

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Efektifitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektifitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

“ *effect*” merupakan perilaku atau reaksi dari seseorang yang sedang diamati. Individu yang sedang diamati kemungkinan besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen (**Jhon, Robert, Michel 2005 : 27**) .

Secara etimologis, kata efektif sering diartikan sebagai mencapai sasaran yang diinginkan (*producing desired result*), berdampak menyenangkan (*having a pleasing effect*), bersifat aktual, nyata (*actual dan real*) (**Khairul Umam 2010 : 229**).

Sendangkan menurut Adi Gunawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, (**2003: 113**) yang menjelaskan bahwa efektifitas lebih bermakna pada hasil guna, yaitu hasil dari suatu kegiatan terhadap pelaksanaan kegiatan.

Stephen P. Robbins dalam bukunya Teori Organisasi mengemukakan keefektifan didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya.

Keefektifan adalah ketetapan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (**Hendyat Soetopo 2012 : 51**).

Efektifitas yakni perbandingan produktivitas dengan target, rencana ataupun suatu tolak ukur (**Falih Suahedi 2010 : 108**).

Menurut **Robbins** dalam buku Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai (**2010 : 129**) mendefenisikan efektifitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut **Schein** dalam buku Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (**2010 : 129**) mendefenisikan efektifitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya.

Etzioni dalam buku karya **Syamsir Torang (2012: 102)** menggambarkan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan.

Efektifitas Organisasi adalah terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian, efektivitas organisasi adalah lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok lewat pengaruh sinergis (kerja sama), organisasi akan mampu mendapatkan kinerja yang lebih baik dan tinggi tingkatannya dari pada kinerja tiap-tiap bagian (**Manahan P. Tampubolon 2004:74**)

Stephen P. Robbins (1994 : 53) dalam bukunya Teori Organisasi mengemukakan keefektifan didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya.

Menurut **Gibson, invancevich, dan donnelly** dalam bukunya **Organisasi (1985: 27)** mengatakan bahwa keefektifan adalah peniaian yang kita buat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan, makin efektif kita menilai mereka.

Hal senada diungkapkan pula oleh **Griffin** dalam bukunya **Manajemen (2003:91)** mengatakan bahwa efektifitas organisasi berfokus pada sejauh mana organisasi dapat memperoleh sumber-sumber daya yang diperlukan. Griffin juga mengatakan efektifitas organisasi mensyaratkan bahwa organisasi harus melakukan pekerjaan dengan baik dalam pengadaan sumber daya, mengelolanya dengan tepat, mencapai tujuan perusahaan, dan memuaskan konstituentinya.

Dari pendapat para ahli mengenai pengertian efektifitas dapat disimpulkan bahwa efektif itu adalah usaha dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh pedoman kerja.

Dari seluruh pendapat tersebut Penulis simpulkan bahwa efektifitas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai sasaran dalam bentuk target yang mengacu kepada, visi dan misi organisasi tersebut.

2.2 Efektifitas Kerja

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut **Hasibuan (2003:105)**, efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam

suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih

meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut **Schein (1980)** dalam buku **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja perusahaan** mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu :

1. produksi
2. efisiensi
3. kepuasan
4. adaptasi
5. kelangsungan hidup

M. As'ad (2001:47) menjelaskan setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif ditentukan oleh pencapaian sasaran yang ditetapkan dan dengan menggunakan waktu yang dicapai, adalah :

- a. Kualitas kerja;
- b. Waktu yang dicapai;
- c. Efisien;
- d. Keterbukaan;
- e. Kecermatan dan ketelitian

Adapun untuk standar efektivitas kerja yang baik telah diatur dalam **Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera No. 06 Tahun 2005** yang mana di dalam suatu kerja harus mengandung hal berikut dan sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini :

1. Kejelasan : agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Keamanan : Agar pekerjaan ini efektif, haruslah menciptakan rasa aman, nyaman kepada masyarakat dalam melakukan penyuluhan.
3. Keterbukaan : Bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Efisien : bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.
5. Keadaan yang merata : Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa, membedakan status.
6. Ketentuan waktu : Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

2.3 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Efektifitas

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektifitas organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya tujuan yang jelas;
2. Struktur organisasi;
3. Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat;
4. Adanya sistem nilai yang dianut.

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan organisasi adalah memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Struktur dapat mempengaruhi efektifitas dikarenakan struktur yang menjalankan organisasi. Struktur yang baik adalah struktur yang kaya akan fungsi dan sederhana. Selanjutnya, tanpa ada dukungan dan partisipasi serta sistem nilai yang ada maka akan sulit untuk mewujudkan organisasi yang efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektifitas.

Richard M Steers (1995:86) dalam buku karya **Khaerul Umam (2012:351)** menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1. Karakteristik Organisasi
 - a. Struktur
 - 1) Departementalisasi
 - 2) Spesialisasi
 - 3) Formulasi
 - 4) Rentang kendali
 - 5) Besarnya organisasi
 - b. Teknologi
 - 1) Besarnya unit kerja
 - 2) Operasi
 - 3) Bahan
 - 4) Pengetahuan

2. Karakteristik Pekerja
 - a. Keterkaitan pada organisasi
 - b. Ketertarikan
 - c. Kemantapan kerja
 - d. Keikatan
3. Prestasi Kerja
 - a. Motivasi tujuan dan keterbukaan
 - b. Kemampuan
 - c. Kejelasan peran
4. Karakteristik Lingkungan
 - a. Ekstem
 - 1) Kekompakan
 - 2) Kestabilan
 - 3) Ketidakstabilan
 - b. Intern
 - 1) Orientasi pada karya
 - 2) Pekerja sentries
 - 3) Orientasi pada imbalan hukuman
 - 4) Keamanan versus resiko
 - 5) Keterbukaan versus pertahanan
5. Kebijakan dan Praktek Manajemen
 - a. Penyusunan tujuan strategik
 - b. Pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya

- c. Penciptaan lingkungan prestasi
- d. Proses komunikasi
- e. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan
- f. Inovasi dan adaptasi organisasi

Kemudian, empat faktor yang mempengaruhi efektifitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1995:9) dalam buku karya **Khaerul Umam (2012:351)** peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relative tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada didalam organisasi sehingga efektifitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, Serta adaptasi terhadap, perubahan lingkungan inovasi organisasi. Menurut pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa:

- a. Organisasi terdiri atas berbagai unsur yang paling berkaitan, jika salah satu unsur memiliki kinerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan;
- b. Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang baik dengan lingkungan;
- c. Kelangsungan hidup organisasi membutuhkan pergantian sumber daya secara terus-menerus. Suatu perusahaan yang tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, tetapi apabila suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka, tujuan yang ingin dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektifitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

2.4 Pengertian Penyuluhan

Penyuluhan berasal dari kata "suluh" yang berarti "obor" atau "pelita yang memberi terang". Dengan penyuluhan diharapkan terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan dikatakan meningkat bila terjadi perubahan dari tidak tahu menjadi tahu, dan yang sudah tahu menjadi lebih tahu. Keterampilan dikatakan meningkat bila terjadi perubahan dari yang tidak mampu menjadi mampu melakukan suatu pekerjaan yang bermanfaat. Sikap dikatakan meningkat, bila terjadi perubahan dari yang tidak mau menjadi mau memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang diciptakan.

Sedangkan berdasarkan definisi penyuluhan berdasarkan Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan (SP3K), yakni penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi-informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

2.5 Sistem dan Programa Penyuluhan

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. Dengan demikian maka arti penyuluhan pertanian adalah suatu usaha atau upaya untuk mengubah perilaku petani dan keluarganya,

agar mereka mengetahui dan mempunyai kemauan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya (**A. G. Kartasapoetra 1993 : 76**).

Tujuan dari penyuluhan pertanian yaitu suatu usaha untuk membuat masyarakat mengerti, paham, termotivasi, berkesempatan, melihat peluang, berenergi, mampu bekerja sama, tahu berbagai alternatif, mampu mengambil keputusan, berani menghadapi resiko, mampu mencari dan menangkap informasi dan mampu bertindak sesuai situasi. Sedangkan Sistem penyuluhan pertanian yang selanjutnya disebut sistem penyuluhan adalah seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, sikap pelaku utama dan pelaku usaha melalui penyuluhan.

Revitalisasi penyuluhan pertanian adalah upaya mendudukkan, memerankan, memfungsikan dan menata kembali penyuluhan pertanian agar terwujud satu kesatuan pengertian, satu kesatuan korps, dan satu kesatuan arah dan kebijakan.

Programa penyuluhan pertanian merupakan rencana yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan. Program penyuluhan pertanian yang disusun setiap tahun memuat rencana penyuluhan tahun berikutnya dengan memperhatikan siklus anggaran pada masing-masing tingkatan dengan cakupan pengorganisasian, pengelolaan sumber daya sebagai pelaksanaan penyuluhan.

Programa penyuluhan pertanian disusun dengan memperhatikan keterpaduan dan kesinergian program penyuluhan pada setiap tingkatan.

Keterpaduan mengandung maksud bahwa programs penyuluhan pertanian disusun dengan memperhatikan programs penyuluhan tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/ kota, tingkat provinsi dan tingkat nasional, dengan berdasarkan kebutuhan pelaku usaha. Sedangkan yang dimaksudkan dengan kesinergian yaitu bahwa programa penyuluhan pertanian pada tiap tingkatan mempunyai hubungan yang bersifat paling mendukung.

Adapun garis besar, program dan kegiatan dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Mimbar Sarasehan KTNA Tingkat Kabupaten
2. Mimbar Sarasehan KTNA Tingkat Kecamatan
3. Pekan Daerah bagi pelaku utama dan pelaku usaha
4. Demonstrasi Plot (Demplot)
5. Perlombaan BPP, Penyuluh PNS, THL-TBPP, PP Swadaya, Petani Berprestasi, Kelompok Tani, KPK, dan Gapoktan
6. Percontohan Lahan BPP
7. Pengembangan Usaha Agribisnis Pedesaan
8. Pertemuan Kepala BPP, dan Kelompok Penyuluh di BPPKP
9. Pertemuan Tribulan P4K dan P2K
10. Pelatihan petani dan pelaku Agribisnis.

2.6 Fungsi dan Tujuan Penyuluhan

Adapun fungsi dari penyuluhan pertanian yakni:

1. Memberikan jalan kepada para petani untuk mendapatkan kebutuhan sarasehan kebutuhannya;

2. Menjembatani gap (kesenjangan) antara praktek yang harus atau biasa dijalankan oleh para petani dengan pengetahuan dan teknologi yang selalu berkembang yang menjadi kebutuhan para. petani tersebut;
3. Sebagai penyampai, pengusaha dan penyesuai program nasional dan regional agar dapat diikuti dan dilaksanakan oleh para petani, dan disamping itu agar program-program masyarakat petani yang lahir karena itikad baik para petani untuk mensukseskan atau partisipasinya dalam tujuan pembangunan dapat diperhatikan oleh pemerintah;
4. Pemberian pendidikan dan pembimbingan yang kontinyu, yang artinya penyuluhan tidak akan berhenti karena yang dikendakinya adalah keadaan pertanian yang berkembang, lebih baik dan lebih maju sesuai dengan perkembangan zaman (**A. G. Kartasapoetra. 1993 : 83**).

Tujuan Penyuluhan Pertanian, adalah sebagai berikut:

1. *Tujuan penyuluhan jangka pendek* yaitu untuk menumbuhkan perubahan-perubahan yang lebih terarah dalam aktivitas usaha tani di pedesaan, perubahan-perubahan mana kehendaknya menyangkut: tingkat pengetahuan, kecakapan atau kemampuan sikap dan motif tindakan petani;
2. *Tujuan penyuluhan jangka panjang*, yaitu agar tercapai peningkatan taraf hidup masyarakat petani, mencapai kesejahteraan hidup yang lebih terjamin.

2.7 Metode Penyuluhan

Adapun jenis-jenis Metode Penyuluhan

1) Ceramah

Ceramah adalah menyampaikan informasi kepada sasaran pada suatu rapat/pertemuan.

- Tujuan : menyampaikan informasi yang lengkap dan cepat dengan penjelasan mendalam.
- Teknik pelaksanaan :
 - a. Isi ceramah disesuaikan dengan program/kegiatan penyuluh
 - b. Siapkan topik yang akan disampaikan sebaik-baiknya
 - c. Beritahukan kepada peserta tentang topik yang akan dibahas
 - d. Gunakan alat peraga/alat bantu
 - e. Beri selebaran untuk menambah pengertian dan mendalami masalah
 - f. Sebanyak mungkin sertakan peserta dalam pembahasan masalah
- Manfaat
 - a. Efektifitasnya tinggi
 - b. Informasi yang disampaikan dapat lebih mendalam
- Kelemahan

Menjemukan apabila materi ceramah disampaikan dengan cara yang kurang baik dan tanpa alat peraga.

2) Demonstrasi

Metode demonstrasi adalah menunjukkan suatu cara atau pembuktian suatu hasil usaha tani yang lebih baik secara bertahap.

- Tujuan :
 - a. Meyakinkan petani terhadap suatu cara yang lebih baik dan menguntungkan
 - b. Menunjukkan hasil suatu cara baru

- c. Memperlihatkan suatu keuntungan dari suatu anjuran
- d. Memberi kesempatan kepada petani untuk berperan aktif
- e. Memberi kesempatan kepada petani untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara nyata

3) Anjangan/ Kunjungan rumah atau tempat usaha

Adalah kunjungan terencana penyuluh ke rumah/tempat usaha petani.

- Tujuan :
 - a) Penyampaian informasi dan atau melakukan bimbingan penerapan teknologi
 - b) Menjalin keakraban dan menumbuhkan kepercayaan petani kepada penyuluh
- Teknis pelaksanaan :
 - a. Kunjungan sebaiknya dilakukan secara terencana
 - b. Usahakan agar waktu kunjungan tidak mengganggu petani
 - c. Bila mungkin siapkan brosur atau bahan lain sebagai bahan informasi
 - d. Bersikaplah ramah, bersahabat dan penuh rasa kekeluargaan
 - e. Jangan bersikap terlalu resmi atau menggurui
 - f. Catat : hasil kunjungan, masalah yang dibicarakan dan yang belum terpecahkan, pesan petani dalam bentuk risalah

4) Manfaat :

- a. Membantu memecahkan masalah petani secara langsung
- b. Hubungan persahabatan, kekeluargaan, kepercayaan dapat dibina dengan baik
- c. Mempercepat proses adopsi

5) Kursus Tani

Kursus tani adalah kegiatan belajar dan mengajar bagi para petani dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani. Tujuan diadakannya kursus tani adalah: 1) membekali pengetahuan, 2) meningkatkan keterampilan, 3) menumbuhkan sikap positif, dan 4) mengembangkan sikap kepemimpinan petani.

Pelaksanaan kegiatan kursus tani perlu dipersiapkan dengan baik terutama menyangkut kondisi sosial, ekonomi dan budaya sasaran yang akan dijadikan sebagai peserta kursus, perencanaan dan konsultasi dengan pemerintah daerah. Kegiatan kursus perlu menggunakan lebih dari satu jenis metode. Jumlah peserta yang mengikuti kursus tani berkisar antara 20-30 orang, dan waktu pelaksanaannya disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Setelah kegiatan kursus berlangsung perlu dilakukan bimbingan lanjutan, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kursus tani memberikan manfaat bagi pesertanya. Kursus tani bermanfaat untuk; 1) efektif untuk menyebarkan pengetahuan dan keterampilan secara mendalam dan sistematis, 2) mendorong tumbuhnya kepemimpinan petani, 3) mempercepat proses adopsi serta 4) lulusan bisa dijadikan sebagai kader dalam penumbuhan kelompok tani.

6) Magang

Magang merupakan proses belajar mengajar antara petani, dimana seorang petani belajar dari pengalaman kerjanya pada suatu usaha tani dalam keadaan sesungguhnya di lapangan dengan bimbingan petani yang berhasil menjalankan usahanya.

7) Mimbar sarasehan

Mimbar sarasehan merupakan forum konsultasi antar kelompok andalan dan berkesinambungan untuk membicarakan memusyawarahkan dan mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang menyangkut masalah-masalah pelaksanaan program pemerintah dan kegiatan petani dalam rangka pembangunan pertanian.

8) Pameran

Pameran merupakan usaha untuk memperhatikan atau mempertunjukkan model, contoh, barang, peta, grafik, benda hidup dan sebagainya secara sistematis pada suatu tempat tertentu. Suatu pameran melingkupi tiga tahap usaha komunikasi yaitu menarik perhatian, menggugah hati dan membangkitkan keinginan serta bila memungkinkan tahap menyakinkan diharapkan dapat juga tercapai.

9) Perlombaan

Perlombaan merupakan kegiatan dengan aturan tertentu untuk menumbuhkan persaingan yang sehat antar petani untuk mencapai prestasi yang diinginkan secara maksimal.

10) Pertemuan Diskusi

adalah pertemuan dengan jumlah peserta tidak lebih dari 20 orang, biasanya diadakan untuk bertukar pendapat tentang kegiatan yang akan dilakukan atau untuk mengumpulkan saran dalam memecahkan masalah.

11) Temu Karya

Temu karya merupakan pertemuan antar petani untuk bertukar pikiran dan pengalaman serta belajar atau saling mengajarkan sesuatu ketrampilan dan pengetahuan untuk diterapkan.

12) Temu Lapang

Temu lapang merupakan pertemuan antara petani dengan peneliti untuk saling tukar menukar informasi tentang teknologi yang dihasilkan oleh peneliti dan umpan baik dari petani.

13) Temu Tugas

Temu tugas merupakan pertemuan berkala antara pengembangan fungsi penyuluhan, penelitian pengaturan dan pelayanan dalam lingkup pertanian.

14) Temu Usaha

Temu usaha merupakan pertemuan antara petani dengan pengusaha dibidang pertanian.

15) Temu Wicara

Merupakan pertemuan petani dengan pemerintah untuk bertukar pikiran tentang kebijakan pemerintah dalam pembangunan, khususnya pertanian serta mengenai keinginan, gagasan dan pelaksanaan pembangunan oleh petani di lapangan.

16) Widyawisata

Merupakan perjalanan bersama yang dilakukan kelompok tani, utk belajar dengan melihat suatu penerapan teknologi dalam keadaan yg sesungguhnya, atau melihat suatu akibat tidak diterapkannya teknologi di suatu tempat.

17) Karyawisata

Merupakan perjalanan bersama yang dilakukan kelompok tani, untuk belajar sambil bekerja, melihat penerapan teknologi dalam keadaan. sesungguhnya.

18) Sekolah Lapang

Merupakan kegiatan pertemuan berkala sekelompok petani pada hamparan tertentu, yang diawali dengan membahas masalah yang sedang dihadapi, kemudian diikuti torah pendapat, berbagi pengalaman tentang alternatif dan pemilihan cara pemecahan masalah yang paling efektif dan efisien sesuai dengan sumberdaya yang dimiliki.

Dalam pemilihan metode penyuluhan pertanian, pertimbangan-pertimbangan yang harus diambil didasarkan pada :

- a. Karakteristik sasaran
- b. Karakteristik penyuluh
- c. Karakteristik daerah
- d. Materi penyuluhan pertanian
- e. Sarana dan biaya
- f. Kebijakan pemerintah

a. Karakteristik Sasaran

Agar pesan dapat sampai dengan baik kepada sasaran, maka perlu diperhatikan kondisi sasaran. Karakteristik sasaran yang perlu dipertimbangkan dalam memilih metode penyuluhan pertanian, antara lain:

- 1. Tingkat pengetahuan,
- 2. Sikap,
- 3. Dan keterampilan sasaran; yaitu pengalaman sertani, pendidikan, dan tingkat adopsinya. Misalnya, apabila dalam suatu wilayah ker a

penyuluhan terdapat sejumlah sasaran yang tingkat pendidikannya sangat rendah atau sebagian besar “buta huruf”, tentunya tidak dapat menggunakan penyebaran bahan bacaan tulisan.

Selain itu, pengalaman (pengetahuan) dalam kegiatan usaha tani yang sudah lamakan berbeda dengan petani yang masih tergolong pemula, demikian pula dengan tingkat adopsinya. Dari tingkat penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta pengalaman, yang dapat kita identifikasi ternyata sasaran berada pada tahap menilai; ini berarti bahwa pendekatan yang kita harus gunakan adalah pendekatan kelompok, dengan alternatif yang dapat dipilih antara lain, kombinasi antara kursustani, pemberian bahan bacaan, ceramah dan demonstrasi.

Penyuluh pertanian harus mengetahui:

1. Nilai-nilai hidup yang dianut oleh sasaran,
2. Norma-norma sosial,
3. Stratifikasi masyarakat,
4. Status sosial, dan
5. Struktur kekuasaan.

b. Karakteristik Penyuluh

Sebagai mitra sasaran (petani), penyuluh pertanian sering disebut sebagai: fasilitator, dinamisator, organisator, katalisator, moderator dalam proses pembelajaran. Untuk dapat melakukan ini semua, penyuluh pertanian harus memiliki kemampuan menggunakan metoda penyuluhan pertanian yang berdaya guna dan berhasil guna. Di samping itu, penyuluh pertanian juga harus memiliki kemampuan penguasaan teknologi atau ide

baru (inovasi) yang akan disuluhkan dalam arti pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki perlu dipertimbangkan dalam memilih metode penyuluhan pertanian yang tepat. Saat ini, berdasarkan Peraturan Menteri PAN Nomor : PER/02/MENPAN/2/2008, penyuluh pertanian terbagi dua yaitu: Penyuluh Ahli dan Penyuluh Terampil. Kriteria ini, disesuaikan dengan pangkat/jabatan dan beban tugas yang akan diemban oleh penyuluh pertanian.

c. Karakteristik Daerah

Karakteristik daerah yang perlu dipertimbangkan adalah keadaan musim (agroklimat), keadaan usaha tani, dan keadaan lapangan. Keadaan musim akan berpengaruh terhadap metoda penyuluhan pertanian yang digunakan. Misalnya, pada musim kemarau yang panas sekali dan tidak ada penanaman di lapangan, kita tidak dapat melakukan kegiatan demonstrasi di lapangan, tapi sebaiknya dilakukan di rumah petani.

Sebaliknya pada musim penghujan di beberapa daerah lebih banyak kegiatan di lapangan. Jadi pemilihan metoda penyuluhan pertanian harus disesuaikan dengan kondisi tersebut. Keadaan usaha tani di suatu daerah akan turut mempengaruhi penetapan metode penyuluhan pertanian. Misalnya penyuluhan pada waktu pengolahan lahan akan berlainan dengan penyuluhan pada saat panen dan pasca panen.

Metoda penyuluhan pertanian hendaknya dipilih sesuai dengan tahapan perkembangan usaha tani yang berada dalam rentang waktu siklus usaha tani. Keadaan lapangan juga perlu dipertimbangkan, misalnya dalam struktur wilayah perdesaan ada yang pemukimananya tersebar dan ada

yang terpusat. Ada yang mudah diakses dengan menggunakan kendaraan roda dua atau roda empat, dan ada yang hanya dapat ditempuh dengan berjalan kaki sehingga mobilitasnya sangat sulit. Selain itu, keadaan topografi (berbukit atau pegunungan).

d. Materi Penyuluhan

Materi penyuluhan sangat menentukan terhadap jenis metoda penyuluhan pertanian yang akan digunakan. Misalnya, penyuluhan tentang intensifikasi pemanfaatan lahan pertanian sangat berbeda dengan penyuluhan intensifikasi ayam burgs, intensifikasi ternak potong, intensifikasi kedele atau intensifikasi padi (inivasi teknis). Berlainan pula dengan materi pembentukan poktan dan gapoktan (menyangkut inovasi sosial) serta penyuluhan tentang perkreditan dan kontrak kerja (inovasi ekonomi).

e. Sarana dan Biaya

Pertimbangan sarana dan biaya didasarkan atas bagaimana ketersediaanya sarana yang akan digunakan sebagai alat bantu dan alat peraga penyuluhan pertanian. Sebagai contoh, disuatu daerah yang tidak ada listrik, tentunya sulit melakukan penyuluhan dengan menggunakan OHP (over head projector) atau menggunakan LCD/Komputer dan pemutaran film; kecuali jika disediakan generator listrik. Biaya diperlukan untuk mendanai kegiatan, misalnya dari segi efisiensinya; kursus tani lebih mahal dari pada pertemuan umum, namun lebih murah daripada melakukan kunjungan rumah atau usaha tani. Jadi ketersediaan biaya akan sangat menentukan alternatif kombinasi pemilihan metoda penyuluhan pertanian.

f. Kebijakan Pemerintah

Penyuluhan pertanian adalah bagian dari pembangunan pertanian, dan pembangunan pertanian merupakan bagian dari pembangunan nasional yang dilaksanakan pemerintah bersama-sama dengan seluruh rakyat Indonesia.

Dengan demikian, kegiatan penyuluhan pertanian harus sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah baik pemerintah pusat maupun daerah. Misalnya, pada tahun 1997 digalakkan program pemerintah tentang ketahanan pangan, dan tahun 2007 kita harus mengawal kebijakan pemerintah untuk mencapai peningkatan 2 juta ton beras. Artinya, gerakan tersebut dapat dengan cepat dilakukan oleh masyarakat sasaran dengan dukungan dari aparat terkait di semua tingkatan.

2.8 Efektifitas Kerja Menurut Pandangan Islam

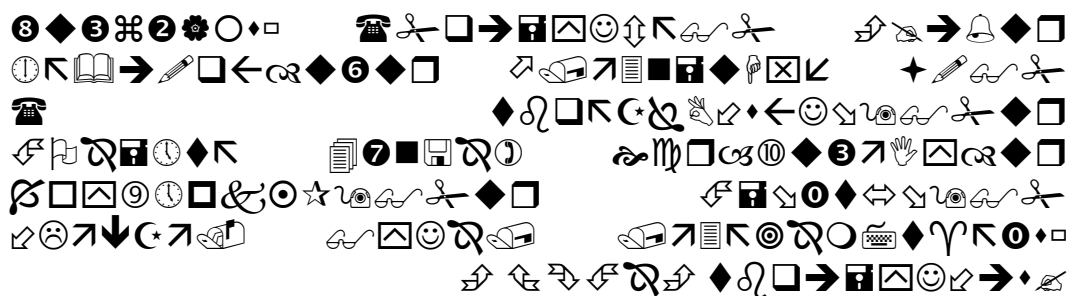
Agama islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntunan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardhu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit, Firman Allah SWT :



Artinya : “Wahai sekalian manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari pada laki-laki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan berpuak-puak supaya kamu berkenalan. Sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi Allah SWT ialah orang yang taqwa” (al-Hujarat : 13)

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mamapu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Dan tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya. Seperti Firman Allah SWT yang berbunyi :



Artinya : “Dan katakanlah wahai Muhammad, beramallah kamu akan segala apa yang diperintahkan, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang akan kamu kerjakan”. (at-Taubah : 105).

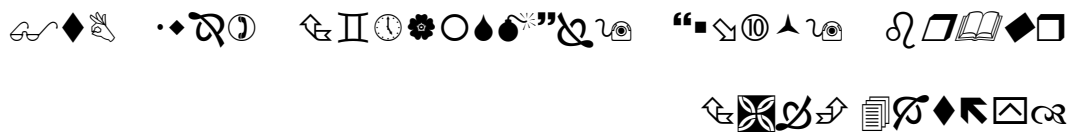
Rasullah SAW bersabda, yang artinya :

“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”.

Dalam ungkapan lain dikatakan juga, “Tangan di atas lebih baik dari

pada tangan di bawah, memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukmin yang lemah. Allah SWT lebih menyukai mukmin yang kuat bekerja”

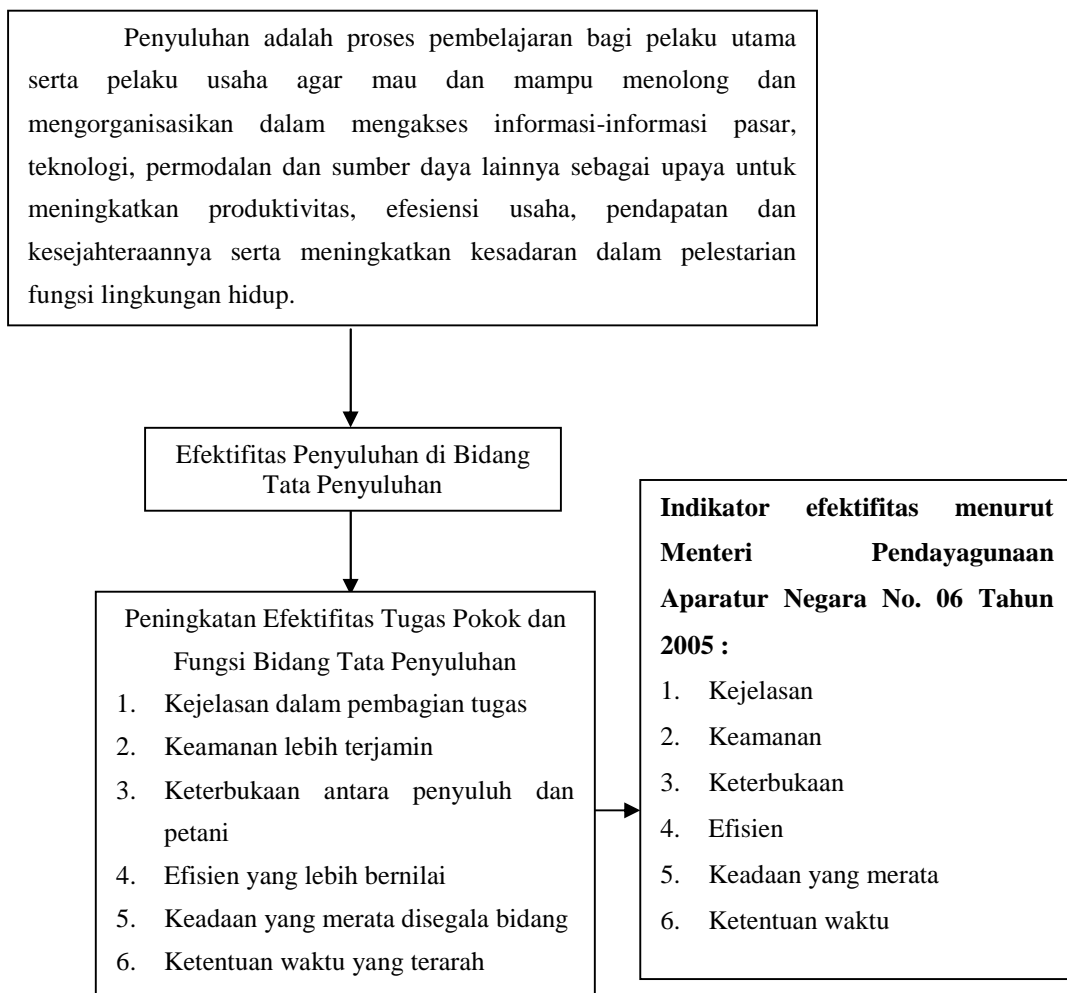
Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Seperti Firman Allah SWT :



Artinya : *“Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan”* (al-Najm :39).

2.9 Kerangka Pemikiran

Adapun Kerangka Pemikiran dari penelitian mengenai Efektivitas Penyuluhan di Bidang Tata Penyuluhan Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BPPKP) di Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :



2.10 Penelitian Terdahulu

Ahmad Fahri (2013) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, dalam skripsinya **“Efektifitas Program Pemberdayaan Desa (PPD) Usaha Ekonomi Simpan Pinjam (UED-SP) Delima Dalam Pembangunan Ekonomi Masyarakat Desa Limau Manis Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar”** dijelaskan apa saja yang menjadi permasalahan yang mempegaruhi pelaksanaan Program Pemberdayaan Desa (PPD) Uang Ekonomi Desa Simpan Pinjam (UED-SP) Dalam Pembangunan Ekonomi Masyarakat Desa Limau Manis Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar dan mengetahui langkah-langkah dalam yang dilakukan pemerintah dalam program tersebut.

Siti Al Khairiyah (2009) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, dalam skripsinya **“Analisis Efektifitas Pelayanan Pada PT.POS Indonesia (PERSERO) Pekanbaru”** dijelaskan apa saja yang menjadi permasalahan didalam efektifitas memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan, dengan memperhatikan ketetapan waktu, kenyamanan, keramahan dan keamanan.

2.11 Konsep Operasional Penelitian

Untuk mempermudah dalam menganalisis penelitian dan menghindari kesalah pahaman penafsiran dalam penelitian ini, maka sebelumnya penulis akan mengoperasionalkan indikator-indikator yang akan digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2005, antara lain :

1. Kejelasan
2. Keamanan
3. Keterbukaan
4. Efisien
5. Keadaan yang merata
6. Ketentuan waktu

2.11.1 Defenisi Konsep

a. Efektifitas

Efektifitas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai sasaran dalam bentuk target yang mengacu kepada, visi dan misi organisasi tersebut.

b. Penyuluhan

penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi-informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efesiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

c. Programa Penyuluhan

Programa penyuluhan merupakan rencana yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai slat

pengendali pencapaian tujuan penyuluhan.

2.11.2 Defenisi Operasional

1. Kejelasan : agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Keamanan : Agar pekerjaan ini efektif, haruslah memuaskan dari segi mute, tepat waktu, kapasitas serta akurasi data yang digunakan dalam setiap pekerjaan
3. Keterbukaan : Bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Efisien : bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.
5. Keadaan yang merata : Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa, membedakan status.
6. Ketentuan waktu : Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

2.11.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat

ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, yakni untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun yang dipakai dalam penelitian ini, :

- a. Amat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik

2.11.4 Indikator

Referensi	Indikator	Skala Pengukuran
Efektifitas menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2005	<ul style="list-style-type: none"> a. Kejelasan b. Keamanan c. Keterbukaan d. Efisien e. Keadaan yang merata f. Ketentuan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> a. Amat baik b. Baik c. Cukup baik d. Tidak baik