

## EFEKTIVITAS KERJA BALAI PENYULUH PERTANIAN KECAMATAN PINGGIR KABUPATEN BENGKALIS

Oleh :  
Ayu Oktabriyanti  
Email : [ayuoktab@gmail.com](mailto:ayuoktab@gmail.com)

Pembimbing : Zaili Rusli

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293 Telp/Facs. 0761 – 63277

### ABSTRACT

The Work effectiveness of an employee is very important because the success of and organization is measured with the effectiveness concept. The work effectiveness of Instructor agriculture establishment on pinggir to achieve goal can't lose from endorsement input organization they have. Basically to achieve effectiveness organization will measuring with five indicators, that is Human resources, Fund, Facilities and Infrastruktur, and Standar Operational Procedure. When all the Indicators effectiveness of organization fulfilled accordingly the organization will effectiveness on implementation assignment.

The present research seeks to find out the work effectiveness of instructor agriculture establishment and to know the factors affecting the work effectiveness of employees at instructor agriculture establishment. The informants were selected using purposive sampling technique and there are five of them who are competent to know and understand the research problems. The data were collected through observation, interview and documents and were analyzed using a descriptive approach. The research indicator is work program, Division of Assignment, Coordination, and Counseling.

The results show that work effectiveness of instructor agriculture establishment is still ineffective. Therefore, it is suggested that increased work effectiveness of instructor agriculture establishment on Pinggir should be considered.

*Key words: Work effectiveness, Work effectiveness organization, Instructor agriculture*

#### A. Latar Belakang

Sistem penyuluhan lapangan merupakan metode pendidikan untuk menunjang sektor pembangunan. Penyuluh terbagi atas pertanian, perikanan, dan kehutanan yang selanjutnya disebut penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi petani (pelaku utama) serta pengusaha pertanian

(pelaku usaha) merupakan upaya pemberdayaan petani serta proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi permodalan dan sumberdaya lainnya

untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraannya.

Sesuai dengan Visi misi penyuluhan pertanian yang terdapat pada Peraturan menteri Pertanian Nomor 49 tahun 2000 yakni : “Visi penyuluhan pertanian yakni terwujudnya pelaku utama dan pelaku usaha pertanian yang berdaya, bermartabat mandiri, sejahtera melalui peningkatan modal sosial yang adaptif terhadap perubahan lingkungan”. Ditinjau dari segi potensi sumber daya (khususnya sumber daya alam). Sektor pertanian merupakan sumber perekonomian yang sangat potensial untuk di kembangkan di Kabupaten Bengkalis.

Petugas Penyuluh Lapangan kecamatan pinggir saat ini berada di bawah naungan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan 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 Pinggir, petugas penyuluh lapangan melaksanakan kegiatan penyuluhan berdasarkan Program Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan tahunan yang disusun setiap tahunnya dan di sahkan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan 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.

Pada kenyataannya pelaksanaan penyuluhan pertanian di Kecamatan Pinggir, yang dilaksanakan Petugas penyuluh pertanian lapangan belum seperti yang diharapkan. Hal tersebut nampak ditunjukkan di sektor pertanian yang seolah-olah kemajuannya berjalan ditempat atau kurang menunjukkan perkembangan. Masih banyaknya keluhan dari kelompok tani tentang kinerja penyuluh yang tidak sesuai jadwal latihan dan kunjungan yang semestinya. Jadwal penyelenggaraan kunjungan penyuluh pertanian kepada kelompok tani dilakukan selama 4 (empat) hari kerja dala seminggu, setiap penyuluh membina 8- 16 kelompok tani dan di jadualkan mengunjungi setiap kelompok tani sekali dalam dua minggu.

Kurangnya Tenaga Petugas penyuluh lapangan di Kecamatan Pinggir mengakibatkan proses pembinaan yang dilakukan belum berjalan dengan semestinya.

Persoalan lainnya adalah dalam UU Nomor 16 tahun 2006 BAB V tentang kelembagaan penyuluh pasal 8 ayat 2 dijelaskan bahwa tingkat kecamatan memiliki kelembagaan berbentuk Balai Penyuluh Pertanian (BPP). Kurang di fungsikannya BPP di kecamatan pinggir menyulitkan petugas penyuluh untuk menjalankan jadwal

pertemuan bulan penyuluh. belum berfungsinya BPP ini dengan sebagaimana mestinya mengakibatkan tidak tersedianya biaya operasional dan pembiayaan lainnya.

Belum di fungsikannya BPP kecamatan pinggir dengan sebagaimana mestinya berdampak pada kurang tersedianya sarana dan prasarana yang memadai agar penyuluhan dapat diselenggarakan dengan efektif dan efisien. Sedangkan fungsi BPP adalah sebagai perpanjangan tangan dan pertanggung jawaban dari kecamatan kepada kabupaten. Hingga saat ini fasilitas, sarana dan prasarana penunjang kerja yang digunakan oleh penyuluh masih menggunakan fasilitas yang ada pada kantor camat pinggir secara bersama. petugas penyuluh belum diberikan fasilitas sesuai yang diamanatkan dalam undang undang.

Menyadari pentingnya peranan aparatur penyuluh pertanian lapangan dalam membantu pengembangan serta pelatihan dan pentingnya input kelembagaan dalam menjalankan tugas suatu lembaga. Oleh karena itu diperlukan suatu kajian untuk mengetahui **“Efektivitas Kerja Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diambil rumusan masalah mengenai :

1. Bagaimana efektivitas organisasi penyuluhan di kecamatan pinggir kabupaten bengkalis?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi penyuluhan kecamatan pinggir.

## **C. Tujuan Penelitian**

Seiring dengan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektivitas Organisasi penyuluh lapangan dalam menyelenggarakan kegiatan penyuluhan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Organisasi penyuluh lapangan di kecamatan pinggir.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai acuan bagi :

1. Instansi teknis pusat dan daerah yang menangani pembinaan penyuluhan pertanian dalam menyusun kebijakan guna perbaikan sistem penyuluhan pertanian selanjutnya. Khususnya di kecamatan pinggir kabupaten bengkalis.
2. Instansi pendidikan dan latihan penyuluh guna menyusun kurikulum pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan penyuluhan yang ada saat ini.
3. Peneliti guna merancang penelitian yang lebih dalam untuk menggali berbagai informasi terkait dengan upaya mendukung peningkatan efektivitas penyuluhan pertanian.

## **E. Konsep Teori**

### **1. Organisasi**

Organisasi dapat di artikan 2 macam yaitu (1) dalam arti statis, organisasi sebagai wadah bersama sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (2) dalam arti dinamis, organisasi sebagai suatu sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. **Ibnu Syamsi (2000:13)**

Menurut **James D. Money** dalam **Hasibuan (2001:25)** Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian **Sondang P. Siagian** mendefinisikan Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang lain yang disebut bawahan. **Sondang P.Siagian (2003:8)**

## 2. Efektivitas

Menurut **Robbins (2001:9)** menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan dengan penggunaan input/biaya yang rendah. dengan kata lain efektivitas adalah keberhasilan pencapaian tujuan dengan tingkat produktivitas yang bergantung pada efisien.

**Sondang P. Siagian (2001:15)** memberikan defenisi sebagai berikut : “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

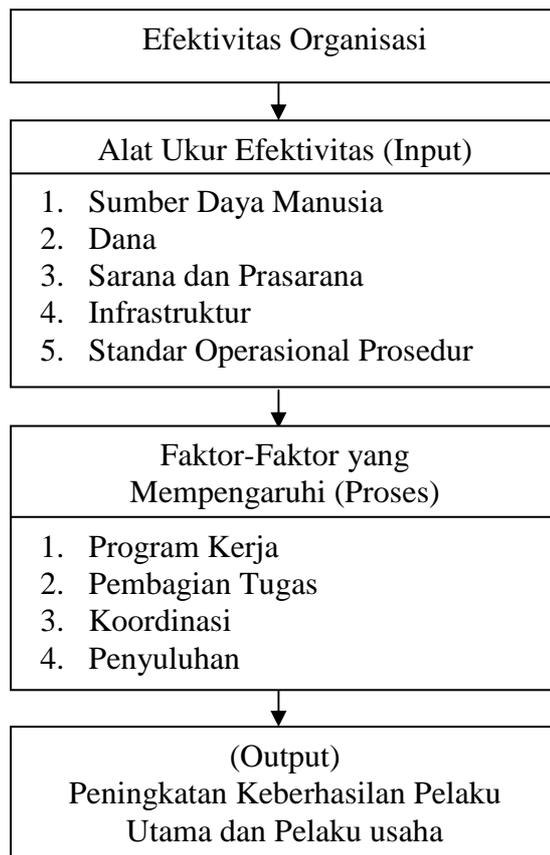
## 3. Kinerja

**Edy sutrisno (1967:170)**, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. **Prawirosentono (2001:170)**, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seserang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum,dan sesuai dengan moral maupun etika.

## F. Kerangka Berfikir

**Gambar I.2 Kerangka Berpikir**



## G. Konsep Operasional

Untuk lebih memperjelas penelitian ini dan menghindari kesalahpahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa konsep operasional yang berkaitan dengan masalah yang akan di analisa, yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah : kemampuan melaksanakan tugas dan fungsi (operasi kegiatan program atau misi) suatu organisasi.
- 2) Petugas Penyuluh lapangan yang dimaksud pada penelitian ini

dibatasi hanya pada penyuluh pertanian yang berstatus PNS, THL-TB yang penetapannya di atur oleh BKPP di kecamatan pinggir.

- 3) Efektivitas kerja Petugas Penyuluh lapangan adalah kinerja seorang penyuluh dalam melaksanakan tugasnya selama tahun 2013 dibandingkan dengan beban tugas yang seharusnya ia kerjakan dalam setahun. penentuan tingkat efektifitas kerja seorang penyuluh mengacu pada data aktivitas kerja penyuluh bersangkutan yang mencakup tiga aspek yaitu persiapan, pelaksanaan serta evaluasi dan pelaporan.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Menurut Meleong (2007:10) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL), Koordinator penyuluhan di kecamatan pinggir, serta Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Bengkalis.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenis sumber data, maka dalam penelitian ini data yang dicari yaitu:

#### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa keterangan-keterangan yang diberikan oleh responden. Sumbernya adalah seluruh responden yang ada di dalam

penelitian ini, data primer itu mengenai data kualitas, kuantitas, sumber daya manusia dan sarana. Data primer diperoleh langsung dari informan penelitian yang terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, koordinator penyuluh, camat, dan petugas penyuluh lapangan.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, atau data yang telah tersedia pada kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan. data lengkap yang diperoleh meliputi keadaan pegawai dalam hal ini tingkat pendidikan pegawai, tingkat umur, pangkat, dan golongan

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, teknik pengumpulan data yang dipakai adalah :

#### a. Observasi

Yaitu teknik memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik observasi adalah mengamati langsung atau melihat langsung ke lokasi penelitian, teknik ini digunakan untuk mendapatkan data dan gambaran fenomena efektivitas kerja penyuluh pertanian lapangan di kecamatan pinggir.

#### b. Wawancara

Yaitu teknik memperoleh data dengan mengadakan Tanya jawab langsung kepada responden dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu.

### 5. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Di tetapkan sebanyak 5 orang dengan cara purposive sampling yakni memilih orang yang dianggap mengetahui dan memahami permasalahan yang diteliti dengan perincian sebagai berikut :

- Kepala Badan/Sekretaris Badan

- Kepala Bidang penyuluhan
- Koordinator penyuluh
- Camat
- Masyarakat (Pelaku utama & pelaku usaha)
- Penyuluh

#### 6. Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan deskriptif, setelah data yang diperlukan terkumpul lalu dikelompokkan dan dipisahkan menurut jenisnya dan diberi dengan nilai persentase. seterusnya di analisa secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk tabel dan uraian. Tahap analisis data merupakan tahap yang sangat penting penting dalam proses penelitian, karena data penelitian yang diperoleh dalam sebuah penelitian tidak mempunyai banyak makna. analisi data sebagaimana dijelaskan oleh **Moleong (2006:11)** adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori dan satuan dasar. pada tahap analisis data peneliti berusaha untuk memberikan arti dan makna terhadap data berdasarkan variable penelitian.

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **A. Keadaan Wilayah Kecamatan Pinggir**

Kecamatan pinggir mempunyai luas wilayah 2.503 km<sup>2</sup> , jumlah penduduk 81151 jiwa dan jumlah KK 18151 yang bergerak dibidang pertanian sekitar 90% merupaka daerah yang banyak mempunyai sumber daya alam, dengan letak dan batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Mandau dan Bukit Batu
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu.

- Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Bukit Batu

Kecamatan Pinggir adalah salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Bengkalis. Kecamatan Pinggir mempunyai 13 Desa.

#### 1. Keadaan Alam

Wilayah Kecamatan Pinggir memiliki iklim tropis dengan suhu maksimum dan minimum 25<sup>0</sup> C. Keadaan curah hujan terbanyak 193 hari/1695 mm per tahun

#### 2. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi sangat erat kaitannya dengan mata pencaharian yang dilakukan oleh penduduk Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Penduduk di Kecamatan Pinggir pada umumnya adalah bertani tetapi ada sebagian yang mempunyai mata pencaharian yang beraneka ragam. Perbedaan dalam mata pencaharian ini disebabkan perbedaan keterampilan dan keahlian yang dimiliki penduduk

#### 3. Pendidikan

Sektor pendidikan di kecamatan pinggir kabupaten bengkalis di kembangkan dengan sebaik-baiknya. Penyediaan tempat umum pelaksanaan sistem pendidikannya senantiasa disesuaikan program pemerintah yang menitikberatkan pada perluasan dan peningkatan mutu pendidikan dasar, dengan wajib belajar Sembilan tahun sehingga mutu pendidikan betul-betul di perhatikan.

### **B. Visi Dan Misi Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Bengkalis**

Visi :

Mewujudkan Ketahanan Pangan Daerah yang mantap dan Penyuluhan yang Profesional

Misi :

1. Meningkatkan keseimbangan sistem ketahanan pangan dalam

mewujudkan ketahanan pangan daerah yang mantap dan berkelanjutan.

2. Meningkatkan koordinasi lintas pelaku dalam memantapkan sistem ketahanan pangan daerah sebagai bagian dari ketahanan pangan nasional.
3. Mendorong dan memfasilitasi peran serta masyarakat dalam upaya menciptakan kondisi ketahanan pangan di tingkat rumah tangga.
4. Mengembangkan kelembagaan ketahanan pangan dan kelembagaan penyuluhan pertanian.
5. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi ketenagaan penyuluhan pertanian
6. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia petani dan kelembagaan petani.
7. Mengoptimalkan sumberdaya alam dan lingkungan strategis dalam mewujudkan ketahanan pangan daerah.

### **C. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Bengkalis**

Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Bengkalis dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 10 Tahun 2008, dan disempurnakan melalui Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2012 tentang tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bengkalis, seperti terlihat pada Gambar II.1. Berdasarkan Peraturan Daerah ini Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam ketahanan pangan dan penyuluhan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung

jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 02 Tahun 2012 adalah:

“Melaksanakan Penyusunan Dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah Dibidang Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Pertanian”

Untuk menjalan tugas pokok yang diamanatkan, maka fungsi Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Bengkalis adalah :

1. Perumusan keijakan teknis dibidang ketahanan pangan dan penyuluhan pertanian;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang ketahanan pangan dan penyuluhan pertanian;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketahanan pangan dan penyuluhan pertanian;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Efektivitas Kerja Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir**

Adapun indikator pengukuran efektivitas antara lain adalah sebagai berikut :

##### **1. Sumber Daya Manusia**

Kurangnya Tenaga Petugas penyuluh lapangan di Kecamatan Pinggir mengakibatkan proses pembinaan yang dilakukan belum berjalan dengan semestinya. Hingga saat ini kecamatan pinggir masih kekurangan tenaga penyuluh lapangan untuk ditugaskan ke desa. terlebih lagi dengan adanya pemekaran desa-desa baru di kecamatan ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kelembagaan

dan Sumber Daya Penyuluh, Beliau mengatakan :

*“ Mengenai Sumber Daya baik SDM maupun Sumber Daya Lainnya untuk di kecamatan pinggir, PPL yang bertugas berjumlah 9 orang sementara di kecamatan pinggir tersebut ada sekitar 15 sampai 17 desa. Karena idealnya memang 1 desa di bina oleh satu orang PPL, karena jarak desa yang berjauhan dan PPL yang bertugas harus membina 2 sampai 3 desa dan memerlukan jam kerja yang lebih ekstra mengenai kemampuan kerja penyuluh untuk tenaga PPL di Kecamatan Pinggir cukup baik karena sudah diberikan/mengikuti beberapa pelatihan untuk pengembangan SDM penyuluh. “(wawancara, Bengkalis 3 Juni 2014)*

Hasil wawancara di atas menyatakan bahwa Sumber Daya yang dimiliki Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir masih Kurang sehingga Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir belum bisa dikatakan efektif dalam menjalankan tugas nya sebagai suatu lembaga organisasi. Namun Balai penyuluh sudah cukup baik dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan karena memiliki PPL yang berkompeten dan dengan pembagian tugas yang merata di setiap wilayah Desa Kecamatan Pinggir.

Tercapainya tujuan organisasi tidaklah lepas dari peran serta Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan Untuk menciptakan Sumber Daya manusia yang berkualitas yakni dengan cara meningkatkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia dengan mencukupi jumlahnya sesuai dengan kebutuhan serta dengan melakukan pendidikan dan pelatihan sebab pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor utama dalam

melahirkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

## **2. Dana**

Sumber pembiayaan untuk pengembangan dan penyelenggaraan penyuluhan yang menjadi tugas Balai Penyuluhan di tingkat kecamatan dapat berasal dari APBN, APBD dan sumber-sumber lain yang syah dan tidak mengikat.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sumber dana kegiatan organisasi Balai penyuluh Kecamatan Pinggir dengan Kepala Bidang Kelembagaan dan Sumber Daya Penyuluh dimana beliau mengatakan :

*“Sampai saat ini BKPP belum memberikan dana kegiatan rutin seperti dana untuk ATK dan lain sebagainya karena belum memiliki dasar, karena Balai penyuluh di kecamatan Pinggir masih semi BP dan belum memiliki pejabat struktural yang tetap. dan kemungkinan dalam tahun 2014 ini akan segera di bentuk pejabat strktural BP dan penyediaan kantor resmi BP, adapun dana yang bisa langsung diterima BP adalah BOP yakni yang berasal dari APBN/pusat” (wawancara, Bengkalis 3 juni 2014)*

Terkait dengan wawancara di atas, input dana penting bagi suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut.

Terkait dengan ketersediaan dana kegiatan pada Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir Koordinator Penyuluh Kecamatan Pinggir mengutarakan :

*“Hingga saat ini Balai Penyuluh belum menerima dana yang di berikan BKPP adapun bantuan yang di berikan BKPP lebih berbentuk benda seperti menambah prasarana*

*kantor, saya pernah mengajukan permohonan kepada BKPP mengenai anggaran bulanan untuk Balai Penyuluh namun kepala badan mengatakan bahwa mereka belum mempunyai dasar untuk memenuhi pengajuan tersebut.”(Wawancara, Bengkulu 3 Juni 2014)*

Berdasarkan hasil wawancara mengenai masalah dana organisasi dapat disimpulkan penulis bahwa Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir pada dasarnya tidak memiliki input dana dari pemerintah Kabupaten yakni BKPP di karenakan struktur organisasi BP yang belum di bentuk secara resmi sehingga untuk memberi dana suatu organisasi/ lembaga harus sesuai dengan ketentuan undang-undang yang ada berlaku.

### **3. Saran dan Prasarana**

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sarana dan prasana pada Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir dengan Kepala Bidang Kelembagaan dan Sumber Daya penyuluh Beliau Mengatakan Bahwa :

*“Mengenai kelengkapan sarana penunjang kegiatan penyuluh baik untuk di kantor maupun dilapangan kami sudah melengkapi beberapa sarana kantor yang diperlukan namun memang masih terbatas unitnya. seperti baru baru ini kami menambahkan bebrapa unit laptop dan infokus serta penambahan kendaraan dinas, namun prasarana nya masih belum bisa di penuhi*

*karena berbicara prasarana kaitannya dengan ketersediaan gedung, tanah, ruangan yang hingga saat ini Balai Penyuluh masih bergabung dengan kantor Camat pinggir”(wawancara, Bengkulu 3 Juni 2014)*

Terkait dengan hasil wawancara di atas hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penyediaan sarana penunjang kerja Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir sudah memiliki sarana penunjang kerja yang cukup baik namun belum mencukupi secara jumlah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas dan observasi yang penulis lakukan, Sarana dan Prasarana yang ada pada Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir masih belum cukup baik dan memenuhi kebutuhan hal tersebut di sebabkan oleh masih belum tersedianya sarana dan prasarana yang nyaman yang dibutuhkan oleh PPL Balai Penyuluh, dan Mengenai sarana dan prasarana juga masih belum bisa di bilang baik karena jumlah/ unit yang di sediakan belum seimbang dengan yang dibutuhkan. hal ini menyebabkan kesenjangan kerja antar pegawai karena pembagian jatah atau bantuan sarana yang tidak merata.

### **4. Standar Operasional Prosedur**

Standar operasional prosedur merupakan sesuatu yang mendasar yang di butuhkan organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Salah satu aspek penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, efektif dan efisien adalah dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada seluruh proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Dengan adanya Standar Operasional Prosedur, penyelenggaraan administrasi pemerintahan dapat berjalan dengan pasti.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai Standar Operasional Prosedur dengan Sekretaris Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Bengkalis beliau mengatakan :

*“Standar Operasional Prosedur yang digunakan Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir berasal dari pusat/ langsung dari Permentan dimana dalam Permentan tersebut sudah diatur mengenai SOP sesuai dengan TUPOKSI penyuluhan itu sendiri, jadi hingga saat ini pelaksanaan tugas baik kegiatan Balai Penyuluh maupun Kegiatan Penyuluhan berdasarkan UU No 16 tahun 2006 dan Permentan, meskipun SOP ditetapkan pemerintah pusat namun Balai Penyuluh menjalankan SOP, dan menurut saya di lihat dari beberapa tahun belakangan ini tidak ada kendala yg berarti dalam menjalankan SOP pusat”* (Wawancara, Bengkalis 3 juni 2014).

Berdasarkan keterangan wawancara di atas mengenai SOP/standar operasional prosedur Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir di atur berdasarkan ketentuan pemerintah pusat yakni peraturan Menteri Pertanian, Suatu kegiatan akan dapat di laksanakan secara efektif apabila sesuai dengan SOP yang di tetapkan karena melalui SOP suatu organisasi dapat di ukur efektif atau tidak nya dalam pelaksanaan tugas.

Jadi dapat disimpulkan penulis bahwa, Standar Operasional Prosedur Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir Sangat baik karena di atur langsung oleh pemerintah pusat. dan dapat di lihat Selama beberapa tahun belakangan ini Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir berhasil menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan SOP dari pemerintah pusat.

## **5. Infrastruktur**

Faktor Penunjang efektivitas kerja lainnya yaitu infrastruktur, secara

umum infrastruktur sebagai layanan dan fasilitas yang diperlukan untuk membantu jalannya kegiatan dan tugas organisasi agar dapat berfungsi dengan baik. secara fungsional, infrastruktur selain fasilitasi akan tetapi dapat pula mendukung kelancaran aktivitas ekonomi masyarakat, distribusi aliran produksi barang dan jasa. Karena apabila suatu organisasi memiliki infrastruktur yang baik untuk menunjang efektivitas kerja organisasi nya maka kemungkinan besar organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai infrastruktur dengan Sekretaris Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan beliau mengatakan :

*“Kondisi infrastruktur yang ada di Kecamatan Pinggir sejauh ini sesuai dengan apa yang diperlukan di lapangan, dengan adanya infrastruktur ini tentunya mendukung gerak usaha tani dan program BP seperti contohnya akses jalan yang cukup baik, ketersediaan air bersih, listrik yang sudah masuk ke seluruh pelosok desa kemudian adanya prnmbahan pembangunan kios saprodi, koperasi unit desa, pasar, Bank unit desa dengan adanya fasilitas seperti ini tentunya sedikit banyak nya dapat mendukung program BP dan berguna untuk masyarakat sekitar”* (wawancara, Bengkalis 3 Juni 2014).

Jadi dari wawancara di atas dapat disimpulkan penulis bahwa, Infrastruktur yang ada di Kecamatan Pinggir dalam penunjang kegiatan kerja Balai Penyuluh cukup baik dan lengkap serta dalam kondisi fisik yang baik. Untuk itu hendaknya sangat di perhatikan mengenai kondisi infrastruktur, karena tanpa infrastruktur yang baik tidak akan terselenggara keberhasilan tugas organisasi terutama yang bergerak turun kelapangan yang menggunakan akses

infrastruktur yang baik dalam keberhasilan tugasnya.

## **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas kerja Organisasi Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir**

Dalam hal ini penulis menguraikan beberapa faktor dilihat berdasarkan prosesnya yakni adalah sebagai berikut :

### **1. Program Kerja**

Tercapainya keberhasilan program/tujuan organisasi tidaklah lepas dari peran serta program kerja yang berkualitas dan telah di sesuaikan dengan visi misi tujuan suatu organisasi. karena suatu organisasi di katakana berhasil apabila program kerjanya dapat terselesaikan dengan baik. untuk itu dalam penetapan atau penyusunan program kerja suatu organisasi hendaknya melihat beberapa poin penting diantaranya yakni tanggal pekerjaan, waktu pekerjaan, target pekerjaan, program kerja harian, program kerja mingguan, hingga program kerja tahunan. masing-masing program kerja yang di buat harus sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada dalam tubuh organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang penulis lakukan pada Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir, Program Kerja yang di susun oleh Balai Penyuluh Kecamatan pinggir sudah sesuai dengan tata cara penyusunan program kerja yang baik namun dalam pelaksanaannya belum begitu baik hal ini di ungkapkan pada saat wawancara dengan Koordinator Penyuluh Balai dimana beliau mengatakan :

*“Mengenai keberhasilan menjalankan proker menurut saya sejauh ini pencapaian program kerja relative, masih 50-60% keberhasilannya,karena untuk bidang penyuluhan hasilnya tidak bisa dilihat dalam waktu dekat.*

*karena masih banyak kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan proker, adapun hal yang biasanya terjadi adalah terkendala oleh waktu, dan keterbatasan jumlah anggota.* ”(wawancara,Bengkalis 3 juni 2014)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menggambarkan situasi dimana kekurangan SDM penyuluh menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas jalan nya program kerja karna terbatas jumlah jasa yang tersedia. Sehingga dalam realisasinya Program kerja yang telah disusun setiap tahunnya masih 50:50 dapat terealisasi. Sehingga dari gambaran tersebut dapat dilihat bahwa penerapan program kerja kurang dapat berjalan dengan efektif.

### **2. Pembagian Tugas**

Pada instansi / organisasi Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan Pegawai harus menggunakan prinsip the right man in the right place. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar like and dislike. Pembagian tugas mutlak dilakukan dalam organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Agar tidak menimbulkan penumpukan pekerjaan pada satu titik dan kekosongan pada titik yang lain.

Terkait dengan hasil wawancara dan pengamatan penulis maka pembagian tugas pada Balai penyuluh Kecamatan Pinggir belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pembagian wilayah tugas yang tidak seimbang antara penyuluh satu dengan penyuluh lainnya. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. kecerobohan dalam pembagian kerja akan

berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang pimpinan yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

### 3. Koordinasi

Koordinasi merupakan suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi.

Dalam Penelitian ini penulis akan membahas tentang koordinasi yang terjalin antara Balai penyuluh Kecamatan pinggir dengan Instansi-instansi terkait yakni Badan Ketahanan Pangan Dan penyuluhan Kabupaten Bengkalis, Camat Pinggir, Penyuluh, dan Masyarakat. dalam melaksanakan program kerja nya tentunya Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir harus melakukan koordinasi yang baik agar program kerjanya dapat terlaksana dengan baik dan mencapai sasaran.

Namun Berdasarkan Hasil wawancara dan penelitian yang telah dilakukan, Koordinasi antara Balai penyuluh dengan BKPP belum terjalin koordinasi yang baik dimana BKPP hanya menilai efektivitas kegiatan penyuluh berdasarkan laporan hasil kerja yang di berikan oleh Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir tanpa Pihak BKPP mengetahui prosesnya. Dalam hal ini BKPP selaku badan yang bertanggung jawab atas lembaga-lembaga yang bernaung di bawahnya hendaknya melakukan peninjauan atau pemantauan kerja dilapangan sehingga laporan kerja yang di berikan kepada BKPP bisa di pertanggung jawabkan oleh Balai Penyuluh dan sesuai dengan fakta sebenarnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan dimana beliau mengatakan :

*“Mengenai masalah koordinasi, BP Kecamatan Pinggir selalu melakukan koordinasi tentang program yang akan di jalankan nya, namun soal di realisasikan dilapangan sejauh apa dan bagaimana itu tidak bisa dipastikan. karena BKPP sendiri Untuk melakukan Peninjauan ke Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir itu belum ada jadwal rutin dan tim pemantau, karena mengingat lokasi nya yg juga sangat jauh dan keterbatasan Waktu maka seluruh kegiatan program kerja di percayakan kepada Koordinator Penyuluh, sebagai penanggung jawab kepada BKPP”*(wawancara, Bengkalis 3 juni 2014)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dan Penelitian yang telah di lakukan, penulis menyimpulkan bahwa koordinasi yang di lakukan Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir belum cukup baik. karena dapat terlihat pada kenyataannya masih terdapat saling tidak tahu nya pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan program kerja, apakah sepenuhnya sudah di realisasikan atau hanya membuat laporan kerja saja tanpa hasil yang nyata di lapangan. Karena dengan adanya hal seperti ini dapat menimbulkan kecurangan pada Balai Penyuluh yang hanya membuat laporan kerja yang efektif namun realisasinya di lapangan belum cukup baik hal ini bisa saja terjadi karena tidak adanya pengawasan dari pihak lain yang bersangkutan.

### 4. Penyuluhan

Penyuluhan pertanian dituntut agar mampu menggerakkan masyarakat,

memberdayakan petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian, serta mendampingi petani. Untuk itu Peran Penyuluh sangat menentukan keberhasilan Sumberdaya Manusia (SDM) yang perlu dibangun di antaranya adalah SDM masyarakat pertanian (petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian), agar kemampuan dan kompetensi kerja masyarakat pertanian dapat meningkat, karena merekalah yang langsung melaksanakan segala kegiatan usaha pertanian di lahan usahanya. Hal ini hanya dapat dibangun melalui proses belajar dan mengajar dengan mengembangkan sistem pendidikan non formal di luar sekolah secara efektif dan efisien diantaranya adalah melalui penyuluhan

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian tentang penyuluhan di Kecamatan Pinggir, Peneliti melihat dan mengamati bahwa penyuluhan yang dilakukan sudah cukup baik, hal ini dilihat dari faktor SDM penyuluh yang berkompeten, menguasai bidang penyuluhan yang akan di berikan kepada pelaku utama dan pelaku usaha. Selain kemampuan SDM nya yang cukup baik loyalitas para PPL juga cukup baik hal ini dapat dilihat pada jarang nya tingkat absensi para penyuluh lapangan untuk libur bekerja. karena sistem kerja penyuluh yang dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama yang telah di tentukan oleh seorang PPL dengan Kelompok Tani nya.

Jadi dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa kegiatan Penyuluhan di Kecamatan Pinggir belum efektif karna belum bisa menjangkau keseluruhan desa di kecamatan pinggir,di karenakan keterbatasan jumlah personil dan masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang kerja penyuluh baik di kantor maupun di lapangan. Hal yang juga dapat terlihat

adalah pada kenyataan nya belum terlihat peningkatan usaha tani dan nelayan yang begitu baik. ini dibuktikan dengan masih banyak nya kualitas usaha pertanian yang kurang begitu baik.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Efektivitas Kerja Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas Kerja Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir saat ini masih belum sepenuhnya efektif, dimana ada beberapa indikator yang mempengaruhi efektivitas kerja Organisasi tersebut yaitu, Sumber Daya Manusia, Dana, Sarana dan Prasarana, Standar Operasional Prosedur, dan Infrastruktur. dari kelima indikator tersebut sebagian masih belum memenuhi standar yang baik dan belum terpenuhi sehingga Organisasi Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir dapat dikatakan Belum efektif dalam menjalankan tugas keorganisasiannya.
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja Organisasi Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir adalah Pelaksanaan Program kerja yang masih kurang pengawasan nya, Pembagian Tugas yang belum seimbang hal ini dikarenakan kurang nya SDM penyuluh dan kemampuan penyuluh baik di bidang akademis maupun kualitas yang tidak merata sehingga terjadi pembagian tugas yang berbeda-beda, Koordinasi yang masih kurang terjalin, hal ini dapat terlihat antara kurangnya komunikasi antara koordinator penyuluh dengan Camat Pinggir yang kurang mengetahui perkembangan penyuluhan di wilayah nya dan Faktor yang

terakhir adalah Penyuluhan yang masih belum berjalan dengan baik.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Efektivitas Kerja Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Di tujukan kepada Kepala Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Bengkalis selaku pimpinan instansi yang bertanggung jawab atas jalannya tugas dan fungsi Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir agar dapat mengusahakan kontribusi yang lebih terhadap anggaran pelaksanaan kegiatan Balai Penyuluh maupun kegiatan penyuluhan, serta melengkapi beberapa sarana dan prasarana yang masih sangat di butuhkan sebagai penunjang kerja. Sebab dengan tersedianya input kelembagaan yang baik maka akan baik pula output yang dihasilkan. salah satu alat ukur efektivitas kerja suatu organisasi adalah dengan melihat inputnya dalam hal ini pada Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir yang masih perlu di perhatikan adalah Sumber Daya Manusia, Dana, dan Sarana dan Prasarana yang perlu di tingkatkan lagi. Melakukan penambahan SDM penyuluh atau merekrut tenaga penyuluh baru agar beban kerja PPL yang ada saat ini tidak terlalu berat karena apabila input tersebut dilengkapi maka akan mempengaruhi efektivitas kerja organisasi dan dapat menghasilkan output yang baik pula yakni keberhasilan peningkatan usaha tani.
2. Di tujukan kepada Koordinator penyuluh dan seluruh PPL di Kecamatan Pinggir agar lebih memperhatikan tentang Program Kerja yang akan di terapkan lalu

melakukan koordinasi yang teratur dengan instansi instansi terkait agar pelaksanaan program dapat terpantau dan sesuai dengan hasil yang di dapat dilapangan serta untuk menghindari misscommunication. Bagi koordinator penyuluh hendaknya melakukan pembagian tugas yang merata sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menghindari kecemburuan antar pegawai. Agar penyuluhan lapangan dapat berjalan dengan efektif hendaknya PPL di berikan beberapa sarana Penunjang kerja seperti membutuhkan penambahan kendaraan dinas untuk menjangkau lokasi lokasi yang jauh serta masih membutuhkan beberapa alat bantu penyuluhan yang masih minim ketersediannya. apabila faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas ini dapat dijalankan dengan baik maka efektivitas kerja Balai Penyuluh Kecamatan Pinggir dapat dikatakan efektif dan menghasilkan output yang baik.

## Daftar Pustaka

- Abdul Wahab Solichin. 2004. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara: Malang.
- Abdurrahmat Fathoni. 2003. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Citra: Jakarta.
- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Chaizi, Nasucha, 2004. *Reformasi Administrasi Publik Teori dan Praktek*, Gramedia: Jakarta.
- Gie, The liang. 1991. *Administrasi perkantoran*. Nur Cahaya: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

- Hassel, Nogi. 2005. *Menejemen Publik*. Gramedia Widya Sarana: Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Pustaka Setia: Bandung.
- Ilyas. 2001. *Teori, Penilaian dan Penelitian Kinerja*. FKM-UI: Jakarta.
- Manulang. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 2001. *Menejemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Moleong. 2007. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Muhammad, A. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ridwan HR. 2005. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Prenhallindo: Jakarta.
- Siagian, S.P. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sumaryadi. 2005. *Efektivitas Impelmentasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Citra Utama: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Tangkilisan, Nogi Hassel. 2005. *Manejemen Publik*. GramediaWidasarana Indonesia: Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wijaya, Indra. 2000. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algesindo: Jakarta.
- Winarno, Budi. 2002. *Kebijakan Publik Teori Dan Proses*. Media Presindo: Yogyakarta.

**Sumber lain:**

- Peraturan Menteri Pertanian NOMOR : 273/kpts/OT.160/4/2007
- Peraturan Menteri Pertanian NOMOR : 52/Pementan/OT.140/12/2009.