

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain

1. Jumaiyah (2020) Judul :”**Kinerja Pegawai Pada UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara**”. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara dinilai masih belum maksimal. Berdasarkan dimensi Produktivitas pada indikator input sudah baik dan output belum maksimal dilakukan oleh pegawai terhadap pencapaian suatu target penyuluhan yang dilakukan, dimensi kualitas layanan yang mempunyai indikator pemberian informasi dan kualitas sumber daya manusia belum maksimal. Dimensi tanggung jawab pada indikator SOP dan kesesuaian dengan aturan sudah maksimal. Dimensi akuntabilitas dengan indikator tanggung jawab belum maksimal dilaksanakan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kurangnya pelatihan yang diberikan seperti bimbingan teknis, kurangnya pemberian informasi kepada masyarakat petani, kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab masing – masing dan kurangnya partisipasi dari masyarakat terhadap pertanian yang dilakukan.

Dalam hal tersebut upaya – upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluh

Pertanian kecamatan amuntai utara yaitu dengancara mengadakan serta meningkatkan pelatihanpembinaan bimbingan teknis (BIMTEK) satu minggu sekali, sumbangan kas Bersama untuk memebeli peralatan sementara guna tetap melaksanakan kegiatan tersebut, serta memebrikan informasi kepada masyarakat, perlu adanya ketegasan dari kepala koordinator terhadap pegawainya yang kurang sadar mengenai tanggung jawab ynag di pegang dan perlu juga menyadarkan masyarakat petani betapa pentingnya pertanian itu dilakukan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat petani, betapa pentingnya pertanian itu dilakukan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat petani melalui pertanain yang di lakukan.

2. Hamdani (2023) Judul :” **Kinerja Penyuluh Pertanian di Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara**”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh pertanian pada Balai Penyuluhan Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik dapat dilihat dari indikator : pertama, sub variable efesien, mengenai indikator tingkat efesiensi penyuluh pertanian cukup baik karena jarak antara desa di Kecamatan Banjang tidak terlalu berkejauhan, kemudian indikator kelengkapan sarana dan prasarana kurang baik karena kurangnya kendaraan dinas dan alat – alat mesin pertanian. Kedua, sub variable Efektifitas, dengan indikator efektifitas pelayanan penyuluh pertanian cukup baik karena penyuluhan yang sudah terjadwal. Indikator strategi pelayanan penyuluh pertanian cukup baik dengan strategi laku susi, dimana penyuluh memberikan sesuai denagn sistem Latihan, kunjungan dan supervisi. Ketiga, sub variabel

keadilan, mengenai indikator kemampuan menggali kebutuhan petani sudah baik dengan menanyakan kebutuhan mengenai masalah pertanian yang sedang di hadapi dan indikator kegiatan penyuluh untuk kepentingan publik/petani kurang baik karena adanya ketimpangan dalam pemberian bantuan. Keempat, sub variabel daya tanggap mengenai indikator prinsip penyuluh pertanian yang sudah baik karena semua penyuluh berkomitmen untuk membantu petani dalam meningkatkan masalah pertanian dan indikator kemampuan merespon cukup baik karena membantu para petani untuk permasalahan yang ada di lapangan. Dalam hal tersebut factor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian pada balai penyuluh kecamatan banjang seperti faktor pendorong penerapan strategi laku lusi (Latihan kunjungan supervisi), efisiensi kegiatan penyuluhan karena topografi wilayah yang saling berdekata sehingga para penyuluh dapat dengan mudah menjangkau setiap lokasi penyuluhan. Ketiga kemampuan penyuluh dalam merespon petani dengan membantu para petani untuk permasalahanyang ada dilapangan. Adapun faktor penghambatan yaitu sarana dan prasarana yang kurang, kedua adanya ketimpangan dalam pemberian bantuan.

Penelitian ini, peneliti maupun pembaca dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kinerja Pegawai dalam meningkatkan produktivitas padi di Desa Tebing Tinggi dan Desa Ajung Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara umum, kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam bekerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai yang sering dijadikan acuan atau dasar penilaian pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan syarat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana hasil kinerja itu sendiri yang menentukan tercapainya tujuan organisasi, yang membuat peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan. Penilaian kinerja adalah metode yang paling banyak digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja. Tinjauan kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang mereka harapkan dari atasan untuk saling memahami dengan lebih baik. Penilaian kinerja yang berfokus pada evaluasi adalah proses mengukur seberapa membantu pekerjaan individu atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan saat ini. Tinjauan kinerja juga dikenal sebagai tinjauan pegawai, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Tinjauan kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja, menyiapkan rencana pengembangan, dan mengkomunikasikan hasil proses tersebut kepada pegawai. Evaluasi kinerja merupakan hasil penilaian yang sistematis dan didasarkan pada seperangkat indikator kinerja berupa input, output, hasil, keuntungan dan dampak. Menurut uraian diatas, bahwa kinerja merupakan suatu

hasil yang dikerjakan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing – masing.

Konsep kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja perorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi itu. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan sangat erat, tercapainya tujuan suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Secara terpisah Harbani Pasolong (Dalam Fahmi (2018:15)) mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu:

1. Hasil kerja secara individual atau secara institusi yang berartinya bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri – sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau Lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab yang berarti orang atau Lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal yang berartinya dalam melaksanakan.
4. Tugas individu atau lembaga saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

5. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti atauran yang telah ditetapkan tentu saja pekerja tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerjadapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Indikator kinerja

Indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, ada yang mendefinisikan bahwa: (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan: (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya: (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, (4) suatu formasi operasional yang berupa mdikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*) namun

sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja , tetapi terapat perbedaan arti dan maknanya.

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyatakan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang harus di kerjakan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas, yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggu Jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2015:77) dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individua tau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

Adapun indikator kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam (Rivai, 2011) adalah sebagai berikut :

- 1) *Quality*, tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- 2) *Quantity*, besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness*, berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, atau suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu tersedia untuk kegiatan lain
- 4) *Effectiveness*, penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan dengan maksud untuk mencapai target tertinggi atau sebaliknya, pengangguran dari beberapa unit atau instansi dan penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for Supervision*, kebutuhan pengawasan yaitu dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*, pengaruh Interpersonal, dimana pegawai menunjukkan perasaan self esteem (harga diri), goodwill, dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Adapun indikator kinerja menurut Menurut Afandi (2018:89)

indikator-indikator kinerja pegawai adalah

sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator diatas menggambarkan sejauh mana penyuluh pertanian mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik tepat waktu serta tanggung jawab saat mendampingi petani. Indikator – indokator di atas cocok untuk menilai bagaimana penyuluh bekerja dalam meningkatkan produktivitas padi dan menyelesaikan masalah seperti kurangnya kesadaran kerja, jadwal yang tidak teratur, serta ketimpangan pemberian bantuan.

Indikator kinerja harus merupakan suatu yang harus dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (sedarmayati, 2010 :198). Dengan demikian kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins (dalam Yulianto 2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, indikator tersebut diantaranya :

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja pegawai diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil Output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku),
- 5) Kemandirian, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya

Dengan demikian kinerja sebenarnya dapat dilihat melalui berbagai indikator kinerja dalam menilai indikator kinerja publik yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Berbagai literatur yang membahas kinerja pada dasarnya memiliki kesamaan substansial untuk melihat seberapa jauh tingkat pencapaian hasil yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan dan kinerja yang juga merupakan suatu konsep yang disusun dari berbagai indikator yang sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penggunaannya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Menurut Gibson (Tun Huseno,2016:94) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja yaitu :

(a) Faktor individual yang terdiri dari :

- (1) Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik
- (2) Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, pendidikan
- (3) Demografi : umur, asal-usul, jenis kelamin

(b) Faktor psikologis yang terdiri dari :

- (1) Persepsi
- (2) Sikap
- (3) Kepribadian
- (4) Belajar
- (5) Motivasi

(c) Faktor organisasi

- (1) Sumberdaya
- (2) Kepemimpinan

- (3) Penghargaan
 - (4) Struktur
 - (5) Desain pekerjaan
- 2) Sedangkan Marwansyah (2016:234) memaparkan faktor-faktor penyebab utama masalah kinerja adalah :
- (a) Pengetahuan atau keterampilan. Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
 - (b) Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan pegawai, tetapi disebabkan oleh lingkungan, kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
 - (c) Sumber daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi.
 - (d) Motivasi. Pegawai tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

Dari pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi sangat penting karena sub faktor dari ketiga faktor tersebut mempunyai keterkaitan dan sangat vital bagi sebuah kinerja pegawai baik itu secara individu maupun secara kelompok sehingga akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih baik dan obyektif yang akhirnya pencapaian hasil kinerja meningkat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran standar yang berlaku pada masing – masing organisasi.

3) Adapun menurut Mangkunegara (dalam Yulianto, 2020:9) factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

(a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari potensi *Intelegent Quotient (IQ)*, serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

(b) Faktor motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, pegawai harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai

kinerja.

4) Sedangkan menurut Alamzah (dalam Yulianto 2020:10) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- (a) Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
- (b) Faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- (c) Faktor psikologis kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh: (1) kemampuan dan keterampilan, (2) imbalan atau penghargaan, (3) tingkat sosial, (4) pengalaman kerja, (5) sikap dan kepribadian, (6) pendidikan, (7) motivasi kerja dan (8) lingkungan internal dan eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) maupun keunggulan komparatif (*comparative advantage*) pada kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu penilaian kinerja individu harus dilaksanakan secara teratur, akurat dan berkesinambungan.

2. Penyuluhan Pertanian

a. Pengertian

Penyuluhan dalam arti umum merupakan suatu ilmu sosial yang mempelajari sistem dan proses perubahan pada individu dan masyarakat agar dengan terwujudnya perubahan tersebut dapat tercapai apa yang diharapkan sesuai dengan pola atau rencananya. Penyuluhan dengan demikian merupakan suatu sistem pendidikan yang bersifat non-formal atau suatu sistem pendidikan di luar sistem persekolahan yang biasa, di mana orang ditunjukkan cara-cara mencapai sesuatu dengan memuaskan sambil orang itu tetap mengerjakannya sendiri, jadi belajar dengan mengerjakan sendiri Kartasapoetra (dalam Doli Erwadi, 2012).

Penyuluhan pada dasarnya adalah kegiatan profesional pelayanan jasa pendidikan pembangunan yang bermartabat. Penyuluhan adalah suatu proses penyebarluasan informasi yang berkaitan dengan upaya perbaikan dan pembangunan sektor demi tercapainya peningkatan kualitas, produktivitas, dan meningkatnya pendapatan petani dan kesejahteraan keluarganya. Tujuan tersebut akan tercapai dengan adanya suatu proses penyuluhan. namun dalam penganalisaan terkait dengan proses-proses penyuluhan, terdapat teori - teori yang perlu dipahami.

Penyuluhan sebagai motivator dalam penyampaian pengetahuan pengembangan pertanian diharapkan dapat sebagai pendidik bagi kelompok tani dalam hal pembelajaran dan dapat memfasilitasi petani dalam menanamkan pengertian sikap kepada penerapan teknologi

pertanian modern dari kebijakan program pemerintah. Umumnya pesan terdiri dari sejumlah simbol dan isi pesan inilah yang memperoleh perlakuan. Bentuk perlakuan tersebut memilih, menata, menyederhanakan, menyajikan dan lain-lain. Menurut (Ginting & Andari: 2020).

Simbol yang mudah diamati dan paling banyak digunakan yaitu bahasa. Keputusan-keputusan yang dibuat oleh penyuluh atau sumber untuk memilih serta menata isi pesan dan simbol yang digunakan pada pesan dapat dikatakan teknik penyuluhan. Penyuluh pertanian dalam aktivitasnya sebagai agen perubahan dalam pembangunan senantiasa memberikan arahan yang dapat membangunkan kesadaran para pelaku usaha tani (Nur jaya : 2018).

Penyuluhan pertanian pada awalnya disebut sebagai *Agricultural Extension*, dalam Bahasa Indonesia penyuluhan berasal dari kata suluh yang artinya pemberi penerangan di tengah kegelapan. Penerangan yang dimaksud adalah penerangan yang dilakukan secara terus menerus hingga apa yang diterangkan dapat dipahami, dihayati dan dilaksanakan oleh masyarakat. Pemahaman, penghayatan dan pelaksanaan apa yang diterangkan tersebut bisa tercapai apabila dilakukan dengan melibatkan komunikasi dua arah oleh dua atau lebih orang yang terlibat di dalamnya, dengan demikian maka tujuan penyuluhan untuk merubah perilaku sasaran dapat dicapai. Secara sederhana dalam proses itu dapat membantu masyarakat memberikan pendapat sehingga dapat membuat keputusan yang tepat. dalam melakukan usahatani (Van Den Ban and

Hawkins, 2012).

Penyuluhan juga dikatakan sebagai pembangunan terhadap potensi masyarakat secara persuasif – edukatif yang dilakukan melalui proses pembelajaran dengan menerapkan prinsip-prinsip penyuluhan secara baik dan benar yang didukung dengan kegiatan pembangunan. Penyuluhan merupakan pendidikan luar sekolah terhadap segenap anggota masyarakat agar dinamika, keterampilan dan pengetahuan akan memperbaiki kehidupan dan penghidupan dapat dilakukan secara mandiri, dapat berkembang sehingga dapat memberikan peranan dalam pembangunan (Siswanto, 2012).

Dalam perjalanannya istilah penyuluhan dapat diartikan dengan berbagai pemahaman antara lain:

- 1) Penyebarluasan informasi, hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari perguruan tinggi dan balai-balai penelitian akan bermanfaat jika masyarakat pengguna diberi penerangan tentang hasil riset tersebut.
- 2) Penyebarluasan Informasi, kegiatan memberikan penerangan hasil penelitian ini adalah upaya menyebarluaskan informasi Terkait adanya inovasi baru terutama pada sektor pertanian. Selain itu penerangan tentang program pemerintah juga merupakan kegiatan penyebaran informasi. Hal ini bertujuan agar masyarakat tani tahu apa saja program pemerintah tentang pembangunan pertanian. Kegiatan-kegiatan tersebut tugas penyuluh dalam memberikan penerangan atau menyebarluaskan informasi yang diharapkan

mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan taraf hidup masyarakat tani (Gitosaputro and Listiana, 2013).

- 3) Pendidikan nonformal, penyuluhan pertanian diartikan sebagai pendidikan nonformal luar sekolah. Pendidikan nonformal ini dimaksudkan agar masyarakat yang menjadi sasaran penyuluhan dapat bertambah pengetahuan, kemampuan (skill) dan berdaya dalam meningkatkan taraf hidupnya. Dikatakan proses pendidikan nonformal karena proses penyuluhan dapat dilakukan kapan saja, di mana saja, karakteristik pesertanya beragam, tidak menggunakan kurikulum, ketidakhadiran dan ketidaksiplinan dalam belajar tidak ada sanksi, hubungan penyuluh dan peserta dekat dan tidak ada tanda lulus. Selain dikatakan pendidikan non formal penyuluhan juga dikatakan sebagai pendidikan orang dewasa, sehingga prinsip andragogi lebih menonjol dari pada pedagogi. Andragogi adalah belajar sambil bekerja (learning By doing) (Gitosaputro and Listiana, 2013).
- 4) Proses Penerangan, berdasarkan kata dasarnya penyuluhan adalah suluh atau “obor” atau dalam Bahasa Belanda adalah *Voorlichting* memberi penerangan kepada masyarakat sasaran yang masih belum maksimal pengetahuan dan kemampuannya. Sebagai proses penerangan, kegiatan penyuluhan bukan hanya terbatas pada memberi penerangan saja melainkan juga menyampaikan informasi terkait dengan apa saja yang diinginkan oleh masyarakat penerima manfaat, sehingga informasi yang disampaikan benar-benar

dipahami sesuai dengan harapan penyuluh.

- 5) Perubahan Perilaku, penyuluhan merupakan proses perubahan perilaku, dengan intensnya sasaran mengikuti pendidikan non formal dan selalu berinteraksi dengan penyuluh maka lambat laun diharapkan pola pikir sasaran berubah selanjutnya perilaku menjadi berubah sesuai dengan yang diharapkan dari kegiatan penyuluhan. Oleh karena itu kegiatan penyuluhan yang harus dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan agar perubahan sikap, perilaku penerima manfaat.
- 6) Rekayasa Sosial, Sebagai ilmu Sosial yang mempelajari sistem dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat perubahan yang diharapkan yaitu erubahan perilaku dan peningkatan kesejahteraan petani. Rekayasa sosial menerapkan konsep “*to do to*”. Pengambilan keputusan berada di tangan perekayasa. Perekayasa biasanya adalah pihak luar. Jika perubahan perilaku dan peningkatan taraf hidup bisa terjadi pada suatu masyarakat maka rekayasa sosial di Wilayah tersebut terwujud (Ugik and Warnaen, 2019).
- 7) Pemasaran inovasi, Sebagai penghubung antara institusi riset (Balai Penelitian dan Perguruan Tinggi) yang menghasilkan teknologi baru atau inovasi baru bidang pertanian dengan petani serta masyarakat maka penyuluhan menjadi wadah dalam pemasaran inovasi. Inovasi yang dihasilkan dapat dimanfaatkan oleh petani serta masyarakat melalui penyuluhan pertanian. Inovasi yang

berhasil diciptakan tersebut kemudian disosialisasikan dalam kegiatan penyuluhan sampai petani dan masyarakat menjadi tertarik dan kemudian mau mengadopsi inovasi dan terjadi difusi inovasi di dalam masyarakat sasaran.

- 8) Pemasaran sosial, Pemasaran sosial adalah suatu penerapan konsep atau teori teori pemasaran dalam perubahan sosial, pemasaran sosial yang dimaksud adalah menawarkan “*to do for*” sesuatu kepada masyarakat dengan keputusan diserahkan kepada masyarakat itu sendiri (Mardikanto, 2017).
- 9) Pemberdayaan masyarakat, Pemberdayaan masyarakat implikasinya adalah masyarakat menjadi mandiri dengan potensi dan modal sosial yang dimiliki. Teknisnya adalah mendorong penguatan kemampuan, keberanian, daya penafsiran dan keterbatasan masyarakat atau kelompok yang berada dibawah dominasi penguasa agar berdaya dan mandiri (Setiawan, 2016).

Penyuluhan merupakan kegiatan pemberdayaan masyarakat. Memberdayakan artinya memberikan daya bagi yang tidak berdaya dan atau mengembangkan daya yang sudah dimiliki menjadi lebih bermanfaat bagi masyarakat tersebut. Pemberdayaan diarahkan terwujudnya masyarakat madani dan mandiri, artinya dapat mengambil keputusan terbaik bagi kesejahteraan mereka sendiri. Berdasarkan UU No 16 Tahun 2016 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, pengertian penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu

mengorganisasikan diri dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian lingkungan hidup (Undang-undang No. 16, 2006).

Sedangkan sistem penyuluhan adalah seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta sikap pelaku utama dan pelaku usaha melalui penyuluhan. Melalui penyuluhan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi pelaku utama dan pelaku usaha yang menjadi sasaran penyuluhan tersebut. (Undang-undang No. 16, 2006).

a. Indikator Penyuluh

Penyuluh Pertanian Menurut Undang – Undang No 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluh Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan. Undang – undang ini merupakan dasar hukum utama penyelenggaraan penyuluhan di Indonesia. Undang – undang ini mengatur tentang keseluruhan proses dan pengembangan kemampuan pelaku utama dan pelaku usaha di bidang pertanian, perikanan, dan kehutanan memalui kegiatan penyuluh. UU ini dibuat untuk memperkuat peran penyuluh dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian pelaku utama (petani) maupun pelaku uasaha dalam mengelola sumber daya secara berkelanjutan. UU ini juga di buat untuk menegaskan bahwa penyuluh bukamn sekedar bimbingan teknis, tetapi juga bagian dari pemberdayaan masyarakat agar lebih mandiri, produktif, dan

sejahtera.

Dalam rangka membangun profesionalisme penyuluh pertanian dengan penyelenggaraan penyuluhan, terdapat Sembilan indikator keberhasilan kinerja penyuluh pertanian:

- 1) Tersusunnya programa penyuluh pertanian
- 2) Tersusunnya rencana kerja tahunan (RKT) penyuluh pertanian
- 3) Tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi
- 4) Terdiseminasinya informasi teknologi pertanian secara merata
- 5) Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha
- 6) Terwujudnya kemitraan usaha pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan
- 7) Terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke lembag ke uangan, informasi dan sarana produksi(saprodi)
- 8) Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan wilayahnya
- 9) Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama.

3. Pertanian

a. Pengertian

Pertanian dalam arti luas adalah semua yang mencakup kegiatan seperti tanaman panga dan holtikultura, perkebunan, kehutanan dan ternak. Pertanian dalam arti sempit dalah suatu budidaya tanaman kedalam suatu lahan bertujuan untuk mencukupi kebutuhan manusia.

Pertanian adalah kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang dilakukan manusia untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri, atau sumber energi, serta untuk mengelola lingkungan hidupnya. Kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang termasuk dalam pertanian biasa dipahami sebagai budaya tanaman atau bercocok tanam, tetapi juga seluruh rangkaian aktivitas yang terkait dengan produksi, pengolahan, dan distribusi produk pertanian. Dengan kata lain, pertanian mencakup semua aspek dari mulai menanam tanaman hingga menghasilkan produk yang siap di konsumsi atau di jual kepasar.

Ada beberapa bentuk pertanian di Indonesia, yaitu :

1. Pertanian Lahan Kering

Pertanian lahan kering dilakukan pada daerah dengan tingkat cadangan air yang tidak terlalu banyak. Jenis tanaman pada lahan kering adalah jagung, ubi – ubian, kacang – kacangan dan jenis padi tertentu.

Menurut Notohadiprawiro (dalam Minardi S, 2016,). Lahan kering pada umumnya berupa lahan atasan, karena kebanyakan lahan kering berada di lahan atasan. Pengertian lahan kering dalam istilah lahan kering yang digunakan masyarakat umum banyak mengarah kepada lahan kering dengan kebutuhan air tanaman tergantung sepenuhnya pada air hujan dan tidak pernah tergenang air secara tetap.

Kriteria yang membedakan lahan kering dengan lahan

basah/sawah adalah sumber airnya. Sumber air lahan kering adalah air hujan, sedangkan bagi lahan basah disamping air hujan juga dari sumber air irigasi Notohadiprawiro,1988 (Dalam Suyana,2016).

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa lahan kering adalah sistem pertanian yang dilakukan di daerah dengan ketersediaan air terbatas dan sangat bergantung pada air hujan, lahan yang umumnya tidak pernah tergenang air berbeda dengan sawah yang mendapat tambahan air irigasi.

2. Pertanian Lahan Basah

Pertanian lahan basah adalah kegiatan pertanian menggunakan lahan basah (*wetlands*). Lahan basah yang dimaksud dalam jenis pertanian lahan basah ini mengacu pada tanah yang kontur lahannya merupakan jenis tanah yang jenuh dengan air.

Menurut Maltby lahan basah adalah salah satu istilah ekosistem yang dibentuk oleh dominasi air, dan karakteristik serta prosesnya dikendalikan oleh air. Ini berarti bahwa tanah di lahan basah memiliki kadar air yang tinggi, bahkan tergenang air sepanjang waktu. Contoh pertanian lahan basah antara lain persawahan (padi), lahan gambut, rawa, dan hutan bakau. Lahan pertanian basah seperti sawah, sawah memiliki banyak kadar air yang tinggi atau selalu tergenang air, baik secara alami maupun dengan bantuan irigasi. Dengan kata lain, keberadaan air yang melimpah menjadi ciri utama pembeda lahan basan dan lahan kering.

3. Perkebunan

Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu (tanaman semusim dan tanaman tahunan) pada tanah dan / atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. perkebunan merupakan bagian dari sistem perekonomian pertanian komersial dan kapitalistik, diwujudkan dalam bentuk usaha pertanian dalam skala besar dan kompleks, bersifat padat modal, penggunaan areal pertanian luas, organisasi tenaga kerja besar, pembagian kerja secara rinci, penggunaan tenaga kerja upahan, struktur hubungan kerja yang rapi dan penggunaan teknologi modern, spesialisasi, sistem administrasi dan birokrasi, serta penanaman tanaman komersial yang ditujukan untuk komoditi ekspor di pasaran dunia. Perkebunan merupakan usaha pemanfaatan lahan kering dengan menanam komoditi tertentu. Berdasarkan jenis tanamannya, perkebunan dapat dibedakan menjadi perkebunan dengan tanaman musim, seperti perkebunan tembakau dan tebu, serta perkebunan tanaman tahunan seperti perkebunan kelapa sawit, jajao, kopi, cengkeh, karet dan pala.

4. Produktivitas Padi

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari

jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas di perbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya di pergunakan dalam masyarakat.

Dalam pertanian produktivitas adalah kemampuan suatu factor produksi (misalnya Luas) cari output per satuan lahan. Produksi dan produksi ditentukan oleh banyak factor, seperti kesuburan tanah, tanaman ynag ditanam, penggunaan pupuk, (jenis dan dosis), ketersediaan air yang baik sistem pertanaian yang lengkap dan komprehensif, penggunaan peralatan pertanian yang tepat dan ketersediaan layanan (Vivi, 2018). Dalam ekonomi pertanian, produktivitas adalah sentral hasil yang di harapkan dan panen (pendapatan) dan harga (Pengorbanan) yang harus di berikan. Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memeberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan. Misalnya penanaman padi yang dilakukan petani, disamping untuk di konsumsi petani itu sendiri, padi yang di hasilakan juga bisa di jual kepasar ataupun konsumen yang ingin membelinya.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir talah penjelasan terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita, Kita berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Agar apa yang diuraikan dalam penclitian ini

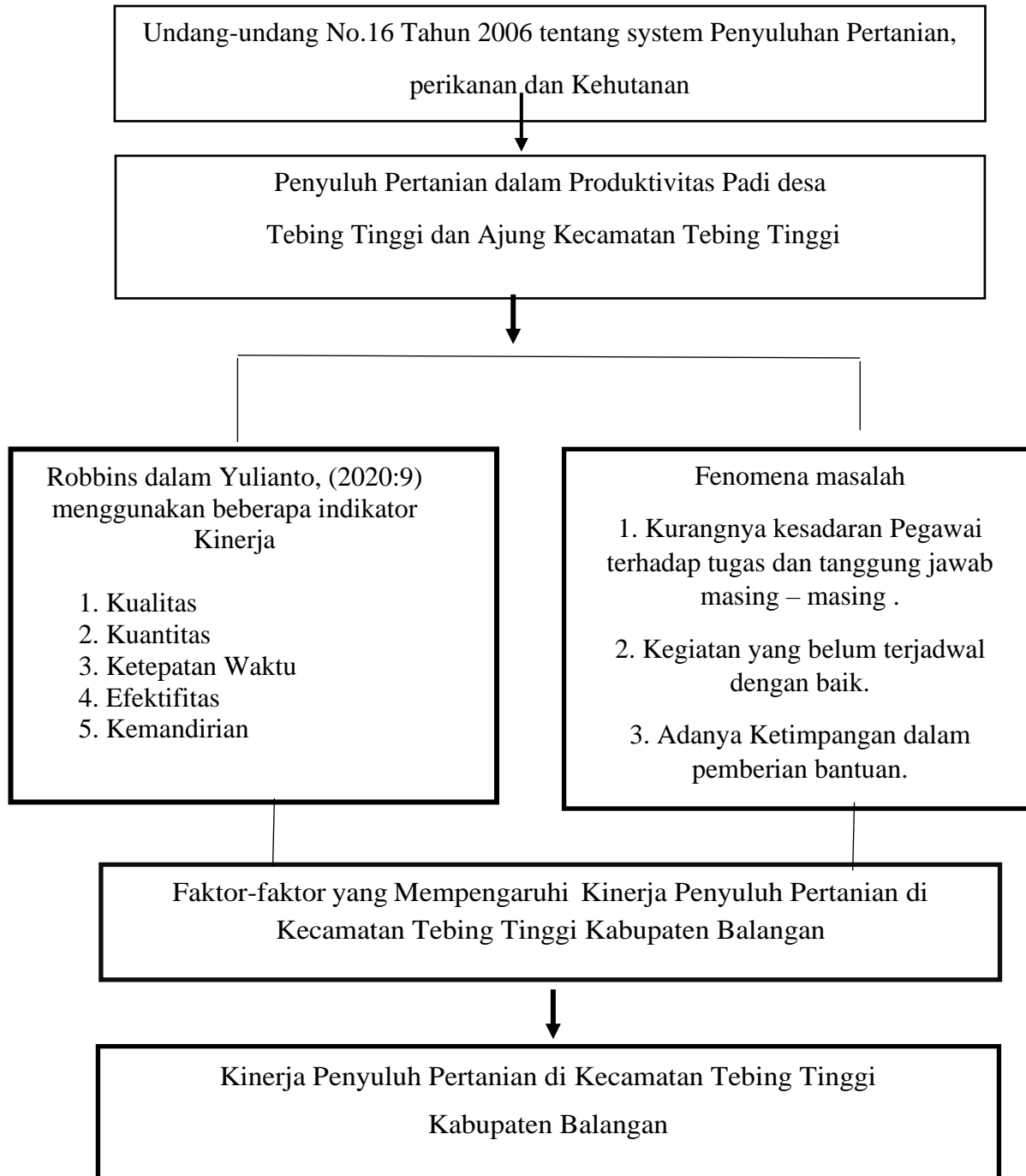
dapat dipahami dengan jelas maka penulis membuat kerangka berpikir sebagaimana tertera pada gambar dibawah ini: Penilaian kinerja merupakan cerminan bahwa seorang individu telah mampu melakukan tugas dan fungsi yang diamanahkan institusi kepadanya, pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan proses mengkategorikan hasil kerja dari setiap individu. Ada berbagai macam aspek yang perlu diperhatikan dalam melakukan penilaian kinerja.

Tugas Pokok Penyuluh Pertanian yaitu melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan serta pengembangan penyuluhan pertanian, Untuk mengetahui kinerja penyuluh pertanian perlu dilakukan penilaian kinerja penyuluh pertanian yang terdiri dari Penyuluh Pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TB Penyuluh Pertanian), Dalam membina profesionalisme penyuluh pertanian telah diterbitkan Permentan No.91 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian, Agar pedoman evaluasi tersebut dapat lebih operasional sesuai prinsip objektivitas, terukur, akuntabel, partisipasif dan transparan maka disusunlah Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian dengan sistem online. Seiring dengan lahirnya Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan semakin menetapkan sebagai bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum merupakan hak asasi warga negara Republik Indonesia. Di sisi lain penyuluhan sebagai agen of change untuk membantu petani dan keluarganya mempunyai permasalahan

yang semakin kompleks, banyak permasalahan yang dialami petani dan keluarganya memerlukan treatment yang khusus pula.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai, untuk itu permasalahan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Produksi Padi di Desa Tebing Tinggi dan Ajung Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan, maka digunakanlah teori menurut Robbins (dalam Yulianto, 2020:9) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian. Berdasarkan Uraian di atas, maka dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: diolah peneliti, 2025