

KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI DI DESA MULYASARI KECAMATAN PATARUMAN KOTA BANJAR

Maslahatun Nuriyah

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : nuriyah262@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan belum optimalnya kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan kelompok tani di desa mulyasari kecamatan pataruman kota banjar, ditemukan beberapa permasalahan diantaranya: 1) Rendahnya kemampuan keterampilan penyuluh pertanian dalam penyelenggaraan kelompok tani. 2) Kurangnya pembinaan dan penerapan terhadap pemanfaatan teknologi pertanian. 3) Kurangnya informasi dan kerjasama antara kelompok tani dengan pihak lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, studi dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu: Kepala Desa Mulyasari, Penyuluh Pertanian, Ketua Gapoktan, dan Ketua Kelompok Tani di Desa Mulyasari yaitu ketua kelompok tani dari masing-masing dusun. Teknik pengolahan data/analisis data melalui Reduksi Data, Penyajian Data, Kesimpulan dan Verifikasi. Kemudian untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi sumber data. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar yang diukur dengan dimensi dan terdiri dari 19 indikator, diketahui bahwa 8 indikator sudah berjalan optimal, sementara 11 indikator belum berjalan secara optimal. Hal tersebut terjadi karena masih ada beberapa hambatan yang meliputi: kurangnya membagi waktu penyuluhan, minimnya aspirasi dari masyarakat dan dukungan pemerintah, kurangnya daya minat, kurangnya kemampuan dan pengalaman penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan dan kurangnya komunikasi baik antara penyuluh, ketua dan anggota kelompok tani. Adapun upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yaitu dengan memahami SOP pekerjaan melalui pendekatan sosial budaya dengan cara penyuluh menentukan materi kegiatan, penentuan sasaran kegiatan, penggunaan metode penyuluhan, penentuan waktu dan tempat, mengikuti pelatihan-pelatihan penyuluhan agar kinerja penyuluh pertanian dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci : *Kinerja, Penyuluh, Pertanian*

PENDAHULUAN

Pertanian merupakan salah satu sektor utama yang menopang kehidupan masyarakat, karena sektor pertanian menjadi mata pencaharian sebagian besar penduduk Indonesia. Berangkat dari fakta tersebut, maka dapat dipahami pertanian merupakan salah satu penopang perekonomian nasional, artinya bahwa sektor pertanian memegang peran penting dan seharusnya menjadi penggerak sektor perekonomian. Penyuluhan pertanian merupakan pendidikan non formal bagi petani yang meliputi kegiatan dalam ahli pengetahuan dan keterampilan dari penyuluh kepada petani dan keluarganya yang berlangsung melalui proses belajar mengajar (Mardikanto, 2009 :12). Penyuluh pertanian merupakan ahli pertanian yang berkompeten, di samping bisa membimbing para petani, penyuluh juga memberikan motivasi, memberikan informasi dan meningkatkan kesadaran, petani. Sehingga dapat mendorong minat belajar mereka dalam menghadapi permasalahan di lapangan.

Untuk membangun pertanian dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan modal utama bagi daerah untuk menjadi pelaku (aktor), penggerak pembangunan di daerah. Tujuan penyuluhan pertanian adalah dalam rangka menghasilkan SDM pelaku pembangunan pertanian yang kompeten sehingga mampu

mengembangkan usaha pertanian yang tangguh, bertani lebih baik (*better farming*), berusaha tani lebih menguntungkan (*better bussiness*), hidup lebih sejahtera (*better living*) dan lingkungan lebih sehat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang perlu dibangun di antaranya adalah SDM masyarakat pertanian (petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian), agar kemampuan dan kompetensi kerja masyarakat pertanian dapat meningkat karena merekalah yang langsung melaksanakan segala kegiatan usaha pertanian dilahan usahanya.

Melalui penyuluhan pertanian, masyarakat pertanian dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, pengenalan paket teknologi dan inovasi baru di bidang pertanian dengan saptas usahannya, penanaman nilai-nilai atau prinsip agribisnis, mengkreasi sumber daya manusia dengan konsep dasar filosofi rajin, inovatif, kreatif dan sebagainya. Yang lebih penting adalah mengubah sikap dan perilaku masyarakat pertanian agar mereka mau menerapkan informasi anjuran yang dibawa dan disampaikan oleh penyuluh pertanian.

Kelompok tani merupakan kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kondisi lingkungan dan keakraban untuk peningkatan pengembangan usaha. Kelompok tani sebagai pelaku utama menjadi salah satu kelembagaan pertanian yang berperan penting dan menjadi ujung tombak dalam pembangunan pertanian. Kelompok

tani dibentuk atas dasar kesamaan tujuan, kesamaan kepentingan dan kesamaan kondisi dalam suatu lingkungan petani. Dengan dibentuknya kelompok tani maka akan mempermudah untuk penyampaian materi penyuluhan berupa pembinaan dalam memberdayakan kelompok tani agar memiliki kemandirian, bisa menerapkan inovasi, dan mampu menganalisa usaha tani, sehingga petani dan keluarganya bisa memperoleh pendapatan dan kesejahteraan yang meningkat dan layak.

Adanya kelompok tani bertujuan untuk memperkuat kerjasama antar petani didalam lingkungan organisasi kelompok tani ataupun pihak lain diluar kelompok tani. Diharapkan kelompok tani bisa lebih efisien serta menghadapi tantangan, hambatan, gangguan atau ancaman dalam usaha tani atau sebagai wadah belajarnya para petani guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baik pengurus ataupun anggotanya.

Pengembangan kelompok tani diarahkan pada peningkatan kemampuan setiap kelompok tani dalam melaksanakan fungsinya, peningkatan kemampuan para anggota dalam mengemban agribisnis, penguatan kelompok tani menjadi organisasi petani yang kuat dan mandiri. Ciri dari pengembangan kelompok tani yaitu adanya pertemuan (rapat anggota, rapat pengurus) yang diselenggarakan secara berkala dan berkesinambungan ditandai dengan

disusunnya rencana kerja kelompok, dibentuknya aturan, memiliki pengadministrasian yang rapih, memfasilitasi kegiatan-kegiatan usaha, memfasilitasi usaha tani secara komersial, menjalin kerja sama antara kelompok tani dengan pihak lain, dan adanya pemupukan modal usaha.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas maka peneliti mencoba mengemukakan rumusan masalah yaitu: Bagaimana kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan kelompok tani di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar ?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Yuchtman dan Seashore dalam Bahua (2016 : 53) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan suatu organisasi yang memanfaatkan lingkungannya untuk mengakses sumber- sumber daya yang terbatas. Gruneberg dalam Bahua (2016 : 53) menyatakan bahwa, kinerja merupakan perilaku yang diperagakan secara aktual oleh individu sebagai respons pada pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dilihat atas dasar hasil kerja, derajat kerja dan kualitas kerja.

Menurut Gibson dan Mangkunegara dalam Bahua (2016 : 55) memiliki pemahaman yang sama tentang kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang diinginkan oleh organisasi

dari individu untuk mencapai tujuan organisasi. Gibson lebih menekankan pada perilaku dan kinerja individu dalam organisasi, misalnya: kinerja individu dalam merencanakan kegiatan pelatihan, seminar, lokakarya dan lain-lain. Mangkunegara lebih mengarah pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi pada individu yang bersangkutan, contoh: standar kerja, target kerja, dan implementasi kerja.

2. Penilaian Kinerja

Kinerja organisasi ditentukan oleh penilaian kinerja individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan membandingkan kerja yang telah dilaksanakan seseorang (*job related*) dengan standar kinerja (*performance*) dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja.

Bittel dan Newsroom dalam Bahua (2016 : 57) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan menjalankan perannya sesuai dengan tujuan organisasi. Barry menjelaskan bahwa, penilaian kinerja merupakan bentuk tanggungjawab manajemen untuk memastikan karyawan memahami misi dan tujuan organisasi sebagai usaha menanamkan kepercayaan diri dan menunjukkan

harapan karyawan didasarkan pada proses manajemen kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan, yang meliputi: kreativitas, kepercayaan, moral dan motivasi yang dapat memperkuat komunikasi antara manajer dan karyawan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

3. Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian merupakan salah satu bentuk kualitas sumberdaya manusia dibidang pertanian yang dapat membantu petani dalam meningkatkan produksi usahatani berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap petani. Kinerja penyuluh pertanian terkait erat dengan peran penyuluh pertanian dalam mengimplementasikan program-program penyuluhan yang dapat merubah perilaku petani kearah yang lebih baik.

Lippitt et al., dalam Iqbal (2016 : 74) menjelaskan bahwa, peran penyuluh adalah mengembangkan masyarakat untuk melakukan perubahan berencana, menggerakkan dan memantapkan hubungan dengan masyarakat sasaran melalui kerjasama dengan tokoh masyarakat dalam merencanakan perubahan sesuai tahapan pembangunan pertanian.

4. Karakteristik Penyuluh Pertanian

Lionberger dalam Bahua (2016 : 78) mengemukakan bahwa, karakteristik individu adalah personal faktor yang berhubungan dengan

semua aspek kehidupan dan lingkungan seperti: umur, pendidikan dan karakteristik psikologis. Karakteristik psikologis ialah rasionalitas, fleksibilitas mental, orientasi pada usahatani sebagai bisnisnya dan kemudahan menerima inovasi.

Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). SDM yang berkualitas adalah SDM yang minimal memiliki empat karakteristik, yaitu: (1) *competency (knowledge, skill, abilities dan experience)* yang memadai; (2) *commitment* pada organisasi; (3) selalu bertindak *cost-effectiveness* pada setiap aktivitasnya dan (4) *congruence of goals* yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Lako dan Sumaryati, 2002) dalam Bahua (2016 : 79).

5. Motivasi Penyuluh Pertanian

Dahama dan Bhatnagar dalam Bahua (2016 : 95) menjelaskan bahwa, motivasi merupakan sebuah argument atau kombinasi antara kepentingan, perasaan, selera dan keinginan untuk meningkatkan tindakan yang mempunyai maksud dan menyadari keberadaannya. Koontz et al., dalam Bahua (2016 : 95) mendefinisikan motivasi sebagai suatu pernyataan batin yang terwujud dengan adanya daya kekuatan untuk bertindak atau bergerak secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada tujuan atau sasaran.

6. Pengertian Kelompok Tani

Kelompok merupakan himpunan atau kesatuan manusia yang hidup bersama, sehingga terdapat hubungan timbal balik dan saling berpengaruh mempengaruhi serta memiliki kesadaran untuk saling tolong menolong (Iver dan Page dalam Mardikanto, 2009 : 175). Begitu juga menurut Mulyana dalam Erwadi (2012 : 14) kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama untuk mencapai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut.

Kelompok tani menurut Trimo dalam Erwadi (2012 : 14) adalah petani yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumberdaya) keakraban dan keserasian yang dipimpin oleh seorang ketua. Pada dasarnya kelompok tani merupakan sistem sosial, yaitu suatu kumpulan unit yang berada secara fungsional dan terkait oleh kerjasama untuk memecahkan masalah dalam rangka mencapai tujuan bersama dan sudah saling mengenal satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif, dengan prosedur penelitian yang menggunakan data penelitian deskriptif. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 orang. Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar

a. Kuantitas hasil kerja

(1) Penyuluh mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hambatan yang dihadapi oleh penyuluh pertanian terkait dengan dimensi kuantitas hasil kerja dengan indikator penyelesaian volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kendala yang dihadapi penyuluh pertanian yaitu kurangnya pemahaman dan pengalaman pekerjaan sebagai penyuluh sehingga penyuluh belum mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Upaya yang dilakukan agar penyuluh dapat menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dengan memahami SOP pekerjaan, membuat target individu, memmanage waktu dan mengikuti pelatihan-pelatihan penyuluh agar volume pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Dengan adanya pemahaman sop pekerjaan diharapkan penyuluh mampu menyelesaikan

volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

(2) Penyuluh tetap produktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi kuantitas hasil kerja dengan indikator penyuluh mampu produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terdapat hambatan penyuluh yaitu minimnya aspirasi masyarakat untuk mengikuti kegiatan penyuluhan sehingga berdampak pada produktifitas penyuluh. Hal ini perlu upaya-upaya yang dilakukan agar penyuluh produktif dala melakukan tugas dan tanggung jawabnya yaitu diadakanya perubahan dengan cara menyusun rencana penyuluhan, baik dari schedule watu, dan persiapan materi. Upaya ini dilakukan agar peran utama sebagai penyuluh dapat berjalan dengan baik sehingga penyuluh dapat proudktif menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

(3) Penyuluh mampu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh petani

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis menarik kesimpulan bahwa dalam mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh petani penyuluh sudah cukup mampu mengidentifikasi permasalahan yang dihadap oleh petani dengan baik. Dilihat dari respon dan pengontrolan penyuluh kelapangan, namun belum ada upaya juklak juknis ketika proses identifikasi berlangsung.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dalam upaya penyuluh mampu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh petani perlu adanya juklas juklis ketika proses survey berlangsung agar dapat memudahkan proses identifikasi permasalahan.

b. Kualitas hasil kerja

(1) Penyuluh mampu membentuk kelembagaan ekonomi bagi petani

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi kualitas hasil kerja dengan indikator penyuluh mampu membentuk kelembagaan ekonomi bagi petani, pada kenyataannya di lapangan penyuluh belum mampu membentuk kelembagaan ekonomi bagi petani. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan yang dihadapi penyuluh dalam membentuk kelembagaan ekonomi petani, hambatannya yaitu kurangnya kemampuan ide atau inovasi penyuluh, terbatasnya fasilitas anggaran dari pemerintah sehingga berdampak pada pembentukan kelembagaan ekonomi petani.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu dalam meningkatkan kualitas ide atau kreativitas berpikir dengan mengikuti pelatihan-pelatihan atau workshop, seminar agar bisa bertukar pikiran dan membuka wawasan lebih luas sehingga muncul ide-ide baru untuk membentuk kelembagaan ekonomi petani. Kemudian untuk mengatasi terbatasnya anggaran pemerintah untuk membentuk

kelembagaan ekonomi petani yaitu dengan 3 M memahami, mengoptimalkan, memproduksi. Memahami apa saja rencana-rencana untuk pembentukan kelembagaan, mengoptimalkan anggaran sesuai dengan kebutuhan, sehingga anggaran dari pemerintah dapat tepat guna sesuai sasaran dan kebutuhan.

(2) Penyuluh mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi pertanian

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi kualitas hasil kerja dengan indikator penyuluh mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan dan pemanfaatan teknologi pertanian pada kenyataannya penyuluh belum mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam pemanfaatan teknologi pertanian kepada petani, hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan yang dihadapi oleh penyuluh sehingga belum berjalan dengan optimal. Hambatannya yaitu kurangnya petani berkontribusi dalam kegiatan tersebut sehingga sosialisasi jarang dilakukan. Adapun upaya yang dilakukan agar mengatasi hambatan tersebut yaitu menggunakan pendekatan social budaya dengan cara penyuluh menentukan materi kegiatan, penetapan sasaran kegiatan, penggunaan metode penyuluhan, penentuan waktu, penentuan tempat kegiatan upaya ini agar meningkatkan partisipasi petani dalam kegiatan penyuluhan.

c. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas

- (1) Penyuluh mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi efisiensi dengan indikator penyuluh mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan terdapat hambatan-hambatan yaitu mengenai efektifitas waktu, perihal waktu penyuluhan, jadwal penyuluhan, penyuluh tidak tepat waktu. Penyuluhan yang seharusnya dilakukan dalam 1 bulan 3 kali pertemuan pada kenyataannya hanya 1 kali saja dalam pertemuan itu pun harus menyesuaikan dengan kelompok lain.

Dengan demikian upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan membuat komitmen, dengan cara penyusunan kembali jadwal penyuluhan baik dari segi waktu dan tempat, penentuan materi penyuluhan, membuat aturan kemudian membuat kesepakatan mengenai sanksi ketika penyuluhan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Agar kegiatan penyuluhan lebih efektif dan dapat meningkatkan pengembangan kelompok tani sehingga dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan.

- (2) Penyuluh melaksanakan pembinaan secara rutin kepada kelompok tani

Berdasarkan penelitian dalam dimensi efisiensi dengan indikator penyuluh mampu melaksanakan

pembinaan secara rutin kepada kelompok tani terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi penyuluh yaitu turunnya daya minat petani untuk mengikuti kegiatan penyuluhan disebabkan pandemi covid-19 sehingga penyuluhan tidak berjalan secara rutin. Untuk mengatasi hambatan tersebut perlu adanya upaya yang dilakukan yaitu dengan membuat ide penyuluhan dengan konsep berbeda dengan cara penyuluhan secara online disisi lain dapat mengurangi orang berkerumun dan juga dapat menghemat waktu.

d. Disiplin Kerja

- (1) Penyuluh melaksanakan tugas penyuluhan sesuai dengan juklas juknis yang telah ditetapkan

Berdasarkan dimensi Disiplin kerja dengan indikator penyuluh melaksanakan tugas penyuluhan sesuai dengan juklas juknis yang telah diciptakan bahwa masih terdapat hambatan-hambatan yang terjadi sehingga tugas penyuluhan belum terlaksana dengan baik. Hambatannya yaitu kurangnya kerja sama antara ketua, penyuluh dan anggota kelompok tani. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara melakukan pertemuan secara rutin agar bisa memahami karakteristik setiap anggota kelompok tani, membuat komitmen, membuat aturan dan tujuan yang jelas, sehingga dengan cara itu bisa menjalin kerja sama dengan baik agar tugas penyuluhan dapat berjalan secara lancar sesuai juklas juknis yang telah ditetapkan.

(2) Penyuluh mampu menaati aturan yang berlaku dalam organisasi

Berdasarkan hasil observasi dilapangan bahwa penyuluh memang belum sepenuhnya menaati aturan yang ada didalam organisasi karena ketika penyuluh melanggar terdapat sanksi yang berlaku namun sanksi tersebut hanya sebuah tulisan saja tidak ditindak lanjuti sehingga melanggar aturan sudah menjadi kebiasaan buruk yang diulang-ulang setiap harinya.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi bahwa dalam penyuluh mampu menaati aturan yang berlaku dalam organisasi yaitu perlu adanya evaluasi mengenai aturan tersebut sejauh mana efektivitas aturan yang berlaku dalam organisasi, dilihat poin mana yang sudah berjalan dengan baik dan poin mana yang belum berjalan. Sehingga penyuluh dapat disiplin pada setiap tugas dan pekerjaannya.

e. Inisiatif

(1) Penyuluh mampu memberikan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh petani

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi inisiatif dalam indikator penyuluh mampu memberikan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh petani, penyuluh belum mampu memberikan solusi tersebut karena terdapat hambatan-hambatan yang terjadi yaitu kurangnya komunikasi antara penyuluh dan anggota kelompok tani sehingga belum dapat menemukan solusi permasalahan yang dihadapi oleh petani. Upaya yang

dilakukan untuk menghadapi permasalahan tersebut yaitu melalui pendekatan kepada anggota kelompok tani, silaturahmi kepada anggota kelompok tani dengan ngobrol santai agar lebih akrab sehingga mudah untuk mengetahui apa saja keinginan yang diinginkan para petani agar permasalahan yang dihadapi oleh petani dapat dipecahkan.

(2) Penyuluh mempunyai fleksibilitas berpikir dalam melakukan penyuluhan

Berdasarkan dimensi inisiatif dengan indikator penyuluh mempunyai fleksibilitas berfikir dalam melakukan penyuluhan dilihat dari tindakan yang dilakukan penyuluh belum dilakukan secara optimal karena masih terdapat hambatan-hambatan yaitu kurangnya kemampuan dan pengalaman penyuluh sehingga menghambat fleksibilitas berfikir dalam penyuluhan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan penyuluhan yang diadakan oleh dinas pertanian dan perikanan kota banjar, selanjutnya lebih sering kelapangan untuk menginventarisir permasalahan apa saja yang dihadapi oleh petani.

f. Ketelitian

(1) Penyuluh mampu menyelesaikan tugasnya dengan teliti

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi ketelitian dengan indikator penyuluh mampu menyelesaikan tugasnya dengan teliti. Penyuluh sudah mampu menyelesaikan tugasnya dengan teliti, tidak terburu-

buru dan dapat dilihat dari tanggung jawab atas tugasnya pada saat kegiatan penyuluhan.

(2) Penyuluh mampu menyelesaikan tugasnya dengan rapi

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi ketelitian dengan indikator penyuluh mampu menyelesaikan tugasnya dengan rapi, penyuluh sudah mampu menyelesaikan tugasnya dengan rapi dilihat dari adanya manajemen waktu sebelum kegiatan penyuluhan berlangsung.

Dalam dimensi ketelitian dengan indikator penyuluh mampu menyelesaikan tugasnya dengan rapi. Penyuluh sudah mampu menyelesaikan tugasnya dengan rapi dilihat dari tindakan yang dilakukan penyuluh. Hal ini sejalan dengan teori-teori diatas yakni penyuluh sudah menerapkan konsep manajemen waktu yaitu dengan adanya persiapan materi sebelum penyuluhan berlangsung, jadwal penyuluhan secara rinci, dan penyuluh datang tepat waktu sehingga dapat meningkatkan semangat para anggota kelompok tani untuk mengikuti kegiatan penyuluhan.

g. Kepemimpinan

(1) Penyuluh mampu melakukan komunikasi dan koordinasi baik antar ketua atau anggota kelompok tani

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis maka ditarik kesimpulan bahwa dalam penyuluh melakukan komunikasi dan koordinasi baik antar ketua atau anggota kelompok tani, penyuluh

sudah mampu melakukan komunikasi dengan baik. Tetapi penyuluh dominan komunikasi dan koordinasi dengan ketua saja karena ketua yang lebih mempunyai tanggung jawab penuh atas kelompok tani yang di pimpinnya.

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi kepemimpinan dengan indikator penyuluh mampu melakukan komunikasi dan koordinasi baik antar ketua atau anggota kelompok tani, penyuluh sudah mampu melakukan komunikasi dan koordinasi dengan baik dilihat dari adanya komunikasi seperti bantuan pupuk, benih dan lain sebagainya.

(2) Penyuluh mampu bekerja sama dengan pihak terkait lainnya dalam pengembangan kelompok tani

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam penyuluh mampu bekerja sama dengan pihak terkait lainnya dalam pengembangan kelompok tani, penyuluh sudah mampu bekerja sama dengan pihak-pihak terkait lainnya, bekerja sama dengan pihak-pihak terkait dapat membantu meningkatkan perekonomian dan pengembangan kelompok tani.

h. Kejujuran

(1) Penyuluh mampu memberikan informasi sesuai dengan data dan faktanya

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam penyuluh mampu memberikan

informasi sesuai dengan data dan faktannya, penyuluh sudah mampu. Dilihat dari adanya keterbukaan penyampaian informasi antara penyuluh, ketua gapoktan, dan ketua kelompok tani. Seperti keterbukaan informasi mengenai bantuan, jadwal penyuluhan, dan jadwal pengontrolan.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, diketahui bahwa penyuluh sudah mampu memberikan informasi sesuai data dan faktannya. Dilihat dari adanya grup wa khusus untuk memudahkan penyampaian informasi secara online sehingga dapat meningkatkan penyebaran informasi secara cepat serta efektif dan efisien.

(2) Penyuluh mampu terbuka terhadap pengurus dan anggota kelompok tani

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi kejujuran dengan indikator penyuluh mampu terbuka terhadap pengurus dan anggota kelompok tani. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan kelompok tani di desa mulyasari kecamatan pataruman kota banjar dalam indikator penyuluh mampu terbuka terhadap pengurus dan anggota kelompok tani perlu ditingkatkan kembali terkait keterbukaan informasi, anggaran, jumlah dan dialokasikan untuk apa saja agar tidak adanya kesalahpahaman baik antar penyuluh, ketua dan anggota sehingga dapat mempengaruhi pengembangan kelompok tani.

i. Kreativitas

(1) Adanya kemampuan untuk bekerja secara mandiri

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis menarik kesimpulan bahwa adanya kemampuan untuk bekerja secara mandiri sudah dilaksanakan dengan baik karena penyuluh melakukan tugas dan pekerjaannya secara mandiri.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi dilapangan, untuk kemampuan bekerja secara mandiri sudah baik, hanya saja terkendala dengan waktu yang terbagi dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang penyuluh. Tetapi pada akhirnya selalu bekerja secara mandiri sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

(2) Penyuluh mampu memberikan motivasi bagi petani

Berdasarkan teori-teori diatas dalam dimensi kreativitas dengan indikator penyuluh mampu memberikan motivasi bagi petani. Dilihat dari tindakan yang dilakukan oleh penyuluh sudah mampu memberikan motivasi dengan baik kepada petani. Hal ini sejalan dengan teori diatas yakni penyuluh mempunyai peran menggugah minat masyarakat agar masyarakat berminat untuk mengadopsi teknologi baru setelah melakukan penyuluhan melalui penyuluh memberikan motivasi bagi petani sedikit demi sedikit akan tergugah pola pikirnya terhadap metode pertanian sehingga metode-metode baru dapat diterapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar sebagian telah melaksanakan dimensi kinerja yang telah dikemukakan oleh Pandi (2018 : 89) yang terdiri dari dimensi yaitu Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Dari dimensi tersebut penulis jadikan sebagai alat ukur dalam penelitian yang masing-masing memiliki indikator, jika dijumlahkan dari semua dimensi tersebut ada 19 indikator kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengelolaan Potensi Desa Di Desa Selamanik Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengelolaan Potensi Desa Di Desa Selamanik Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis secara umum telah dilakukan dengan optimal oleh pemerintah desa sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh George Terry (2016:15) mengenai fungsi-fungsi manajemen, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa indikator yang belum

optimal, diantaranya yang belum optimalnya identifikasi hal-hal yang dapat membantu tujuan pengelolaan potensi desa, identifikasi hal-hal yang dapat menghambat tujuan pengelolaan potensi desa, ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung terhadap pengelolaan potensi desa, ketersediaan teknologi yang mendukung terhadap pengelolaan potensi desa, motivasi dari pemerintah desa kepada masyarakat agar bekerja dengan penuh kesadaran, adanya perbaikan apabila ditemukan penyimpangan dalam proses pengelolaan potensi desa.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi pemerintah desa melakukan upaya-upaya seperti melakukan pemilihan potensi berdasarkan wilayah, dan akan menggunakan wilayah yang dapat dikembangkan potensinya yang dianggap paling mumpuni, serta dengan meningkatkan kualitas pembinaan kepada masyarakat melalui pembinaan sumber daya manusia, bekerja sama atau menyewa kepada masyarakat yang memiliki gedung serbaguna; melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan pelatihan maupun studi banding secara internal maupun eksternal; bekerja sama atau menyewa kepada masyarakat yang memiliki gedung serbaguna; dengan cara meminjam atau menyewa peralatan tersebut pada bumdes atau meminta bantuan kepada Pemerintah Daerah; melalui pemberian sosialisasi kepada masyarakat, mengikutsertakan masyarakat dalam setiap kegiatan yang

dilakukan pemerintah desa; memberikan usaha terbaiknya dengan memberikan sosialisasi kembali kepada masyarakat, mengkaji kembali Perdes yang sebelumnya telah ditetapkan.

Secara umum hambatan-hambatan yang ditemukan dalam Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar diantaranya yaitu kurangnya membagi waktu penyuluhan, minimnya aspirasi dari masyarakat dan dukungan dari pemerintah, kurangnya daya minat, kurangnya kemampuan dan pengalaman penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan dan kurangnya komunikasi dan kerjasama baik antara penyuluh, ketua dan anggota kelompok tani.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani di Desa Mulyasari Kecamatan Pataruman Kota Banjar yaitu dengan memahami SOP pekerjaan dan melalui pendekatan social budaya dengan cara penyuluh menentukan materi kegiatan, penetapan sasaran kegiatan, penggunaan metode penyuluhan, penentuan waktu dan tempat, mengikuti pelatihan pelatihan penyuluhan agar kinerja penyuluh pertanian dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahua, M. I. 2016. *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: CVBudi Utama.
- Erwadi, Doli. 2012. *Peran Penyuluh Pertanian Dalam Mengaktifkan Kelompok Tani Di Kecamatan Lubuk along*. [Skripsi] : Fakultas Pertanian Universitas Andalas. 98 hal.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ikbal. 2016. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Deepublish. Yogyakarta. Diakses 1 Februari 2017, dari Google Books
- Mardikanto, Totok, 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Universitas Sebelas. Maret. Surakarta. 467 Hal.