

**PENGUATANKAPASITASPENYULUHPERTANIAN OLEH DINAS  
PERTANIANDI KECAMATAN BENGKALIS  
KABUPATEN BENGKALIS**

**TESIS**

**Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Magister Sains**



**OLEH :**

**N A M A : J U L I A N A  
NOMOR MAHASISWA : 1 9 7 1 2 1 0 5 4  
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

**PENGUATANKAPASITASPENYULUHPERTANIAN OLEH DINAS PERTANIAN  
DI KECAMATAN BENGKALIS  
KABUPATEN BENGKALIS**

---

TESIS

Oleh

**JULIANA**

**NPM :197121054**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**TIM PENGUJI**

Ketua



Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM

Sekretaris



Dr. Rendi Prayuda, S.IP., M.Si

Anggota I



Dr. H. A. Tarmizi Yussa, M.A

Anggota II



Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M. Hum

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA**

---

**TESIS**

Nama : **JULIANA**  
NPM : **197121054**  
Jurusan : **Ilmu Administrasi**  
Bidang Kajian Utama : **Administrasi Publik**


Telah di Periksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I Pekanbaru, Juni 2021



**Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM**

Pembimbing I Pekanbaru, Juni 2021



**Dr. Rendi Prayuda, S.IP., M.Si**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi  
Universitas Islam Riau



**Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si**



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi peserta ujian komprehensif Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULIANA  
NPM : 197121054  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)  
Judul Penelitian : Penguatan Kapasitas Penyuluh Pertanian oleh Dinas Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrative, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah dan keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi ,ainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 Juni 2021

Pembuat Pernyataan



  
JULIANA



# PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau  
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 112/A-UIR/5-PPS/2021

Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **JULIANA**  
NPM : **197121054**  
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 23 Juni 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi

Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 23 Juni 2021  
Staf Pemeriksa

Indrian Syafitri, S.AP., M.Si.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip Syafitri\_ind05





**Turnitin Originality Report**

**PENGUATAN KAPASITAS PENYULUH  
PERTANIAN OLEH DINAS PERTANIAN DI  
KECAMATAN BENGKALIS KABUPATEN  
BENGKALIS** by **JULIANA JULIANA**

From Prodi. Ilmu Administrasi (TESIS  
PASCASARJANA UIR)

Similarity Index	Similarity by Source	
<b>5%</b>	Internet Sources:	5%
	Publications:	0%
	Student Papers:	1%

Processed on 23-Jun-2021 13:48 WIB

ID: 1610988842

Word Count: 22119

**sources:**

**1** 2% match (Internet from 21-Jun-2021)  
<http://repository.uir.ac.id/1856/1/187121009.pdf>

**2** 2% match (Internet from 23-Nov-2020)  
<https://adoc.pub/peran-penyuluh-pertanian-dalam-meningkatkan-kinerja-usaha-ta.html>

**3** 1% match (Internet from 24-Jul-2020)  
<http://repository.uir.ac.id/1255/1/Muhamad%20Rafi%20-%201.pdf>

**4** 1% match (Internet from 22-Oct-2020)  
[http://eprints.undip.ac.id/59545/2/BAB\\_1.pdf](http://eprints.undip.ac.id/59545/2/BAB_1.pdf)

**paper text:**

PENGUATAN KAPASITAS PENYULUH PERTANIAN OLEH DINAS PERTANIAN DI KECAMATAN  
BENGKALIS KABUPATEN BENGKALIS TESIS Di Ajukan

**1Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains OLEH**

**: N A M A NOMOR MAHASISWA BIDANG KAJIAN UTAMA : J U L I A N A : 1 9 7 1 2 1 0 5 4 :**

**1ADMINISTRASI PUBLIK PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU**

2021 UNIVERSITAS ISLAM RIAU PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI PROGRAM  
PASCASARJANA Nama NPM Jurusan Bidang Kajian Utama TESIS : JULIANA : 197121054 : Ilmu  
Administrasi : Administrasi Publik Telah di Periksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Pembimbing I  
Pekanbaru, Mei 2021

**1Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM Pembimbing I**

Pekanbaru, Mei 2021 Dr. Abdul Aziz, S.Sos., M.Si Mengetahui, Ketua Program Studi Magister Ilmu  
Administrasi Publik Universitas Islam Riau Dr. H. Moris Adidi Yogya, S.Sos.,M.Si i



**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

NOMOR : 422/KPTS/PPs-UIR/2021

TENTANG

**PERUBAHAN JUDUL PENULISAN TESIS MAHASISWA  
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS – UIR, maka perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
  2. Bahwa berdasarkan dari hasil ujian seminar proposal yang telah dilaksanakan, Tim penguji ujian seminar proposal menyarankan perlu adanya perubahan dari judul tesis.
  3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
  2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
  3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
  4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
  5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
  6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
  9. Surat Permohonan Perubahan Judul **Sdr/i Juliana** tanggal 24 Juni 2021 yang berdasarkan dari usulan tim penguji seminar proposal tanggal 9 Desember 2020
  10. Mencabut SK Direktur sebelumnya Nomor : 587/KPTS/PPs-UIR/2020 tanggal 09 Oktober 2020 tentang Penunjukan Pembimbing Penulisan Tesis Mahasiswa Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

**MEMUTUSKAN**


- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar	Pembimbing I
2	Dr. Abdul Aziz, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **JULIANA**  
N P M : **197121054**  
Program Studi : **Ilmu Administrasi**  
Judul Tesis Baru : **"PENGUATAN KAPASITAS PENYULUH PERTANIAN OLEH DINAS PERTANIAN DI KECAMATAN BENGKALIS KABUPATEN BENGKALIS".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
  3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
  4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU  
PADA TANGGAL : 08 Juli 2021  
Direktur  
  
**Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum**  
NIP. 195408081987011002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Tesis ini dapat penulis selesaikan. Tesis yang berjudul “Penguatan Kapasitas Penyuluhan Pertanian Oleh Dinas Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis” ini penulis tulis dan ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab. Tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah. Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian. Tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terima kasih kepada:

1. Orang tua, Kakak, dan Abang Ipar karena telah memberikan semangat dan dukungan baik secara moril dan materil kepada saya untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.



2. Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin
3. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M. Hum yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pasca sarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
4. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos.,M.Si yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama manjalani studi
5. Bapak Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MMselaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan fikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini
6. Bapak Dr. Abdul Aziz, S.Sos. M. Si selaku pembimbing II yang memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dan selalu mendukung dan mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini, dan Bapak Dr. Rendi Prayuda, S.IP., M.Si selaku pengganti pembimbing II dari Alm.Bapak Dr. Abdul Aziz, S.Sos.,M.Si yang telah memberikan arahan dan bimbingan sampai menyelesaikan tesis ini
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

8. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
9. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik angkatan XII terkhusus kelas A, dan adik-adik tingkat yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik Beliau semua dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa, dan dapat menambah khasanah cakrawal pemikiran bagi para pembaca.

Wabillaitaufik wal hidayah, wassalamua'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 20Juni 2021

Penulis

Ttd

**Juliana**



# PENGUATANKAPASITASPENYULUHPERTANIAN OLEH DINAS PERTANIANDI KECAMATAN BENGKALIS KABUPATEN BENGKALIS

ABSTRAK  
OLEH :JULIANA

Penelitian ini membahas tentang penguatan kapasitas penyuluh pertanian oleh dinas pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Permasalahan sumber daya manusia Petugas Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bengkalis khususnya di Kecamatan Bengkalis masih rendah sehingga secara teknis belum berdampak terhadap optimalisasi pemanfaatan lahan pertanian. Metode penelitian ini bersifat Kualitatif untuk memberikan gambaran secara sistematis serta akurat mengenai makna fakta-fakta dari objek yang sedang diteliti. Menerangkan dalam penelitian ini pejabat structural dan Staf Dinas Pertanian, penyuluh dan kelompok tani. Hasil penelitian ini menjelaskan; bahwa Penguatan Kapasitas penyuluh yang dilakukan oleh Dinas Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten sudah cukup baik dengan meningkatkan program-program terkait penguatan kapasitas kelembagaan seperti pelatihan, pendidikan, kuantitas dan kualitas penyuluh serta perbaikan kelembagaan kelompok tani. faktor-faktor penghambat peningkatan kapasitas penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis adalah kompetensi komunikasi, kompetensi andragogi, kompetensi mengembangkan kelompok tani, kompetensi sosial, kebijakan penyuluhan pertanian, struktur organisasi dan dukungan inovasi.

*Kata Kunci : Penguatan Kapasitas, Petugas Penyuluh Pertanian*

# STRENGTHENING THE CAPACITY OF AGRICULTURAL EXPLANATION BY THE AGRICULTURE DEPARTMENT IN BENGKALIS DISTRICT

ABSTRACT  
OLEH : JULIANA

*This study aims to explain the strengthening of the capacity of agricultural extension workers by the agriculture office in Bengkalis District, Bengkalis Regency. This research method is qualitative in nature to provide a systematic and accurate description of the meaning of the facts of the object being studied. The sample in this study was 10 (ten) people, consisting of structural officials, staff, extension workers, farmer groups. The results of the study explain; First, the capacity building for extension workers carried out by the Department of Agriculture in Bengkalis District, Bengkalis Regency is quite good, judging from the results of interviews with the head of the service, employees of the Bengkalis Regency agriculture office. The strategy used in improving agricultural extension workers is to increase programs related to institutions, quantity and quality of extension workers as well as institutional improvement of farmer groups. Second, the inhibiting factors for strengthening agricultural capacity are institutional management that is not optimal, limited human resource capabilities, lack of farmer confidence in extension workers, limited facilities and infrastructure in increasing extension capacity. The absence of innovation in strengthening the capacity of agricultural extension workers*

*Keyword: strengthening the capacity of extension workers*



## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	ii
DAFTAR GAMBAR .....	iii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	17
1.3. Tujuan .....	17
1.4. Manfaat Penelitian .....	18

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Literature Review .....	19
2.2 Tinjauan Pustaka .....	29
2.2.1 Administrasi .....	29
2.2.2 Administrasi Publik .....	39
2.2.3 Manajemen .....	45
2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	53
2.2.5 Kapasitas Pegawai .....	56
2.3 Kerangka Pikir .....	76
2.4 Konsep Operasional .....	77
2.5 Operasional Variabel .....	78

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian .....	79
3.2 Lokasi Penelitian .....	80
3.3 Informen Penelitian .....	80
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	81
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	81
3.6 Teknik Analisis Data .....	82

#### **BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

4.1 Sejarah Berdirinya Kabupaten Bengkalis.....	83
4.2 Sejarah Singkat Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis .....	87
4.3 Visi dan Misi Dinas Kabupaten Bengkalis .....	88
4.4 Tujuan dan Sasaran.....	89
4.5 Tugas dan Fungsi .....	90

#### **BAB V DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

5.1 Penyajian Data Informan.....	101
5.1.1 Jenis Kelamin.....	101
5.1.2 Tingkat Pendidikan.....	102
5.2 Penguatan Kapasitas Penyuluh Pertanian Kabupaten Bengkalis...	103
5.3 Pengaruh Kapasitas Penyuluh Pertanian di Kec. Bengkalis di Kabupaten Bengkalis.....	117

#### **BAB V PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	125
6.2 Saran .....	126
<b>Daftar Pustaka</b> .....	128



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu lumbung pangan Provinsi Riau dan juga sebagai penyedia produk-produk pertanian lainnya seperti hortikultura dan perkebunan. Oleh karena itu maka penguatan sektor pertanian melalui program peningkatan produksi perlu dilakukan secepatnya agar pencapaian swasembada segera dapat diwujudkan. Berkaitan dengan produksi pertanian salah satunya berhubungan dengan peran penyuluhan pertanian. Penyuluhan pertanian adalah pendidikan non formal yang ditujukan kepada para petani dan keluarganya dengan tujuan jangka pendek untuk mengubah perilaku, tindakan, sikap, dan pengetahuan yang lebih baik, serta jangka panjang agar petani dapat hidup sejahtera (Van den Ban dan Hawkins, 1999). Hubungan antara petani dan penyuluh adalah terkait dalam bagaimana penyuluh dapat merubah tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani dan keluarganya menjadi mandiri. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Azhar (2010) bahwa tingkat kepuasan dari petani dan penyuluh terhadap kinerja penyuluh yaitu terdapat hubungan signifikan. Selain itu menurut Muslihat (2015), bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula tingkat kompetensinya dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Terkait dengan faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian menurut Bahua

(2010), adalah: umur, masa kerja, jumlah petani binaan, kemampuan merencanakan program penyuluhan, kemampuan kepemimpinan penyuluh, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Selain itu, menurut Kusmiyati (2010), faktor eksternal yang mendukung kinerja penyuluh dalam melaksanakan tupoksi yaitu kebijakan pemerintah (Kelembagaan, dana, sarana), meskipun jumlah tenaga penyuluh belum sesuai dengan kebijakan Deptan.

Dalam KBBI Online ([kbbi.we.id/kuat](http://kbbi.we.id/kuat)), penguatan memiliki makna yang sama dengan proses, cara, perbuatan menguat atau menguatkan. Secara psikologis, penguatan adalah respons terhadap suatu perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali perilaku tersebut. Dalam ilmu administrasi, penguatan memiliki makna yang setara dengan pengembangan, sehingga jika dikaitkan dengan kapasitas muncul istilah pengembangan kapasitas. Secara teknis upaya pengembangan merupakan konsekuensi logis dari suatu kondisi yang kurang baik. Dalam hal pemerintahan, sudah lama dikenal istilah *good governance* yang secara ringkas bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik, namun faktanya sampai saat ini cita-cita tersebut belum tercapai secara maksimal. Peningkatan tentu ada, tetapi harus jujur diakui bahwa masih banyak aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Apalagi jika dikaitkan dengan fenomena perubahan zaman yang terus berlangsung, di mana sistem pelayanan publik harus berusaha menyesuaikan diri dengan

tuntutan perubahan tersebut, salah satunya fenomena revolusi industri 4.0 yang menuntut aparatur negara, termasuk yang bergerak di bidang administrasi untuk mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan situasi yang ada. Maka, untuk mengantisipasi sekaligus menghadapi permasalahan tersebut, diperlukan upaya pengembangan kapasitas organisasi untuk pemerintah daerah. (Alam dan Prawito, 2015)

Sumber daya manusia semakin penting untuk diperkuat kapasitasnya agar memiliki kecakapan sosial (social skill), termasuk SDM yang bergerak di bidang administrasi pelayanan publik. Salah satu kapasitas yang harus ditingkatkan adalah keterampilan, seperti yang dikemukakan Kamariah (2012) bahwa sedikitnya terdapat tiga pengukuran kapasitas Sumber Daya Manusia, yaitu: a) Kapasitas pengetahuan; b) Kapasitas keterampilan; dan c) Perilaku dan etika kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia adalah kompetensi individu di dalam suatu kelembagaan yang mampu melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangannya dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Amin at.all, 2016). Secara lebih spesifik, kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, yaitu menghasilkan keluaran-keluaran (ouput) dan hasil-hasil (outcomes) yang diinginkan lembaga (organisasi). Penguatan kapasitas SDM di era revolusi industri 4.0 akan sangat bermanfaat, karena SDM yang bekerja sesuai Jurnal DIALOGIKA Manajemen dan Administrasi, Volume I Nomor 1, Bulan Oktober, Tahun 2019, Halaman 42-51 44 kapasitasnya dapat



menghemat waktu dalam pelaksanaan kerja dan pembuatan laporan. (Sonia, 2016). Berkenaan dengan istilah kapasitas, Nasution (2011:1), mengemukakan bahwa “Kapasitas atau kemampuan individu adalah kesanggupan atau kecakapan yang berarti bahwa seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja”. Oleh karena itu, jika dikaitkan dengan istilah penguatan atau pengembangan, kapasitas adalah upaya meningkatkan kemampuan individu agar pegawai memiliki kompetensi yang lebih baik agar lebih produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh lembaga (organisasi) sebelumnya.

Pada hubungannya dengan kegiatan penyuluhan pertanian dalam upaya memberdayakan petani, menurut Marliati (2008), tingkat kinerja penyuluh pertanian yang berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian yaitu: karakteristik sistem sosial (nilai-nilai sosial budaya, fasilitasi agribisnis oleh lembaga pemerintah dan akses petani terhadap kelembagaan agribisnis) dan kompetensi penyuluh (kompetensi komunikasi, kompetensi penyuluh membelajarkan petani dan kompetensi penyuluh berinteraksi sosial).

Penguatan adalah suatu proses upaya yang sistematis menjadikan lembaga suatu masyarakat menjadi lebih baik, dinamis, berdaya dan kuat dalam menghadapi berbagai pemenuhan kebutuhan dan tantangan atau hambatan yang dapat mempengaruhi eksistensinya. Penguatan kapasitas

merupakan suatu proses peningkatan atau perubahan perilaku individu, organisasi dan sistem masyarakat dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Merujuk pendapat (Sumpeno 2002), penguatan kapasitas berarti terjadi perubahan perilaku untuk : 1). Meningkatkan kemampuan individu dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap; 2). Meningkatkan kemampuan kelembagaan dalam organisasi dan manajemen, keuangan dan budaya; 3). Meningkatkan kemampuan masyarakat dalam kemandirian, keswadayaan dan mengantisipasi perubahan. Penguatan kelembagaan kelompok sangat diperlukan, karena dengan penguatan kapasitas masyarakat/usaha mikro kecil sebagai anggota bisa mengembangkan modal sosial, seperti yang dikemukakan oleh (Rubin & Rubin 1992) bahwa ,pengembangan kapasitas adalah bagaimana menciptakan kemampuan untuk menemukan kekurangan yang ada pada dirinya dan ada upaya untuk meningkatkan kekurangannya tersebut' . Hasil yang diharapkan dengan adanya penguatan kapasitas menurut (Sumpeno 2002) adalah :1). Penguatan individu, organisasi dan masyarakat. 2). Terbentuknya model pengembangan kapasitas dan progra 3). Terbangunnya sinergisitas pelaku dan kelembagaan.

Administrasi Publik dapat diibaratkan sabagai tali penghubung antara pemerintah dengan masyarakat (publik).Administrasi publik digunakan untuk lebih memahami hubungan tersebut dan dapat meningkatkan responsibilitas sebuah kebijakan publik demi keefektifan dan keefisienan pelaksanaannya.Dalam pengembangan administrasi

publik harus memperhatikan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau eksistensi dari suatu bidang yang dikelolanya, faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap pengembangan administrasi publik, khususnya dari lingkungan luar. Dapat dilihat dari aspek-aspek seperti aspek sosial, ekonomi, budaya dan teknologi. Berbicara mengenai lingkungan, hingga saat ini yang memiliki pengaruh besar terhadap pengembangan administrasi publik dan menjadi fokus utama adalah lingkungan global atau globalisasi. Suatu Negara pasti akan mengikuti jalannya globalisasi, hal itu diperlukan untuk kemajuan Negara tersebut, globalisasi tersebut masuk ke berbagai sektor, masuknya globalisasi tersebut ditandai dengan adanya kerjasama antar negara atau kerjasama regional. Suatu Negara dituntut untuk dapat berkompetisi demi memajukan kawasannya dan menjadi yang terbaik, hal itu dikarenakan adanya persaingan yang sangat tinggi dalam dunia globalisasi. Di Indonesia sendiri memiliki kebijakan otonomi daerah, kebijakan tersebut terdapat pada UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Otonomi daerah merupakan pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas serta akuntabilitas sektor publik. Daerah otonom memiliki wewenang, hak dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakatnya.



Hal itu tentu sangat menguntungkan bagi daerah yang memiliki potensi Sumber Daya Alam (SDA) yang tinggi. Daerah yang memiliki potensi SDA yang tinggi menuntut pemerintah daerah tersebut untuk dapat mengelolanya dengan baik. Selain potensi SDA pemerintah juga harus dapat mengelola dan mengembangkan potensi daerah di sektor Pertanian.

Pemerintah berkewajiban menyelenggarakan pelayanan umum kepada masyarakat sebagai bentuk dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pertanian merupakan salah satu sektor utama dalam pemerintahan yang menopang kehidupan masyarakat, karena sektor pertanian menjadi mata pencaharian sebagian besar penduduk Indonesia. Artinya bahwa sektor pertanian memegang peranan penting dan seharusnya menjadi penggerak dari kegiatan perekonomian. Pemerintah melalui birokrasi bertujuan untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel tidak terkecuali segala hal yang terkait dengan pertanian. Berdasarkan data BPS 2020, penduduk Indonesia yang bekerja di sektor pertanian berjumlah 57.899.952 orang atau 29,04% dari total penduduk usia kerja yaitu 199,38 juta orang, sedangkan sisanya sebanyak 70,96% tersebar di berbagai sektor di luar pertanian. Sektor pertanian sendiri dalam penerapannya terbagi dalam berbagai macam subsektor.

Menurut Mubyarto (1989), di Indonesia sektor pertanian terbagi menjadi lima, yaitu pertama sub sektor tanaman pangan, kedua sub sektor perkebunan, ketiga sub sektor perkebunan, keempat sub sektor peternakan, dan kelima adalah sub sektor perikanan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam pemerintahan terutama berkaitan dengan pengelolaan hasil pertanian. SDM memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki pada setiap orang. Maka dari itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin baik (Hariandja, 2002: 2).

Penyuluh pertanian lapangan merupakan SDM sekaligus agen perubahan yang langsung berhubungan dengan petani. Fungsi utama penyuluh pertanian lapangan adalah mengubah perilaku petani melalui pendidikan non formal sehingga petani memiliki kehidupan yang lebih baik secara berkelanjutan. Penyuluh pertanian dapat mempengaruhi sasaran melalui perannya sebagai motivator, edukator, dinamisator, organisator, komunikator, maupun sebagai penasihat petani (Yarmie, 2000).

Berbagai peran tersebut diterapkan oleh penyuluh dengan kadaryang berbeda, tergantung pada karakteristik petani termasuk potensi wilayah.

Sehingga saat ini, peran penyuluh pertanian mencakup pemberian materi perubahan bagi petani serta

melakukan proses penyampaian sehingga diharapkan pada masyarakat petani akan timbul kesadaran untuk melakukan perubahan menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas petani sebagai ujung tombak dalam sektor pertanian dan memiliki kehidupan yang lebih baik. Penyuluhan pertanian berperan penting bagi pembangunan pertanian, sebab penyuluhan merupakan salah satu upaya pemberdayaan petani dan pelaku usaha pertanian lain untuk meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kesejahteraannya. Oleh karena itu kegiatan penyuluhan pertanian harus dapat mengakomodasikan aspirasi dan peran aktif petani dan pelaku usaha pertanian lainnya melalui pendekatan partisipatif.

Dengan diberlakukannya undang-undang nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 23 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah yang mewujudkan otonomi daerah, akan memberikan keluasaan dalam mengatur dan mengurus kepentingan daerah sesuai aspirasi masyarakat. Kondisi ini sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam pembangunan sistem dan usaha agribisnis yang bertujuan mengangkat kehidupan masyarakat tani di pedesaan. Oleh karena itu, pemerintah melakukan penyuluhan pada sektor pertanian di Kabupaten Bengkalis.

Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Riau yang terdiri dari 8 (delapan) kecamatan yaitu Kecamatan



Mandau, Kecamatan Pinggir, Kecamatan Bukit Batu, Kecamatan Siak Kecil, Kecamatan Rupa Utara, Kecamatan Bengkalis, dan Kecamatan Bantan. Kabupaten Bengkalis memiliki beberapa sumber daya alam yang dapat dikembangkan dan sangat membantu untuk meningkatkan pendapatan daerah, terutama dari sektor industri pertambangan minyak dan gas dan sektor pertanian. Kabupaten Bengkalis merupakan merupakan Wilayah Perbatasan Indonesia-Malaysia. Kabupaten Bengkalis terletak diantara dua segitiga pertumbuhan Malaka yaitu Indonesia-Malaysia- Singapura (IMS-GT) dan Indonesia-Malaysia-Thailand (IMT-GT). Selain sektor industri perminyakan Kabupaten Bengkalis juga di topang sektor pertanian, dalam upaya meningkatkan kesejahteraan para petani, pemerintah kabupaten bengkalis membuat beberapa program pertanian untuk mendorong peningkatan produksi, di antaranya adalah bantuan pupuk, bantuan pestisida, program penyuluhan bagi petani yang meliputi sekolah lapangan pengelolaan tanaman terpadu maupun pengendalian hama.

Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki kegiatan produksi dan produktivitas komoditas tanaman pangan, penyerapan tenaga kerja, pendapatan petani, permintaan masyarakat konsumen, Investasi, pemasaran dan pengolahan hasil pertanian, adalah sumbangan hortikultura, peningkatan produksi bagi Devisa Negara dalam bidang pertanian sejak jaman penjajahan sampai saat ini. Kegiatan tersebut tidak terlepas dari keberadaan Dinas Pertanian

Kabupaten Bengkalis dalam peranannya untuk meningkatkan produksi, populasi, konsumsi dan pemasaran produk-produk pertanian tanaman pangan. Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis menekankan pada penyuluh pertanian meningkatkan kualitas kinerja agar hasil produksi masyarakat meningkat dan memberikan kepuasan terhadap atasan maupun pemerintah. Penyuluh pertanian harus memiliki kualitas menurut standar tertentu. Bukti kualitas menurut standar tertentu menjamin seseorang dikatakan sebagai penyuluh pertanian yang layak adalah pengabdian dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seorang penyuluh pertanian terhadap tanggung jawab yang di berikan. Adapun jumlah penyuluh yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis:

**Tabel. 1.1 DATA PENYULUH PERTANIAN  
DINAS PERTANIAN KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2020**

NO	KECAMATAN	DATA PENYULUH					
		PNS	THL-TB PUSAT	THL-TB DAERAH	LAKI LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH PEYULUH
1	BENGKALIS	7	5	1	8	5	13
2	BANTAN	3	2	6	3	8	11
3	BUKIT BATU	1	1	3	4	1	5
4	BANDAR LAKSAMANA	1	3	1	5	0	5
5	SIK KECIL	3	2	3	4	4	8
6	MANDAU	2	1	-	1	2	3
7	BATHIN SOLAPAN	-	3	1	3	1	4
8	PINGGIR	4	2	-	2	4	6
9	TALANG MUANDAU	-	3	1	4	0	4
10	RUPAT	1	-	4	4	1	5

11	RUPAT UTARA	-	-	3	2	1	3
12	KABUPATEN	3	-	-	1	2	3
	JUMLAH	25	22	23	41	29	70
	TOTAL	70					

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis 2021

Adapun Visi Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis Tahun 2017-2021 ditetapkan sebagai berikut:

“Terwujudnya pengelolaan pertanian yang maju”

1. Pernyataan Misi Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis sebagai berikut:
2. Mewujudkan pengelolaan pertanian yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
3. Mewujudkan pengelolaan perkebunan rakyat yang modern;
4. Mewujudkan sumber daya manusia yang handal;
5. Meningkatkan kualitas kelembagaan dan pelayanan

Pada bidang Penyuluhan Dinas Pertanian kabupaten Bengkalis mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, dan pelaksanaan penyuluhan pertanian. Bidang penyuluhan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Menyusun program penyuluhan tingkat kabupaten;
2. Menyediakan, menyebarkan dan memberikan pelayanan terhadap informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan dan pasar.
3. Memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan kemitraan pelaku utama dan palaku usaha;



4. Memfasilitasi peningkatan kapasitas penyuluh PNS, penyuluh Honorer, penyuluh THL-TB dan penyuluh Swadaya melalui pembelajaran secara berkelanjutan;
5. Menghadiri pertemuan/pelatihan penyuluh di balai penyuluhan dan melaporkan hasil penyelenggaraannya;
6. Menyiapkan petunjuk teknis yang menyangkut kegiatan penyuluhan;
7. Merekapitulasi seluruh laporan kegiatan penyuluh secara periodic serta membuat laporan tahunan kegiatan penyuluhan;
8. Memberi materi dalam pertemuan penyuluh di balai penyuluhan
9. Mengidentifikasi seluruh potensi lahan dan produksi tanaman pangan, hortikultura, peternakan, dan perkebunan di wilayah Kabupaten
10. Melakukan pembinaan penyuluh di lapangan;
11. Mengkoordinasikan penyusunan program penyuluhan tingkat Kabupaten yang disusun bersama dengan lingkup satker terkait, penyuluh dan pemangku kepentingan lainnya; dan
12. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan.

Petugas Penyuluh Lapangan saat ini berada di bawah naungan Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis. Segala bentuk pelaksanaan kegiatan dan sistem penyuluhan diatur berdasarkan Undang-Undang nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian dan diperkuat oleh Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 52/ Permentan/ OT.140/ 12/ 2009 tentang metode penyuluhan pertanian. Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian Lapangan.

Untuk pelaksanaan kegiatan penyuluhan di Kecamatan Bengkalis, petugas penyuluh lapangan melaksanakan kegiatan penyuluhan berdasarkan Program Penyuluhan Pertanian tahunan yang disusun setiap tahunnya dan di sahkan Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis sebagai acuan kerja serta pedoman pelaksanaan penyuluhan pertanian. dengan adanya ketentuan dan rencana kerja tahunan ini diharapkan penyuluhan pertanian dapat berfungsi secara optimal dalam memberdayakan petani serta pelaku usaha pertanian lainnya untuk mewujudkan peningkatan serta kesejahteraannya.

Kenyataannya penyuluhan pertanian di Kabupaten Bengkalis yang dilaksanakan para penyuluh pertanian lapangan (PPL) di duga belum seperti yang diharapkan (belum optimal). Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan permasalahan di antaranya;

1. Pengetahuan petugas penyuluh pertanian terhadap tugas yang di kerjakan nya masih kurang maksimal hal tersebut di lihat dari banyak PPL yang kalah pengalaman oleh para petani sehingga petani merasa kurang terbantu oleh para penyuluh pertanian.
2. Kurangnya semangat kerja petugas penyuluh untuk memberikan penyuluhan terhadap petani hal tersebut di lihat dari kurangnya

- partisipasi petani untuk menghadiri kegiatan penyuluhan pertanian.
3. Kurangnya tingkat kehadiran penyuluh dalam memberikan penyuluhan terhadap petani.
  4. Kurang terjalannya komunikasi penyuluh dengan petani.
  5. Masih banyaknya keluhan dari kelompok tani tentang kinerja penyuluh yang tidak sesuai jadwal latihan dan kunjungan yang semestinya.
  6. Kurangnya Tenaga Petugas penyuluh lapangan di Kecamatan.
  7. Kurang di fungsikannya BPP di kecamatan Bengkalis menyulitkan petugas penyuluh untuk menjalankan jadwal penyuluhan.

Haltersebutdibuktikandarikemajuanyangditunjukkantidaksignifikan.B  
erikutinipada

Tabel1.1ditunjukkantotalpenghasilandarikomoditasterbaikdalam produksi tanaman pertanian dan perkebunan di Kecamatan Bengkalis KabupatenBengkalis.

Tabel 1.2Total Penghasilan dariKomoditas Terbaik DalamHasilProduksi Tanaman Pertanian danPerkebunanKabupatenBengkalis

		HasilProduksi (ton)		
		2017	2018	2019
1.	Padi	21.438	25.418	26.678
2.	UbiKayu	466,15	4.217	13.492
3.	Ubi jalar	87	85	90
4.	KelapaSawit	465.332,06	1.583.849,5	1.660.975,30
5.	Karet	37.788,91	41.960,80	45.672,60
6.	Jagung	656,9	687,8	698,9
7.	Cabe	27,7	25,5	29,1
8.	Kedelai	2553,6	2883,4	2774,5

Sumber :Olahan Data,2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa padi sebagai tanaman pertanian tidak mengalami peningkatan hasil produksi secara



signifikan. Sementara jumlah penduduk yang terus meningkat masih jauh dari kebutuhan penduduk Bengkalis. Beras selaku makanan pokok menjadi prioritas penduduk. Ubi kayu dalam tiga tahun terakhir memang mengalami peningkatan namun karena ini bukan makanan pokok dan kurangnya keterampilan penduduk dalam segi pengolahan berdampak pada turunnya harga ubi kayu di pasaran. Hal ini terjadi karena tidak imbangnya jumlah penawaran dan permintaan di pasaran.

Perubahan kelembagaan penyuluhan pertanian pasca UU No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, perlu disikapi positif dan bijaksana. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) merupakan kelembagaan penyuluhan pemerintah yang paling depan dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian. Keberadaan para penyuluh pertanian yang langsung berhubungan dengan para pelaku utama maupun pelaku usaha menjadi ujung tombak yang menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan suatu program pembangunan pertanian atau kegiatan terutama dalam hal penyampaian informasi, percepatan inovasi teknologi, dan perubahan perilaku, keterampilan dan sikap para petani.

Dinas Pertanian selaku lembaga pemerintah yang berwenang dalam menentukan kebijakan kepada penyuluh pertanian. Kebijakan tersebut tentu akan berkaitan dengan peningkatan kapasitas penyuluh pertanian. Mengingat penyuluh pertanian adalah otaknya petani. Jadi jika petaninya pintar maka penyuluhnya pasti pintar. Artinya Penyuluh Pertanian sumber inspirasi petani, Penyuluh Pertanian referensinya

petani, baik buruknya petani mencerminkan penyuluhnya. Jadilah penyuluh yang pintar, agar para petani pintar.

Berdasarkan uraian pada awal latar belakang, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGUATAN KAPASITAS PENYULUH PERTANIAN OLEH DINAS PERTANIAN DI KECAMATAN BENGKALIS KABUPATEN BENGKALIS”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam suatu penelitian diperlukan untuk memberikan kemudahan bagi penulis dalam merumuskan suatu masalah yang akan diteliti sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran yang jelas serta memperoleh jawaban yang sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penguatan kapasitas penyuluh pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi faktor pendukung dan penghambat dalam penguatan kapasitas penyuluh pertanian oleh Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui penguatan kapasitas penyuluh yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat penguatan kapasitas penyuluh pertanian yang dialami oleh Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa kalangan baik kalangan khusus maupun kalangan umum.

1. Akademis. Secara akademis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada ilmu administrasi khususnya administrasi publik bagaimana sebuah keputusan atau kebijakan pada sistem pemerintahan terkait masalah kapasitas penyuluh pertanian di Indonesia.
2. Praktis. Secara praktis diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran berbagai pihak baik petani, penyuluh ataupun masyarakat serta lembaga terkait yakni Dinas Pertanian dalam upaya meningkatkan kapasitas penyuluh pertanian oleh Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis.
3. Umum. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk menambah



wawasan atau sekedar bahan bacaan bagi kalangan umum.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Literatur

Pada subbab ini akan ditinjau beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan dengan topik penelitian penyuluhan pertanian (*agricultural extension*). Adapun tinjauan literatur ini akan meninjau berupa jurnal, makalah, simposium, skripsi, tesis dan bahan bacaan lainnya yang bersumber dari bahan bacaan internasional yang telah berhasil peneliti kumpulkan melalui internet. Sejumlah 30 kajian literatur yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 *Literature Review* Penguatan Kapasitas Penyuluh dalam Peningkatan Produksi Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis

No	Author	Findings
1	Baloch, A. Mumtaz; Thapa, B. Gopal (2014)	Informasi dikumpulkan melalui survei kuesioner terstruktur, diskusi kelompok dan wawancara pribadi semi terstruktur. Temuan analisis menunjukkan akses yang sangat buruk ke layanan penyuluhan. Hasil analisis regresi logistik mengidentifikasi lima variabel dari enam variabel yang berpengaruh nyata terhadap akses petani kurma pada penyuluhan: umur KRT, literasi kepala rumah tangga, jumlah pohon kurma yang dimiliki, sebagian besar tanaman kurma yang diwariskan, dan persentase tanaman kurma yang mati. Sebagian besar petani tidak puas dengan ketiga jenis utama layanan penyuluhan yang disediakan oleh penyuluh publik. Penjelasan untuk ini serta asosiasi antara akses ke layanan penyuluhan dan enam variabel independen disediakan. Kesimpulan

		<p>kebijakan penting diambil berdasarkan temuan. dan mendukung program penyuluhan nasional yang dilaksanakan oleh kementerian terkait di Pakistan dan di tempat lain (Davidson et al. 2001; Siddiqui 2006; Shah et al. 2010). Akan tetapi, program-program tersebut masih cenderung konvensional, sistem tipe top-down yang tidak memperhitungkan situasi lapangan yang beragam dan kebutuhan aktual petani di era marketisasi yang cepat dan globalisasi ekonomi nasional (Ferguson dan Lohmann 1994; Qamar 2005; FAO 2010; Hu et al.2010; Swanson dan Rajalahti 2010).</p>
2	<p>Barungi, Mildred; Odokonyero, Tonny (2016)</p>	<p>Praktek pertanian dan area prioritas untuk penyediaan layanan penyuluhan. Praktik pengelolaan agronomi Praktik pengelolaan kesuburan tanah uganda, seperti rekan-rekannya di Afrika Sub-Sahara, telah terlibat dalam berbagai reformasi di bidang penyediaan layanan penyuluhan, mulai dari sistem penyuluhan yang berfokus pada komoditas (di masa kolonial) hingga sistem yang didorong oleh permintaan petani sistem ekstensi. pada tahun 2015, karena tantangan yang sedang berlangsung terkait dengan pendekatan terakhir, Kementerian Pertanian Industri Hewan dan Perikanan (MAAiF) memelopori pengembangan sistem penyuluhan publik yang lebih terintegrasi, terkoordinasi dan harmonis: Tulang Belakang Tunggal1 Karena kegagalan model penyuluhan sebelumnya, metode penyuluhan baru diperkenalkan pada tahun 1964-1972 yang mempromosikan komunikasi dua arah. pada tahun 1964, Badan Pembangunan Internasional Amerika Serikat (uSAiD) mulai memberikan bantuan keuangan melalui Kementerian Pertanian dan pendekatan penyuluhan diubah menjadi membantu petani untuk membantu diri mereka sendiri melalui pendidikan. tujuan ini dicapai dengan memberikan kunjungan lapangan kepada petani dengan karakteristik pertanian yang serupa,</p>



		<p>mendorong pembelajaran peer-to-peer dan menyediakan radio, sub-bagian ini memberikan wawasan tentang pendanaan publik untuk pertanian dan penyediaan layanan penyuluhan berdasarkan ketentuan MteF (lihat tabel 1) . Tabel 5 menggambarkan karakteristik petani yang memiliki akses layanan penyuluhan pada tahun 2011 dan 2013.</p>
3	Berthe, Abou (2015)	<p>Untuk meningkatkan pendapatan pertanian untuk Meningkatkan Mata Pencaharian Pedesaan, banyak negara dan beberapa sistem penyuluhan pertanian mengalihkan perhatian mereka ke tujuan yang lebih luas untuk meningkatkan mata pencaharian pedesaan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penyuluhan nasional perlu meningkatkan keterampilan teknis, manajemen, dan pemasaran (yaitu, pengembangan sumber daya manusia) dari semua petani, tetapi terutama petani skala kecil laki-laki dan perempuan, serta penduduk asli yang tidak memiliki lahan, kaum muda pedesaan, dan kelompok rentan lainnya. Dalam mempertimbangkan cara terbaik untuk melaksanakan tujuan penyuluhan untuk meningkatkan mata pencaharian pedesaan, perlu dibedakan di antara jenis rumah tangga pertanian (yaitu, petani subsisten; berorientasi komersial, berorientasi pasar, dan komersial. Sistem Pelatihan dan Kunjungan, mampu meningkatkan pertanian produktivitas tanpa menaikkan biaya secara signifikan. Namun, hal itu tidak memungkinkan adanya intensifikasi dan diversifikasi sistem pertanian. Oleh karena itu, untuk mencapai pertumbuhan pertanian dan meningkatkan pendapatan pertanian, saat ini membutuhkan fokus penyuluhan yang lebih luas.</p>
4	Birch, Izzy (2018)	<p>Penelitian dan pengembangan pertanian dan penyuluhan pertanian1: Proporsi petani yang mengakses saran penyuluhan rendah, sedangkan layanan penyuluhan cenderung berpihak pada petani yang lebih kaya. Pengeluaran pemerintah untuk penelitian pertanian</p>

		<p>terus menurun selama dekade terakhir. Proporsi petani Kenya yang menerima penyuluhan rendah. Dalam survei di 38 dari 47 kabupaten, 21 persen rumah tangga sampel mengakses layanan penyuluhan pada tahun 2013-14, 81 persen di antaranya adalah laki-laki dan 19 persen perempuan. Sebagian besar (59 persen) menggunakan sistem penyuluhan publik.<sup>5</sup> Kendala utama adalah kurangnya personel yang memenuhi syarat: rasio penyuluh nasional terhadap petani adalah 1: 1.000, dibandingkan dengan yang direkomendasikan 1: 400 (Wanyama et al., 2016, hal. 23). Sebaliknya, Ethiopia memiliki satu penyuluh untuk setiap 472 petani, dan menghabiskan hampir semua (besar) anggaran pertanian untuk penyuluhan (Bank Dunia, 2018, hlm. 36). Layanan penyuluhan di Kenya juga cenderung menguntungkan orang kaya: Wanyama et al. (2016) menemukan bahwa penyedia penyuluhan publik dan penyedia nirlaba swasta lebih terwakili di antara kelompok berpenghasilan tinggi, dengan distribusi penyedia nirlaba swasta sedikit lebih setara.</p>
5	<p>Pantat, Tahir Munir; Shahbaz, Babar; Hassan, Muhammad Zakaria Yousaf; Khan, Maria (2020)</p>	<p>Pertanian merupakan sektor utama untuk mewujudkan tujuan pembangunan pedesaan terutama di negara-negara di mana andil utama perekonomian pedesaan terkait dengan pertanian (Abdullah et al. 2014; FAO 2003). Pakistan juga termasuk dalam daftar negara-negara di mana pembangunan pedesaan dikaitkan dengan pembangunan pertanian negara tersebut. Untuk pengembangan sektor pertanian di dalam negeri dan peningkatan kualitas hidup masyarakat pedesaan. Pemerintah Pakistan memperkenalkan strategi penyuluhan pertanian yang berbeda pada mekanisme pasar dan harga, sulit bagi petani tradisional dan kurang mampu untuk mempertahankan produktivitas pertanian dan daya saing mereka di pasar lokal dan global, tanpa menggunakan informasi teknologi canggih yang hemat biaya yang</p>

menjamin tingginya produktifitas.

No	Author	Findings
6	Danso-Abbeam, Gideon; Ehiakpor, Dennis Sedem; Aidoo, Robert (2018)	Dalam ekonomi yang bergantung pada pertanian, program penyuluhan telah menjadi saluran utama untuk menyebarkan informasi tentang teknologi pertanian, mendukung pembelajaran orang dewasa pedesaan dan membantu petani dalam mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial pertanian mereka. Program penyuluhan diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas usahatani, pendapatan usahatani, mengurangi kemiskinan dan meminimalkan kerawanan pangan. Dalam studi ini, kami memperkirakan efek dari layanan penyuluhan pada produktivitas pertanian dan pendapatan dengan referensi khusus untuk layanan penyuluhan pertanian yang disampaikan oleh Association of Church-based Development NGO (ACDEP). Metode: Studi ini menggunakan data cross-sectional yang dikumpulkan dari 200 rumah tangga petani dari dua distrik di wilayah utara Ghana. Ketangguhan estimasi diuji dengan menggunakan regresi pada kovariat, regresi pada skor kecenderungan dan model efek pengobatan Heckman. Hasil: Studi ini menemukan keuntungan ekonomi yang positif dari partisipasi dalam program penyuluhan pertanian ACDEP. Terlepas dari variabel utama yang diminati (ACDEP program penyuluhan pertanian), variabel sosial ekonomi, kelembagaan dan pertanian tertentu diperkirakan secara signifikan mempengaruhi pendapatan pertanian petani tergantung pada teknik estimasi yang digunakan. Kesimpulan: Studi ini menegaskan kembali peran penting program penyuluhan dalam meningkatkan produktivitas pertanian dan pendapatan rumah tangga.
7	DEMİRTAŞ, Bekir; KAYA, Aybüke (2018)	Penyuluhan pertanian, pendidikan petani, pembangunan pedesaan, Provinsi Hatay Kamu Tarımsal Yayım Programlarının Değerlendirilmesi: Hatay İli Örneği (Türkiye) perusahaan bisnis yang menyediakan input pertanian ke pasar (pestisida pertanian, pupuk, benih, dll.) Menyediakan kegiatan informatif bagi produsen yang bisa dibidang disebut sebagai kegiatan penyuluhan (Özçatalbaş dan Daniş, 2004; Kızılaslan, 2010). Pemasok skala kecil melibatkan jutaan rumah tangga di Turki dan memainkan peran penting dalam ekonomi pedesaan. Namun, dukungan teknis yang dibutuhkan pertanian ini sering



		<p>diabaikan. Di Turki, masyarakat juga terlibat dalam penyuluhan pertanian dan kegiatan penelitian. Namun, publik di Turki, serupa dengan negara lain, dikritik karena melakukan pekerjaan yang tidak memadai, menunjukkan kinerja yang buruk dan acuh tak acuh terhadap agenda daerah pedesaan. Untuk perusahaan dan petani, kemampuan mentransfer dan mengadaptasi teknologi baru ditingkatkan berkat peraturan liberal pada 1980-an (Subaşı dan Ören, 2013). Berbagai organisasi produsen pertanian termasuk kamar pertanian, serikat produksi, koperasi dan berbagai asosiasi dan yayasan sedang melakukan kegiatan penyuluhan pertanian pada topik tertentu. Namun, kegiatan tersebut diatur pada topik dan bidang yang terbatas. Privatisasi layanan penyuluhan pertanian nasional sangat mempengaruhi pertanian skala kecil. Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa privatisasi penyuluhan pertanian dan layanan konseling dapat mengakibatkan beberapa hasil yang tidak terduga di pertanian skala kecil (Labarthe dan Laurent, 2013). Peternakan skala kecil, pada umumnya, yang memperoleh manfaat dari layanan penyuluhan telah menandai produktivitas yang lebih baik jika dibandingkan dengan perusahaan skala menengah dan besar (Baloch dan Thapa, 2016).</p>
8	<p>Hawary, Hanaa Mohamed (2019)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk: mengidentifikasi sejauh mana pengetahuan penyuluh pertanian tentang konsep dan dimensi rantai nilai pertanian, mengetahui apresiasi mereka terhadap pentingnya rantai nilai yang berkembang, dan mengidentifikasi pentingnya kerjasama antar sumber penyuluh pertanian dalam pembangunan rantai ini. Penelitian dilakukan di Kegubernuran Fayoum dengan sampel sederhana Penyuluh yang menjangkau 100 responden di tujuh kabupaten di Fayoum yang mewakili sekitar 90% dari keseluruhan penyuluh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan wawancara. Temuan terpenting dari studi ini adalah sebagai berikut: Penurunan relatif pengetahuan responden tentang konsep dan dimensi rantai nilai pertanian.</p>
9	<p>Berburu, Warren; Birch, Colin; Coutts, Jeff; Vanclay, Frank (2012)</p>	<p>Penyuluhan pertanian di Australia memiliki beberapa kesamaan historis dengan pengalaman Eropa dan Amerika, tetapi perbedaan yang mencolok menjadikannya studi kasus yang menarik. Muncul pada akhir abad kesembilan belas, peran dan kapasitas penyuluhan pertanian di Australia telah berkembang, mendapatkan pengakuan yang lebih besar sebagai komponen penting dalam pembangunan pertanian dan sebagai disiplin ilmu tersendiri. Di Australia awalnya dikembangkan untuk memberikan ketahanan pangan dan potensi ekonomi bagi koloni Inggris yang terisolasi di lingkungan yang tidak selalu sesuai dengan praktik pertanian Eropa. Penyuluhan berkontribusi pada pembangunan kekayaan melalui</p>

		<p>           penciptaan industri ekspor pertanian di negara bangsa muda, dan upaya perang kekaisaran Inggris dan nasional dalam dua perang global. Pada akhir abad kedua puluh, penyuluhan pertanian di Australia mencapai pencapaian tertinggi dalam skala organisasi, keahlian teknis, pengakuan akademis dan pelatihan dalam metodologi kontemporer, tetapi sejak itu mengalami perubahan besar yang dipicu oleh reformasi dalam kebijakan pertanian nasional.         </p>
10	<p>           Berburu, Warren; Vanclay, Frank; Birch, Colin; Coutts, Jeff; Flittner, Nick; Williams, Bruce (2011)         </p>	<p>           Makalah ini berkontribusi pada peningkatan pemahaman tentang penyuluhan pertanian kontemporer. Secara khusus, ini mempertimbangkan bagaimana penyuluhan dapat menambah kapasitas dan ketahanan industri pedesaan Australia dan komunitas terkait mereka. Ini memberikan perspektif dan contoh tentang bagaimana penyuluhan, pembangunan kapasitas dan ketahanan dihubungkan secara konseptual dan mencakup program penyuluhan di industri domba Tasmania sebagai studi kasus pendukung. Dimulai pada tahun 2003, Program Keuntungan Wol 8//5, sekarang SheepConnect-Tasmania, didanai oleh Australian Wool Innovation, dan temuan dari tinjauan eksternal independen, bersama dengan dokumentasi pendukung dari agensi yang terkait erat dengan program penyuluhan disajikan. Studi ini menegaskan bahwa layanan penyuluhan pedesaan dapat berfungsi dalam peran pengembangan kapasitas di masyarakat yang jauh melebihi sekadar mencapai perubahan dalam produksi pertanian di lahan pertanian atau praktik pengelolaan sumber daya alam. Agen penyuluhan adalah investasi yang menambah nilai dan kapasitas bagi masyarakat yang bergantung pada mereka, memberikan keterampilan penting yang dapat diakses kepada pemangku kepentingan dalam menegosiasikan keadaan yang menantang.         </p>
11	<p>           Issa, FO (2013)         </p>	<p>           Pengembangan kapasitas adalah kemampuan orang, organisasi dan masyarakat secara keseluruhan untuk mengelola urusan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya kapasitas ditunjukkan dengan adanya fungsional dari salah satu atau kombinasi dari berikut ini: lembaga yang layak dan organisasi terkait; komitmen dan visi kepemimpinan, sumber daya keuangan dan material; dan sumber daya manusia yang terampil. Dalam penyuluhan pertanian, peningkatan kapasitas adalah proses di mana pemangku kepentingan dan organisasi terkait melepaskan, memperkuat, menciptakan, menyesuaikan, dan memelihara kapasitas dari waktu ke waktu, biasanya dengan tujuan untuk memastikan pertumbuhan pertanian yang berkelanjutan dan meningkatkan kehidupan para pemangku kepentingan (Eremie, 2006). Hal ini membutuhkan perolehan keterampilan individu serta pengembangan peluang untuk menggunakan keterampilan tersebut secara produktif (Issa et al., 2010). menciptakan lapangan kerja dan kekayaan serta memberikan rasa aman bagi masyarakat. Hal ini dimaksudkan untuk dicapai melalui i) pembangunan pertanian substitusi impor; ii) sektor pertanian berorientasi ekspor; iii) sektor pengolahan hasil pertanian yang memiliki         </p>

		<p>nilai tambah; dan iv) integrasi ke belakang ke dalam manufaktur bernilai tambah yang lebih tinggi</p>
12	Kaegi, Stefanie (2015)	<p>Penelitian nasional dan rencana penyuluhan dengan persyaratan petani masih menantang, namun merupakan faktor pembatas untuk penyuluhan publik yang efektif - Penyuluh publik harus mencakup berbagai layanan, tidak hanya untuk perpanjangan. Bergantung pada prioritas negara bagian, penyuluhan pertanian publik diabaikan. - Investasi swasta melengkapi sistem penyuluhan publik dan meningkatkan skala penyampaian RAS. Untuk memitigasi risiko ekologi dan sosial terkait, kerangka kebijakan dan mekanisme pemantauan masing-masing harus ada dan diterapkan. Dengan populasi sekitar 1,1 miliar orang, India diperkirakan akan melampaui China sebagai negara terpadat di dunia pada tahun 2030. India adalah ekonomi dengan pertumbuhan tercepat kedua di dunia, ia memiliki basis lahan subur terbesar kedua di dunia (setelah AS), dan wilayah irigasi terbesar kedua (setelah Cina). (Gurung: 2008) Namun, negara menghadapi tantangan yang semakin besar untuk memastikan bahwa pertumbuhan berkelanjutan dan inklusif (FYP: 2012). Meskipun memiliki keunggulan komparatif dalam memproduksi produk agropangan, pangsa perdagangan internasional produk agropangan India tetap relatif kecil yaitu 1,5 persen. (Gurung: 2008) Mengenai ekonomi pedesaan, penduduk India terus bergantung pada pertanian sebagai sumber mata pencaharian utamanya. 83 persen petani mengoperasikan kepemilikan kurang dari dua hektar, dan rata-rata luas kepemilikan adalah 1,23 hektar. Kepemilikan tanah seringkali terfragmentasi dan tidak beririgasi. Sebagian besar penduduk tidak memiliki tanah, meskipun pertanian adalah sumber mata pencaharian utama mereka.</p>
13	Laouratou Dia; Mawuli Sablah dan Bendeche, Mohamed Ag (2017)	<p>Menariknya, proyek percontohan yang diprakarsai oleh FAO untuk memperkuat kapasitas petani dalam menerapkan pola makan dan gaya hidup sehat, sangat diuntungkan dari sistem SL yang sudah ada di negara ini, tetapi juga menderita karenanya. Faktanya, FFS di Senegal, seperti banyak negara lain di subOSahara Afrika, dulu berfokus terutama pada produksi tanaman. Akibatnya, negara tidak memiliki strategi yang jelas dan pasti untuk integrasi nutrisi ke dalam SL dan ke dalam layanan penyuluhan pertanian secara umum. Tidak ada kurikulum gizi untuk SL di tingkat pemerintah maupun di tingkat lembaga pendidikan. Yang menjelaskan bahwa masterOtrainers dan fasilitator hanya memiliki pengetahuan terbatas tentang gizi dan pendidikan gizi. Terakhir, tidak ada sistem pemantauan dan evaluasi dengan indikator gizi yang tersedia untuk SL di negara atau wilayah Afrika. Mempertimbangkan semua elemen ini, salah satu aktivitas pertama yang dilakukan oleh kantor FAO di Senegal adalah mengerjakan penjabaran panduan nutrisi untuk penyuluh pertanian. Penyusunan panduan ini diwujudkan oleh tim multidisiplin (20) ahli dari (5) sektor</p>



		<p>yang berbeda (Gizi, pertanian, teknologi pangan, pembangunan pedesaan, organisasi petani). Proyek percontohan adalah kesempatan untuk menguji panduan agar dapat membuat perubahan yang paling sesuai dengan kebutuhan petani dan fasilitator.</p>
14	Kementerian Pertanian (2015)	<p>Pertanian merupakan sektor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, menjamin pemerataan dan ketahanan pangan, serta meningkatkan pembangunan ekonomi pedesaan. Sektor ini mempekerjakan hampir 64,6 persen dari angkatan kerja negara dan menyumbang sekitar 31,6 persen terhadap produk domestik bruto. Dalam mewujudkan visi pembangunan sektor pertanian, RGC mengadopsi tiga strategi bercabang yaitu peningkatan produktivitas, diversifikasi dan komersialisasi pertanian melalui penerapan paket langkah-langkah yang saling terkait - pembangunan dan peningkatan infrastruktur (jalan, irigasi, energi / listrik, dan informasi). dan Teknologi Komunikasi (TIK); peningkatan dalam penyediaan layanan penyuluhan; dan peningkatan input pertanian, reformasi pengelolaan lahan, keuangan, pemasaran, organisasi petani, dan pembangunan kelembagaan dan koordinasi. MAFF telah menangani masalah-masalah ini dengan tepat, terutama dengan merumuskan kebijakan penyuluhan pertanian, yang merupakan instrumen penting untuk mengatur, memperkuat, dan mendukung mekanisme, peraturan, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan teknik dan teknologi, serta metode dan pendekatan untuk memberikan penyuluhan pertanian. layanan untuk memenuhi kebutuhan petani dan permintaan pasar. Kebijakan penyuluhan pertanian akan menjadi landasan dan memberikan arahan menuju penyampaian layanan yang efektif kepada petani dan masyarakat petani sehingga mereka dapat membuat efektivitas yang tepat dari penyampaian layanan penyuluhan pertanian untuk meningkatkan mata pencaharian dan kesejahteraan masyarakat Kamboja. 12.</p> <p>Program dan kegiatan penyuluhan pertanian akan dikembangkan untuk mengatasi kegiatan yang akan didesentralisasi dengan memperkuat kapasitas anggota staf di tingkat kabupaten dan masyarakat, terutama di bidang perencanaan dan fasilitasi rantai nilai. Pada tahun 2020, Dinas Pertanian Kabupaten (DAO), termasuk Tim Dukungan Teknis Kabupaten (DTST), akan menjadi entitas utama untuk memberikan dukungan teknis dan pelatihan penyuluhan di tingkat lokal. Tujuan jangka panjang adalah untuk mengembangkan pusat penyuluhan komune (CEC) untuk memberikan layanan penyuluhan langsung kepada petani dan organisasi mereka dari lokasi terdekat. 23. Pada saat yang sama, GDA dan departemen MAFF terkait akan: a. Tetapkan langkah-langkah akuntabilitas yang jelas yang diperlukan untuk memantau dan mengevaluasi kegiatan dan kinerja layanan penyuluhan pertanian dari</p>

		<p>semua penyedia layanan penyuluhan untuk memastikan akuntabilitas. 4.5. Pendekatan dan Metode Penyuluhan Pertanian 28. Penyedia layanan penyuluhan pertanian akan menerapkan inovatif dan efektif 30. Program penyuluhan akan mengarusutamakan layanan terkait lingkungan dan sumber daya alam, mengkoordinasikan kegiatan penyuluhan, menegakkan hukum dan peraturan, memfasilitasi pengembangan strategi dan rencana penyuluhan, dan memberikan bantuan teknis yang dibutuhkan. MAFF akan menawarkan layanan penyuluhan publik seputar produksi, pemasaran, dan pengolahan tanaman utama dan ternak (misalnya, beras, sayuran, karet, tanaman agro-industri, ternak, produk akuakultur, dan agro-kehutanan) dengan cara yang terkoordinasi dengan baik. c. Berinvestasi dalam membangun kapasitas penyedia layanan penyuluhan, klien penyuluhan, dan lembaga terkait. 46. Dinas Pertanian Provinsi (PDA): a) Harus membuat tim penyuluh pertanian (AEO) dan spesialis materi pelajaran (SMS) yang memiliki tanggung jawab untuk membuat hubungan penelitian-penyuluhan, memantau program penyuluhan pertanian kabupaten, dan pelatihan kabupaten anggota karyawan. b) Harus mengkoordinasikan program dan kegiatan penyuluhan, termasuk sektor perikanan dan kehutanan, dinas pertanian kabupaten, stasiun penelitian pertanian, pusat pengembangan pertanian, asosiasi / koperasi pertanian komune, dan organisasi sektor swasta</p>
15	Nwaobiala, Chioma Udo (2017)	<p>Keberhasilan penyampaian layanan penyuluhan bergantung pada keahlian dan pengetahuan teknis penyuluh, yang dapat dicapai dengan menyediakan informasi yang memadai dan relevan. Oleh karena itu, layanan penyuluhan digunakan sebagai sarana untuk menyampaikan dan mendidik petani tentang kebijakan dan praktik pertanian yang baru. Mungkin, agar hal ini dapat direalisasikan secara optimal, penyuluh yang terlatih dan pandai berbicara diperlukan untuk memperluas pesan penyuluhan ke berbagai petani yang tinggal secara signifikan di daerah pedesaan [18]. [1] menambahkan bahwa bagi para petani ini untuk meningkatkan praktik pertanian mereka menuju penerapan teknologi baru atau praktik pertanian yang lebih baik; tentu saja mereka perlu dilatih untuk menggunakan metode penyuluhan yang berbeda. [10] mencatat bahwa teknologi pertanian tetap menjadi alat yang layak untuk meningkatkan produktivitas sektor pertanian di Nigeria. [7] menekankan perlunya penyuluhan pertanian yang memainkan peran penting dalam mempromosikan adopsi teknologi dan inovasi baru melalui komunikasi dengan petani dan mendidik mereka sehingga untuk meningkatkan sikap, pengetahuan dan keterampilan mereka perlu didanai.</p>

16	Palmer, Joy A; Birch, Joanna C (2010)	Pelatihan dan pengembangan profesional Jumlah yang diinvestasikan oleh pemerintah dan komunitas pembangunan dalam pembangunan pertanian mempengaruhi kecepatan dan skala upaya. Dalam banyak kasus, pagu belanja untuk lembaga publik telah diberlakukan oleh program penyesuaian struktural yang disepakati oleh pemerintah. Perencanaan penyuluhan perlu mempertimbangkan batasan-batasan ini, terutama ketika berhadapan dengan pertanyaan tentang kepegawaian, yang memiliki implikasi anggaran yang besar. Di bagian awal makalah ini, saya mencatat bahwa pengaturan teknologi dan kelembagaan di mana ekstensi beroperasi mempengaruhi desain dan dampaknya.
----	---------------------------------------	---

## 2.2 Tinjauan Pustaka

Kerangka teori akan menjelaskan secara rinci seluruh teori yang digunakan dalam penelitian ini. Rincian teori yang dimaksud selanjutnya akan diuraikan pada sub bab berikut ini.

### 2.2.1 Administrasi

Secara terminologi Faried Ali (2011) apa yang disebut “Administrasi” adalah mengurus, mengatur, mengelola. Jika dibutuhkan oleh awalan ‘pe’ dan akhiran ‘an’ pada setiap arti, maka semuanya mengandung maksud adanya keteraturan dan pengaturan sebab yang menjadi sasaran dari penguasaan, pengelolaan dan apalagi pengaturan adalah terciptanya keteraturan dalam susunan dan pengaturan dinamikanya. Mengurus dan pengurusan diarahkan pada penciptaan keteraturan, sebab pengurusan yang teratur menghasilkan pencapaian tujuan yang tepat atau pada tujuan yang diinginkan. Mengatur dan pengaturan tentunya diarahkan pada penciptaan keteraturan. Jika mengatur diarahkan pada kegiatan yang diinginkan, maka pengaturan diarahkan pada penciptaan ketertiban. Demikian pula dengan mengelola dan pengelolaan. Secara etimologis Silalahi (2007) istilah administrasi



berasal dari bahasa Inggris dari kata administration yang bentuk infinitifnya adalah to administer. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (1974) dalam Silalahi (2007), bahwa kata to administer diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan). Kata administrasi juga dapat berasal dari bahasa Belanda dari kata administratie yang mempunyai pengertian yang mencakup stelselmatige verkrijging en verwerking van gegevens (tatausaha), bestuur (manajemen dari kegiatan-kegiatan organisasi), dan beheer (manajemen dari sumber daya, seperti finansial, personel, gudang). Istilah, pengertian dan hakikat administrasi di Indonesia pada mulanya berasal dari Eropa Barat atau Eropa Konstidental melalui penjajahan Belanda (Belanda merupakan salah satu negara Eropa Kontinental). Secara etimologis menurut Syafiie (2003), administrasi berasal dari kata ad dan ministrare yang berarti;

No	Uraian	Uraian
1	Melayani	Menghasilkan
2	Membantu	Mengelola
3	Memenuhi	Melaksanakan
4	Melaksanakan	Mengemudikan
5	Menerapkan	Mengatur
6	Mengendalikan	Mengurus
7	Menyelenggarakan	Mengusahakan
8	Mengarahkan	Mendayagunakan

Dunsire (1972) dalam Mahtika (2006), istilah administrasi dalam bahasa Inggris digunakan pada berbagai nuansa yang berumber dari

bahasa latin. Administrasi berasal dari bahasa Latin *ad-* dan *ministrare* (*to serve, melayani*). Ada dua istilah yang mempunyai pengertian yang berbeda, yaitu pertama '*to help, assist or serve*' – '*taking the dative*'. Istilah ini diartikan sebagai "membantu', memberi bantuan atau melayani" – "yang menerima bantuan atau kebutuhan. "Kedua '*to manage, direct, or govern*' – '*taking the accusative*'. Istilah kedua ini diartikan sebagai 'mengatur, memimpin atau memerintah' – "yang menerima pengaduan". Kata '*ministrare*' berkaitan dengan kata '*minister*' yang berasal dari serabut kata '*mini*' yang artinya kurang. Kata '*minis*' berkaitan dengan '*minor*' yang berarti kecil. Hal ini menunjukkan manusia yang melayani (yang melakukan *service*), yaitu '*servant*', memiliki posisi lebih rendah dari pada orang atau pihak yang dilayani olehnya. Jadi, pada mulanya konsep administrasi menunjukkan adanya relasi yang tidak setara antara pihak yang memberi pelayanan dan pihak yang menerima pelayanan (Mahtika, 2006). Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain. Data dan informasi yang dimaksud berhubungan dengan aktivitas organisasi, baik untuk kepentingan intern.

disebut ekstern. Administrasi dalam arti sempit lebih tepat disebut tatausaha (*clerical work, office work*). (Silalahi, 2007). Berikut ini dikemukakan beberapa arti administrasi dalam arti sempit atau tatausaha;

1. Tata usaha pada hakikatnya merupakan pekerjaan pengendalian (the

handling) informasi (Prajudi Atmosudirjo, 1980). 2. Kegiatan administrasi meliputi pekerjaan tatusaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpinan (J. Wajong, 1962). 3. Administrasi berarti tatusaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta dengan fakta lainnya (Munawardi Reksohadiprawiro, 1984) Oleh karena itu kegiatan tatusaha merupakan pengelolaan data dan informasi yang keluar dari dan masuk ke organisasi, maka keseluruhan rangkaian kegiatan-kegiatan tersebut terdiri atas penerimaan, pencatatan, pengklasifikasian, pengolahan, penyimpanan, pengetikan, penggandaan, pengiriman informasi dan data secara tertulis yang diperlukan oleh organisasi. Adapun tempat penyelenggaraan kegiatan-kegiatan ketatusahaan berlangsung disebut kantor, yaitu suatu unit kerja yang terdiri atas ruangan, personil, peralatan dan operasi pengelolaan informasi (Silalahi, 1989). Administrasi dalam arti luas (Silalahi, 1989) berikut dapat dilihat dari definisi-definisi berikut ini : 1. Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu (The Liang Gie, 1980) 2. Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usahakerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 1980) 3. Administrasi (lat. Administrare), meliputi segala proses



pelaksanaan tindakan kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan (Ensiklopedi Indonesia, 1980) 4. Administration is the universal process of efficiently getting activities completed with and through other people (Stephen P. Robbins, 1983) atau administrasi adalah keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dengan dan melalui orang lain. 5. Administrasi adalah suatu daya upaya manusia yang kooperatif, yang mempunyai tingkat rasionalitas tinggi (Dwight Waldo, 1971) 6. Administration is the process common to all groups efforts, public or private, civil or military, large scale or small scale.... (Leonard D.White, 1958). Atau administrasi adalah proses yang umumnya dijumpai di semua kegiatan-kegiatan kelompok, baik publik (negara, pemerintahan) maupun privat (swasta, perusahaan), sipil atau militer, dalam ukuran besar atau kecil. 7. Administration may be defined as the organization and direction of human and material resources to achieve desired ends (John M. Pfiffner, 1960) atau administrasi dapat didefinisikan sebagai mengorganisasi dan menggerakkan sumber daya manusia dan materiil untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 8. Administration is conceived as the necessary activities of these individuals (executives) in an organization who are charge with ordering, forwarding, and facilitating the associate efforts of group of individuals brought together to realize certain defined purpose (Ordway Tead, 1954). Atau administrasi adalah meliputi kegiatan-kegiatan individu-individu (eksekutif) dalam suatu organisasi yang bertugas mengatur, memajukan, dan menyediakan fasilitas usaha kerja sama sekelompok

individu-individu untuk merealisasikan tujuan yang ditentukan. 9. Administration is the process of planning organizing, managing, appraising and controlling an enterprise (J.E. Walters, 1959). Atau administrasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, penaksiran, dan pengawasan suatu perusahaan. P. Siagian (2003) administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada dua hal yang terkandung dalam definisi diatas, pertama, administrasi sebagai seni adalah proses suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedang akhirnya tidak diketahui. Kedua, administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, yaitu adanya dua manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu. Ke dalam golongan peralatan dan perlengkapan termasuk pula waktu, tempat, peralatan materi serta sarana lainnya. Ketiga, bahwa administrasi sebagai proses kerja sama bukan merupakan hal yang baru karena ia telah timbul bersama-sama dengan timbulnya peradaban manusia. Tegasnya, administrasi sebagai seni merupakan suatu fenomena sosial. Ahmad (2015) administrasi adalah proses kerjasama antar dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara rasional atas dasar pertimbangan lingkungan. Kata 'administrasi' dalam kehidupan sehari-hari juga sering terdengar pada saat berurusan dengan kantor pemerintahan atau swasta. Misalnya pada waktu mengurus Kartu Tanda

Penduduk (KTP), membayar pajak, berobat kerumah sakit, dan mengurus berbagai surat ijin. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Syafiie (2003) bahwa administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan uraian dan definisi-definisi seperti dikemukakan diatas, dapat dirinci beberapa ciri pokok untuk disebut sebagai administrasi, yaitu : 1. Sekelompok orang; artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang. 2. Kerja sama; artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dua orang atau lebih bekerja sama. 3. Pembagian tugas; artinya kegiatan administrasi bukan sekadar kegiatan kerja sama, melainkan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas. 4. Kegiatan yang runtut dalam suatu proses; artinya kegiatan administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan. 5. Tujuan; artinya sesuatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama. Jika disederhanakan, maka ciri pokok untuk dapat disebut sebagai administrasi, adalah; 1. Kerja sama dilakukan oleh sekelompok orang 2. Kerja sama dilakukan berdasarkan pembagian kerja secara terstruktur 3. Kerja sama dimaksudkan untuk mencapai tujuan 4. Untuk mencapai tujuan memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya.

Berpikir dengan nilai normatif ilmu administrasi merupakan suatu kajian yang mendalam di alam nalar manusia yang dapat menembus cakrawala dunia, ditandai dengan gerak langkah rasionalitas di bidang



filsafat ilmu administrasi menurut Makmur (2006), sebagai berikut : 1. Ontologis, nilai dasar pemikiran manusia yang menggambarkan tentang kebenaran dasar (apriori), berakal dari pangkal pikir yang dikandung oleh ilmu administrasi itu sendiri. 2. Epistemologis, perkembangan ilmu administrasi dalam pemikiran manusia terhadap rasionalitas melahirkan pandangan yang bercakrawala dan tidak dapat dijangkau sampai batas akhirnya. 3. Aksiologis, ilmu administrasi akan memberikan makna yang hakikat apabila dapat dimanfaatkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, sehingga memberikan kemudahan dan kelayakan berpikir serta bertindak bagi manusia yang mendalami ilmu administrasi. Menurut Yogi (2011) bahwa ilmu administrasi tidak dapat jauh dari yang namanya ilmu manajemen dan organisasi. Bahkan definisinya hampirhampir mirip, namun ada perbedaan yang sangat mendasar antara ketiganya. Lebih lanjut Menurut Yogi bahwa administrasi adalah dua orang atau lebih yang bersatu guna mencapai tujuan. Kekolektifan dalam ilmu administrasi ini diawali oleh prinsip kolektivitas karya Durkheim, beliau melihat bahwa manusia itu adalah makhluk sosial yang selalu ingin bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan, bahkan dalam mencapai tujuan tersebut,terkadang seorang manusia harus menepikan perasaan egois dan apatisnya. Manusia hidup dalam kelompok-kelompok yang berdasarkan kesamaan sifat, unsur fisik, mental, dan sebagainya. Menurut Gullick dalam Syafiie (2003) bahwa ilmu administrasi adalah suatu sistem pengetahuan dimana olehnya manusia dapat mengerti hubungan-hubungan meramalkan akibat-akibat dan mempengaruhi hasilhasil pada

suatu keadaan dimana orang-orang secara teratur bekerja sama untuk tujuan tertentu.

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Istilah Administrasi secara etimologi berasal dari bahasa Latin (Yunani) yang terdiri atas dua kata yaitu "ad" dan "ministrate" yang berarti "to serve" yang dalam Bahasa Indonesia berarti melayani atau memenuhi. Sedangkan pendapat A. Dunsire yang dikutip ulang oleh (Keban:2008:2) "administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintahan, kegiatan implementasi, kegiatan pengarahan, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan-pertimbangan kebijakan, sebagai pekerjaan individual dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik.

Pengertian administrasi secara luas menurut Siagian yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya Teori Administrasi Publik (2011:3) mengatakan: Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam

suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang di tentukan sebelumnya Gie yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya Teori Administrasi Publik (2011: 3) mengemukakan bahwa : Administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menyimpulkan, bahwa administrasi merupakan suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari hari karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa bekerja sendiri serta membutuhkan orang lain dalam pencapaian tujuannya.

### **2.2.2 Administrasi Publik**

Untuk lebih mengenal konsep tentang administrasi publik, maka pengertian administrasi, penulis telah paparkan pada bagian konsep administrasi yang telah diuraikan sebelumnya. Berikut ini diuraikan pengertian publik. Menurut Yogi (2011) kata “Publik” merupakan kata serapan yang berasal dari bahasa Inggris “public” bahasa ini sudah digunakan bertahun-tahun oleh masyarakat bangsa Indonesia yang menyatakan bahwa publik ini diidentikkan dengan masyarakat. Kata masyarakat ini dalam pengertian umum menyatakan semua kalangan umum yang ditunjukkan pada keseluruhan rakyat. Nama publik juga sering kita dengar dengan nama di belakangnya yang menegaskan bahwa kata



yang di depannya adalah dimiliki oleh publik. Sebagai contoh kita sering dengar nama;

- a. Toilet publik (*public toilet*)
- b. Pelayanan publik (*public service*)
- c. Kebijakan publik (*public policy*)
- d. Transportasi publik (*public transport*)
- e. Lembaga Publik (*public institution*)
- f. Republik (*republic*)

Dan sebagainya Contoh-contoh dari nama yang diakhiri publik ini sangatlah banyak yang merujuk pada akhiran yang sebenarnya dari kaidah bahasa Indonesia merujuk kepada kepemilikan. Sebagai contoh kata “*republic*” yang artinya kembali ke publik, semua persoalan dikembalikan kepada publik atau publik sebagai penguasa tertinggi. Publik disini berarti masyarakat madani baik itu pemerintah sebagai perpanjangan tangan dari publik atau sekelompok masyarakat yang diberi kewenangan untuk menjalankan amanah publik. Publik sendiri merupakan padanan yang tepat jika disandingkan dengan administrasi untuk merujuk pada pengelolaan bersama kepentingan publik (Yogi, 2011).

Administrasi Publik menurut Chandler dan Plano (1988) dalam T. Kebang (2008), adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Kedua pengarang tersebut juga menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan seni dan ilmu (art and science) yang

ditujukan untuk mengatur public affairs dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama di bidang organisasi, sumberdaya manusia dan keuangan. Michael M. Harmon & Richard T. Mayer. (2014) dengan istilah “administrasi publik” kami mengacu terutama, tetapi tidak secara eksklusif kepada orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan pemerintah.

Pada masa yang masih rapuh, mereka dikenal sebagai pegawai negeri. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok ini adalah semua orang yang pekerjaannya sehari-hari mengurus negeri dan melaksanakan perintah-perintah sipil masyarakat. Orang-orang ini meliputi Direktur CIA, Sekretaris Sumber Daya Manusia di Maryland, dan Direktur Personalia di Lakewood, Ohio. Tetapi kelompok ini juga meliputi para pekerja sosial, polisi yang sedang berpatroli, juru tulis di departemen perairan, dan analisis di departemen perencanaan kabupaten. Kelompok administrator publik juga meliputi semua individu ini sejauh mereka melaksanakan tanggungjawab publik, mengurus hukum, dan mengemban tuntutan publik.

Secara sederhana menurut Michael M. Harmon, administrasi publik membahas keputusan-keputusan yang Memengaruhi kehidupan rakyat,, Mengatasnamakan publik, dan Menggunakan sumber daya publik Oleh karena itu, orang-orang yang bekerja dalam administrasi publik, bukan hanya kelompok pegawai negeri tradisional. Pada setiap tingkatan

pemerintah, kini ada organisasi-organisasi-agensi publik, komisi, korporasi publik, dan gugus tugas resmi yang para anggotanya melaksanakan mandat legal masyarakat dan demikian bekerja “demi kepentingan publik”. Organisasi-organisasi pun dapat dipandang sebagai administrator publik. Garis pemisahannya di sini mudah didefinisikan tetapi sulit untuk digambarkan.

Administrasi publik adalah urusan semua orang yang bertindak di pihak publik (di pihak masyarakat dengan cara yang diamanatkan secara sah) dan tindakan mereka mempunyai konsekuensi terhadap anggota masyarakat, sebagai perseorangan atau kelompok. Semua orang yang terlibat dalam administrasi publik membuat keputusan berdasarkan hukum publik, regulasi, dan tradisi. Akan tetapi, selain itu keputusan mereka mencerminkan pertimbangan pribadi berdasarkan nilai dan penilaian yang muncul dari konfigurasi unik faktor-faktor yang ada dalam situasi tertentu. Keputusan, sebagaimana pertimbangan yang mendasarinya, muncul dari saling memengaruhi antara hal yang umum dan khusus, yang personal dan impersonal

Administrasi publik sebenarnya sudah ada semenjak dahulu kala, ia akan timbul dalam suatu masyarakat yang terorganisasi. Dalam catatan sejarah peradaban manusia, maka di Asia Selatan termasuk Indonesia, Cina, dan Mesir kuno dahulu sudah didapatkan suatu sistem penataan pemerintahan. Sistem penataan tersebut pada saat sekarang dikenal dengan sebutan administrasi publik/Negara (Toha, 2008:88 ).



Administrasi publik kadang-kadang dipakai pula istilah administrasi pemerintahan, dan kadang-kadang juga diterjemahkan dengan birokrasi pemerintah yang dikenal sekarang ini merupakan produk dari masyarakat yang tumbuh dinegara-negara Eropa. Kebijakan pemerintahan dari segi pelayanan yang berorientasi pada pelayanan konvensional harus dibalik seperti yang disarankan oleh Garrat yaitu yang menjadi orientasi dan ujung pelayanan adalah masyarakat, sedangkan para pejabat memfasilitasi proses dan kegiatan pelayanan secara bertahap mengalir kebawah dari pimpinan puncak hingga pada pegawai secara langsung berhubungan dengan pelanggan atau masyarakat (Garrat. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 2002:48 )

Aministrasi publik menurut Chandler dan Plano dalam (Keban :2008:4) adalah proses dimana sumber daya dan personel public diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan dan mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Selain itu, Keban juga menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur pemerintah (Keban, 2008:4).

Rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu disebut administrasi: “Keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (Kencana, 2003: 5).

Administrasi tidak akan berjalan tanpa adanya sekelompok orang. Tidak hanya sekelompok orang saja yang dibutuhkan yang dilakukan dalam dua orang atau lebih. Ciri administrasi yang lain yaitu pembagian kerja dimana kegiatan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas. Sedangkan kegiatan yang runtut dalam suatu proses yaitu kegiatan administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan. Ciri pokok dari administrasi yang lain yaitu tujuan, dimana sesuatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama.

Secara sederhana, administrasi publik adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu organisasi publik. Meskipun sama-sama mengkaji tentang organisasi, administrasi public ini berbeda dengan ilmu manajemen: jika manajemen mengkaji tentang pengelolaan organisasi swasta, maka administrasi publik mengkaji tentang organisasi public/pemerintah, seperti kementerian-kementerian, dinas-dinas, mulai dari tingkat kecamatan sampai ke tingkat pusat.

### 2.2.3 Manajemen

Secara etimologi, manajemen (bahasa Inggris) berasal dari kata *to manage*, dalam Webster's New Collegiate Dictionary, kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Itali "*Managlo*" dari kata "*Managlare*" yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa Latin *Manus* yang berarti tangan (*Hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti: membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai urusan tertentu (Sukarna: 40:2011).

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. Manajemen menurut G.R. Terry adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2001: 3).

Secara umum aktivitas manajemen dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah dan juga lainnya (Syafaruddin:2005;41).

Setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberikan arti universal yang dapat



diterima semua orang. Namun demikian dari pikiran-pikiran semua ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang didalam pelaksanaannya dapat mengikuti alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menonjolkan kekhasan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain. Istilah manajemen sudah populer dalam kehidupan organisasi. Dalam makna yang sederhana “management” diartikan sebagai pengelolaan. Suatu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipahami sebagai manajemen (Syafaruddin & Nurmawati:2011:16).

Tegasnya, kegiatan manajemen selalu saja melibatkan alokasi dan pengawasan uang, sumberdaya manusia, dan fisik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai ilmu, manajemen memiliki pendekatan sistematis yang selalu digunakan dalam memecahkan masalah. Pendekatan manajemen bertujuan untuk menganalisis proses, membangun kerangka konseptual kerja, mengidentifikasi prinsip-prinsip yang mendasarinya dan membangun teori manajemen dengan menggunakan pendekatan tersebut. Karena itu, manajemen adalah proses universal berkenaan dengan adanya jenis lembaga, berbagai posisi dalam lembaga, atau pengalaman pada lingkungan yang beragam luasnya antara berbagai persoalan kehidupan.<sup>4</sup> Berdasarkan penegasan di atas, maka manajemen berisikan unsur: struktur organisasi yang tertata, terarah kepada tujuan dan sasaran, dilakukan melalui usaha orang-orang, dan menggunakan

sistem dan prosedur. Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sementara itu George R. Tarry seperti yang dikutip Syafaruddin menjelaskan bahwa manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya (Lukman Ali: 1997:623).

Manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>6</sup> Dalam istilah manajemen terdapat tiga pandangan yang berbeda, pertama: Mengartikan administrasi lebih luas dari pada manajemen (manajemen merupakan inti dari administrasi), kedua: melihat manajemen lebih luas dari administrasi dan ketiga: pandangan yang beranggapan bahwa manajemen identik dengan administrasi (E. Mulyasa:2002:19). Makna manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan professional. Manajemen diartikan sebagai ilmu karena merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Manajemen diartikan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugasnya.

Sedangkan manajemen diartikan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para professional dituntut oleh suatu kode etik (Nanang

Fattah:2010:3). Untuk memahami istilah manajemen, pendekatan yang digunakan adalah berdasarkan pengalaman manajer. Manajemen sebagai suatu sistem yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian maka manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuantujuan organisasi dilaksanakan dengan pengelolaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling). Ada bermacam-macam definisi tentang manajemen, dan tergantung dari sudut pandang, keyakinan, dan komprehensip dari para pendefinisi, diantara lain: kekuatan menjalankan sebuah perusahaan dan bertanggung jawab atas kesuksesan atau kegagalannya. Ada pula pihak lain yang berpendapat bahwa, manajemen adalah tindakan memikirkan dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan melalui usaha-usaha kelompok yang terdiri dari tindakan mendayagunakan bakat-bakat manusia dan sumber daya manusia secara singkat orang pernah menyatakan tindakan manajemen adalah sebagai tindakan merencanakan dan mengimplementasikan (Winardi:2011: 4).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen merupakan sebuah proses kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sementara Thoha, berpendapat bahwa manajemen diartikan sebagai “suatu proses



pencapaian tujuan organisasi lewat usaha orang lain”. (Miftah Thoha: 2011:8).

Sedangkan Nawawi menyatakan, yaitu: “manajemen adalah kegiatan yang memerlukan kerja sama orang lain untuk mencapai tujuan”Pendapat kedua pakar di atas, dapat disimpulkan, bahwa manajemen merupakan proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Lebih lanjut, pengertian manajemen dinyatakan oleh Martayo, ia menyatakan bahwa “manajemen adalah usaha untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan serta pengawasan .

Menurut Terry, yang dikutip Anoraga, menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan sebuah proses kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian yang dimaksud dengan manajemen, ialah proses pencapaian tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Dengan demikian manajemen merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan

maupun secara bersamasama atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif dan efisien (Pandji Anoraga:2015:163).

Dalam prespektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapainya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen, karena itu di dalamnya ada sejumlah unsur yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur manusia, barang-barang, mesin, metode, uang dan pasar.

Terdapat tiga fokus untuk mengartikan manajemen yaitu:

- a. Manajemen sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya menjadi cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi. Manajemen sebagai suatu ilmu menekankan perhatian pada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan /keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual.
- b. Manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen.
- c. Manajemen sebagai seni tercermin dari perbedaan gaya (style) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.

Prinsip manajemen berdasarkan informasi; banyak aktivitas manajemen yang membutuhkan data dan informasi secara cepat, lengkap, dan akurat. Suatu aktivitas pengambilan keputusan sangat didukung oleh informasi begitupun untuk melaksanakan kegiatan rutin dan incidental diperlukan informasi yang telah dirancang sedemikian rupa sehingga memudahkan manajer dan pengguna mengakses dan mengolah informasi. Kehadiran manajemen dalam organisasi adalah untuk melaksanakan kegiatan agar suatu tujuan tercapai dengan efektif dan efisien. Secara tegas tidak ada rumusan yang sama dan berlaku umum untuk fungsi manajemen. Namun demikian, fungsi manajemen dapat ditelaah dari aktifitas-aktifitas utama yang dilakukan para manajer yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Dilakukannya manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien. Produktivitas; adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (out put) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (input). Produktivitas dapat dinyatakan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas out put berupa jumlah tamatan dan kuantitas in put berupa jumlah tenaga kerja dan sumber daya selebihnya. Kualitas menunjukan kepada suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang (products) dan/jasa (services) tertentu berdasarkan timbangan objek atas bobot dan/atau kinerja.



Efektivitas adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi. Etzioni mengatakan bahwa “keefektifan adalah derajat dimana organisasi mencapai tujuan atau menurut Sergiovani yaitu, “kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan”. Efektivitas institusi pendidikan terdiri dari dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personil lainnya, siswa, kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan masyarakat, pengelolaan bidang khusus lainnya hasil nyatanya merujuk kepada hasil yang diharapkan bahkan menunjukkan kedekatan atau kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan.

Efisiensi berkaitan dengan cara yaitu membuat sesuatu dengan betul (doing thing right) sementara efektivitas adalah menyangkut tujuan (doing the right thing) atau efektivitas adalah perbandingan antara rencana dan tujuan yang akan dicapai, efisiensi lebih ditekankan pada perbandingan antara in put sumber daya dengan out put. Suatu kegiatan dikatakan efisien bila tujuan dapat dicapai secara optimal dengan penggunaan atau pemakaian sumber daya yang minimal. Efisiensi pendidikan adalah bagaimana tujuan itu dicapai dengan memiliki tingkat efisiensi waktu, biaya, tenaga dan sarana.

Kesimpulannya bahwa untuk mencapai suatu tujuan bersama, kehadiran manajemen pada suatu organisasi atau lembaga adalah suatu yang sangat penting, sebab dilakukannya manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara

benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas dan efisien.

#### **2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDMnya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja

dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan



pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin dan Moh. Makin:2010:61).

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian MSDM itu dari berbagai sumber dan perpektif untuk lebih menegaskan tentang defenisiMSDM . Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM

Pengertian MSDM menurut Marwansyah ialah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial (Marwansayah:2010:3).

Menurut Ivancevich menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie*” atau ” manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas (Ivancevich, J.M.:2013:3)

Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya

manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat (Direktoral Tenaga Kependidikan:2008:50).

Menurut S. Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ Proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Malayu S. P. Hasibuan:2007:8).

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **2.2.5 Kapasitas Pegawai**

Kapasitas adalah kemampuan individu dan organisasi untuk melakukan fungsi secara efektif, efisien dan berkelanjutan (Geene, 2003: 4). Kapasitas adalah sifat yang memungkinkan sebuah organisasi atau sistem untuk bertahan hidup, tumbuh, diversifikasi, dan menjadi lebih kompleks; kapasitas adalah kemampuan kolektif, yaitu kombinasi dari atribut yang memungkinkan sistem untuk melakukan, memberi nilai,

membangun hubungan, dan untuk memperbaharui diri, atau dengan kata lain merupakan cara dan kemampuan yang memungkinkan sistem: individu, kelompok, organisasi, kelompok organisasi dapat melakukan sesuatu dengan niat dari waktu ke waktu secara efektif (Morgan, 2006: 67).

Kapasitas terdiri dari sejumlah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai, hubungan, tingkah laku, motivasi, sumber dan kondisi yang memungkinkan individu, organisasi, jaringan/sector dan sistem social yang luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi dan mencapai tujuantujuan mereka sepanjang waktu (Balger, 2000: 2).

Berdasarkan arti kata dan definisi kapasitas yang telah dikemukakan dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kapasitas adalah kemampuan individu yang terdiri atas pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, motivasi, sumber-sumber, kondisi tertentu, dan sifat-sifat tertentu;
- b. Kapasitas adalah kemampuan untuk memperbaharui diri; esensi perkembangan individu berada pada dirinya sendiri;
- c. Kapasitas adalah elemen kunci bagi individu, organisasi, dan sistem untuk tetap dapat hidup, tumbuh, dan berkembang;
- d. Kapasitas juga merupakan kemampuan kolektif individu dalam organisasi untuk melakukan fungsi atau tindakan-tindakan secara efisien, efektif, dan berkelanjutan, seperti: membangun jaringan, mengerjakan segala sesuatu secara cepat, tepat, dan benar, mencapai hasil yang optimal, berdaya saing, dan beradaptasi;



- e. Kapasitas juga mencakup suatu kemampuan potensial atau laten;
- f. Kapasitas adalah suatu penciptaan nilai publik yang nampak dalam keunggulan persaingan kekuasaan, kontrol, dan sumber daya organisasi;

#### **2.2.5.1. Kapasitas Kelembagaan**

Secara umum, konsep *capacity building* dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. *Capacity building* dapat juga diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga (Ratnasari, 2013, p. 103).

*Capacity Building* menurut Milen merupakan tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu (Millen, 2004, p. 16). Pengertian Penguatan Kelembagaan adalah upaya sebuah organisasi untuk meningkatkan kapasitas baik institusi, sistem, maupun individual dalam memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan (Mutiarin, 2014, p. 180). UNDP (*United Nation Development Program*) dan CIDA (*Canadian International Development Agency*) (Millen, 2004, p. 15) memberikan pengertian peningkatan kapasitas sebagai proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk: a. menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas

pokok dan fungsi , memecahkan permasalahan, merumuskan, dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, b. memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan.

Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas dari kinerja pemerintahan dibutuhkan sebuah serangkaian strategi yang disebut *Capacity Building* (Grindle, 1997, p. 28). Dari beberapa definisi tentang *Capacity building*, pada dasarnya mengandung kesamaan dalam tiga aspek yaitu, pengembangan kapasitas merupakan suatu proses, proses tersebut dilaksanakan pada tiga tingkatan (individu, kelompok, dan institusi atau organisasi), proses tersebut dimaksudkan untuk menjamin kelancaran organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan.

Menurut Muyungi (Mutiarin, 2014, p. 180) bahwa terdapat 3 fokus terkait penguatan kelembagaan, yaitu:

- a. pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan
- b. penguatan institusi melalui penyempurnaan prosedur dan metode dalam organisasi
- c. penumbuhan kapasitas sistem seperti penumbuhan sistem kesadaran, peraturan yang kondusif, dan pengelolaan sistem lingkungan.

(Grindle, 1997, p. 28) memusatkan perhatian penguatan kelembagaan pada dimensi :1) Pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus: personil yang professional dan kemampuan teknis serta

tipe kegiatan seperti: training, praktek langsung, kondisi iklim kerja dan rekrutmen. 2) Penguatan organisasi dengan fokus tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi, serta tipe kegiatan seperti: sistem intensif, perlengkapan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan struktur manajerial. 3) Reformasi Kelembagaan dengan fokus kelembagaan dan sistem serta makro struktur dengan tipe kegiatan: aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi dan reformasi konstitusi.

UNDP (United Nation Development Program) (Mutiarin, 2014, p. 182) memfokuskan pada tiga dimensi, yaitu : a) Tenaga kerja (dimensi sumber daya manusia), yaitu kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan. b) Modal (dimensi fisik), yaitu menyangkut peralatan, bahan-bahan yang diperlukan dan gedung c) Teknologi, yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, pembuatan keputusan, pengendalian dan evaluasi, serta sistem informasi manajemen.

Sedangkan PBB (Mutiarin, 2014, p. 182) memusatkan fokusnya kepada : 1) Mandat atau struktur legal 2) Struktur kelembagaan 3) Pendekatan manajerial 4) Kemampuan organisasional dan teknis 5) Kemampuan fiskal lokal 6) Kegiatan-kegiatan program Sementara itu, Deborah Eade (Mutiarin, 2014, p. 182) merumuskan terdapat 5 dimensi penguatan kelembagaan yaitu sumber daya manusia, organisasi, keuangan, infrastruktur (sarana dan prasarana) dan Kerjasama.

Rumusan dimensi penguatan kelembagaan menurut Deborah Eade (Mutiarin, 2014, p. 183), yaitu :



- a. Dimensi Organisasi yaitu Organisasi memiliki struktur organisasi yang dapat membantu pelaksanaan fungsi dan pencapaian tujuan organisasi.
- b. Dimensi Sumber Daya Manusia yaitu memiliki dan mengembangkan sumber daya manusia secara kualitas maupun kuantitas melalui pelatihan ataupun sosialisasi
- c. Dimensi Keuangan yaitu memiliki alokasi anggaran dalam menjalankan fungsi dan pencapaian tujuan organisasi
- d. Dimensi Infrastruktur yaitu memiliki sarana dan prasarana dalam menjalankan fungsi dan pencapaian tujuan organisasi
- e. Dimensi Kerjasama yaitu organisasi melakukan kerjasama ataupun koordinasi dengan pihak eksternal dari organisasi.

Riayadi (Suhendri, 2016, pp. 29-30) mengemukakan tentang dimensi *capacity building* bahwa semua dimensi peningkatan kemampuan di atas dikembangkan sebagai strategi untuk mewujudkan nilai-nilai “*good governace*”. Pengembangan sumberdaya manusia misalnya, dapat dilihat sebagai suatu strategi untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas dan memelihara nilai-nilai moral dan etos kerja.

Pengembangan kelembagaan mampu: 1) Menyusun rencana strategis ditujukan agar organisasi memiliki visi yang jelas 2) Memformulasikan kebijakan dengan memperhatikan nilai-nilai efesiensi, efektifitas, transparansi, responsivitas, keadilan, partisipasi dan berkelanjutan 3) Mendesain organisasi untuk menjamin efesiensi dan efektifitas, tingkat desentralisasi dan otonomi yang lebih tepat 4)

Melaksanakan tugas-tugas manajerial agar lebih efisien, efektif fleksibel, adaptif, dan lebih berkembang. 5) Pengembangan jaringan kerja, misalnya merupakan strategi untuk meningkatkan kemampuan bekerja sama atau kolaborasi dengan pihak-pihak luar dengan prinsip saling menguntungkan.

Dari uraian di atas dapatlah dikemukakan bahwa *Capacity Building* memiliki dimensi dan tingkatan sebagai berikut : a) Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas individu b) Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada organisasi c) Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada sistem Namun apabila dilihat berdasarkan PP No.59 Tahun 2012 Tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah telah tercantum jelas pada Bab II Ruang Lingkup Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah, Pasal 6 ayat (1-2) sebagai berikut : 1) Pengembangan kapasitas kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf b meliputi : a) peningkatan kapasitas struktur organisasi yang efektif, efisien, rasional, dan proporsional. b) peningkatan kapasitas tata laksana penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja pemerintahan daerah. c) pelembagaan budaya kerja organisasi yang produktif dan positif berdasarkan nilai-nilai luhur budaya bangsa, d) peningkatan kapasitas anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah e) peningkatan kapasitas sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas. f) penerapan standar prosedur operasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam pelayanan umum. 2)

Pengembangan kapasitas kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui: a) penataan struktur organisasi Pemerintah Daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran melalui evaluasi dan analisis departementasi dan spesialisasi unit-unit kerja organisasi pemerintahan daerah; b) membenahan mekanisme kerja dan metode serta hubungan kerja antar unit organisasi Pemerintah Daerah dan antar unit organisasi Pemerintah Daerah dengan pihak lainnya; c) perumusan nilai-nilai luhur sebagai budaya organisasi dan penanaman budaya organisasi pada setiap individu; d) penguatan dan pementapan metode pengalokasian anggaran sesuai dengan visi, misi dan sasaran penyelenggaraan pemerintahan serta pengembangan sumber penerimaan daerah; e) penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan; dan f) penyediaan standar prosedur operasi (prosedur kerja) dan penerapan metode kerja modern berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dalam penyelenggaraan pemerintahan Berdasarkan pasal di atas jelas bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan terdapat 6 (enam) fokus yakni, struktur organisasi, mekanisme kerja, budaya organisasi, sistem anggaran/nilai, sarana prasarana dan prosedur kerja.

#### **2.2.5.2. Kapasitas Individu**

Pengembangan kapasitas SDM mengacu kepada proses dimana individu, kelompok, organisasi, kelembagaan, dan masyarakat mengembangkan kemampuannya baik secara individual maupun kolektif untuk melaksanakan tugas dan fungsi SDM dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan bidang tugas yang menjadi

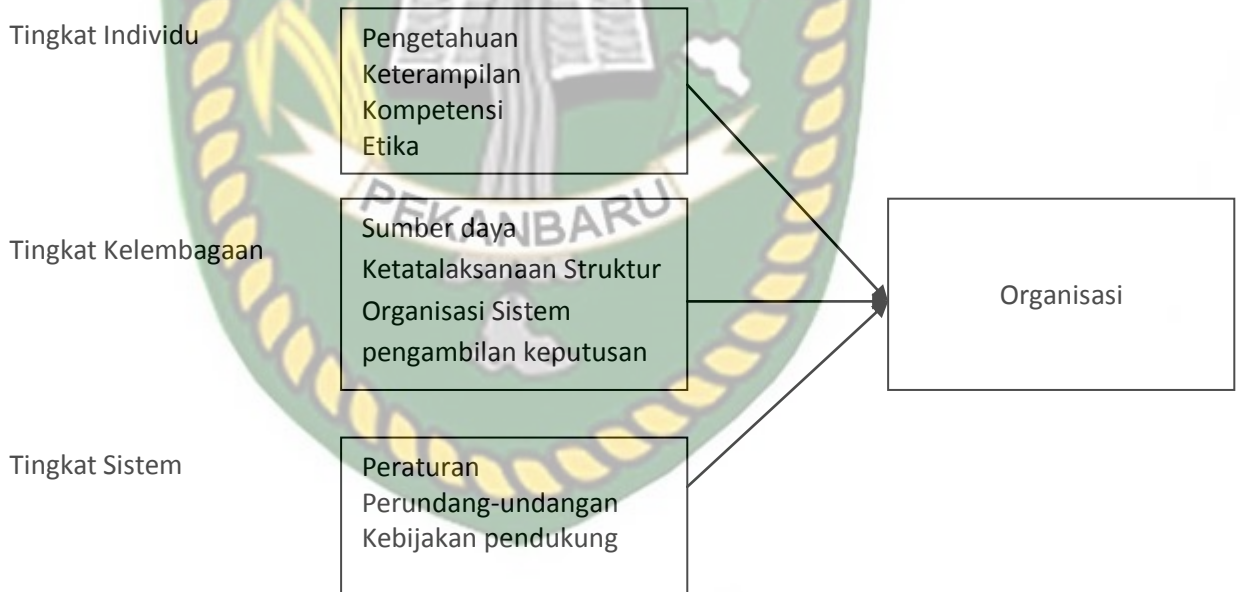


tanggungjawabnya. UNDP menjelaskan lebih lanjut, bahwa pada intinya pengembangan kapasitas bertujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam hal : a) Menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan; dan b) Memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara berkelanjutan. (UNDP,2010).

Pengembangan kapasitas organisasi menyangkut berbagai dimensi, salah satunya adalah dimensi Sumber Daya Manusia (SDM), difokuskan kepada personel yang profesional dan kemampuan teknis serta tipe kegiatan seperti: training, praktek langsung, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen. Dengan demikian, dalam konteks pengembangan kapasitas SDM, perhatian manajer difokuskan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Adapun kegiatan yang relevan dengan hal itu adalah pendidikan dan latihan (training), pemberian gaji/upah yang layak (kompensasi), pengaturan kondisi dan lingkungan kerja serta penerapan sistem rekrutmen yang tepat.

Berdasarkan hasil studi Grindle dan Hilder-Brand di beberapa negara berkembang (Grindle,2011), terdapat lima dimensi utama yang menjadi sasaran pengembangan kapasitas, satu diantaranya adalah *Human Resources Dimension* (HRD), difokuskan tentang bagaimana SDM dididik dan ditarik untuk berkarir di sektor publik dan pemanfaatan serta penempatan individu ketika mereka mengejar karir seperti ini. Secara lebih spesifik, pengembangan kapasitas diarahkan pada kemampuan

manajerial, profesional, dan teknis serta sejauh mana pelatihan dan jenjang karir dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan pada setiap tugas yang diberikan kepadanya. Pengembangan kapasitas SDM secara individu, merupakan bagian strategis dan mendasari dimensi lainnya. Oleh karena itu, Leavit dalam Djatmiko (2004) menempatkan pengembangan kapasitas SDM pada tingkat pertama, yakni : 1) Tingkat individu; 2) Tingkat kelembagaan; dan 3) Tingkat Sistem. (Leavit dalam Djatmiko 2004) .



Sumber :(Leavit dalam Djatmiko 2004)

Merujuk pada tingkat pengembangan kapasitas menurut Leavit tersebut, program pengembangan kapasitas SDM perlu dirancang dengan menerapkan suatu metode yang sekiranya dapat mengubah pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan perilaku SDM. Dengan

demikian, perlu diusahakan agar pengembangan kapasitas SDM secara individu dapat berdampak positif pada penguatan kapasitas, penguatan kelembagaan, dan penguatan sistem. Dalam pembahasan ini, kapasitas sumber daya manusia merupakan kemampuan SDM secara individu yang bekerja dalam suatu lembaga atau instansi pemerintah daerah dalam menjalankan tugas dan fungsi serta kewenangan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kapasitas tersebut dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Pentingnya pengetahuan bagi seorang pegawai, baik di lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta tak diragukan lagi peran dan fungsinya. Tanpa memiliki pengetahuan, seorang pegawai mustahil dapat bekerja dengan baik. Tetapi tentu tidak sesederhana itu, pengetahuan yang dimaksud di sini adalah pengetahuan baru terkait dengan kondisi yang sedang berkembang, terutama pengetahuan tentang revolusi industri 4.0 beserta dampak yang ditimbulkannya.

Selain itu, pengetahuan merupakan aspek pertama dari kapasitas seorang pegawai yang terkait erat dengan kompetensi kerja. Dengan kata lain, pengetahuan yang perlu ditingkatkan bukan pengetahuan umum melainkan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas yang diemban agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini Gibson (2008:56) mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan tingkat pemahaman seseorang pegawai tentang apa yang dia ketahui dari pengalaman dan belajar. Pengetahuan seorang pegawai yang baik



tentang bidang tugas yang menjadi tanggungjawabnya cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pentingnya keterampilan bagi seorang pegawai, erat kaitannya dengan lancarnya pelaksanaan kerja. Jika dikaitkan dengan kapasitas SDM, maka keterampilan merupakan aspek kedua dari kapasitas SDM secara individual. Keterampilan erat kaitannya dengan kemampuan motorik yang erat kaitannya dengan kecakapan kerja sesuai tugas yang dipergunakan oleh individu. (Gibson, 2008).

Bagi SDM bidang administrasi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat (publik) harus berperilaku profesional yang ditunjukkan melalui paduan pengetahuan dan keterampilan memiliki serta menerapkan teknologi yang relevan, juga memiliki dan menerapkan keterampilan kerja secara profesional. (Mathis and Jackson, 2002).

Pandangan lain tentang pentingnya keterampilan dalam penguatan kapasitas SDM dikemukakan Notoatmodjo (2003:14), bahwa "Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, semakin efisien badan, tenaga, dan pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaan". Teori tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Sirait (2006:27), yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan terbukti memberikan peningkatan keterampilan kepada pegawai yang dibutuhkan. Selain itu, menunjukkan bahwa dengan bertambahnya keterampilan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

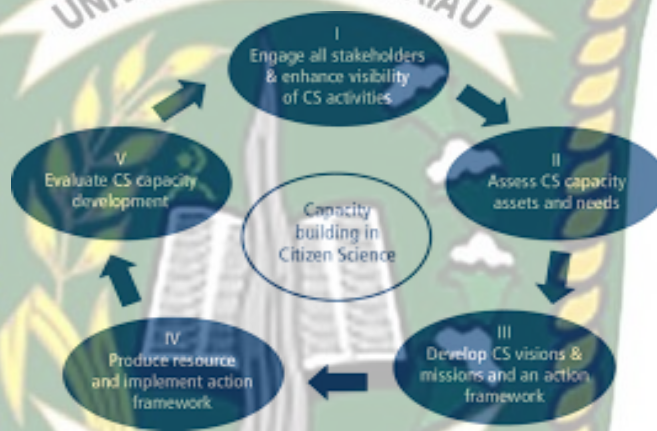
Pentingnya kompetensi bagi SDM bidang administrasi, erat kaitannya dengan kualitas dan keabsahan hasil kerja. Dalam manajemen

SDM, aspek kompetensi berhubungan erat dengan kinerja seorang pegawai. Secara logika mudah dipahami, bahwa kompetensi memang memiliki hubungan kausalitas dengan kinerja. Secara teoretis, terdapat klasifikasi kompetensi, salah satunya dikemukakan Talim (2003:7) yang menyatakan bahwa “Kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku”.

Tentang bagaimana suatu kompetensi dapat diperoleh, Dharma (2002:38) berpendapat bahwa kompetensi dapat diperoleh melalui berbagai cara, salah satunya adalah melalui umpan balik (feedback). Diyakini bahwa suatu pelatihan dimana seorang pegawai dapat mempraktekkan kompetensi yang dimiliki dan memperoleh umpan balik bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.

Penguatan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan dilakukan sebagai jawaban atas tuntutan perubahan lingkungan yang terus terjadi, salah satunya oleh revolusi industri 4.0 dengan munculnya sistem teknologi digital. Revolusi industri 4.0 tersebut berpengaruh terhadap pekerjaan, pekerja, dan tempat kerja. Bagi pegawai bidang administrasi, agar dapat memperoleh dan memperkuat kompetensinya dapat dilakukan dengan metode pendidikan dan pelatihan. Smith (2000:2) mengemukakan “Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap atau perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan”. Hal serupa dikemukakan oleh Simanjuntak (1985:58)

bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Intinya, program penguatan atau pengembangan kapasitas SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses operasional logis. Berkenaan dengan suatu proses pengembangan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan, secara teknis dapat merujuk kepada UNDP, yang diilustrasikan dengan gambar sebagai berikut: Gambar 2:



Capacity Development Proses Sumber : UNDP, 2011 Dari gambar 2 dapat diambil intisari bahwa proses pengembangan kapasitas SDM harus menempuh lima tahapan, yaitu : 1) Mengikutsertakan stakeholders dalam pengembangan kapasitas; 2) Menilai atau menganalisis kapasitas dan kebutuhan; 3) Merumuskan respon pengembangan kapasitas; 4) Menerapkan respon pengembangan kapasitas, dan 5) Evaluasi pengembangan kapasitas. Dilihat dari segi aspek kapasitas SDM, agar tujuan pengembangan tercapai secara efektif dan efisien, maka proses yang ditempuh perlu memperhatikan aspek-aspek penting, yaitu : 1) *Performance capacity*; 2) *Personal capacity*; 3) *Workload capacity*; 4) *Supervisory capacity*; 5) *Facility capacity*; 6) *Support service capacity*; 7)



*Systems capacity*; 8) *Structural capacity*; dan 9) *Role capacity* (Potter & Brough, 2004:341).

Dengan demikian, gagasan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya (Haryono, 2012). Teknis yang dimaksud adalah teknis pelaksanaan kerja dalam rangka memberikan pelayanan kepada publik. Menurut KBBI “Pelayanan adalah perihal atau cara melayani” sedangkan “Publik berarti orang banyak (umum)”. Berkenaan dengan pelayanan publik Moenir (1995:7) mengemukakan bahwa “Pelayanan umum adalah suatu usaha yang dilakukan kelompok atau seseorang atau birokrasi untuk memberikan bantuan kepada masyarakat dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pendapat senada dikemukakan Sinambela (2006:5) yang menyatakan bahwa “Pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara”.

Dalam UU Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pada Pasal 8 dikemukakan bahwa “Penyelenggara dan seluruh bagian organisasi penyelenggara bertanggung jawab atas ketidakmampuan, pelanggaran, dan kegagalan penyelenggaraan pelayanan”, sehingga sikap dan perilaku yang beretika aparat menjadi penting. Pada Pasal 34, dijelaskan bahwa pelaksana dalam menyelenggarakan pelayanan publik harus berperilaku : Adil dan tidak diskriminatif; Cermat; Santun dan ramah, Tegas, andal, dan tidak memberikan putusan yang berlarutlarut;

Profesional; Tidak mempersulit; Patuh pada perintah atasan yang sah dan wajar; Menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas dan integritas institusi penyelenggara; Tidak membocorkan informasi atau dokumen yang wajib dirahaskan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; Terbuka dan mengambil langkah yang tepat untuk menghindari benturan kepentingan; Tidak menyalahgunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan publik; Tidak memberikan informasi yang salah atau menyesatkan dalam menanggapi permintaan informasi serta proaktif dalam memenuhi kepentingan masyarakat; Tidak menyalahgunakan informasi, jabatan, dan/atau kewenangan yang dimiliki; Sesuai dengan kepatutan; dan Tidak menyimpang dari prosedur. Untuk Memenuhi tuntutan tersebut diperlukan SDM yang memiliki kapasitas tinggi secara individual agar dapat menjadi pegawai profesional dan menyenangkan, sehingga masyarakat yang dilayani merasa puas.

### **2.2.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kapasitas**

Menurut Warsito dan Yuwono (2003,h.6), faktor yang mempengaruhi program pengembangan kapasitas, meliputi:

- a. Komitmen Bersama (*Collective Commitments*) Penguatan kapasitas memerlukan komitmen jangka panjang dari semua pihak yang terlibat dan menjadi modal dasar yang harus terus-menerus ditumbuhkembangkan dan dipelihara secara baik. Komitmen ini meliputi seluruh komponen yang ada dalam organisasi.
- b. Kepemimpinan yang Kondusif (*Conducive Leadership*) Dalam konteks lingkungan organisasi publik, harus didorong kepemimpinan yang

dinamis untuk mengatasi tantangan ke depan yang semakin berat dan realitas keterbatasan sumberdaya yang dimiliki sektor publik. Kepemimpinan kondusif membuka kesempatan yang luas bagi setiap elemen organisasi untuk menyelenggarakan pengembangan kapasitas.

- c. Reformasi Peraturan Dalam sebuah organisasi harus disusun peraturan yang mendukung upaya pengembangan kapasitas dan dilaksanakan secara konsisten.
- d. Reformasi Kelembagaan Reformasi kelembagaan menunjuk kepada bagian struktural dan kultural. Maksudnya adalah adanya budaya kerja yang mendukung pengembangan kapasitas.
- e. Pengakuan Kekuatan dan Kelemahan yang Dimiliki Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan agar dapat disusun program pengembangan kapasitas yang baik.

#### **2.2.5.4. Hambatan Pengembangan Kapasitas**

Menurut Yuwono dalam Warsito dan Yuwono (2003, h.9-10) menyebutkan hambatan *capacity building* ada lima di antaranya adalah:

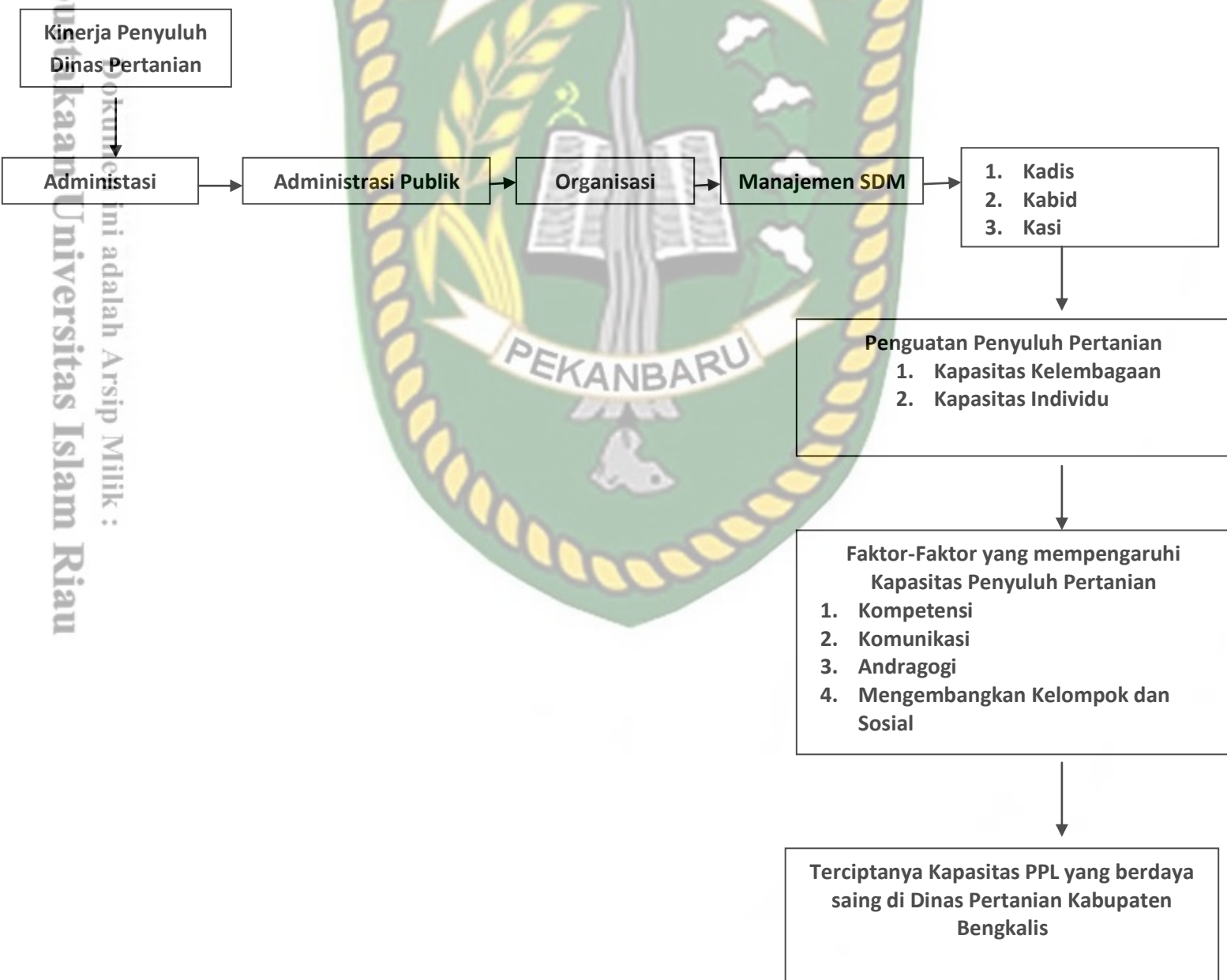
- a. Resistensi legal-prosedur, biasanya digunakan oleh pihak-pihak yang tidak mendukung program pengembangan kapasitas dengan berbagai alasan.
- b. Resistensi dari pemimpin, khususnya supervisor ini mendasarkan diri pada argumen bahwa dengan pengembangan kapasitas, maka mau tidak mau kemampuan staf akan meningkat dan bisa saja memicu kedudukan struktural mereka.



- c. Resistensi dari staf. Hambatan yang paling utama adalah bahwa pengembangan kapasitas merupakan sebuah inovasi atas perubahan, sehingga mereka harus melakukan perubahan atau usaha-usaha inovatif. Mungkin ada sebagian staf yang kurang dinamis dan tidak positif menyambut perubahan, sehingga berdampak negatif terhadap program pengembangan kapasitas tersebut.
- d. Resistensi konseptual, muncul karena program pengembangan kapasitas menimbulkan pekerjaan dan beban yang harus ditanggung oleh semua elemen yang ada dalam organisasi tersebut. Mereka berpendapat bahwa dengan lebih efektif akan menambah beban kerja mereka, padahal beban kerja ini tentu berkorelasi positif dengan penambahan upah.
- e. Resistensi berupa mispersepsi yaitu mispersepsi bahwa pengembangan kapasitas akan menimbulkan self capacity building. Artinya kemampuan individu menjadi diabaikan tanpa melihat aspek-aspek lainnya, padahal koordinasi, kooperasi, kolaborasi, kerjasama dan berbagai elemen dalam organisasi tersebut sangat menentukan keberhasilan program pengembangan kapasitas dalam sebuah organisasi, ini merupakan persepsi yang keliru yang sering terjadi dalam konteks keorganisasian

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar ; Kerangka Pikir Tentang Penguatan Kapasitas Penyuluhan Pertanian Oleh Dinas Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis



## 2.4 Konsep Operasional

Variabel utama dalam penelitian ini adalah tentang Penguatan Kapasitas Penyuluhan Pertanian Oleh Dinas Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis yakni Penyuluh pertanian lapangan merupakan SDM sekaligus agen perubahan yang langsung berhubungan dengan petani. Fungsi utama penyuluh pertanian lapangan adalah mengubah perilaku petani melalui pendidikan non formal sehingga petani memiliki kehidupan yang lebih baik secara berkelanjutan. Penyuluh pertanian dapat mempengaruhi sasaran melalui perannya sebagai motivator, edukator, dinamisator, organisator, komunikator, maupun sebagai penasihat petani (Yar mie, 2000).



## 2.5 Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator
1	2	3
<p>Penyuluhan berasal dari kata “suluh” yang dapat diartikan bisa menerangi. penyuluhan adalah suatu proses demokrasi, artinya suatu penyuluhan harus mampu mengembangkan suasana bebas untuk berfikir, berdiskusi, menyelesaikan masalahnya, merencanakan dan bertindak bersama- sama. Penyuluhan adalah proses kontinu, artinya penyuluhan harus dimulai dari keadaan petani pada saat itu ke arah tujuan yang mereka kehendaki, berdasarkan kebutuhan dan kepentingan yang senantiasa berkembang (Isran Noor:2012:4).Kapasitas adalah sifat yang memungkinkan sebuah organisasi atau sistem untuk bertahan hidup, tumbuh, diversifikasi, dan menjadi lebih kompleks; kapasitas adalah kemampuan kolektif, yaitu kombinasi dari atribut yang memungkinkan sistem untuk melakukan, memberi nilai, membangun hubungan, dan untuk memperbaharui diri, atau dengan kata lain merupakan cara dan kemampuan yang memungkinkan sistem: individu, kelompok, organisasi, kelompok organisasi dapat melakukan sesuatu dengan niat dari waktu ke waktu secara efektif (Morgan,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan Kapasitas Kelembagaan</li> <li>2. Penguatan Kapasitas Individu</li> <li>3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kapasitas pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan Sumber Daya manusia</li> <li>2. Penguatan Institusi</li> <li>3. Penumbuhan Kapasitas Sisitem</li> <li>4. Pengambilan Keputusan</li> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Kompetensi</li> <li>4. Etika</li> <li>1. Komitmen Bersama</li> <li>2. Kepemimpinan yang Kondusif</li> <li>3. Reformasi Kelembagaan</li> </ol>

2006: 67).

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sugiyono (dalam Ghony dan Almanshur, 2012:28) menyebutkan penelitian kualitatif cenderung mengarah pada penelitian yang bersifat naturalistik fenomenologis dan penelitian etnografi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar ilmiah dengan maksud menafsir fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan cara melibatkan berbagai metode yang ada, disebut sebagai metode penelitian kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif dapat menunjukkan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode kualitatif karena objek yang akan diteliti adalah objek alamiah, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat penelitian memasuki objek dan setelah keluar dari objek relatif tidak

berubah. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peran penyuluh pertanian terhadap produksi pertanian yang dihasilkan di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis dan Kecamatan Bengkalis. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan bahwa daerah Kecamatan Bengkalis merupakan daerah yang masih memiliki potensi untuk kegiatan produksi pertanian. Pemilihan lokasi ini dilakukan atas pertimbangan agar penulis lebih mudah mendapatkan informasi langsung dari informan.

### **3.3 Informan Penelitian**

Untuk pemilihan subjek atau informan pada penelitian ini, peneliti membagi menjadi dua yaitu Key Informan dan Informan. Dimana Informan dalam penelitian adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian. Sedangkan penentuan key informan berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat, yang akan menjadi informan narasumber (key informan) dalam penelitian ini adalah para pegawai dari instansi terkait.



**Tabel 3.1**  
**Key Informan dan Informan Penguatan Kapasitas Penyuluhan Pertanian Oleh Dinas Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Dinas Pertanian Kab.Bengkalis	1
2	Kepala Bidang Penyuluhan	1
3	Kepala Seksi Penyuluh	1
4	Petugas Penyuluh Lapangan	3
5	Kelompok Tani Kec. Bengkalis	4

Sumber : hasil observasi di lapangan di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis tahun 2020.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang akan peneliti himpun dalam penelitian ini terdiri dari dua data, yaitu data primer dan data sekunder. Yang mana dimaksud dengan data primer dan sekunder adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yaitu pengumpulan data penelitian berdasarkan hasil wawancara dengan para key Informan dan Informan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari kajian kepustakaan, jurnal, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian yang dimaksud.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu merupakan upaya pengumpulan data dengan cara penulis terjun langsung kelapangan atau ke lokasi tempat penelitian.
- b. Wawancara, yaitu merupakan pengumpulan data dengan cara melalui proses wawancara secara langsung oleh kedua belah pihak, yang mana pihak pertama sebagai pencari informasi dan sedangkan yang pihak kedua sebagai pemberi informasi.
- c. Dokumentasi, yaitu dipergunakan sebagai data pendukung. Untuk keperluan ini peneliti mempergunakan tape recorder dan kamera yang dipergunakan pada saat wawancara berlangsung.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan bersifat induktif. Penelitian kualitatif tidak berupaya mencari bukti-bukti untuk pengujian hipotesis yang diturunkan dari teori, seperti halnya dalam pendekatan kuantitatif akan tetapi, penulis berangkat ke lapangan untuk mengumpulkan berbagai bukti melalui penelusuran terhadap fenomena dan berdasarkan hasil kajian literasi.

Dalam penelitian ini rumusan teori yang diangkat adalah dari atas ke bawah, walaupun demikian bukan berarti peneliti berangkat ke lapangan tanpa pegangan atau perencanaan. Demikian pada penelitian ini penulis mempersiapkan kerangka atau acuan yang bersifat asumsi sebagai pengorganisasian kegiatan dalam pengumpulan data.

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya Kabupaten Bengkalis

Kabupaten Bengkalis dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera dengan luas wilayah semula 30.646,843 Km. dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Dumai dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam, maka luas wilayah Kabupaten Bengkalis menjadi 11.481,77 Km dengan jumlah Kecamatan sebanyak 13 Kecamatan.

Selanjutnya pada Tahun 2009 berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti, Kabupaten Bengkalis menjadi 8 (Delapan) Kecamatan dengan luas wilayah 7.773,93 Km<sup>2</sup>. Terdiri dari pulau-pulau dan lautan. Tercatat sebanyak 16 pulau utama disamping pulau-pulau kecil lainnya yang berada



diwilayah Kabupaten Bengkalis. Jika dirinci luas wilayah menurut Kecamatan dan dibandingkan dengan luas Kabupaten Bengkalis, Kecamatan Pinggir merupakan Kecamatan yang terluas yaitu 2.503 Km<sup>2</sup> (32,20%) Dan Kcamatan yang terkecil adalah Kecamatan Bantan dengan luas 424,4 Km<sup>2</sup> (5,46%). Jarak terjauh antara Ibukota Kecamatan Mandau yaitu Kelurahan Air Jamban dengan jarak lurus 103 Km. sedangkan jarak terdekat selain Kecamatan Bengkalis adalah Ibukota Kecamatan Bantan, yaitu Desa Selatbaru, dan Ibukota Kecamatan Bukit Batu, yaitu Kelurahan Sungai Pakning dengan jarak lurus 15 Km.

Kabupaten Bengkalis dialiri oleh beberapa sungai, diantara sungai yang ada didaerah ini sangat penting sebagai sarana perhubungan utama dalam perekonomian penduduk yaitu Sungai Siak dengan panjang 300 Km, Sungai Siak Kecil 90 Km dan Sungai Mandau 87 Km, dengan letak geografi dan kondisi Kabupaten Bengkalis yang terdiri dari pulau-pulau disekitar Selat Melaka dan darat Sumatera serta beberapa sehingga mempengaruhi kondisi iklim. Iklim tersebut terdiri dari musim panas dan kemarau, kemarau yang terjadi pada bulan Febuari-September sedangkan musim hujan terjadi pada bulan September-Januari.

Berdasarkan jumlah penduduk dan luas masing-masing Kecamatan yang ada di Kabupaten Bengkalis, serta berpedoman kepada jumlah perizinan yang ada untuk bangunan rumah tempat tinggal, maka dapat digambarkan bahwa Kecamatan yang memiliki luas wilayah < 1.000 Km<sup>2</sup> belum tentu memiliki jumlah bangunan rumah tempat tinggal yang besar pula dibandingkan dengan Kecamatan yang memiliki luas wilayah <

1.000 Km<sup>2</sup>. Hal ini terjadi dikarenakan perbedaan pusat perkembangan, kegiatan aktivitas ekonomi, konsentrasi perpindahan penduduk ke suatu wilayah tertentu dan berbagai faktor lainnya yang turut mempengaruhi.

Secara Administrasi Pemerintah, Kabupaten Bengkalis terbagi dalam 8 Kecamatan, 102 Kelurahan/Desa dengan luas wilayah 7.793,93 Km. tercatat jumlah penduduk Kabupaten Bengkalis 498.335 jiwa dengan sifatnya yang heterogen mayoritas penduduknya adalah penganut agama Islam Disamping suku Melayu yang merupakan mayoritas tinggal di Desa Pedekik, Wonosari, suku Bugis, suku Batak, etnis Tionghoa dan sebagainya Bengkalis sebagai Ibukota kabupaten dikenal juga dengan julukan Kota Terubuk, karena daerah ini adalah penghasil telur ikan Terubuk. Yang sangat disukai masyarakat karena rasanya yang amat lezat dan tentu saja menyebabkan harga telur ikan Terubuk menjadi amat mahal Kota lainnya adalah Duri sebagai daerah menghasilkan minyak.

Kabupaten Bengkalis terbagi menjadi 8 kecamatan yaitu Kecamatan Mandau, Kecamatan Bukit Batu, Kecamatan Siak Kecil, Kecamatan Rupert, Kecamatan Rupert Utara, Kecamatan Bengkalis, dan Kecamatan Bantan dengan luas masing-masing sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Pembagian Administratif dan Luas Wilayah Kabupaten Bengkalis**

No	Kecamatan	Luas Wilayah (km <sup>2</sup> )
1	Mandau	937,47
2	Pinggir	2503
3	Bukit Batu	1128
4	Siak Kecil	742,21
5	Rupert	896,35
6	Rupert Utara	628,50

7	Bengkalis	514
8	Bantan	424,400
Jumlah/Total		7773,93

Sumber: Kabupaten Bengkalis dalam Angka 2020

Dari 8 (delapan) Kecamatan yang ada di Kabupaten Bengkalis. Kecamatan Pinggir merupakan kecamatan yang paling luas dan Kecamatan Bantan dengan luas yang terkecil.

Di bidang pendidikan, Kecamatan Bengkalis sangat diperhitungkan di tingkat Kabupaten, provinsi, bahkan Nasional. Hal ini dikarenakan tingkat kelulusan di kecamatan Bengkalis yang sangat tinggi. Jumlah penduduk berdasarkan tingkat pendidikan di kecamatan Bengkalis adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1.	SD	10.839
2.	SLTP	3.190
3.	MTS	1.485
4.	SMA	4.558
5.	MA	732
6.	SMK	830
7.	Perguruan Tinggi	2.976

Sumber Data: Badan Pusat Statistik, Kecamatan Bengkalis  
Dalam Angka 2020

Indonesia dikenal sebagai negara yang nilai saling toleransi beragama yang sangat tinggi di dunia. Begitu juga yang terjadi di Kecamatan Bengkalis yang memiliki sikap saling toleransi beragama yang sangat kuat. Untuk



melihat jumlah persentase agama yang ada di Kecamatan Bengkalis terdapat tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama**

No.	Agama	Jumlah Warga	Persentase
1	Islam	65.775	86,62%
2	Kristen	779	1,02%
3	Katholik	575	0,75%
4	Hindu	246	0,32%
5	Budha	8.427	11,09%
6	Konghuchu	129	0,16%
	<b>Jumlah</b>	<b>75.931</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber data: Badan Pusat Statistik, Kecamatan Bengkalis Dalam Angka 2020

Dari tabel 4.3 di atas dapat kita lihat bahwa untuk masyarakat beragama Islam memiliki persentase yang sangat tinggi yaitu 86,62%, sedangkan untuk agama Kristen memiliki persentase 1,02%, katolik sebesar 0,75%, untuk agama Hindu 0,32%, untuk agama Budha 11,09%, dan penduduk yang beragama Konghuchu sebesar 0,16%.

#### 4.2 Sejarah Singkat Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis

Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis sesuai dengan peraturan Daerah (PERDA) Nomor 03 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah.

Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu bidang Pertanian. Selain tugas tersebut, dalam

melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis menyelenggarakan fungsi sebagaimana diatur dalam pasal 3 Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 03 Tahun 2016 diantaranya;

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pertanian;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan;
3. Pembinaan, fasilitasi, dan pelaksanaan tugas bidang Pertanian;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang pertanian;
5. Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
6. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

#### **4.3 Visi dan Misi Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis**

Adapun visi dan misinya sebagai berikut :

Visi :

“Terwujudnya pengelolaan pertanian yang maju di tahun 2017-2021”

Misi :

1. Mewujudkan pengelolaan pertanian yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
2. Mewujudkan pengelolaan perkebunan rakyat yang modern;
3. Mewujudkan sumber daya manusia yang handal;

4. Meningkatkan kualitas kelembagaan dan pelayanan.

#### 4.4 Tujuan dan Sasaran

Sesuai dengan Tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Bengkalis periode 2016-2021 untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis periode tahun 2016-2021 ditetapkan tujuan dan sasaran. Adapun tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan tanaman pangan dan hortikultura;
2. Meningkatkan pengelolaan peternakan rakyat;
3. Meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi perkebunan rakyat;
4. Meningkatkan kualitas petani, peternak dan pembudidaya perkebunan;
5. Meningkatkan kapasitas kelembagaan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka sasaran jangka menengah Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas tanaman pangan dan hortikultura;
2. Meningkatnya produktivitas ternak;
3. Meningkatnya keterpaduan produktivitas perkebunan dan peternakan;
4. Meningkatnya pembinaan terhadap petani, peternak dan pembudidaya perkebunan;



5. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan kinerja.

#### 4.5 Tugas dan Fungsi

##### 4.5.1 Kepala Dinas memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan dibidang Prasarana dan Sarana, Tanaman Pangan Hortikultura, Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan serta Penyuluhan Pertanian.
2. Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian
3. Pengembangan Prasarana Pertanian;
4. Pengawasan Mutu Peredaran dan Pengendalian Penyediaan Benih tanaman, benih bibit/ternak dan hijauan Pakan Ternak;
5. Pengawasan Penggunaan Sarana Pertanian;
6. Pembinaan Produksi di Bidang Pertanian;
7. Pengendalian dan Penanggulangan hama Penyakit tanaman dan Penyakit Hewan;
8. Pengendalian dan Penanggulangan bencana alam di Bidang Perkebunan;
9. Pembinaan Pengolahan dan Pemasaran hasil Pertanian;
10. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian;
11. Pemberi izin usaha/ rekomendasi teknis Pertanian;
12. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis pertanian;

13. pemantauan dan evaluasi dibidang pertanian;
14. Pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian; dan
15. Pelaksanaan fungsi lain yang Terkait Bidang Pertanian yang diberikan oleh Bupati.

#### 4.5.2 Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Pertanian; Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, menyelenggarakan fungsi:

1. pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran Dinas Pertanian;
2. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi;
3. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
4. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
5. pengelolaan barang milik/kekayaan Negara; dan
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Sekretariat, terdiri dari:

Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian; dan Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian;

Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang pertanian.

#### **4.5.3 Uraian tugas tersebut di atas adalah sebagai berikut:**

1. merencanakan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
2. menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian;
3. mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program sebagai kerangka acuan/pedoman Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian;
4. menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan



- Kepegawaian serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
5. menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian;
  6. melakukan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan dengan bidang dan satuan kerja perangkat daerah terkait lainnya;
  7. mengkoordinir penyusunan dan pembuatan Rencana Kerja Tahunan/RKT Dinas, Arah Kebijakan Umum (AKU) Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENJA SKPD) dan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ), serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
  8. melakukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait dalam rangka peningkatan pengelolaan urusan penyusunan program, umum dan kepegawaian;
  9. mengarahkan dan mendistribusikan surat masuk dan keluar sesuai dengan kepentingan dan permasalahannya;
  10. meneliti usulan permintaan formasi pegawai dilingkungan dinas, dan menyiapkan konsep petunjuk penyusunan formasi pegawai-pegawai sebagai perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan dinas;
  11. melakukan pengelolaan perpustakaan, kearsipan dinas dan melakukan pendokumentasian kegiatan;

12. mengatur urusan rumah tangga dinas, menata keindahan dan kebersihan kantor, serta keamanan lingkungan kantor;
13. melakukan tugas dibidang hukum, organisasi dan tatalaksana serta hubungan masyarakat;
14. memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya;
15. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian sesuai dengan data yang ada berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk dipergunakan sebagai bahan masukan bagi atasan; dan
16. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pada Sekretariat.

#### **4.5.4 Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan**

Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanan dibidang keuangan dan perlengkapan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Uraian tugas tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. merencanakan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;

2. menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan;
3. mencari, mengumpulkan, menghimpun, mensistematisasikan dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan rencana kegiatan;
4. Menginventarisir pemasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
5. mengusulkan kepada Sekretaris tentang penunjukan bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran, penyimpan barang, pengurus barang dan pembantu pengurus barang;
6. menghimpun dan mempersiapkan bahan dan data untuk penyusunan rencana kebutuhan barang;
7. melakukan pengawasan, pengendalian dan mengevaluasi terhadap kinerja bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran, penyimpan barang, pengurus barang dan pembantu pengurus barang;
8. melakukan pengawasan terhadap inventaris barang serta membuat Kartu Inventaris Barang (KIB) dan membuat Kartu Inventaris Ruangan (KIR);



9. melaksanakan pengelolaan, administrasi keuangan yang mencakup administrasi gaji pegawai, insentif tenaga kerja sukarela, PNS, melakukan usulan kenaikan gaji berkala serta melakukan pembukuan, membuat Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) keuangan, evaluasi dan laporan kegiatan keuangan dinas;
10. mengatur perlengkapan kantor, penataan dan pengamanan aset, tindak lanjut LHP, ganti rugi serta proses administrasi perjalanan dinas pegawai sesuai petunjuk atasan;
11. memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris sebagai bahan masukan dan penentuan kebijakan lebih lanjut;
12. membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan sebagai bahan pertanggung jawaban;
13. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pada Sekretariat.

#### **4.5.5 Bidang Penyuluhan**

Bidang Penyuluhan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, dan pelaksanaan penyuluhan pertanian.

Bidang penyuluhan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. penyusunan kebijakan dan program penyuluhan pertanian;
2. pelaksanaan penyuluhan pertanian dan pengembangan mekanisme, tata kerja, dan metode penyuluhan pertanian;
3. pengumpulan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha;

4. pengelolaan kelembagaan dan ketenagaan;
5. pemberian fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
6. peningkatan kapasitas penyuluh Pegawai Negeri Sipil, swadaya dan swasta;
7. pemantauan dan evaluasi dibidang penyuluhan pertanian; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Bidang Penyuluhan Pertanian, terdiri dari:

- 1) Seksi Kelembagaan.

Seksi Kelembagaan mempunyai tugas melakukan penyusunan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan, dan pemberian bimbingan teknis serta pemantauan dan evaluasi dibidang kelembagaan penyuluhan pertanian.

Uraian tugas tersebut di atas sebagai berikut:

1. Melakukan penyusunan bahan penyusunan rencana dan anggaran Seksi Kelembagaan;
2. melakukan penyusunan bahan penyusunan kebijakan dibidang kelembagaan;
3. melakukan penyusunan bahan penguatan, pengembangan, peningkatan kapasitas dibidang kelembagaan;
4. melakukan penyusunan bahan penguatan, pengembangan, dan peningkatan kapasitas kelembagaan;

5. melakukan penyiapan bahan dan fasilitasi akreditasi kelembagaan;
  6. melakukan penyiapan bahan dan fasilitasi sertifikasi dan akreditasi kelembagaan;
  7. melakukan penyiapan bahan penilaian dan pemberian penghargaan balai penyuluhan pertanian;
  8. melakukan penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan Seksi Kelembagaan Penyuluhan Pertanian; dan
  9. melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.
- 2) Seksi Ketenagaan
- Seksi ketenagaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan, dan pemberian bimbingan teknis serta pemantauan dan evaluasi dibidang ketenagaan.
- Uraian tugas tersebut di atas sebagai berikut:
1. Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan anggaran Seksi Ketenagaan Penyuluhan Pertanian;
  2. melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan ketenagaan penyuluhan pertanian;
  3. melakukan penyusunan dan pengelolaan database ketenagaan penyuluhan pertanian;
  4. melakukan penyiapan bahan pengembangan kompetensi kerja ketenagaan penyuluhan pertanian;
  5. melakukan penyiapan bahan dan fasilitasi penilaian dan pemberian penghargaan penyuluh pertanian;



6. melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan penyuluhan pertanian;
  7. melakukan penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan Seksi Ketenagaan Penyuluhan Pertanian; dan
  8. melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.
- 3) Seksi Metode dan Informasi.

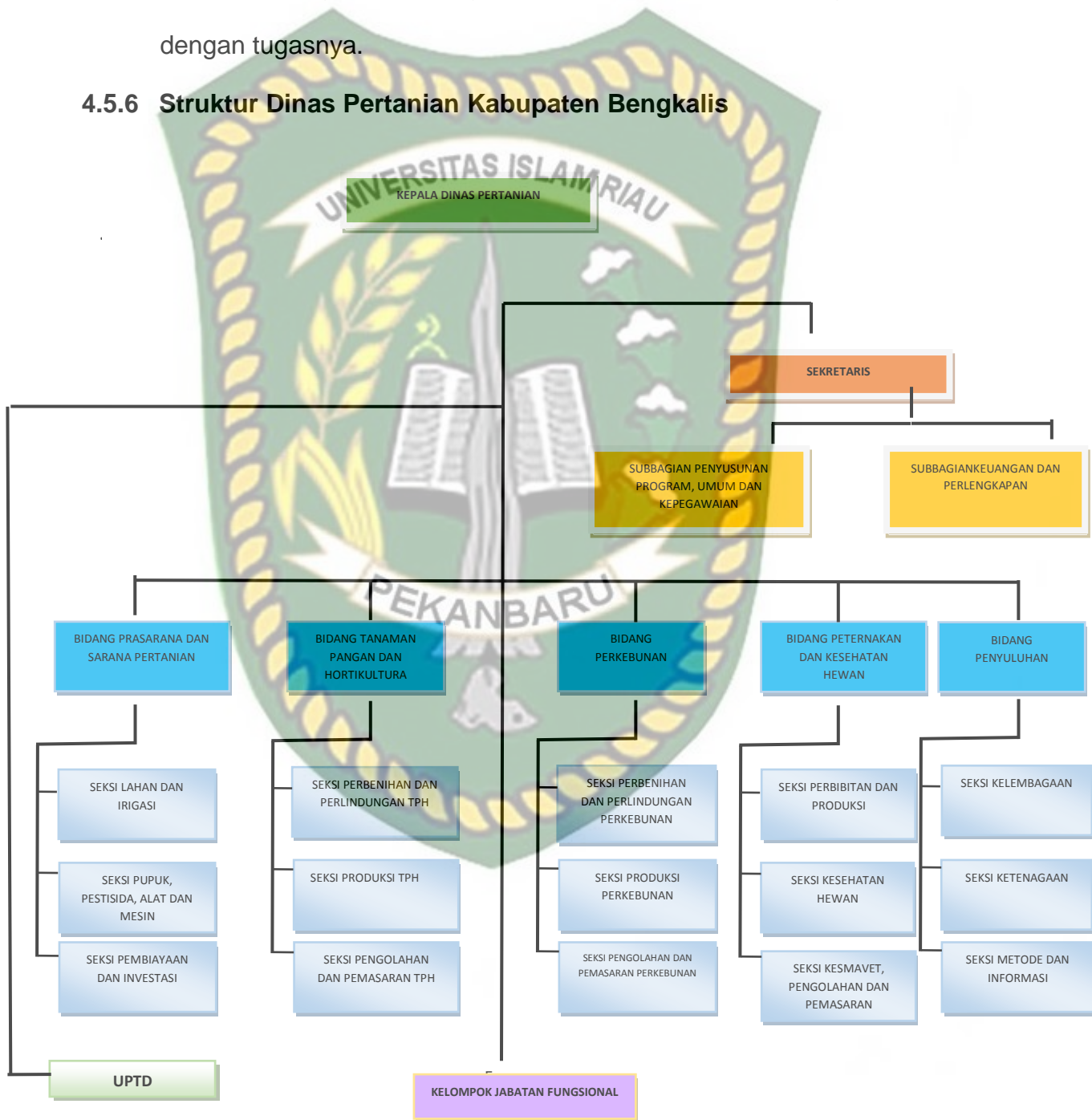
Seksi Metode dan Informasi mempunyai tugas melakukan persiapan bahan penyusunan kebijakan, pelaksanaan, dan pemberian bimbingan teknis serta pemantauan dan evaluasi dibidang metode dan informasi.

Uraian tugas tersebut di atas sebagai berikut:

1. melakukan persiapan bahan penyusunan rencana dan anggaran Seksi Metode dan Informasi Penyuluhan Pertanian;
2. melakukan persiapan bahan penyusunan program penyuluhan pertanian;
3. melakukan persiapan bahan penyusunan materi dan pengembangan metodologi penyuluhan pertanian;
4. melakukan persiapan bahan supervisi materi dan pengembangan metodologi penyuluhan pertanian;
5. melakukan persiapan bahan informasi dan media penyuluhan pertanian;
6. melakukan persiapan bahan pengembangan dan pengelolaan sistem manajemen informasi penyuluhan pertanian;

7. melakukan penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan Seksi Metode dan Informasi Penyuluhan Pertanian; dan
8. melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

#### 4.5.6 Struktur Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis



## BAB V

### ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang memuat tentang analisis data hasil penelitian yang diperoleh penulis melalui metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dan metode wawancara sebagai metode pokok, serta metode dokumentasi sebagai metode pendukung.

#### 5.1. Penyajian Data Informan

Penelitian ini melibatkan beberapa informan yang di anggap mengerti dan menguasai masalah-masalah yang di teliti. Adapun informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis sedangkan informan utama Kepala Seksi Penyuluhan Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Staf penyuluhan Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, PPL Kecamatan Bengkalis, Kelompok Tani Kecamatan Bengkalis, Sehingga keseluruhan informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi informan dan jenis kelamin, maka informan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, berikut daftar identifikasi informan berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 5.1**  
**Identifikasi Informan Penelitian berdasarakan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	6
2	Perempuan	4



Total	10
-------	----

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Januari 2021

Jumlah informan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 6 (enam) orang terdiri dari Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Kepala Seksi Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Staf Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Kelompok Tani. Sedangkan informan perempuan berjumlah 4 (empat) orang terdiri dari Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Kelompok Tani.

#### 5.1.2. Tingkat Pendidikan

Melalui pendidikan dapat membentuk serta dapat membangun kepribadian dan kemampuan seseorang. Pendidikan dimiliki seseorang cenderung mempengaruhi kepribadian, kemampuan, wawasan, dan pola pikir seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula keahlian, daya pikir dan wawasan yang dimilikinya, berikut identifikasi informan penelitian berdasarkan tingkat pendidikan :

**Tabel 5.2**  
**Identifikasi Informan Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah
1	Strata Dua (S2)	2
2	Strata Satu (S1)	5
3	SMA/Sederajat	3
<b>Total</b>		<b>10</b>

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2020

Adapun tingkat pendidikan dari keseluruhan informan ialah berlatar belakang Pasca Sarjana berjumlah 2 (orang) orang yaitu Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Kepala Seksi Penyuluhan Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, sedang informan yang berlatar belakang strata satu (S1) berjumlah 5 orang terdiri, Staf Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, Kelompok Tani, dan yang berlatar belakang SMA berjumlah 3 orang yaitu kelompok tani Kecamatan Bengkalis.

## **5.2. Penguatan Kapasitas Penyuluh Pertanian Kabupaten Bengkalis**

Kapasitas adalah sifat yang memungkinkan sebuah organisasi atau sistem untuk bertahan hidup, tumbuh, diversifikasi, dan menjadi lebih kompleks; kapasitas adalah kemampuan kolektif, yaitu kombinasi dari atribut yang memungkinkan sistem untuk melakukan, memberi nilai, membangun hubungan, dan untuk memperbaharui diri, atau dengan kata lain merupakan cara dan kemampuan yang memungkinkan sistem: individu, kelompok, organisasi, kelompok organisasi dapat melakukan sesuatu dengan niat dari waktu ke waktu secara efektif.

Penyuluhan pertanian adalah suatu proses pembelajaran bagi pelaku utama (pelaku kegiatan pertanian) serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas,

efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Penguatan kapasitas penyuluhan pertanian kabupaten Bengkalis ialah meningkatkan kemampuan penyuluh pertanian kabupaten Bengkalis untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

### **5.2.1. Penguatan Kapasitas Kelembagaan**

Peningkatan kapasitas penyuluh pertanian lapangan dalam mengatasi berbagai persoalan selama pelaksanaan program penyuluhan. Peningkatan kapasitas penyuluh yang diberikan harus diidentifikasi dulu sesuai kebutuhan kompetensi penyuluh oleh Balai Pelatihan Pertanian. Selanjutnya, pembinaan penyuluh harus menggunakan pendekatan penyuluhan, pelatihan, serta kunjungan lapang ke petani secara berkala. Penyuluh dapat diajarkan tentang metode pemetaan potensi wilayah, merancang pendekatan penyuluhan yang efektif, menganalisis sistem sosial masyarakat agar informasi yang disampaikan dapat diterima masyarakat, serta membuat perencanaan strategik penyuluhan, metode penumbuhkembangan pemberdayaan pola pikir petani, penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan kelompok tani sesuai SOP Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis yaitu :



Tabel 5.3. Prosedur Monitoring, Evaluasi, Dan Supervisi Kegiatan Penyuluhan Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis

NO	Aktivitas	Pelaksana				Mutu Buku			Ket
		Kepala Dispartapan	Penyuluh Kjf	Kepala BPP	Penyuluh BPP	kelengkapan	waktu	output	
1	Pertemuan untuk menentukan jadwal money dan supervisi ditingkatKabu paten					DataBP3Kdanpe nyuluh	1 hari	Jadwal pelaksanaan dan instrumenn ya	
2	Kepala Dinas memerintahka n penyuluh di KJF untuk melakukan monitoring evaluasi dan supervise					Jadwal pelaksanaan dan instrumennya Data penyuluh	1 hari	Surat perintah	
3	Melaksanaka n monitoring evaluasi dan supervisi di BPP					Surat perintah Instrumen Data Penyuluh	21 hari	Data penilaian kinerja	
4	melaksanaka n pertemuan di tingkat Kabupaten untuk membahas hasil monitoring, evaluasi, dan supervisi					Data hasil monitoring evaluasi dan supervisi	1 hari	Data penilaian kinerja	
5	Kepala Dinas membuat surat panggilan kepada penyuluh yang tidak menyelesaika n laporan hasil kinerja					Hasil kinerja penyuluh yang tidak lengkap	1 hari	Penilaian hasil kinerja penyuluh BPP	
6	Pemanggilan penyuluh yang tidak lengkap laporan hasil kinerjanya					Surat panggilan	1 hari	Surat panggilan	
7	Penyuluh melengkapi laporan asil kinerja					kekurangan laporan hasil kinerja	1 hari	Surat pernyataan melengkapi laporan hasil kinerja	

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis Tahun 2020

Penyuluh pertanian lapangan juga perlu merancang program yang mempunyai output yang luas kepada petani dan diajukan kepada pihak-pihak tertentu untuk mendapatkan hibah yang berguna bagi penyuluhan pertanian. Hal tersebut untuk meminimalisir kebutuhan dana penyuluhan yang relatif kurang. Oleh karena itu, perlu penelitian lanjutan terkait pembinaan yang paling tepatsesuai dengan kebutuhan penyuluh untuk meningkatkan kinerja penyuluh.

Pembinaan penyuluh harus menggunakan pendekatan penyuluhan, pelatihan, serta kunjungan lapang ke petani secara berkala. Pembinaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan peran penyuluh dalam melaksanakan fungsi kelembagaan dengan baik. Penyuluh dapat diajarkan tentang metode pemetaan potensi wilayah, merancang pendekatan penyuluhan yang efektif, menganalisis sistem sosial masyarakat agar informasi yang disampaikan dapat diterima masyarakat, serta membuat perencanaan strategik penyuluhan, metode penumbuhkembangan pemberdayaan pola pikir petani, penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan kelompok tani.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti mengenai penguatan kapasitas penyuluh pertanian Kabupaten Bengkalis. Di mulai dengan penguatan kapasitas penyuluh pertanian di UPT Kecamatan Bengkalis. Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) merupakan Aparatur Sipil Negara yang menjadi garda terdepan dalam rangka menyukseskan program pembangunan dibidang pertanian pada

umumnya. Peranan Penyuluh di tingkat lapangan mempunyai tugas pengawalan, pendampingan yang sangat strategis terlebih dimasing masing kecamatan sudah ditetapkan Wilayah Binaan (Wilbin) sesuai aturan dan petunjuk yang ada. Sehingga dengan ditempatkannya seorang penyuluh di tiap wilbin diharapkan mampu mentranseper informasi teknologi yang berkaitan dengan potensi diwilbin tersebut.

Tugas pokok dan fungsi penyuluh itu sendiri adalah membina kelompok tani, subak atau subak abian yang ada dengan harapan bisa membawa perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Disamping menyampaikan informasi teknologi kepada kelompok, yang mana tujuannya merubah Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan (PSK). Ini tentunya menjadi tugas dan tanggung jawab yang harus dipikulnya, disamping itu pula ketika program sudah dilaksanakan para penyuluh wajib membuat laporan pelaksanaan kegiatan sebagai bentuk pertanggung jawaban dan bukti bahwa tugas penyuluh sudah dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa Dinas Pertanian Bengkalis memberikan pendidikan dan latihan kepada Penyuluh Pertanian. Namun dalam pemberian penyuluhan ini masih ada beberapa hal yang menjadi dilema, Kepala Dinas Pertanian mengatakan bahwa:

*“Inilah dilema penyelenggaraan diklat, jadi kadang-kadang calon atau sasaran ini ditunjuk oleh pihak daerah (Kabupaten) bukan yang nantinya akan menjadi peserta pelatihannya. Ini sangat mengganggu sebetulnya. Mengganggunya dimana? Karena kebutuhan pelatihan bagi para penyuluh setiap orang ini tentunya berbeda. Baik kapasitasnya saat itu. Jadi intinya kurikulum yang lahir dari narasumber yang disiapkan Dinas Pertanian Bengkalis berbeda. (08-Februari-2021)*



Dari hasil wawancara di atas penyuluh seharusnya bersikap profesional sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) ketika di tunjuk untuk mengikuti diklat harus datang, sehingga materi yang di sampaikan akan sampai pada masyarakat. Penyuluhan sebagai proses kerjasama, maka dapat dikemukakan filosofis sebagai karakter orang timur yaitu saling “asah, asih dan asuh” yang intinya bahwa kegiatan penyuluhan merupakan proses pembelajaran yang dijiwai oleh sifat- sifat seseorang yang amat mulia yaitu saling memberi dan menerima suatu inovasi serta mampu menghargai pendapat orang lain dalam rangka untuk memperbaiki usahataniya yang lebih menguntungkan.

Ada empat hal penting yang harus diperhatikan sehubungan dengan filosofi penyuluhan pertanian, yaitu :

- a. Penyuluh harus bekerjasama dengan masyarakat, dan bukan bekerja untuk masyarakat
- b. Penyuluh tidak boleh menciptakan ketergantungan, tetapi justru harus mampu mendorong kemandirian.
- c. Penyuluhan harus selalu mengacu pada terwujudnya kesejahteraan hidup masyarakat
- d. Penyuluhan harus mengacu pada peningkatan harkat dan martabat manusia sebagai individu, kelompok, dan masyarakat umumnya.

**Tabel 5.4. Lomba PPL Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis**

Uraian	Waktu	Ket
Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis memberikan penghargaan terhadap Tatik Suprapti,SP, sebagai Penyuluh Pertanian berprestasi di Kabupaten Bengkalis	Tanggal September 2019	

Sumber Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis 2020

Dari tabel di atas prestasi penyuluh pertanian Kabupaten Bengkalis ini tinggi, di samping itu, Keberhasilan pembangunan pertanian sangat ditentukan oleh dukungan dan peran aktif para petani beserta keluarganya dalam melaksanakan usaha taninya, serta peran penyuluh pertanian lapang di wilayah binaannya masing-masing, sehingga kegiatan usaha tani tidak lagi untuk meningkatkan produksi dan mencukupi kebutuhan konsumsi keluarga petani saja tetapi sudah berorientasi agribisnis untuk meningkatkan pendapatan yang akhirnya diharapkan kesejahteraan keluarga petani meningkat.

Pelaksanaan penyuluhan pertanian secara umum di Kecamatan Bengkalis tidak berjalan efektif, hal ini dapat dilihat dari tidak hadirnya penyuluh untuk menjalankan program-program pertanian yang pada dasarnya telah dicanangkan melalui program penyuluhan pertanian di Kecamatan Bengkalis untuk memprioritaskan peningkatan produksi dan kesejahteraan petani secara berkesinambungan dan terencana.

Koordinasi antara penyuluh pertanian dan petani tidak terjalin dengan baik dalam memecahkan masalah maupun koordinasi dalam setiap pertemuan untuk rapat dan musyawarah. Informasi-informasi yang seharusnya menjadi tugas penyuluh tidak disampaikan kepada petani mengenai bidang pertanian menambah wawasan dan pengetahuan petani padi sawah sehingga usaha tani yang dijalankan oleh masyarakat Kecamatan Bengkalis tidak dipengaruhi oleh peran penyuluh pertanian. Seharusnya peran penyuluh untuk membimbing petani akan membantu petani untuk meningkatkan hasil produksi dan berkembangnya unit usaha yang berorientasi agribisnis.

#### **5.2.2. Penguatan Kapasitas Individu**

Upaya pengembangan kapasitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis, baik Kabid, Kasi, Petugas Penyuluh Pertanian dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar Dinas Pertanian, baik dari pemerintah pusat, provinsi, maupun lembaga-lembaga tertentu. Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan ketrampilan pegawai untuk menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diemban agar mampu menghasilkan kinerja yang baik dan profesional sesuai dengan capaian atau target kinerja. Sesuai dengan teori UNDP dan *Canadian International Development Agency* (CIDA) dalam Milen (2006, h.15), bahwa pengembangan kapasitas sebagai proses dimana individu meningkatkan kemampuan mereka untuk menghasilkan



kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core function*) dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang pernah diikuti oleh para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis meliputi kegiatan workshop, BIMTEK, dan sosialisasi atau rapat internal dari pihak Dinas Pertanian sendiri. Para pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut disesuaikan dengan tupoksi pegawai yang bersangkutan. Kegiatan pelatihan workshop dan BIMTEK tidak sepenuhnya memberikan manfaat bagi pegawai yang mengikutinya. Pelatihan BIMTEK Keuangan yang telah diikuti oleh kedua pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama dalam penyuluhan pertanian di kabupaten Bengkalis.

Salah satu peran penyuluh pertanian sebagai motivator dalam pertanian di Kecamatan Bengkalis ini merupakan tugas yang diharapkan dapat dijalankan penyuluh pertanian dalam membangkitkan semangat petani agar tergerak untuk berpartisipasi dalam kegiatan usahatani. Untuk mengetahui tingkat peran penyuluh pertanian sebagai motivator dapat dilihat dari kontribusi penyuluh kepada petani dalam upaya memberikan dorongan serta semangat untuk Penyuluh sebagai inisiator Pembuatan pembuatan pestisida nabati Pemasangan pias -Lebih efektif dari pestisida kimia -Ramah lingkungan -Berbahan dasar tumbuhan - Murah harganya - Bagus khasiatnya -Menggunakan bahan organik -Ramah lingkungan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan usahatani.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan penyuluh sebagai berikut:

*“kadang dari dinas para penyuluh diberi alokasi dana bu.., tetapi dananya buat beli kebutuhan petani dalam pengendalian hama seperti racunmin (sejenis racun yang dibubuhkan pada tanaman) untuk membasmi tikus, pestisida nabati (yang dibuat oleh penyuluh dan petani)”.*

Di samping itu penyuluh memberikan motivasi lain yaitu dengan memberikan uang pengganti dikala petani mengikuti kegiatan lapang, berikut pernyataan dari penyuluh:

*oya bu.., biasanya apabila ada sisa dana dari hasil pembelian bahan-bahan pengendalian hama, saya memberikan dana pengganti sebesar 5 ribu rupiah. Ya.., itung-itung buat buat pengganti waktu petani dikala sibuk harus bekerja di kebun.(11-Februari-21)*

Berdasarkan penelitian di lapang penyuluh selalu berusaha memberikan informasi secara jelas tentang hal-hal yang berkaitan dengan usahatani. Seperti informasi pupuk berimbang dengan biaya murah, ataupun bantuan saprodi. Selain pemberian informasi, penyuluh juga menghubungkan petani dengan sumber informasi yang dibutuhkan petani seperti temu usaha. Berikut hasil wawancara peneliti dengan penyuluh sbb:

*ya..disini petani saya pertemukan dengan formulator seperti penyedia pupuk maupun bahan-bahan pembuat pestisida nabati, dan juga tidak lupa dengan pengusaha pasca panen bu..” (11-Februari-2021).*

Dari penjelasan diatas penyuluh sangat berperan aktif mulai dari proses pemeliharaan tanaman sampai dengan proses pasca panen sebagai media antara petani dengan formulator, dan pengusaha pasca panen. Adapun formulator yang biasanya ada dalam petani usahatani adalah penyedia pupuk dan pestisida seperti pupuk organik maupun pestisida nabati. Penyampaian ini biasanya dilakukan oleh petugas penyuluh pertanian langsung pada waktu temu lapang, dan ada pula

informasi disampaikan saat pertemuan di kelompok tani atau dikecamatan. Dengan penyampain informasi yang berulang-ulang dari petugas penyuluh pertanian memberikan manfaat yang berarti bagi petani PHT, manfaatnya adalah selain menambah pengalaman petani juga merubah pola pikir petani dalam melakukan budidaya terdahulu untuk menerapkan budidaya yang baru sesuai dengan pengendalian hama terpadu, khususnya tanaman nenas.

Dalam merubah pola pikir ini bisa dikatakan dengan merubah perilaku petani dalam menambah pengetahuan, keterampilan dan sikapnya dalam menerima dan menghubungkan inovasi dan informasi mengenai pengendalian hama yang disampaikan oleh penyuluh pertanian.

Petugas penyuluh pertanian, yaitu ibu Muhasasi menuturkan bahwa dalam kegiatan temu usaha disini dimaksudkan agar petani semakin mudah dalam hal pencarian bahan pestisida, pupuk, maupun kegiatan pasca panen dalam memasarkan hasil produksinya. Dan disamping itu, penyuluh pertanian semakin mudah dalam melakukan transfer inovasi maupun informasi kepada petani. Adapun cerita dari petani yaitu Bapak Edi menceritakan bahwapenyuluh pertanian memberikan bahan yang harus disiapkan dalam pembuatan pestisida nabati adalah daun mindi sebanyak 2 kg, tembakau 2 kg, brotowali 2 kg, buah mengkudu 5 kg dan andaliman 1 kg. Selain itu untuk menjadikan bahan ini lebih efektif lagi dengan cara ditambahkan dengan akar tuba jenuh, dan setelah bahanbahan tersebut terkumpul kemudian dihaluskan dengan cara ditumbuk atau dicacah secara terpisah kemudian



ditempatkan dalam satu wadah setelah mencampurkannya dengan 10 liter air. Pembuatannya tidak cukup disitu saja, kemudian dalam wadah tersebut ditutup rapat dan setelah lima hari baru bias digunakan tetapi harus disaring terlebih dahulu. Setelah itu baru digunakan dengan mencampurkannya air dengan perbandingan 1:30 liter dan baru disemprotkan ke tanaman nenas.

Dengan bantuan penyuluh sebagai mediator yang menghubungkan informasi mengenai bahan-bahan pestisida nabati ini, petani jadi lebih terampil dan memberikan suatu inovasi yang dapat digunakan dalam mengendalikan hama, khususnya hama penggerek batang. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa peran penyuluh pertanian sebagai mediator petani padi berbasis PHT di Kecamatan Bengkalis sudah terlaksana dengan baik, karena secara tidak langsung petani akan mendapatkan suatu kemudahan dalam pencarian bahan pembuatan pestisida sebagai pengendalian hama penggerek yang menjadikan tanaman nenas terhindar dari serangan hama dan meningkatnya produksi Tanamannya.

Peran penyuluh pertanian sebagai fasilitator merupakan tugas yang diharapkan dapat dijalankan oleh penyuluh dalam melayani kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh kelompok tani binaannya atau memberikan bantuan dalam pelaksanaan suatu proses atau kegiatan. Peran penyuluh pertanian sebagai fasilitator kepada petani padi berbasis PHT di Desa Gejagan dapat dilihat dari pelayanan penyuluh kepada petani, metode yang digunakan dalam menyampaikan materi, frekuensi

rekomendasi-rekomendasi diberikan dan kemanfaatan dari rekomendasi tersebut. Dari hasil penelitian di lapang menyatakan bahwa dalam usahatani padi berbasis PHT untuk memfasilitasinya, penyuluh memberikan pelatihan dalam bentuk sekolah lapang yaitu berupa SL-PHT. Kegiatan SL-PHT disini merupakan kegiatan rutin yang dilakukan setiap 10 hari sekali, penyuluh memberikan sebuah materi maupun informasi yang membicarakan tentang kondisi hama pada bulan-bulan tertentu di musim tanam.

Dengan adanya SL-PHT ini diharapkan petani dapat mampu mengolah lahan kebunnya seoptimal mungkin agar terhindar dari serangan hama dengan kata lain mampu memperhitungkan kapan saja waktu yang tepat untuk komoditi yang sesuai dengan musim tanam tertentu. Berikut wawancara peneliti dengan penyuluh:

*“Hubungannya jelas ada bu.., adanya SL-PHT dengan pengendalian hama, karena tujuan dari kegiatan ini untuk mengantisipasi jenis penyakit ataupun hama yang akan muncul pada iklim mendatang, metodenya dengan menggunakan metode ceramah, diskusi, dan kemudian demonstrasi bu..” (11-Februari-2021)*

Dari uraian diatas SL-PHT bertujuan untuk mengantisipasi jenis penyakit dan hama yang akan muncul pada iklim tertentu. Dalam SL-PHT, penyuluh pertanian menyampaikan materi dengan menggunakan metode ceramah, diskusi, dan demonstrasi. Penyuluh memberikan materi melalui diskusi di lapang Dari segi praktek metode demonstrasi dilakukan oleh penyuluh pada saat kunjungan pada lahan perkebunan percontohan,

sedangkan untuk segi teorinya penyuluh memberikan pada saat tahap diskusi. Pada saat itulah penyuluh memberikan rekomendasi-rekomendasi kepada petani. Berikut hasil wawancara peneliti dengan penyuluh:

*“rekomendasinya saya hubungkan dengan pengendalian hama bu..., seperti hama tikus maupun penggerek batang dan formulator lain yang mendukung proses usahatani, seperti pembuatan pestisida nabati”*(11-Februari-2021).

Adapun dari wawancara diatas dijelaskan bahwa rekomendasi tersebut antara lain pengendalian dan cara mengatasi hama tikus maupun penggerek batang selain itu juga diberikan rekomendasi pembuatan pestisida nabati. Dari hasil penelitian tentang peningkatan kapasitas penyuluh salahsatunya peran penyuluh sebagai fasilitator dari beberapa petani. Proses penyuluh sebagai fasilitator Disamping memberikan materi, pelatihan dan rekomendasi, penyuluh juga selalu mengikuti seluruh kegiatan yang dilakukan petani selama usahatani berlangsung. Dari uraian diatas terlihat bahwa banyak hal yang sudah difasilitasi oleh penyuluh, dimana hal tersebut merupakan hal yang penting dalam kelangsungan usahatani untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal. Oleh karena itu secara keseluruhan peran penyuluh pertanian sebagai fasilitator dalam usahatani berbasis PHT di Kecamatan Bengkalis sudah terlaksana dengan baik.



### 5.3 Pengaruh Kapasitas Penyuluh Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis

#### 5.3.1. Masih Rendahnya Kompetensi Penyuluh Pertanian di Kecamatan Bengkalis

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

Kompetensi penyuluh pertanian di Kecamatan Bengkalis masih rendah berdasarkan hasil wawancara dengan kepala dinas pertanian Kabupaten Bengkalis :

*“masih lemahnya faktor motivasi dikalangan penyuluh pertanian tetap, hal ini disebabkan motivasi penyuluh pertanian tetap yang masih kurang dalam menjalankan tugas sesuai standar dan budaya kerja yang telah ditetapkan di Dinas Pertanian Kabupaten Bengkalis dan masih adanya pola pikir penyuluh pertanian yang kurang puas terhadap pemberian motivasi, karena yang bekerja secara kontinu (bersungguh-sungguh) dengan yang bekerja seadanya dalam pembebanan aspek finansial (insentif, bonus, dan jasa produksi) adalah sama rata, artinya penilaian kinerja dengan kriteria prestasi “baik, baik sekali, dan sangat baik” sama dalam pemberian insentif, bonus, maupun jasa produksi, hal tersebut membuat pola pikir penyuluh pertanian untuk bekerja seperlunya saja karena hasil yang didapat adalah sama rata asalkan penilaian kinerja minimal “baik”, dari permasalahan hal tersebut dikarenakan belum adanya metode, kebijakan dan pemberian motivasi yang maksimal terhadap penyuluh pertanian”(Senin, 21-03-2021).*

Pendidikan dan pelatihan penyuluh pertanian merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan penyuluh pertanian sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

### **5.3.2. Mensosialisaikan Program-Program Oleh Dinas Pertanian Terhadap Penyuluh Pertanian Kabupaten Bengkalis**

Perkembangan penyuluh di Kecamatan Bengkalis pada saat ini menunjukkan tidak ada pengaruhnya terhadap peningkatan dan perkembangan pada usaha tani. walaupun dapat dikatakan masih pada tahap berkembang, peningkatan tersebut terjadi setelah petani padi sawah menerima bantuan modal dari pemerintah melalui program PUAP (Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan). Namun dalam hal ini kehadiran penyuluh sangat diharapkan untuk dapat membantu petani dalam meningkatkan produksi padi, seperti yang dinyatakan oleh Abdul Wahab sebagai salah satu petani di Kecamatan Bengkalis menyatakan bahwa :

*“Sebagai petani kami sangat berharap kehadiran penyuluh di Kecamatan Bengkalis kami untuk dapat memberikan wawasan dan ilmu mengenai usaha tani kepada kami agar usaha tani kami dapat menghasilkan produksi yang maksimal sesuai dengan harapan kami, namun kami sangat kecewa penyuluh jarang hadir di gampong kami, pernah hadir dulu Cuma sekali waktu*

*pembagian pupuk dan pembukaan lahan sawah". (08 Februari 2021).*

Berdasarkan wawancara di atas penyuluh jarang hadir ke daerah kewilayah binaannya, seharusnya Seorang penyuluh ialah seorang pembimbing, guru bagi petani dalam pendidikan non formal, penyuluh memiliki gagasan yang tinggi untuk mengatasi hambatan dalam pembangunan pertanian yang berasal dari petani maupun keluarganya. Seorang penyuluh harus mengenal baik sistem usahatani, bersimpati terhadap kehidupan petani serta pengambilan keputusan yang dilakukan petani baik secara teori maupun praktek. Penyuluh harus mampu memberikan praktek demonstrasi tentang suatu cara atau metode budidaya suatu tanaman, membantu petani menempatkan atau menggunakan sarana produksi pertanian dan peralatan yang sesuai. Peran penyuluh sebagai pembimbing petani di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis selain itu Penyuluh pertanian berperan sebagai pendidik bagi petani merupakan sarana proses pembelajaran guna meningkatkan pengetahuan untuk memberikan informasi kepada petani, penyuluh harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para petani agar dapat mengelola usahatani secara lebih efektif, efisien dan ekonomis

Peran penyuluh diterapkan oleh PPL di wilayah kerja Kecamatan Kecamatan Bengkalis dalam pengembangan usaha tani dalam pembinaan tersebut tugas PPL meliputi beberapa kegiatan yaitu peranan penyuluh pertanian dalam kegiatan pendampingan pertemuan petani, kehadiran penyuluh pertanian pada saat pertemuan atau musyawarah yang



diadakan seharusnya dapat memberikan pengarahan kepada pengurus dan anggota petani.

Pengurus kelompok tani mengkonfirmasi penyuluh pertanian lapang terlebih dahulu sebelum mengadakan pertemuan untuk memastikan kehadiran dari penyuluh pertanian lapang pada pertemuan atau musyawarah yang diadakan oleh petani. Pertemuan rutin yang telah disepakati yaitu setiap satu bulan sekali pertemuan antar pengurus petani dan penyuluh untuk membahas masalah wawasan petani dan setiap empat bulan sekali pertemuan antara pengurus kelompok tani dengan anggotanya untuk membahas pengelolaan dana PUAP (Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan) namun hal ini tidak dijalankan sebagai mestinya oleh penyuluh, penyuluh sering tidak hadir pada pertemuan yang telah disepakati tersebut.

Dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan peneliti diketahui bahwa penyuluh tidak berperan aktif dalam mengupayakan hasil produksidiKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis salah satunya adalah hasil produksi padi sawah secara maksimal. Dalam hal ini penyuluh tidak hadir untuk memberikan bimbingan, wawasan, dorongan dan pengetahuan kepada petani mengenai konsep pertanian padi sawah kepada petani sehingga dapat menunjang perekonomian petani.Penyuluh pertanian tidak menyampaikan informasi dan teknologi pada petani padi sawah di diKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis, seharusnya dengan memberikan informasi penyuluh pertanian juga memberikan pengarahan kepada petani dan kelompoknya, agar semakin maju dan

berpengetahuan luas di bidang pertanian sehingga dapat meningkatkan produksi.

Informasi yang disampaikan penyuluh pada dasarnya dapat juga berupa inovasi-inovasi terbaru dibidang pertanian yang sedang digalakkan untuk kemajuan petani dan usaha taninya, inovasi yang disampaikan penyuluh lapang misalnya pembuatan pupuk organik, pestisida organik, pengaturan jarak tanam dengan sistem jajar dan lain-lain. Informasi dan teknologi yang disampaikan penyuluh pertanian tidak terbatas pada bidang pertanian saja tetapi juga mencakup bidang-bidang lainnya yang berhubungan dengan bidang ekonomi yang menyangkut kredit misalnya informasi pemupukan modal pengajuan Kredit Ketahanan Pangan dan Energi (KKPE) melalui BRI (Bank Rakyat Indonesia).

Penyuluh pertanian lapang yang ada di wilayah kerja desa di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis seharusnya menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat desa setiap satu tahun sekali. Berdasarkan SKB. Mendagri dan Mentan No.54 39 Tahun 1996 dan SEB Mendagri dan Mentan, Program penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan BP4K adalah rencana kegiatan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan secara tertulis dan sistematis yang disusun untuk memadukan program dari dinas dan aspirasi petani dan nelayan di wilayah BP4K. Dengan adanya bimbingan dari penyuluh seharusnya dapat meningkatkan produksi pertanian. Informan dari salah satu petani di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis Bapak Zamzibar menyatakan bahwa :

*"Kami merasa adanya penyuluh dan tidak adanya penyuluh sama saja, hal ini tidak mempengaruhi produksi padi sawah di gampong kami, apalagi penyuluh jarang mengunjungi gampong kami. Sebelum dan sesudah adanya penyuluh hasil produksi kami tetap sama, dengan kata lain produksi padi sawah kami tidak berpengaruh kepada ada dan tidak adanya penyuluh."*  
(Wawancara 15 Februari 2021)

Berdasarkan pernyataan diatas penyuluh pertanian tidak mempengaruhi hasil dari produksi padi sawah masyarakat di diKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis Hal ini dikarenakan penyuluh pertanian tidak berperan aktif dalam memberikan wawasan dan bimbingan kepada masyarakat, Peran penyuluh yang dirasakan masih sangat kurang.Penyuluh hanya bersifat sebagai penyampai informasi dan pendengar bagi petani.Padahal penyuluh memiliki peran ganda yakni sebagai inisiator, motivator, fasilitator, sebagai guru juga sebagai agen perubahan.Kendala yang juga dialami oleh penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan adalah kurangnya respon dari petani sendiri.Sebagian petani bersifat pasif dan tidak mau bekerjasama dengan baik kepada penyuluh.Bahkan ada petani yang tidak mengikuti kegiatan penyuluhan terutama dari petanipetani yang tidak terlibat dalam kegiatan kelompok tani.Seharusnya penyuluh lapangan menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat Kecamatan bersama dengan masyarakat lainnya setiap satu tahun sekali, yang bertujuan ada keterbukaan antara penyuluh dan aparat diKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis mengenai program-program pertanian.



Penyuluh dituntut memiliki pengetahuan dan kecakapan yang cukup didalam berkomunikasi dengan petani untuk memberikan penjelasan yang dapat menghilangkan kebimbangan petani dalam penerapan informasi teknologi baru yang disampaikan berkaitan dengan usahataniya. Membimbing dan memotifasi para petani agar mereka dapat mengubah cara berpikir, cara kerjanya agar timbul keterbukaan dan kemudian diterapkan tata cara bertani baru yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, sehingga tingkat hidupnya akan lebih sejahtera.

Penyuluh harus membantu memecahkan masalah yang dihadapi petani dalam usahataniya dan memberikan alternatif serta memberikan rujukan apabila petani menghadapi kendala-kendala ketika melakukan aktivitas pertanian. Keberhasilan penyuluh untuk sampai kepada tujuan penyuluhan, penyuluh harus mampu memberikan petunjuk-petunjuk berupa contoh kerja atau kaji terap yang pada akhirnya penyuluh mampu menimbulkan kepercayaan pada diri petani terhadap penyuluhan.

Dengan sepengetahuan pelindung dan penanggung jawab terhadap kegiatan bidang pertanian, penyuluh pertanian dapat mengadakan pertemuan untuk menyampaikan hasil rencana program penyuluhan pertanian bersama kelompok tani. Berkaitan dengan adanya penyuluh pertanian diKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis selain dari peran penyuluh luas lahan juga mempengaruhi produksi. Hal tersebut seperti yang di ungkapkan oleh salah satu petani di diKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis Bapak Rusli menyatakan bahwa :

*“Luas lahan di kami merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produksi padi sawah, luas lahan ini ada yang bertambah ketika adanya penyuluh pertanian dan ada juga yang tetap sama. Jika hasil panen padi kami meningkat maka ada kemungkinan kami membeli lahan baru namun sebaliknya juga apabila hasil panen merosot maka lahan kami tetap tidak bertambah, dengan kata lain tergantung kepada jumlah produksi yang diperoleh pada setiap panennya”. (11-Februari-2021).*

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diuraikan bahwa luas lahan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil produksi padi sawah di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Banyak masyarakat yang akan membeli sawah apabila hasil panen mereka meningkat. Semakin luas lahan maka produksi padi sawah akan lebih tinggi, namun selain dari banyaknya lahan yang dimiliki oleh petani peran penyuluh pertanian juga sangat mempengaruhi hasil pertanian diKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.

Dengan wawasan dan ilmu yang diberikan oleh penyuluh kepada petani dapat menjadikan petani yang cerdas dan mampu menjalankan usaha tani secara mandiri sehingga dapat meningkatkan hasil produksi pertanian.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini yaitu Penguatan kapasitas Penyuluh pertanian Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Penguatan Kapasitas penyuluh yang dilakukan oleh Dinas Pertanian di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis cukup baik melihat dari hasil wawancara dengan kepala dinas, pegawai dinas pertanian kabupaten bengkalis. Di mana kita melihat dari aspek Pengetahuan Keterampilan, Kompetensi, Etika sudah meningkat. Adapun strategi yang di gunakan dalam meningkatkan penyuluh pertanian adalah meningkatkan program-program terkait kelembagaan dengan cara meningkatkan kapasitas penyuluh, kuantitas dan kualitas penyuluh serta perbaikan kelembagaan kelompok tani.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kapasitas penyuluh pertanian Kabupaten Bengkalis adalah kompetensi, komunikasi, kompetensi andragogi, kompetensi mengembangkan kelompok tani, kompetensi sosial, kebijakan penyuluhan pertanian, struktur organisasi dan dukungan inovasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh positif pada kinerja penyuluh pertanian



## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Dinas diharapkan meningkatkan produktivitas pertaniandiKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis, diharapkan adanya kerja sama antara penyuluh dan petani dalam mengembangkan wawasan, ilmu dan pengalaman.
2. Diharapkan untuk PPL berperan aktif agar petani dapat mengetahui dan menerapkan ilmu untuk meningkatkan pendapatan produktivitas petani diKecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.
3. Peneliti selanjutya yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam mengenai penelitian ini diharapkan agar dapat menggali lebih jauh lagi mengenai penerapan dan membuat perbandingan hasil produktivitas petani, dan untuk memperlancar proses penyuluhan perlu adanya upaya peningkatan hubungan antara penyuluh pertanian dengan petani dengan cara meningkatkan frekuensi kunjungan dan kegiatan, peningkatan kemanfaatan materi penyuluhan seperti teknis menanam padi , pengendalian hama terpadu dan peningkatan produksi. Serta perlu adanya perhatian lebih dari dinas terkait guna mengatasi permasalahan yang dihadapi penyuluh pertanian, terutama masalah fasilitas penyuluhan yang masih kurang lengkap seperti sepeda motor yang belum semua penyuluh pertanian mendapatkannya dan alat peraga yang masih belum lengkap seperti projector dan aula

pertemuan di Kecamatan Bengkalis, dengan harapan mampu meningkatkan kinerja penyuluhan pertanian.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pustaka Setia. Bandung
- Aisyah dan Dinar, 2016. "Peranan Penyuluhan Pertanian Terhadap Penerapan Sistem Tanam Jajar Legowo (Suatu Kasus Pada Kelompok Tanid Kecamatan Cigasong Kabupaten Majalengka)". *Jurnal Online*, Diakses Agustus 2020.
- Ajayi, Michael T, Fapojuwu, Oluwakemi (2014). "Capacity Building of Extension Agents for Sustainable Dissemination of Agricultural Information and Technologies in Developing Countries". *Journal of Agricultural and Biosystems Engineering* Vol.8 No.7. 2014
- Arditadkk, 2017. "Kinerja Penyuluh Pertanian Menurut Persepsi Petani: Studi Kasus di Kabupaten Landak". *JVCE Journal of Vocational and Career Education* Vol 2 No.1, 2017. P-ISSN 2339-0344.
- Bahua, 2014. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Baloch, A. Mumtaz; Thapa, B. Gopal (2014). "Review of the Agricultural Extension Modes and Services with the focus to Balochistan, Pakistan". *Journal of Saudi Society of Agricultural Sciences*. 2017.
- Ban, A W Van Den (2004). "Agricultural Extension: Good Intentions and Hard Realities". *Sage Journals* Vol. 38 No. 4. 2009.
- Barungi, Mildred; Odokonyero, Tonny (2016). "Understanding the Rice Value Chain in Uganda : opportunities and Challenges to Increased Productivity". *Journal EPRC (Economic Policy Research Centre) Research Report* No.15 July 2016.
- Berburu, Warren; Birch, Colin; Coutts, Jeff; Vanclay, Frank (2012). "Evaluation of rural advisory and extension services". *The Journal of Agricultural Education and Extension* Vol 25 No. 2, 2018.
- Berburu, Warren; Birch, Colin; Vanclay, Frank; Coutts, Jeff (2014). "The advisory and extension system in Australia: Opportunities for strength in pluralism" 13<sup>th</sup> European IFSAS Symposium, 2018.
- Berburu, Warren; Vanclay, Frank; Birch, Colin; Coutts, Jeff; Flittner, Nick; Williams, Bruce (2011) 13<sup>th</sup> European IFSAS Symposium, 2018.
- Berlian, 2014. "Peran Penyuluh Pertanian Lapangan dan Partisipasi Petani Dalam



- m Program  
*FEATISerta Pengaruhnya Terhadap Pendapatan Petani di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin*. Jurnal Matematika, Sains, dan Teknologi, Volume 15, Nomor 1, Maret 2014
- Berthe, Abou (2015). *“Extension and Advisory Services Rural Extension for Agricultural Transformation”*. Paper of Abdou Diouf International Conference Center.
- Birch, Izzy (2018). *“Agricultural Productivity in Kenya: Barriers and Opportunities”*. Paper Knowledge, Evidence and Learning Development, 2018.
- BPS, 2020. *Badan Pusat Statistik Republik Indonesia “Kondisi Pertanian Indonesia 2019”*. BPS, Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Aktualisasi Metodologis kearah Ragam Varian Kontemporer*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Chikaire, JU; Ani, AO; Atoma, CN; Tijjani, AR (2015). *Scholar Journal of Agriculture and Veterinary Sciences* Vol 2 No.1A, 2015.
- Danso-Abbeam, Gideon; Ehiakpor, Dennis Sedem; Aidoo, Robert (2018). *Agricultural Extension and its Effect on Farm Productivity and Income: Insight From Northern Ghana*. *Journal of Agricultural Extension* Vol. 19 (1) June, 2015
- DEMİRTAŞ, Bekir; KAYA, Aybüke (2018). *“Evaluation of Public Agricultural Extension Programs: The Case of Hatay Province Turkey”*. *Turkish Journal of Agricultural and Natural Sciences* Vol 5 No.2, 2018
- Departemen Pertanian. 2007. *Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani*. <http://www.deptan.go.id/bpsdm/peraturan/Permentan%20273-2007%20Lampiran%201.PDF>. Diakses pada Agustus 2020.
- Dinar, 2015. *“Hubungan Pembinaan Penyuluh Pertanian dengan Peningkatan Kemampuan Kelompok Tani”*. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan*, Vol 3 Nomor 2 Desember 2015.
- Faure, Guy; Davis, Kristin; Ragasa, Catherine; Franzel, Steven; Babu, Suresh (2016). *“Framework to Assess Performance and Impact of Pluralistic Agricultural Extension Systems”*. IFPRI Discussion Paper 01567 International Food Policy Research Institute (IFPRI) , November 2016

- Hadisapoetra, Soedarsono. 1973. *Pembangunan Pertanian*. Departemen Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian UGM. Yogyakarta
- Hartono, Patria Wahyu (2015) "*The Role of Satellite Technology for Food Security and Environmental Management*". Symposium IOP Conference Series Earth and Environmental Science (EES), 2017.
- Hawary, Hanaa Mohamed (2019). "*The Challenges of Agricultural Extension in Developing Agricultural Value Chains in Fayoum Governorate*". IOSR Journal of Agriculture and Veterinary Science (IOSR-JAVS) Vol 12 No 10, October 2019.
- Hidayatdkk, 2017. "*Peran Penyuluh Pertanian Lapangan Dalam Mendampingi Kelompok Tani Padidi Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin*". Jurnal Societa Volume VI-1 Nomor 30-37 tahun 2017.
- Issa, FO (2013). "*Building the capacity of agricultural extension personnel for effective implementation of agricultural transformation agenda in Nigeria*". Journal of Agricultural Extension Vol. 17 No. 1, June 2013.
- Joffre, OM; Castine, SA; Phillips, MJ; Senaratna Sellamuttu, S.; Chandrabalan, D.; Cohen, P. (2017). "*Increasing productivity and improving livelihoods in aquatic agricultural systems: a review of interventions*". Journal Online Springer Link Vol. 9, 2017.
- Kaegi, Stefanie (2015). "*The experiences of India's agricultural extension system in reaching a large number of farmers with rural advisory services*". Symposium Federal Department of Foreign Affairs FDF Swiss Agency for Development and Cooperation SDC Global Programme Food Security, 205.
- Kartasapoetra, A. G. 1994. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kementerian Pertanian (2015). "*EVOLUSI INOVASI PEMBANGUNAN PERTANIAN DIBADAN LITBANG PERTANIAN: DARI TRANSFER TEKNOLOGI KE SISTEM INOVASI*". Forum Penelitian Agro Ekonomi Vol. 36 No. 1, Juli 2018
- Laouratou Dia; Mawuli Sablah dan Bendeche, Mohamed Ag (2017). *Integration of Nutrition in Agriculture Extension Services in Africa*. Food and Agriculture Organization (FAO) of United Nations, FAO, Accra, 2017.
- Lencucha, Raphael; Sobat, Nicole E.; Appau, Adriana; Thow, Anne

- Marie; Drope, Jeffrey (2020). "Comprehensive Agricultural Development Master Plan". Japan International Cooperation Agency, May2015.
- Listiana,2018."HubunganKapasitasPenyuluhdenganKepuasanPetanidalam Kegiatan Penyuluhan".Jurnal Penyuluh, Vol.14 No.2, 2018.
- Mardikanto, Totok. 1993. *Penyuluhan PembangunanPertanian*. UNS Press. Surakarta
- MEAS (2012).“STRENGTHENING PLURALISTIC AGRICULTURAL EXTENSIONINGHANA”FeedTheFuture TheU.SGovernment’s Global Hunger& FoodSecurity Initiative, USAID, 2012.
- Mosher,AT. 1991.*MenggerakkanMembangun Pertanian:Syarat-syarat Pokok Pembangunan dan Modernisasi Cetakan Ketigabelas*. CV YasagunaDiterbitkan denganKerjasama FranklinBook Programs, Inc. New York. Jakarta.
- Nasir. 2008.*PengembanganDinamikaKelompokTani*. [http://www.dispertanak.pandeglang.go.id/artikel\\_11.htm](http://www.dispertanak.pandeglang.go.id/artikel_11.htm).Diakses pada Agustus 2020.
- Nawawi, Hadaridan Mimi Martini. 2005. *Penelitian Terapan*. GajahMada University Press. Yogyakarta.
- Nwaobiala, ChiomaUdo(2017).“EFFECTOFAGRICULTURALEXTENSION DELIVERYMETHODSONARABLE CROP FARMERS’CROPPING SYSTEMSIN KADUNA STATENIGERIA”ScientificPapers Series Management,EconomicEngineeringin Agriculture andRural Development, Vol.17 No.3, 2017
- Palmer,JoyA;Birch,JoannaC(2010)*JournalofAgriculturalExtension*Vol.24 No.4, 2020
- Pantat,TahirMunir;Shahbaz,Babar;Hassan, MuhammadZakariaYousaf;Khan, Maria(2020).*InternationalJournalofAgriculturalExtension*Vol.8,No.1, 2020.
- Prokopy,LindaStalker; Carlton,J.Stuart;Arbuckle,J.Gordon;Haigh,Tonya; Lemos,MariaCarmen;Mase,AmberSaylor; Babin,Nicholas;Dunn, Mike;Andresen,Jeff; Angel,Jim;Hart,Chad;Kekuasaan,Rebecca (2015).“*AgriculturalExtension andClimateChangeCommunication*” *Oxford Research Encyclopedia*. October 2017
- Puspadi, Ketut.2010.*ModelPerilaku KerjaPenyuluhPertanian*.btp-ntb@litbang.deptan.go.id.Diakses padaAgustus 2020



- Raharja, 2011. "Peran Penyuluh Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Tani (Studi Kasus Tanaman Unggulan Padi di Kabupaten Kudus)". Skripsi, Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Ragasa, Catherine; Ulimwengu, John; Randriamamonjy, Josee; Badibanga, Thaddee (2013). "Assessment of the Capacity, Incentives, and Performance of Agricultural Extension Agents in Western Democratic Republic of Congo" IFPRI Discussion Paper 01283 International Food Policy Research Institute (IFPRI), August 2013.
- Rosnita, 2017. "Analisis Penyuluh dan Keberdayaan Petani Karet Pola Swadaya di Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau". Jurnal Penyuluh, Vol 13 No. 2, 2017.
- Saleh, Jasim Mohammed; Man, Norsida; Lafta, Ahmad Hamdan; Saleh, Majeed Hadi; Hassan, Salim; Nawi, Nolila Moha; Kshash, Bassim Haleem (2016). "A Review; Training Requirement of Agriculture Extension officers in Iraq". Asian Journal of Applied Sciences Vol 9 No. 2, 2016
- Samsudin. 1982. *Dasar-Dasar Penyuluhan dan Modernisasi Pertanian* Cetakan Kedua. Angkasa Offset. Bandung.
- Sanga, C; Kalungwizi, VJ; Msuya, CP (2013). "Building an agricultural extension service system supported by ICT in Tanzania: Progress made, Challenges remain" *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT)* Vol. 9 No. 1, 2013
- Sastraatmadja, Entang. 1993. *Penyuluhan Pertanian: Falsafah, Masalah dan Strategi*. Penerbit Alumni. Bandung.
- Sebagala, Richard; Matovu, Fred (2020). "The Effects of Agricultural Extension Services on Farm Yields in Uganda: Evidence from Agriculture Census Data" AERC Research Paper 379, African Economic Consortium, Nairobi, 2020.
- Singarimbun, M dan S. Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Suhardiyono, L. 1992. *Penyuluhan: Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian*. Erlangga Jakarta.
- Sunartomo, 2016. "Kapasitas Penyuluh Pertanian Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pertanian di Jawa Timur". *Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian* Volume 5, Nomor 2, 2016.

Sutopo, HB. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian)*. Sebelas Maret University Press. Surakarta.

Sutopo, H. B. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. UNS Press. Surakarta.

Syahyuti. 2007. *Strategi dan Tantangan dalam Pengembangan Gabungan Kelompok Tani (GAPOKTAN) sebagai Kelembagaan Ekonomi di Pedesaan*. <http://www.geocities.com/syahyuti/Gapoktan.pdf>. Diakses pada Agustus 2020.

Van Den Ban dan Hawkins. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Kanisius. Yogyakarta. Yin, Robert K. 1996. *Studi Kasus: Desain dan Metode*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yunitadkk, 2018. "Pengaruh Kinerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Dalam Penerapan Teknologi Pengelolaan Tanaman Terpadu (PTT) dan Peningkatan Produksi Padi di Kabupaten Magelang". *Agrisociomics Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, Vol 2 Nomor 2, 2018, ISSN 2580-0566.

