adaptasi kerja.
3. Kepuasan kerja.
4. Kemampuan kerja.
5. Pencarian sumber daya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2009:73) ukuran efektivitas dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

1. Kualitas : Kualitas merupakan suatu kuran yang menyatakan seberapa jauh persyaratan, spesifikasi, dan harapan telah dipenuhi.
2. Kuantitas : Kuantitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa banyak tugas yang telah dipenuhi.
3. Waktu : Waktu merupakan suatu ukuran waktu yang diberikan patokan dalam penyelesaian tugas.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ukuran efektivitas harus adanya, harus adanya tingkat

kepuasan dan adanya pencapaian hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, melalui kualitas, kuantitas dan waktu serta pengukuran efektivitas dengan melalui pengukuran efektivitas

2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Adapun pendekatan-pendekatan dalam efektivitas telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Steers (2005:11) yaitu :

1. Himpunan karakteristik organisasi, yang terdiri atas faktor struktur, yaitu desentralisasi, spesialisasi, formalisasi, rentang kendali, besarnya organisasi dan unit kerja, serta faktor teknologi.
2. Karakteristik lingkungan, yang terdiri atas faktor ekstern, yaitu kekomplekskan, kesetabilan, dan ketidak tentuan, serta faktor intern (iklim), yaitu organisasi pada karya, pekerja-sentris, orientasi ada imbalan-hukum, keamanan melawan resiko, keterbukaan melawan pertahanan.
3. Karakteristik pekerja, yang terdiri atas faktor keterikatan pada organisasi, yaitu ketertarikan, kemantapan kerja, dan komitmen pada tugas, serta faktor prestasi kerja, yaitu motivasi, tujuan

dan kebutuhan, kemampuan, dan kejelasan peran.

4. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen, yang terdiri atas faktor-faktor penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumberdaya, penciptaan lingkungan berorientasi pada prestasi, pengelolaan informasi dan proses-proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta inovasi dan adaptasi organisasi.

Selanjutnya menurut Peters dan Waterman (Sutrisno, 2010:146) mereka menemukan yang mempengaruhi efektivitas organisasi, antara lain :

1. Mereka mempunyai bias terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Mereka selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh kebutuhan pelanggan.
3. Mereka memperlakukan para pegawai suatu tingkat otonomi yang tinggi dan memupuk semangat kewirausahaan (*entrepreneurial spirit*).
4. Mereka berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawainya.
5. Para pegawai mengetahui apa yang diinginkan perusahaan dan para manajer terlibat aktif pada di semua tingkat.

6. Mereka selalu dekat dengan usaha yang mereka ketahui dan pahami.
7. Mereka mempunyai struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan jumlah yang minimal dalam aktivitas-aktivitas staf pendukung.
8. Mereka menggabungkan kontrol yang ketat dan desentralisasi untuk mengamankan nilai-nilai inti perusahaan dengan kontrol yang longgar di bagian-bagian lain untuk mendorong pengambilan resiko serta inovasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai efektivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu desentralisasi, spesialisasi, formalisasi, rentang kendali, besarnya organisasi dan unit kerja, serta faktor teknologi keterikatan pada organisasi, yaitu ketertarikan, kemantapan kerja, dan komitmen pada tugas, serta faktor prestasi kerja, yaitu motivasi, tujuan dan kebutuhan, serta faktor-faktor dan pemanfaatan sumberdaya, penciptaan lingkungan berorientasi pada prestasi sehingga berusaha untuk penyelesaian pekerjaan yang mempunyai struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan jumlah yang minimal dalam aktivitas-aktivitas stafnya

2.2 Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan konsep dari perkembangan alam

pikiran dan gagasan manusia sebagai proses proses memberikan atau mengalihkan sebagai kekuasaan, kekuatan atau kemampuan (*power*) kepada masyarakat untuk lebih berdaya menurut Djohoni (Anwas, 2014:49) menekankan “Pemberdayaan adalah suatu proses untuk memberikannya/kekuasaan (*power*) kepada pihak lemah (*powerless*), dan mengurangi kekuasaan (*disempowerment*) kepada pihak yang terlalu berkuasa (*powerfull*) sehingga terjadi keseimbangan.”Selanjutnya menurut Theresia, dkk (2015 :93) mengemukakan bahwa :

“Pemberdayaan adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Dengan kata lain memberdayakan adalah memampukan dan memandirikan masyarakat.”

Pemberdayaan merupakan kegiatan masyarakat yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan dalam mengontrol lingkungannya serta sebagai upaya meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan yang ini adalah memampukan dan memandirikan masyarakat

Hal tersebut sesuai dengan berdasarkan Undang-undang Nomor 6

Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 1 Angka 12 menjelaskan :

Pemberdayaan Masyarakat desa adalah upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan masalah dan prioritas masyarakat Desa.

Sesuai dengan penjelasan undang-undang tersebut maka pemberdayaan yaitu berkaitan dengan pengembangan masyarakat karena pemberdayaan memerlukan potensi lokal yang perlu dikembangkan sehingga masyarakat mandiri guna meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program sesuai dengan permasalahan yang ada di desa

2.3 Tujuan Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan strategi pembangunan mandiri pada masyarakat. sebagai upaya perbaikan dimasa yang akan datang , terutama pada mutu-hidup manusia, baik secara fisik, mental, ekonom maupun sosial-budayanya.

Menurut Sulistiyani (2017:80) menjelaskan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah :

Untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk mwmikirkan, memutuskan serta melakukan suatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan menggunakan daya kemampuan.

Dapten (Mardikanto dan Soebiato, 3013 : 109) mengemukakan mengenai perbaikan-perbaikan dalam pemberdayaan yaitu :

1. Perbaikan kelembagaan pertanian (*better organization*) demi terjalannya kerjasama dan kemitraan antara *stakeholders*, sebagai contoh, dapat disampaikan pengalaman pelaksanaan intensifikasi khusus (INSUS), dimana inovasi sosial yang dilakukan melalui usahatani berkelompok mampu menembus kemandegan kenaikan produktivitas (*leveling off*) yang dicapai melalui inovasi teknis;
2. Perbaikan kehidupan masyarakat (*better community*), yang tercermin dalam perbaikan pendapatan,

stabilitas leamanan dan politk, yang sangat diperlukan bagi terlaksananya pembangunan pertanian yang merupakan sub-sistem pembangunan msyarakat (*community development*). Tentang hal ini, pengalaman menunjukkan bahwa pembangunan pertanian tidak dapat berlangsung seperti diharapkan, manakala petani tidak memiliki cukup dana yng didukung oleh stabilitas politik dan keamanan serta pembangunan bidang dan sektor kehidupan yang lain. Sebaliknya, pembangunan pertanian menjadi tidak berarti manakala tidak memberikan perbaikan kepada kehidupan masyarakatnya;

3. Perbaikan usaha dan lingkungan hidup (*better environment*) demi kelangsungan usahatannya. Tentang hal ini, pengalaman menunjukkan bahwa penggunaan pupuk dan pestisida secara berlebihan dan tidak seimbang telah berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan pendapatan petani, secara kerusakan lingkungan-hidup yang lain, yang dikhawatirkan akan mengancam keberlanjutan (*sustainability*) pembangunan pertanian itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan tujuan pemberdayaan untuk mewujudkan membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat meliputi perbaikan kelembagaan pertanian, perbaikan kehidupan masyarakat dan Perbaikan usaha dan lingkungan hidup

2.4 Strategi Pemberdayaan

Adapun kegiatan strategi pemberdayaan masyarakat adalah suatu kegiatan yang memiliki tujuan yang jelas dan harus dicapai demi keberhasilannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan ditunjukan untuk mengubah perilaku masyarakat agar mampu berdaya sehingga ia dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraannya. Untuk meraih keberhasilan pemberdayaan dapat melakukan dengan cara menggali potensi, masalah dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Suharto (Anwas, 2014:87-88) mengemukakan kelima strategi pemberdayaan yang dapat dilakukan yaitu :

1. Pemungkinan: menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang secara optimal. Pemberdayaan harus mampu membebaskan masyarakat dari sekat-sekat

kultural dan struktural yang menghambat.

2. Penguatan: memperkuat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki masyarakat dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pemberdayaan harus mampu menumbuhkembangkan segenap kemampuan dan kepercayaan diri masyarakat yang menunjang kemandirian mereka.
3. Perlindungan: melindungi masyarakat terutama kelompok-kelompok lemah agar tidak tertidas oleh kelompok kuat, menghindari terjadinya persaingan yang tidak seimbang (apalagi tidak sehat) antara yang kuat dan lemah, dan mencegah terjadinya eksploitasi kelompok kuat terhadap kelompok lemah. Pemberdayaan harus diarahkan pada penghapusan segala jenis diskriminasi dan dominasi yang tidak menguntungkan rakyat kecil.
4. Penyokongan: memberikan bimbingan dan dukungan agar masyarakat mampu menjalankan peran dan tugas-tugas kehidupannya. Pemberdayaan harus mampu menyokong masyarakat agar tidak terjatuh kedalam keadaan dan posisi yang

semakin lemah dan terpinggirkan.

5. Pemeliharaan: memelihara kondisi yang kondusif agar tetap terjadi keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok dalam masyarakat. Pemberdayaan harus mampu menjamin keselarasan dan keseimbangan yang memungkinkan setiap orang memperoleh kesempatan berusaha.

Menurut Ismawan (Mardikanto dan Soebiato, 2015:170) menetapkan adanya 5 (lima strategi pemberdayaan yang terdiri dari :

1. Pengembangan sumberdaya manusia;
2. Pengembangan kelembagaan kelompok;
3. Pemupukan modal masyarakat (swasta);
4. Pengembangan usaha produktif;
5. Penyediaan infoemasi tepat-guna.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan agem pemberdayaan diupayakan dapat membangkitkan kesadaran dan motivasi klien/ sasaran agar mampu menggali potensi diri dan lingkungannya utnuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas hidupnya sehingga mampu hidup mandiri dan sejahtera dengan menciptakan iklim yang memungkinkan potensi pengembangan

sumber daya manusia dan non sumberdaya manusia

2.5 Prinsip-Prinsip Pemberdayaan

Selanjutnya Suharto (2014:68-69) menyatakan, bahwa terdapat beberapa prinsip pemberdayaan menurut perspektif pekerja sosial, yaitu:

1. Pemberdayaan adalah proses kolaboratif. Karenanya pekerja sosial dan masyarakat harus bekerjasama sebagai partenr.
2. Proses pemberdayaan menempatkan masyarakat sebagai aktor atau subjek yang kompeten dan mampu menjangkau sumber-sumber dan kesempatan-kesempatan.
3. Masyarakat harus melihat diri mereka sendiri sebagai agen penting yang dapat mempengaruhi perubahan.
4. Kompetensi diperoleh atau dipertajam melalui pengalaman hidup, khususnya pengalaman yang memberikan perasaan mepu pada masyarakat.
5. Solusi-solusi, yang berasal dari situasi khusus, harus beragam dan menghargai keberagaman yang berasal dari faktor-faktor yang berada pada situasi masalah tersebut.
6. Jaringan-jaringan sosial informal merupakan sumber dukungan yang penting bagi penurunan ketegangan dan meningkatkan kompetensi

- serta kemampuan mengendalikan seseorang.
7. Masyarakat harus berpartisipasi dalam pemberdayaan mereka sendiri: tujuan, cara dan hasil harus dirumuskan oleh mereka sendiri.
 8. Tingkat kesadaran merupakan kunci dalam pemberdayaan, karena pengetahuan dapat memobilisasi tindakan bagi perubahan.
 9. Pemberdayaan melibatkan akses terhadap sumber-sumber dan kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber tersebut secara efektif.
 10. Proses pemberdayaan bersifat dinamis, sinergis, berubah terus, evolutif; permasalahan selalu memiliki beragam solusi.
 11. Pemberdayaan dicapai melalui struktur-struktur personal dan pembangunan ekonomi secara paralel.

Prinsip merupakan suatu pernyataan tentang kebijakan yang dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan secara konsisten dan bisa diterima oleh masyarakat. Karena itu, prinsip akan berlaku umum, dapat diterima secara umum, dan telah diyakini kebenarannya dari berbagai pengamatan dalam kondisi yang beragam. Dengan demikian prinsip dapat dijadikan landasan pokok yang

benar, bagi pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan. Kegiatan pemberdayaan didasarkan pada kebutuhan, masalah, dan potensi klien/sasaran. Hakikatnya, setiap manusia memiliki kebutuhan dan potensi dalam dirinya. Proses pemberdayaan mulai dengan menumbuhkan kesadaran pada sasaran akan potensi dan kebutuhannya yang dapat dikembangkan dan diberdayakan untuk mandiri.

2.6 Pengertian Kelompok Tani

Dalam rangka pengurangan kemiskinan dan pengangguran serta peningkatan daya saing ekonomi nasional dan menjaga kelestarian sumber daya pertanian, perikanan, dan kehutanan maka pemerintah Indonesia membuat peraturan yaitu Undang-Undang Nomor 19 tahun 2013 tentang perlindungan dan pemberdayaan petani.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67/Permentan/SM.050/12/2016 tentang pembinaan kelembagaan petani BAB I huruf D ayat (2) yang dimaksud kelompok tani adalah :

Kelompok tani yang selanjutnya disebut poktan adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan; kesamaan kondisi lingkungan sosial, ekonomi, dan sumber daya; kesamaan komoditi; dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota.

Menurut Departemen Pertanian (2007) (Fqih, 2016:27), bahwa :
“Kelompok tani diartikan sebagaikumpulan orang-orang tani atau petani, yang terdiri atas petani dewasa (pria/wanita) mapunpetani taruna (pemuda/i), yang terikat secara informal dalam suatu wilayah kelompok atas dasar keserasian dan kebutuhan berdama serta berada di lingkungan pengaruh dan pimpinan seorang kontak tani”.

Berdasarkan dari peraturan tersebut maka dapat disimpulkan kumpulan orang-orang tani atau petani yang dipimpin oleh seorang kontak tani dan terikat secara informal dalam satu kelompok serta mempunyai kebutuhan yang sama dan mempunyai lahan garapan usaha tani .

2.7 Karakteristik Kelompok Tani

Berdasarkan Permentan Nomor 67/permentan/SM.050/12/2016 tentang pembinaan kelembagaan Petani. BAB II huruf A, Kelompok tani merupakan kelembagaan petani non-formal dengan kriteria sebagai berikut :

1. Ciri Kelompok tani
 - a. Saling mengenal, akrab dan saling percaya di antara semua anggota;
 - b. Mempunyai pandangan dan kepentingan serta tujuan yang sama dalam berusaha tani; dan
2. Poktan dapat ditumbuhkan dari petani dalam suatu wilayah RW/dusun atau lebih, satu desa/kelurahan

atau lebih, berdasarkan domisili, hamparan/lahan usahatani atau jenis usahatani sesuai dnegan kebutuhan mereka diwilayahnyaUnsur pengikat kelompok tani

- a. Kawasan usaha tani yang menjadi tanggungjawab bersama di antara anggota;
 - b. Kegiatan yang manfaatnya dapat dirasakan oleh sebagian besar anggota;
 - c. Kader yang mampu menggerakkan petani dengan kepemimpinan yang diterima oleh anggota;
 - d. Pembagian tugas dan tanggung jawab sesama anggota berdasarkan kesepakatan bersama; dan
 - e. Motivasi dari tokoh masyarakat dalam menunjang program yang telah ditetapkan.
3. Fungsi Kelompok tani
- a. Kelas belajar: Poktan merupakan wadah belajar mengajar bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap aggar tumbuh dan berkembang menjadi usahatani yang mandiri melalui pemanfaatan dan akses kepada sumber informasi dan teknologi

- sehingga dapat meningkatkan produktivitas, pendapatan serta kehidupannya yang lebih baik.
- b. Wahana kerjasama: poktan merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama, baik antara sesama petani dalam poktan dan antarpoktan maupun dengan pihak lain, sehingga diharapkan usahatani lebih efisien dan mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan serta lebih menguntungkan; dan
 - c. Unit produksi: usahatani masing-masing anggota poktan secara keseluruhan merupakan suatu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi usaha, dengan menjaga kuantitas, kualitas dan kontinuitas.

2.8 Penumbuhan Kelompok Tani

Berdasarkan Permentan Nomor 67/permentan/SM.050/12/2016 tentang pembinaan kelembagaan Petani. BAB II huruf B, Kelompok tani merupakan kelembagaan petani non-formal menyatakan bahwa :

1. Dasar Penumbuhan Kelompok Tani
 - a. Penumbuhan poktan dapat dimulai dari kelompok-

- kelompok/organisasi sosial yang ada di masyarakat, antara lain kelompok pengajian, kelompok arisan, kelompok remaja desa, kelompok adat, selanjutna melalui kegiatan penyuluhan pertanian didorong untuk menumbuhkan poktan, sehingga terikat oleh kepentingan dan tujuan bersama dalam meningkatkan produksi dan produktivitas serta pendapatan dari usahatannya;
- b. Anggota dan poktan harus memiliki kegiatan usahatani sebagai mata pencaharian utama;
 - c. Poktan dapat ditumbuhkan dari petani dalam suatu wilayah RW/dusun atau lebih, satu desa/kelurahan atau lebih, berdasarkan domisili, hamparan/lahan usahatani atau jenis usahatani sesuai dengan kebutuhan mereka diwilayahnya;
 - d. Poktan ditumbuhkembangkan dari, oleh dan untuk petani dengan jumlah anggota antara 20 sampai 30 orang petani atau disesuaikan dengan kondisi

- lingkungan masyarakat dan sahataninya;
- e. Kegiatan poktan yang dikelola berdasarkan kepastian anggota, sesuai jenis usaha dan/atau unsur-unsur subsistem agribisnis (pengadaan sarana produksi pertanian, budidaya/produksi, panen dan pasca panen, pemasaran, pengelolaan hasil pertanian, dan lain-lain).
2. Prinsip-Prinsip Penumbuhan Kelompok Tani
- a. Kebebasan, artinya menghargai setiap petani untuk berkelompok sesuai keinginan dan kepentingan bersama;
 - b. Keterbukaan, artinya kegiatan poktan harus dilaksanakan dengan memperhatikan aspirasi anggota;
 - c. Partisipatif, artinya semua anggota terlibat dan memiliki hak serta kewajiban yang sama dalam mengembangkan serta mengelola poktan (merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi);
 - d. Keswadayaan, artinya pengembangan kemampuan menggali potensi setiap anggota dalam penyediaan dana, sarana produksi, dan pemanfaatan sumberdaya untuk mewujudkan kemandirian poktan;
 - e. Kesetaraan, artinya hubungan antar pelaku utama dan pelaku usaha harus merupakan mitra sejajar; dan
 - f. Kemitraan, artinya kerjasama berdasarkan prinsip saling membutuhkan, saling menghargai, saling menguntungkan, dan saling memperkuat antar pelaku utama dan pelaku usaha.
3. Pelaksanaan Penumbuhan Kelompok Tani
- Pelaksanaan penumbuhan poktani melalui tahapan sbagai berikut :
- a. Persiapan penumbuhan poktan
 - 1) Penyuluhan pertanian mengidentifikasi melalui pengumpulan data dan informasi petani yang belum menjadi anggota poktan, meliputi:
 - a) Jumlah petani dalam satu wilayah RW/dusun dan /atau dalam satu desa/kelurahan;

- b) Kondisi petani dan keluarganya
 - c) Tingkat pemahaman petani tentang kelembagaan petani
 - d) Organisasi sosial yang anggotanya petani; dan
 - e) Domisili dan sebaran petani, serta jenis usahatani.
- 2) Penyuluhan pertanian menjelaskan kepada tokoh-tokoh petani dan aparat desa hal-hal sebagai berikut:
- a) Pengertian, ruang lingkup, tujuan, dan manfaat membentuk poktan untuk kepentingan usahatani serta hidup bermasyarakat;
 - b) Proses penumbuhan; dan
 - c) Penyusunan rencana kerja.
- 3) Penyuluh pertanian kemudian melakukan pertemuan kelompok-kelompok atau kelembagaan sosial dan pertemuan di tingkat RW/dusun dalam satu
- desa/kelurahan, dengan materi sebagai berikut:
- a) Syarat-syarat menjadi calon anggota poktan;
 - b) Pemahaman tentang poktan, meliputi pengertian, poktan, tujuan dan manfaat berkelompok;
 - c) Kewajiban dan hak setiap anggota dan pengurus;
 - d) Fungsi poktan;
 - e) Ketentuan dalam poktan; dan
 - f) Ciri-ciri poktan yang kuat dan mandiri.
- b. Proses penumbuhan poktan
- 1) Penyuluhan pertanian melakukan sosialisasi tentang penumbuhan poktan kepada tokoh-tokoh petani setempat dan aparat desa/kelurahan;
 - 2) Pertemuan atau musyawarah petani yang dihadiri oleh tokoh masyarakat, pamong desa/kelurahan, instansi terkait, dengan didampingi penyuluh pertanian;

- 3) Menyepakati pembentukan poktan yang dituangkan dalam surat pernyataan dengan diketahui penyuluh pertanian;
- 4) Pengurus poktan terdiri atas ketua, skertaris, bendahara, dan seksi-seksi sesuai unit usaha yang dimiliki, dengan syarat sebagai berikut:
 - a) Dipilih dari dan oleh [erwakilan anggota secara demokratis;
 - b) Berdomosili di wilayah poktan;
 - c) Mampu membaca dan menulis;
 - d) Tidak berstatus sebagai aparat / PNS/ pamong seda;
 - e) Memiliki waktu yang cukup untuk memajukan poktan; dan
 - f) Memiliki semangat, motivasi dan kemampuan memimpin poktan.
- 5) Setiap poktan melakukan pertemuan lanjutan dengan dihasiri seluruh anggota untuk menyusun dan/atau menetapkan rencana kerja; dan
- 6) Setiap poktan harus didaftarkan dinsatuan kerja yang melaksanakan tugas penyuluhan di kecamatan dan datanya dimuat dalam sistem informasi manajemen penyuluhan pertanian (SIMLUHTAN).

2.9 Pengembangan Kelompok Tani

Berdasarkan Permentan Nomor 67/permentan/SM.050/12/2016 tentang pembinaan kelembagaan Petani. BAB II huruf C, Kelompok tani merupakan kelembagaan petani non-formal dalam peraturan ini menyatakan bahwa : pengembanan kelompok tani diarahkan pada (a) penguatan poktan menjadi lembaga petani yang kuat dan mandiri; (b) peningkatan kemampuan anggota dalam pengembangan agribisnis; dan (c) peningkatan kemampuan poktan dalam menjaankan fungsinya.

1. Penguatan Poktan menjadi kelembagaan petani yang kuat dan mandiri, melalui:
 - a. Memiliki aturan/norma yang disepakati dan ditaati bersama;
 - b. Melaksanakan pertemuan secara berkala dan berkesinambungan (rapat anggota, rapat pengurus, dan rapat lainnya);

- c. Menyusun rencana kerja dalam bentuk Rencana Definitif Kelompok (RDK) dan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK) berdasarkan kesepakatan dan dilakukan evaluasi secara partisipatif;
 - d. Memiliki pengadministrasian kelembagaan petani;
 - e. Memfasilitasi kegiatan-kegiatan usaha bersama di sektor hulu sampai dengan hilir;
 - f. Memfasilitasi usaha tani secara komersial dan berorientasi pasar;
 - g. Sebagai sumber pelayanan informasi dan teknologi untuk usaha petani umumnya dan anggota khususnya;
 - h. Menumbuhkan jaringan kerjasama kemitraan antara poktan dengan pihak lain;
 - i. Mengembangkan pemupukan modal usaha, baik iuran anggota maupun penyisihan hasilhasil kegiatan usaha bersama; dan
 - j. Meningkatkan kelas kemampuan poktan yang terdiri atas kelas pemula, kelas lanjut, kelas madya, dan kelas utama, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Peningkatan kemampuan anggota dalam pengembangan usahatani upaya peningkatan kemampuan anggota dalam mengembangkan usahatani meliputi:
 - a. Memperlancar proses identifikasi kebutuhan dan masalah dalam menyusun rencana dan memecahkan masalah dalam usahatani;
 - b. Meningkatkan kemampuan anggota dalam menganalisis potensi pasar, peluang usaha, potensi wilayah dan sumber daya yang dimiliki, untuk mengembangkan komoditi yang diusahakan guna memberikan keuntungan yang optimal;
 - c. Menumbuhkembangkan kreativitas dan prakarsa anggota untuk memanfaatkan setiap peluang usaha, informasi, dan akses permodalan;
 - d. Meningkatkan kemampuan anggota dalam mengelola usahatani secara komersial, berkelanjutan dan ramah lingkungan;
 - e. Meningkatkan kemampuan anggota dalam

- menganalisis potensi usaha menjadi unit usaha yang dapat memenuhi kebutuhan pasar dari aspek kuantitas, kualitas dan kontinuitas;
- f. Mengembangkan kemampuan anggota dalam menghasilkan teknologi spesifik lokal; dan
 - g. Mendorong dan mengadvokasi anggota agar mau dan mampu melaksanakan kegiatan simpan-pinjam pengembangan modal usahatani.
3. Peningkatan kemampuan poktan dalam menejemenkan fungsinya. Pembinaan dilaksanakan secara berkesinambungan dan diarahkan pada upaya peningkatan kemampuan dalam melaksanakan fungsinya sebagai (1) kelas belajar; (2) wahana kerja sama; dan (3) unit produksi, sehingga mampu mengembangkan usahatani dan menjadi kelembagaan petani yang kuat dan mandiri.
4. Penilaian kelas kemampuan poktan. Penumbuhan dan pembinaan poktan diarahkan pada upaya peningkatan kemampuan poktan dengan pendekatan aspek manajemen dan aspek

kepemimpinan dari fungsi-fungsi poktan sebagai kelas belajar, wahana kerja sama, dan unit produksi. Penilaian kelas kemampuan poktan dilakukan setiap tahun oleh penyuluh pertanian dan dilakukan sesuai dengan jenjang klarifikasi kemampuan poktan. Tatacara penilaian kelas kemampuan poktan lebih lanjut diatur dengan peraturan tersendiri.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Efektivitas adalah sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik maka atau sebagai penunjang pencapaian tujuan hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/ Client adapun menurut pendapat Ducan dalam Steers (2005:53) bahwa:

1. Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun penetapan dalam periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.

2. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai organisasi lainnya
3. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Sedangkan Pemberdayaan merupakan konsep dari perkembangan alam pikiran dan gagasan manusia sebagai proses proses memberikan atau mengalihkan sebagai kekuasaan, kekuatan atau kemampuan kepada masyarakat Menurut Sulistiyani (2017:80) menjelaskan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah :

Untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk mwmikirkan, memutuskan serta melakukan suatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan menggunakan daya kemampuan

Adapun pengembangan dengan melalui penerapam dalam Kelompok tani merupakan kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan sesuai dengan kebutuhan bersama berdasarkan wilayahnya. Menurut Departemen Pertanian (2007) (Fqih, 2016:27), bahwa :

Kelompok tani diartikan sebagaikumpulan orang-orang tani atau petani, yang terdiri atas petani dewasa (pria/wanita) mapunpetani taruna (pemuda/i), yang terikat secara informal dalam suatu wilayah kelompok atas dasar keserasian dan kebutuhan bersama serta berada di lingkungan pengaruh dan pimpinan seorang kontak tani.

Kelompok tani mempunyai ciri saling mengenal, akrab dan saling percaya di antara semua anggota dan Mempunyai pandangan dan kepentingan serta tujuan yang sama dalam berusaha tani; dan kawasan usaha tani yang menjadi tanggungjawab bersama di antara anggota serta adanya Kegiatan yang manfaatnya dapat dirasakan oleh sebagian besar anggotanya dengan melalui kelompok tani (poktan)

D. KESIMPULAN

Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai. kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi

kegiatan program atau misi) merupakan suatu kegiatan organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Guna Pencapaian tujuan adalah penunjang pencapaian tujuan hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan dengan menggunakan perencanaan yang matang

Sedangkan pemberdayaan adalah Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan suatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan menggunakan daya kemampuan kegiatan yang memiliki tujuan yang jelas dan harus dicapai demi keberhasilannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan ditunjukan untuk mengubah mengubah perilaku masyarakat agar mampu berdaya sehingga ia dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraannya Kelompok tani merupakan kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan sesuai dengan kebutuhan bersama berdasarkan wilayahnya. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang

ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan suatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan menggunakan daya kemampuannya dengan melalui pengembangan penguatan poktan menjadi lembaga petani yang mandiri, peningkatan kemampuan anggota dalam pengembangan agribisnis serta peningkatan kemampuan poktan dalam menjaankan fungsinya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Faqih. 2016. *Model Pemberdayaan Kelompok Tani Tanaman Pangan Pesisir Pantai*. Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Ali Muhidin, et al. 2009. *Analisis korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung :CV Pustaka Setia.
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2017. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Anwas, 2014. *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Mardikanto Totok dan Soebianto Poerwoko, 2015. *Pemberdayaan Masyarakat dalam prespektif kebijakan publik*. Bandung. Alfabeta
- Nawawi Zaidan, 2015. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2010. *Restrukturisasi dan Pemebrdayaan Organisasi*, Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksaa, Jakarta.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga.
- Suharto, 2014, *Membangun Masyarakat Menberdayakan Rakyat*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Tangkilisan, 2005, *Manajemen Publik*, [e-book], diakses tanggal 7 Febuari 2018
- Theresia Aprillia, dakk. 2015. *Pemberdayaan berbasis masyarakat Acuan Bagi Praktisi, Akademisi, dan Pemerhati pengembangan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67/PERMENTAN/SM.050/12/2016 Tentang Pembinaan Kelembagaan Petani.
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006, tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (SP3K).