

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

1. Kepuasan

Kotler (2012), kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk dan harapan-harapannya. Kepuasan merupakan fungsi dari persepsi atau kesan atas kinerja dan harapan. Jika kinerja berada di bawah harapan, pelanggan tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan, pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan, pelanggan amat puas atau senang.

Tjiptono (2014), yang mengatakan bahwa harapan merupakan perkiraan atau keyakinan seseorang tentang apa yang akan diterimanya. Salah satu faktor yang menentukan harapan seseorang antara lain adalah kebutuhan. Kebutuhan yang mendasar yang dirasakan oleh seseorang bagi kesejahteraannya sangat menentukan harapannya. Seperti kebutuhan petani untuk meningkatkan hasil pertaniannya sangat menentukan keinginan petani agar berbagai lembaga, organisasi ataupun perusahaan dibidang pertanian menghasilkan produk-produk pertanian yang paling menguntungkan.

2. Kelompok Tani

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 82 tahun 2013 mengartikan bahwa kelompok tani yang sering disebut poktan adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk oleh para petani atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan sosial, ekonomi, dan sumber daya, kesamaan komoditas, dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota.

Pemberdayaan Petani dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan penyuluhan dengan pendekatan kelompok. Kegiatan penyuluhan melalui pendekatan kelompok adalah 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, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan,

dan kesejahteraan teraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Kemampuan Poktan secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan kondisi perkembangannya. Menurut Hermanto dan Swastika (2011) kelompok tani didefinisikan sebagai sebuah kelembagaan di tingkat petani yang dibentuk untuk mengorganisasikan para petani dalam menjalankan usahatani. Kelompok tani akan membantu petani yang tergabung dalam keanggotaan untuk memfasilitasi segala kebutuhan mulai dari pembelian sarana produksi sampai penanganan pascapanen dan pemasarannya (Hariadi, 2011).

Beberapa keuntungan dalam pembentukan kelompok tani adalah sebagai berikut:

- a. Semakin eratnya interaksi dalam kelompok dan semakin terbinanya kepemimpinan kelompok.
- b. Semakin terarahnya peningkatan secara cepat tentang jiwa kerjasama antara petani.
- c. Semakin cepat proses perembesan (difusi) penerapan inovasi baru.
- d. Semakin meningkatnya orientasi pasar yang baik berkaitan erat dengan input maupun output yang dihasilkan.
- e. Semakin membantu efisiensi pembagian air irigasi serta pengawasan oleh petani itu sendiri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67 tahun 2016, kelompok tani memiliki fungsi yaitu :

- a. Kelas belajar : kelompok tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tumbuh dan berkembangnya kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktivitasnya meningkat, pendapatannya bertambah serta kehidupan yang lebih sejahtera.
- b. Wahana kerjasama : kelompok tani merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama diantara sesama petani dalam kelompok tani dan antar kelompok tani serta dengan pihak tani melalui kerjasama ini diharapkan usaha taninya akan lebih efisien serta lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan.

- c. Unit produksi : usaha tani yang dilaksanakan oleh masing- masing anggota kelompok tani, secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi, baik dipandang dari segi kuantitas, kualitas maupun kontinuitas Perananmenunjuk pada konotasi ilmu sosial, yang mengartikan peran sebagai suatu fungsi kelompok tani dalam struktural social.

Peranan merupakan aspek dinamis dari status (kedudukan). Apabila seseorang melaksanakan hak hak dan kewajibannya sesuai status yang dimilikinya maka ia telah menjalankan perannya. Dengan lain perkataan peranan ialah kedudukan seseorang dalam hubungannya dengan sesama manusia dalam suatu masyarakat atau organisasi.

Berdasarkan tingkat kemampuan kelompok tani, dikenal empat kelas kemampuan kelompok tani dengan ciri-ciri untuk setiap kelompok (Dinas Pertanian Tanaman Pangan, 2002) adalah sebagai berikut:

- a. Kelompok Pemula:
 - 1) Kontak tani masih belum aktif.
 - 2) Taraf pembentukan kelompok masih awal.
 - 3) Pimpinan formal
 - 4) Kegiatan kelompok bersifat informatif.
- b. Kelompok Lanjut:
 - 1) Kelompok ini menyelenggarakan kegiatan-kegiatan terbatas.
 - 2) Kegiatan kelompok dalam perencanaan.
 - 3) Pimpinan formal aktif.
 - 4) Kontak tani mampu memimpin gerakan kerjasama kelompok tani.
- c. Kelompok Madya:
 - 1) Kelompok tani menyelenggarakan kegiatan kerjasama usaha.
 - 2) Pimpinan formal kurang menonjol.
 - 3) Kontak tani dan kelompok tani bertindak sebagai pimpinan kerjasama usahatani.
 - 4) Berlatih mengembangkan program sendiri.

d. Kelompok Utama:

- 1) Hubungan melembaga dengan koperasi/KUD.
- 2) Perencanaan program tahunan untuk meningkatkan produktivitas.
- 3) Program usahatani terpadu.
- 4) Program diusahakan dengan usaha koperasi/KUD.
- 5) Pemupukan modal dan kepemilikan atau penggunaan benda modal.

3. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kinerja penyuluhan adalah kinerja yang mengacu kepada konsep-konsep pemberdayaan yaitu yang mampu meningkatkan keberdayaan dan kemandirian petani. Minimal ada enam tugas pokok penyuluh pertanian yang bertujuan untuk pemenuhan pengembangan kapasitas dan kemandirian petani, yaitu: (1) Pengembangan perilaku keinovatifan petani; (2) Penguatan partisipasi petani; (3) Penguatan kelembagaan petani; (4) Penguatan akses petani terhadap berbagai sumberdaya; (5) Penguatan kemampuan petani berjejaring dan (6) Kaderisasi (Sutrisno, 2016)

Mengetahui kinerja penyuluhan pertanian ditingkat lapangan akan terlihat keberhasilan dan kekurangan dari kinerja penyuluh pertanian yang telah dilakukan dan menjadi bahan masukan pada penyuluh pertanian untuk selanjutnya. Beberapa kemampuan penyuluh yang di pandang petani perlu di tingkatkan adalah pemahaman yang baik terhadap potensi sumberdaya di wilayah binaan penyuluh, budaya dan kebutuhan masyarakat petani. Untuk mengetahui sampai sejauh mana keberhasilan kinerja penyuluh di tingkat lapangan, maka perlu dilakukan penelitian terhadap penyuluh pertanian. Dilapangan persepsi sebagian besar petani terhadap kemampuan penyuluh yang terkait dengan penguasaan penyuluh mengenai teknik budidaya komoditas pertanian di nilai memadai termasuk pengetahuan produksi, tanaman. Penyuluh di nilai mampu menjelaskan inovasi suatu teknologi dan dapat berkomunikasi dengan bahasa yang mudah di pahami petani (Sutrisno, 2016).

4. Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan masyarakat merupakan hasil kerja penyuluh berdasarkan status kerja, kondisi kerja, kebijakan organisasi,

dan motivasi penyuluh dalam mengimplementasikan program penyuluhan yang dilaksanakan melalui kerjasama antara petani dan penyuluh sesuai dengan permasalahan dan keinginan petani, kemampuan agroekosistem serta potensi sumber daya lokal. Kinerja penyuluh pertanian dalam pemberdayaan masyarakat dapat dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, motivasi penyuluh, dan kemandirian penyuluh dalam merencanakan dan mengimplementasikan serta mengevaluasi program penyuluhan sesuai dengan kepentingan petani dan usaha taninya.

Karakteristik penyuluh pertanian yang terdiri dari: umur, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan sosial budaya merupakan salah satu unsur pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang dapat menentukan kemampuan penyuluh meningkatkan kualitas kinerja yang baik untuk membantu petani dalam mengelola usahatani berdasarkan perilaku petani.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan disatu sisi memberikan kepastian hukum tentang peran penyuluhan diberbagai bidang (pertanian, perikanan dan kehutanan), tetapi disisi lain juga menyisakan permasalahan mendasar seperti penyiapan sumberdaya manusia penyuluh. Sumberdaya manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang selama ini terabaikan.

Program penyuluhan pembangunan yang efektif dan efisien dapat dikembangkan oleh tenaga-tenaga profesional di bidang penyuluhanpembangunan. Hal ini hanya memungkinkan apabila program penyuluhan diwadahi oleh sistem kelembagaan penyuluhan yang jelas dan pelaksanaanya didukung oleh tenaga-tenaga yang kompeten di bidang penyuluhan. pemerintah telah melakukan berbagai upaya, di antaranya telah dicanangkannya Revitalisasi Penyuluhan Pertanian (RPP), yaitu suatu upaya mendudukkan, memerankan dan memfungsikan serta menata kembali penyuluhan pertanian agar terwujud kesatuan pengertian, kesatuan korp dan kesatuan arah kebijakan. Salah satu tonggak untuk

pelaksanaan revitalisasi ini adalah telah disyahnkannya Undang-undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) No. 16 Tahun 2006 pada tanggal 18 Oktober 2006.

Sesuai Permentan no. 67 tahun 2016 yang dimaksud dengan Kelompok tani adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk oleh para petani atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan social, ekonomi dan sumberdaya, kesamaan komoditas dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota. Organisasi kaum tani yang tidak bisa ditinggalkan dalam kegiatan Penyuluhan Pertanian, bahkan keberhasilan Penyuluhan Pertanian disuatu wilayah selalu dikaitkan dengan keragaan dan keberadaan kelompok tani. Selama ini pembinaan kelompok tani dilakukan oleh Kementerian Pertanian melalui kegiatan penyuluhan. Terkait dengan upaya pemberdayaan petani, kegiatan penyuluhan pertanian menjadi sangat penting mengingat petani merupakan pelaku utama dalam pembangunan pertanian di garda terdepan. maka disimpulkan bahwa kinerja penyuluh adalah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh sesuai dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh. Kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani adalah perilaku aktual yang diperagakan penyuluh sebagai kewajibannya mengemban tugas-tugas pemberdayaan yang diamanahkan kepadanya yang diukur dari tingkat kepuasan petani. Amanah dalam arti kesadaran penyuluh untuk mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya tidak hanya kepada manusia tetapi juga kepada Tuhan.

5. Filsafat Penyuluh

Pemahaman suatu falsafah sangat penting sebagai dasar pengarah suatu kegiatan. Falsafah membawa kita pada suatu pemahaman yang mendasari atau menjadi landasan melaksanakan kegiatan yang lebih layak untuk mendapatkan hasil yang prima. Hasil kegiatan yang prima tersebut pada akhirnya akan memberikan kepuasan semua pihak, baik para agen pembaharuan atau penyuluh, masyarakat klien sebagai sasaran penyuluhan maupun pihak-pihak lainnya.

Falsafah penyuluhan mengacu pada falsafah pendidikan, karena penyuluhan adalah pendidikan luar sekolah (Sumarlan, 2011). Falsafah pendidikan dibedakan menjadi tiga macam: (1) *Idealism*, adalah paham yang mementingkan kenyataan

dalam pikiran dan kebenaran adalah mutlak adanya; (2) *Prakmatism*, paham yang didasarkan pada pengalaman sehingga setiap orang mempunyai latar belakangnya masing-masing; dan (3) *Realism*, paham yang menyatakan bahwa kenyataan itu terpisah dari orangnya, tetapi adanya dialam. Oleh karena itu manusia harus menyesuaikan diri dengan lingkungan alam sekitarnya. Dari ketiga falsafah pendidikan tersebut, kemudian dikombinasikan menjadi falsafah penyuluhan yang disebut dengan falsafah tayang eklektik.

Falsafah penyuluhan tidak mengemukakan tentang paksaan ataupun perintah, melainkan hanya sekedar anjuran. Oleh karena itu tidak ada paksaan, tidak ada sanksi ataupun ancaman, para petani dapat mengikuti atau melaksanakan anjuran-anjuran dan cara-cara teknologi yang praktis secara sukarela, serta kenyataannya penyuluhan benar-benar dapat mewujudkan *better farming*, *better business* dan *better living*, petani menjadi terangsang untuk mengikuti setiap penyuluhan, bahkan pada akhirnya penyuluhan akan menjad kebutuhan mereka. Mereka akan aktif menghubungi penyuluh dan menerimanya dengan penuh kelegaan setiap kali ada kunjungan penyuluh. Mereka kini menjadi terangsang untuk mendengarkan penyuluhan, karena bahan-bahan penyuluhan, sebagian atau seluruhnya bermanfaat bagi masing-masing individu untuk menolong diri mereka masing-masing (*to help themselves*) guna memecahkan sendiripermasalahan-permasalahan yang sedang dan bakal dihadapi.

6. Penilaian Kinerja

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

Penilaian kinerja adalah alat evaluasi untuk melihat efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan organisasi, bahwa penilaian kinerja yaitu proses kegiatan organisasi mengevaluasi seorang karyawan.

Mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis prestasi kinerja individu untuk menetapkan efektifitas kinerja.

Pengertian penilaian kinerja yang disampaikan diatas tidak semata-mata berdasarkan pada penilaian buruk atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk kemudian diambil tindakan organisasi. Penilaian kinerja dapat menjadi bahan untuk pembelajaran bagi organisasi, pihak manajemen dan seorang karyawan agar menentukan langkah-langkah strategi untuk mengarahkan aktivitas organisasi, memperbaiki tindakan manajemen, dan terus melakukan dan melaksanakan penilaian untuk melakukan adaptasi terhadap proses manajemen dan mengarahkan kepada tujuan penting organisasi penilaian kinerja yang didasarkan pada standar atau ukuran tertentu dengan parameter dan dimensinya terlebih dahulu ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan acuan oleh organisasi dalam penilaian dan pengukuran dalam kinerja yang sudah dilakukan.

Dari berbagai pengertian penilaian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yaitu diukur berdasarkan penilaian kinerja secara personality trait dan hasil. Personality trait yaitu tekun, disiplin, kerja keras, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, dan teladan. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu mencakup frekuensi penyuluhan, materi penyuluhan, program penyuluhan, kehadiran sasaran, interaksi penyuluhan dengan petani, perubahan perilaku sasaran, perkembangan dan manajemen.

2.2. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang berkaitan/relevan dengan pengkajian ini. Fungsi dari penelitian terdahulu adalah sebagai bahan rujukan untuk melihat perbandingan dan mengkaji ulang hasil penelitian serupa yang pernah dilakukan. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini diantaranya yaitu:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judun Dan Tahun	Variabel	Hasil
1.	Bella putri trisnaningtyas, tutik dalmyatun,	Tingkat kepuasan petani	Tingkat kesesuaian atribut kinerja penyuluh	Berdasarkan hasil perhitungan tingkat kesesuaian diperoleh atribut tingkat kesesuaian tertinggi adalah kemampuan

Lanjutan Tabel 1.

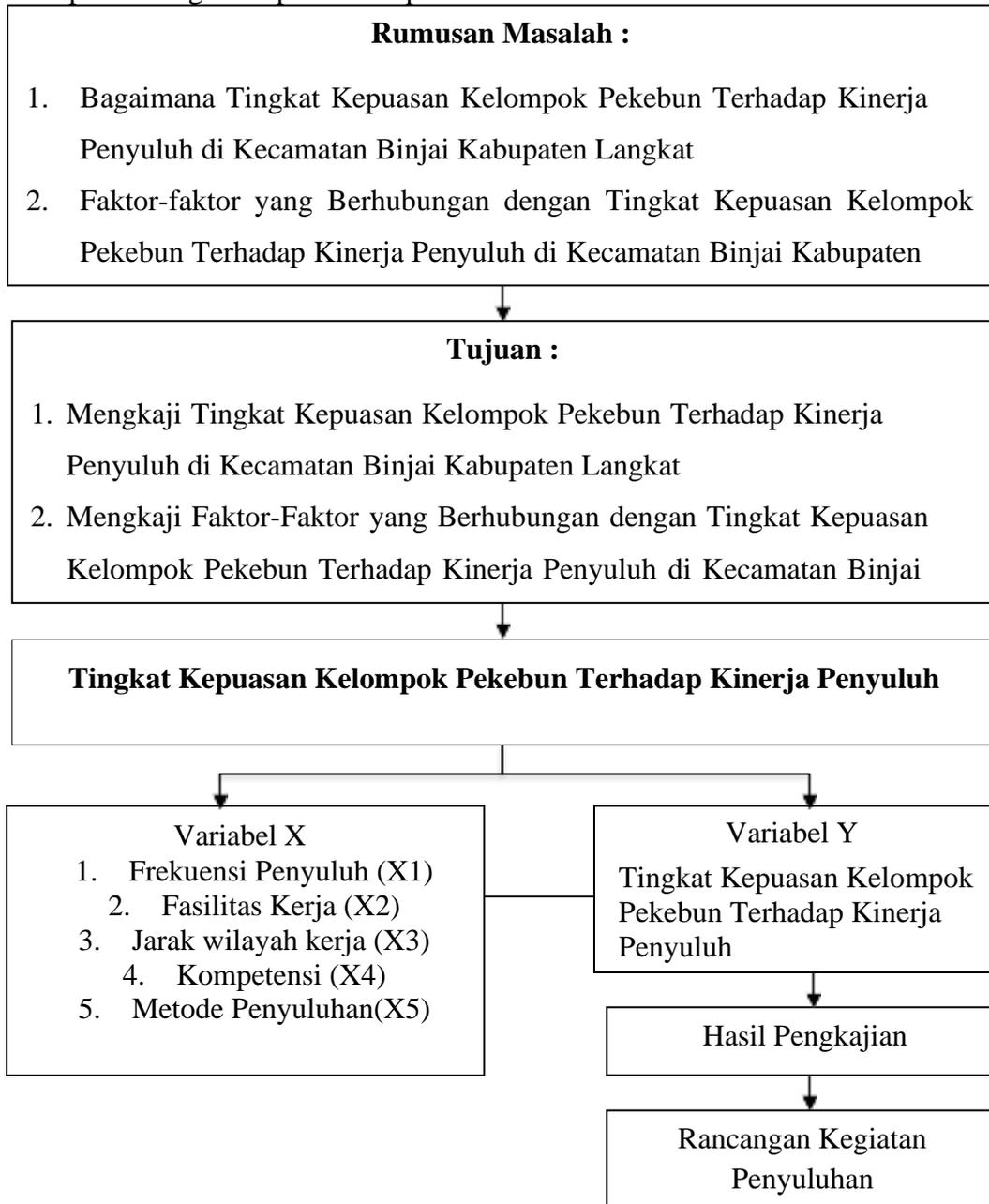
siwi gayatri	terhadap kinerja penyuluh pertanian di desa senden kecamatan selo Kabupaten boyolali tahun 2020	pertanian, posisi kepentingan dan kinerja pada kuadran ipa	penyuluh menerima pertanyaan langsung dan mampu menjawab pertanyaan dari petani dengan nilai kesesuaian sebesar 93,15%. Pada hasil analisis IPA diperoleh bahwa kuadran II merupakan kuadran dominan pada atribut kinerja penyuluh pertanian yang terdiri atas enam atribut yang meliputi atribut penyampaian materi sesuai dengan kebutuhan petani, penyuluh membantu dalam penyaluran subsidi penyuluh membantu petani dalam penyusunan administrasi kelompok tani, penyuluh tepat dalam menyampaikan materi yang sesuai dengan kebutuhan petani, kecakapan penyuluh dalam memandu proses belajar petani secara rinci dan jelas serta penyuluh mengupayakan kegiatan penyuluhan dapat meningkatkan pendapatan. Hasil analisis CSI diperoleh bahwa tingkat kepuasan petani tergolong puas atas kinerja penyuluh pertanian dengan nilai CSI sebesar 74,09% atau 0,7409.
2. Abdul haris simatupang dan mukhlis yahya	Kepuasan petani dalam kegiatan penyuluhan di wilayah kerja Balai penyuluhan pertanian (bpp) kecamatan na ix-x kabupaten Labuhan	Umur, tingkat pendidikan, pengalaman berusaha tani, layanan penyuluh, materi penyuluhan, metode penyuluhan, media penyuluhan, waktu penyuluhan,	1. Tingkat kepuasan petani dalam kegiatan penyuluhan di Wilayah Kerja BPP Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah pada kategori tinggi yakni pada kisaran 61,25%. 2. Faktor yang berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan petani dalam kegiatan penyuluhan di

Lanjutan Tabel 1.

	batu utara tahun 2017	tempat penyuluhan,	Wilayah Kerja Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara
			adalah umur petani dan waktu penyuluhan, sedangkan tingkat pendidikan petani, pengalaman berusaha tani, layanan penyuluh, materi penyuluhan, media penyuluhan, metode penyuluhan, dan tempat penyuluhan tidak berpengaruh
3.	Indah nurmayasari, begem viantimala, dame trully gultom, Helvi yanfika, abdul mutolib	Partisipasi dan kepuasan petani terhadap kinerja penyuluh Pertanian di kecamatan palas kabupaten lampung selatan	Evaluasi kinerja penyuluh pertanian, partisipasi petani dalam penyuluhan, kepuasan petani terhadap kinerja Penyuluh, Partisipasi Petani dalam kegiatan penyuluhan pertanian di kecamatan palas berada pada tingkat yang cukup Tinggi. Keatifikan petani dalam kelompok tani dan mengusulkan kegiatan penyuluhan sebesar 56 Persen, dan keterlibatan petani dalam memberi saran pembangunan kelompok tani dengan Persentase 78 persen. Seluruh petani bergabung menjadi anggota kelompok tani tanpa adanya Paksaan dari penyuluh atau pihak lainnya. Secara umum kepuasan petani terhadap kinerja Penyuluhan adalah cukup puas. Dari sembilan indikator, kepuasan petani terhadap gerakan massal Diwilayah kerja mereka adalah yang paling rendah. Petani menilai puas terhadap cara komunikasi Penyuluh pertanian. Petani puas dengan cara komunikasi penyuluh dan menilai kegiatan Penyuluhan berdampak baik pada kegiatan penyuluhan pertanian.

2.3. Kerangka Pikir

Adapun alur kerangka pikir yang digunakan dalam pengkajian mengenai tingkat kepuasan kelompok pekebun terhadap kinerja penyuluh di Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir Tingkat Kepuasan Kelompok Pekebun Terhadap Kinerja Penyuluh di Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat.

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dari pengkajian mengenai tingkat kepuasan kelompok pekebun terhadap kinerja penyuluh di Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

1. Diduga Tingkat Kepuasan Kelompok Pekebun Terhadap Kinerja Penyuluh di Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat Rendah.
2. Diduga Adanya Hubungan antara Faktor-faktor dengan Tingkat Kepuasan Kelompok Pekebun Terhadap Kinerja Penyuluh di Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat.