

**UPAYA PENINGKATAN EFEKTIFITAS KERJA
PENGAMAT HAMA PENYAKIT
PADA BALAI PERLINDUNGAN TANAMAN PANGAN
DAN HORTIKULTURA (BTPH)
PROPINSI JAWA TENGAH**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat S-2

Program Pascasarjana Universitas Diponegoro

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi

Konsentrasi : Magister Administrasi Publik



Diajukan oleh:

Nama : ENDANG TUTIASMUNI

NIM : D4E002095

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2004**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**JUDUL : UPAYA PENINGKATAN EFEKTIFITAS KERJA PENGAMAT
HAMAPENYAKIT PADA BALAI PERLINDUNGAN TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA (BTPPH) PROPINSI JAWA
TENGAH.**

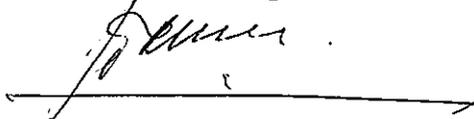
NAMA PENULIS : ENDANG TUTI ASMUNI

N I M : D4E002095

Tesis Telah Disetujui

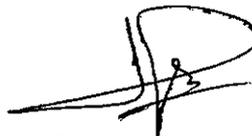
Tanggal :

Pembimbing I



Prof. Drs. Y. Warella MPA.PhD

Pembimbing II



Drs. Slamet Santoso, Msi.

UPT-PUSTAK-UNDIP
No. Daft: 3770 IT / MAP / 4
Tgl. : 17 Juni 2015

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

UPAYA PENINGKATAN EFEKTIFITAS KERJA PENGAMAT
HAMA PENYAKIT PADA BALAI PERLINDUNGAN TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA (BPTPH) PROPINSI JAWA
TENGAH

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ENDANG TUTIASMUNI

NIM : D4E002095

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 17 Desember 2004

Susunan Tim Penguji

Prof. Drs. Y. Warella MPA.PhD
Pembimbing I

Drs. Wahyu Pujoyono, SU

Drs. Slamet Santoso, Msi
Pembimbing II

Dra. Diah Hariani, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister



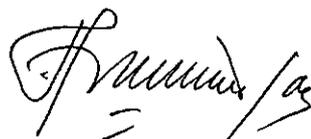
Tanggal

Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD
Ketua Program Studi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, Desember 2004



ENDANG TUTI ASMUNI

RINGKASAN

Kebijaksanaan pembangunan pertanian periode Pembangunan Jangka Panjang Tahap Pertama lebih diarahkan kepada usaha peningkatan produksi, karena itu berbagai program kegiatan telah dilakukan untuk mendukungnya, seperti penggunaan bibit unggul, pupuk kimiawi dan pestisida, penyediaan peralatan pertanian, perluasan areal tanaman dan rehabilitasi tanaman maupun lahan.

Sesuai dengan perkembangan zaman, maka dewasa ini pembangaunan pertanian tidak cukup hanya dengan produksi saja, karena ternyata peningkatan produksi belum sepenuhnya menjamin terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani.

Upaya peningkatan produksi pangan sebagai suatu kegiatan dalam sektor agribisnis, diarahkan untuk peningkatan produksi pertanian. Perlindungan tanaman pangan mempunyai peran penting dalam pemantapan produksi pangan. Perlindungan tanaman pangan erat kaitannya dengan upaya pencegahan dan penanganan gangguan atau serangan hama dan penyakit tanaman atau organisme pengganggu tanaman yang harus dihadapi dan diperhitungkan dalam setiap upaya budidaya tanaman dalam meningkatkan produksi. Pelaksanaan usaha perlindungan tanaman pangan yang tepat, organisme pengganggu tanaman dan cemaran residu pestisida dapat dikendalikan sehingga kuantitas dan kontinuitas hasil produksi dapat tercapai.

Pengendalian hama tanaman sebagai salah satu upaya peningkatan produksi pertanian mempunyai peran penting. Upaya tersebut didukung adanya lembaga pertanian yang seharusnya berfungsi sebagai semacam lembaga konsultasi yang harus selalu siap melayani kesulitan dalam hal pengendalian hama tanaman bagi masyarakat petani di wilayahnya. Lembaga pertanian yang di dalamnya terdapat ahli dalam bidang pertanian mempunyai peranan memotivasi dan memfasilitasi petani dalam penanganan hama tanaman sebagai mitra dan fasilitator petani dengan melakukan peranan yang sesuai yaitu sebagai penyedia jasa pendidikan, motivator

gerak usaha, konsultan atau penasihat serta pendamping petani yang profesional dan mandiri.

Dalam masalah ini Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) Propinsi Jawa Tengah membentuk Satuan Tugas yang disebut dengan Pengamat Hama Penyakit (PHP). PHP ini mempunyai tugas pokok melaksanakan pengamatan, peramalan tehnik pengendalian organisme pengganggu tanaman, pelaporan dan pengawasan pestisida.

Pada saat ini telah dilakukan berbagai upaya pembaharuan pengamat hama penyakit untuk menuju terciptanya sistem pertanian yang profesional, dinamis dan efisien. Sistem kinerja Pengamat Hama Penyakit diarahkan untuk mampu mengembangkan profesionalisme anggota sebagai profesi yang mandiri, yang dapat mewujudkan jati diri sebagai pendidik dan mitra petani. Profesionalisme penyuluh pertanian juga diarahkan untuk pengembangan keahlian, keberpihakan kepada petani serta peningkatan citra Pengamat Hama Penyakit. Salah satu upaya untuk mendukung hal tersebut, telah keluar peraturan mengenai jabatan fungsional dan angka kredit Pengamat Hama Tanaman melalui surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 73/Menpan/1985 dan diperbarui dengan Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 19/Kep/MK.Waspan/5/1999, yang di dalamnya dilakukan reposisi dan redefinisi terhadap pengertian pengamat hama penyakit sebagai pejabat fungsional dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian, dengan penjabaran berbagai tugas pokok yang harus dilakukan.

Upaya peningkatan produksi pangan melalui kegiatan agribisnis pada saat ini banyak menemui kendala. Kendala khusus yang dihadapi adalah berkaitan dengan penanganan masalah hama penyakit pada tanaman. Menurut data yang tertulis dalam laporan tahunan Balai Tanaman Pangan dan Holtikultura Jawa Tengah Tahun 2002 /2003, di Propinsi Jawa Tengah terpantau beberapa organisme pengganggu tanaman (OPT), diantaranya penggerek batang, tikus, wereng batang coklat, wereng batang hijau, keongmas dan penyakit tungro. Peningkatan OPT ini tentunya tidak lepas dari

factor alam maupun penanganan yang dilakukan petani maupun pengamat hama tanaman. Berkaitan dengan kinerja Pengamat Hama Penyakit, tentunya indikasi ini menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja para Pengamat Hama Penyakit..

Sehubungan dengan berbagai kenyataan tersebut dan uraian dalam latar belakang, beberapa pertanyaan perlu dijawab sekaligus sebagai masalah penelitian ini berkaitan dengan kemampuan kerja pengamat hama penyakit pada Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Prropinsi Jawa Tengah

Penelitian yang dilakukan di lapangan ini memperoleh hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja petugas PHP adalah kemampuan petugas PHP tersebut.
2. Kondisi kemampuan para petugas PHP yang kurang dari harapan, diperkuat oleh rendahnya motivasi kerja mereka.
3. Para petugas PHP sebenarnya merasa terbantu atau memperoleh dukungan positif dari sesama petugas PHP.

Dari beberapa hal tersebut, pokok masalah yang perlu menjadi perhatian BPTPH Propinsi Jawa Tengah berkaitan dengan efektifitas kinerja PHP diantaranya :

1. Faktor individu, dalam hal ini adalah kemampuan dan motivasi memegang peran kunci didalam efektifitas kinerja petugas PHP.
2. Situasi kerja, terutama yang ditimbulkan faktor interaksi intra dan antar kelompok, diperkirakan dapat menimbulkan sedikit tambahan pada motivasi kerja subjek. yang membantu dalam mencapai kepuasan kerja.
3. Masih perlu peningkatan di dalam kemampuan petugas.
4. Perlunya desain kerja, yang memberi rangsang serta peluang berkembang diperkuat dengan sistem didalam organisasi yang merangsang inovasi dan pengayaan didalam prosedur kerja ataupun bentuk dari pekerjaannya itu sendiri.

ABSTRAKS

Pengendalian hama tanaman sebagai salah satu upaya peningkatan produksi pertanian mempunyai peranan penting. Upaya tersebut didukung adanya lembaga pertanian yang seharusnya berfungsi sebagai semacam lembaga konsultasi yang harus selalu siap melayani kesulitan dalam hal pengendalian hama tanaman bagi masyarakat petani di wilayahnya. Dalam masalah ini Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) Propinsi Jawa Tengah membentuk Satuan Tugas yang disebut dengan Pengamat Hama Penyakit (PHP). Secara umum PHP dirasa masih kurang efektif dalam menjalankan tugasnya. Berkaitan dengan hal tersebut kenyataan di lapangan mengisyaratkan faktor kemampuan petugas PHP merupakan kunci utama tercapainya efektivitas kerja. Kondisi kemampuan para petugas PHP yang kurang dari harapan, diperkuat oleh rendahnya motivasi kerja mereka. Dari beberapa hal tersebut, pokok masalah yang perlu menjadi perhatian BPTPH Propinsi Jawa Tengah berkaitan dengan efektivitas kinerja PHP adalah upaya peningkatan kemampuan PHP dan organisasi yang mendukung dan memberi rangsang serta peluang berkembang secara profesional.

Kata Kunci : Efektivitas kerja, Kemampuan, Profesional

ABSTRACT

ENDANG TUTI ASMUNI. The efforts to increase the effectivity of work of the pest observer at the Institution of Crops Protection and Horticulture (BPTPH) The Central Java Province.

This study is aimed at analyzing the efforts to increase the effectivity of work of the pest observer of at the Institution of Crops Protection and Horticulture (BPTPH) The Central Java Province.

Theories and concept were made as a control framework to analyze the existing phenomenon. The Institution of Crops Protection and Horticulture (BPTPH) The Central Java Province has an important role to develop a Team Work to handle Plant Pest that is called PHP as one of the efforts to increase the agricultural products.

The Institution of Crops Protection and Horticulture (BPTPH) should have been the one that has function as a consultative Institution that is always ready to serve all difficult to handle plant pests for the farmers in their circumstance.

Commonly the quality of work of the plant pests observer is not effective in doing their jobs and still for from hope.

Relating to those facts, the reality shows the ability of PHP as main key in reaching the effectivity of work. For that purpose The Institution of Crops Protection and Horticulture (BPTPH) The Central Java Province should develop their PHP team work as on organization that supports and develops professionally.

Keywords : Effectivity of working, ability, professional.

KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan ridho-Nya yang telah dilimpahkan kepada Penulis sekeluarga, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penyelesaian Tesis yang berjudul **“Upaya Peningkatan Efektifitas Kerja Pengamat Hama Penyakit Pada Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) Propinsi Jawa Tengah”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian Tesis ini atas Ridho dari Tuhan YME, juga kerja keras, bantuan, bimbingan dan koreksi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yth. Prof. Drs. Y. Warella MPA, PhD, selaku Ketua Program Pascasarjana Program Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Diponegoro Semarang sekaligus dosen pembimbing utama.
2. Yth. Drs. Slamet Santoso, MSi, dosen pembimbing anggota, atas waktu dan tenaga dalam memberikan bimbingan, arahan dan koreksi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.
3. Yth. Penguji Tesis pada Program Studi MAP Universitas Diponegoro Semarang.
4. Yth. Bapak Kepala BPTPH Propinsi Jawa Tengah.
5. Rekan-rekan PHP BPTPH Propinsi Jawa Tengah yang berkenan membantu dalam memberikan informasi dan bantuan dalam penyusunan Tesis ini.
6. Rekan petani yang selalu berusaha keras untuk mempertahankan usaha pertanian.
7. Rekan-rekan mahasiswa MAP Universitas Diponegoro Semarang.
8. Suami dan putri tersayang yang selalu memberikan dorongan bagi penulis selama menempuh studi di MAP Universitas Diponegoro Semarang.

9. Orang Tua, Kakak, Adik dan Saudara-Saudara yang telah membantu memberikan dorongan dan do'a bagi penulis selama menempuh studi.
10. Semua pihak yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan pengorbanan tersebut menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan. Oleh karena itu segala saran demi perbaikan Tesis ini akan diterima dengan lapang dada.

Akhirnya, Penulis berharap dari tulisan yang sederhana dan jauh dari sempurna ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkannya. Amien.

Semarang, Desember 2004

Penulis

Endang Tuti Asmuni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN	iii
RINGKASAN	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Kegunaan Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Efektifitas Kerja	16
B. Kemampuan Kerja	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian/Perspektif Pendekatan Penelitian	33
B. Fokus Penelitian	34
C. Lokasi Penelitian	35

D. Pemilihan Subjek atau Informen	35
E. Jenis Sumber Data	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisa Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Proses Penelitian	43
B. Deskripsi Wilayah Penelitian	44
B.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
B.2. Kondisi Ruang Lingkup Kerja Pengamat Hama Penyakit	50
B.3. Hasil Evaluasi Keadaan Serangan Hama dan Upaya Pengendalian	55
B.4. Operasional Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) Propinsi Jawa Tengah	61
C. Deskripsi Subjek	64
C.1. Subjek 1	64
C.2. Subjek 2	66
C.3. Subjek 3	68
C.4. Subjek 4	70
C.5. Subjek 5	71
D. Analisa Data	72
D.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi efektifitas Petugas PHP	72
D.2. Tingkat Kemampuan Petugas PHP	80
D.3. Strategi Peningkatan Kemampuan Kerja Petugas PHP	82

BAB V PENUTUP

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan

87

B. Saran

90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
III.1. Fenomena yang diamati	35
IV.1. Bagan Organisasi BTPH	45

DAFTAR TABEL

Nomer	Halaman
1.1. Prosentase PHP berdasar jenjang pendidikan dan golongan	9
1.2. Prosentase Penguasaan Konsep Pelaksanaan Tugas PHP	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan berwawasan lingkungan sudah mulai digalakkan dalam program pembangunan pertanian, hal ini dirasa penting dalam rangka melestarikan sumberdaya alam dan menuju kepada pembangunan berkelanjutan. Bahan kimiawi buatan selama ini telah banyak digunakan untuk mempercepat peningkatan produksi pertanian dan mengatasi berbagai serangan penyakit tanaman. Namun penggunaan bahan kimiawi yang berlebihan dan tidak mengikuti aturan yang dianjurkan akan menimbulkan dampak negatif dan merugikan. Oleh karena itu peraturan yang memadai dan masyarakatan Pengendalian Hama Terpadu (PHT) dianggap solusi yang tepat pada pelaksanaan pertanian yang berwawasan lingkungan.

PHT adalah upaya pengendalian populasi atau tingkat serangan organisme pengganggu tumbuhan dengan menggunakan satu atau lebih dari berbagai teknik pengendalian yang dikembangkan dalam suatu kesatuan, untuk mencegah timbulnya kerugian secara ekonomis dan kerusakan lingkungan hidup. Masyarakatan PHT telah diperkenalkan pada dekade 60-an dengan tujuan untuk memperkecil resiko kehilangan produksi melalui pengendalian hama secara baik dan mengurangi penurunan kualitas lingkungan. Beberapa keuntungan dari PHT adalah dapat mengurangi biaya penggunaan pestisida dalam produksi

tanaman , peningkatan produksi tanaman melalui budidaya tanaman yang sehat , peningkatan perlindungan tanaman, serta mengurangi biaya-biaya produksi tambahan yang diakibatkan bahaya lingkungan dan kesehatan.

Memasuki tahun pertama Pembangunan Jangka Panjang Tahap II(PJP)dan Pelita VI ini , Proyek Pengendalian Hama Terpadu (PHT) yang semula dikelola oleh Bappenas dialihkan kepada Departemen Pertanian . Sebagi suatu program nasional, dalam pelaksanaannya program PHT telah didukung oleh seperangkat kebijaksanaan Pemerintah yang kokoh dan dimantapkan melalui GBHN , Repelita , Inpres No.tahun 1986, maupun melalui Instruksi Gubernur dan Instruksi Bupati.

Mulai Tahun Anggaran 1994/1995 Proyek PHT yang mendapat bantuan dana dari Bank Dunia dan USAID dilaksanakan oleh Departemen Pertanian. Dengan Surat Keputusan Menteri Pertanian tanggal 9 Mei 1994 Nomor 390/Kpts/TP.600/5/1994 tentang Penyelenggaraan Program Nasional Pengendalian Hama Terpadu (PHT), telah ditetapkan Pedoman Penyelenggaraan dan Susunan Organisasi Program Nasional PHT.

Dalam rangka mengakomodir dana dan kegiatan yang telah disetujui pada DIP dan PO proyek Pengendalian Hama Terpadu Tahun Anggaran 1997/1998, maka perlu dirumuskan Petunjuk Pelaksanaan Proyek baik Untuk tingkat Pusat maupun Daerah . Petunjuk Pelaksanaan ini dibuat berdasarkan acuan yang telah ada pada Naskah Perjanjian Luar Negeri (NPLN) loan IBRD 3586, Pedoman Pelaksanaan kegiatan yang sudah ada, serta pengalaman- pengalaman dalam melaksanakan kegiatan selama ini.

Diharapkan dengan melaksanakan Program Nasional PHT secara baik dan benar menurut petunjuk-petunjuk yang dirumuskan dalam buku ini, pelaksanaan Program Nasional PHT akan bermanfaat bagi petani dan berdampak luas pada segi sosial dan ekonomi petani dalam mewujudkan pembangunan yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan di tingkat petani, masyarakat desa dan nasional.

Kebijakan pembangunan pertanian periode Pembangunan Jangka Panjang Tahap Pertama lebih diarahkan kepada usaha peningkatan produksi, karena itu berbagai program kegiatan telah dilakukan untuk mendukungnya, seperti penggunaan bibit unggul, pupuk kimiawi dan pestisida, penyediaan peralatan pertanian, perluasan areal tanaman dan rehabilitasi tanaman maupun lahan.

Sesuai dengan perkembangan zaman, maka dewasa ini pembangunan pertanian tidak cukup hanya dengan produksi saja, karena ternyata peningkatan produksi belum sepenuhnya menjamin terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani. Pembangunan pertanian harus didukung dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia, sehingga petani tidak hanya mampu meningkatkan kualitas produksi tetapi juga mampu meningkatkan kemampuan mengolah hasil, sehingga mendapatkan nilai tambah lebih tinggi dan juga harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia yang sangat pesat dan perubahan dalam pola pembangunan itu sendiri.

Dimasa yang akan datang, kekuatan dan kesinambungan pembangunan sector pertanian akan diukur dari ketangguhan dan kemampuan petani dalam

mengelola sumberdaya alam secara rasional dan efisien. Oleh karena itu pembangunan pertanian, selanjutnya akan diarahkan pada pengembangan sumberdaya manusia dan pendekatan agribisnis.

Upaya peningkatan produksi pangan sebagai suatu kegiatan dalam sektor agribisnis, diarahkan untuk peningkatan produksi pertanian. Perlindungan tanaman pangan mempunyai peran penting dalam pemantapan produksi pangan. Perlindungan tanaman pangan erat kaitannya dengan upaya pencegahan dan penanganan gangguan atau serangan hama dan penyakit tanaman atau organisme pengganggu tanaman yang harus dihadapi dan diperhitungkan dalam setiap upaya budidaya tanaman dalam meningkatkan produksi. Pelaksanaan usaha perlindungan tanaman pangan yang tepat, organisme pengganggu tanaman dan cemaran residu pestisida dapat dikendalikan sehingga kuantitas dan kontinuitas hasil produksi dapat tercapai.

Pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mendukung Perlindungan tanaman pangan khususnya yang berhubungan dengan pengendalian hama penyakit. Kebijakan pemerintah pada pembangunan sistem dan usaha pertanian yang berwawasan agribisnis dan agroindustri di pedesaan, sektor pertanian akan dapat menjadi sektor andalan bagi ekonomi nasional baik dalam hal pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan dan devisa, pemerataan percepatan pembangunan ekonomi daerah, membangun ketahanan pangan serta berperan mengurangi tekanan masalah tenaga kerja bagi kegiatan pertanian.

Pengendalian hama tanaman sebagai salah satu upaya peningkatan produksi pertanian mempunyai peran penting. Upaya tersebut didukung adanya

lembaga pertanian yang seharusnya berfungsi sebagai semacam lembaga konsultasi yang harus selalu siap melayani kesulitan dalam hal pengendalian hama tanaman bagi masyarakat petani di wilayahnya. Lembaga pertanian yang di dalamnya terdapat ahli dalam bidang pertanian mempunyai peranan memotivasi dan memfasilitasi petani dalam penanganan hama tanaman sebagai mitra dan fasilitator petani dengan melakukan peranan yang sesuai yaitu sebagai penyedia jasa pendidikan, motivator gerak usaha, konsultan atau penasihat serta pendamping petani yang profesional dan mandiri.

Dalam masalah ini Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) Propinsi Jawa Tengah membentuk Satuan Tugas yang disebut dengan Pengamat Hama Penyakit. Fungsi satgas ini adalah sebagai pengamat tentang hama penyakit tanaman. Dalam rangka penerapan pengendalian hama terpadu, pengamatan dan pelaporan merupakan kegiatan yang amat mendasar dari kegiatan yang amat mendasar dari kegiatan tersebut diharapkan diperoleh gambaran tentang adanya serangan hama, usaha-usaha pengendalian organisme pengganggu tanaman dan masalah – masalah lain yang berhubungan dengan pelaksanaan perlindungan tanaman pangan. Informasi yang diperoleh digunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan kegiatan pengamatan lebih lanjut dan untuk merencanakan tindakan korektif yang tepat.

Pengamat Hama Penyakit ini mempunyai tugas pokok melaksanakan pengamatan, peramalan tehnik pengendalian organisme pengganggu tanaman , pelaporan dan pengawasan pestisida. Oleh karena itu hubungan antara kebijakan pemerintah tentang perlindungan tanaman pangan dengan pelaksanaan

dari pengamatan yaitu pengamat hama penyakit yang sangat erat, maka masalah hama penyakit adalah masalah yang tidak mengenal batas-batas wilayah administrasi, sehingga penanganannya harus secara komprehensif, terpadu dan menyeluruh.

Untuk mengantisipasi tantangan di masa depan, van den Ban dan Hawkins (1999) mengemukakan bahwa organisasi Pengamat Hama Penyakit perlu melakukan perubahan – perubahan berkaitan dengan cara – cara anggota melakukan tugasnya dan cara berhubungan dengan petani termasuk di dalamnya persyaratan yang harus dipenuhi tenaga pegawai dalam bekerja. Tujuan organisasi harus dipahami dan harus disediakan sarana untuk mencapai sasaran termasuk teknik pengelolaan pegawai dan pengembangan staf.

Pada saat ini telah dilakukan berbagai upaya pembaharuan pengamat hama penyakit untuk menuju terciptanya sistem pertanian yang profesional, dinamis dan efisien. Sistem kinerja Pengamat Hama Penyakit diarahkan untuk mampu mengembangkan profesionalisme anggota sebagai profesi yang mandiri, yang dapat mewujudkan jati diri sebagai pendidik dan mitra petani. Profesionalisme penyuluh pertanian juga diarahkan untuk pengembangan keahlian, keberpihakan kepada petani serta peningkatan citra Pengamat Hama Penyakit. Melalui sistem kinerja yang bertumpu pada otonomi daerah, Pengamat Hama Penyakit diarahkan untuk terselenggara dengan pendekatan spesifik lokalita dan keunggulan kompetitif wilayah serta efisien dalam penggunaan sumber daya (Rasyid, 2000).

Salah satu upaya untuk mendukung hal tersebut, telah keluar peraturan mengenai jabatan fungsional dan angka kredit Pengamat Hama Tanaman melalui

surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 73/Menpan/1985 dan diperbarui dengan Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 19/Kep/MK.Waspan/5/1999, yang di dalamnya dilakukan reposisi dan redefinisi terhadap pengertian pengamat hama penyakit sebagai pejabat fungsional dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian, dengan penjabaran berbagai tugas pokok yang harus dilakukan.

Perilaku sebagai refleksi dari motivasi, minat, sikap, kesadaran, pilihan (preferensi) dan kemampuan yang dimiliki dan dihayati oleh seorang pengamat di masa depan adalah afliasinya dengan kepentingan petani dan keluarganya, pandangannya tentang IPTEK sebagai aset kemanusiaan yang harus sampai kepada pengguna termasuk petani, kepercayaannya kepada petani sebagai subyek dinamis yang mendambakan kemajuan, kemampuan manajerial dan bekerjasama sebagai aset sosial hasil proses belajar serta terlaksananya program dari "bawah" yang memiliki berbagai keunggulan. Hal tersebut berarti bahwa berbagai tolok ukur dapat dipergunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan Pengamat Hama dan Penyakit dalam melaksanakan profesinya.

Sejauh ini ukuran baku yang dapat dipergunakan untuk mengukur profesionalisme Pengamat Hama Penyakit dalam mengembangkan keahlian dan peningkatan citra profesionalisme adalah berdasarkan ketentuan dan tuntutan sebagaimana tercantum dalam SK yang mengaturnya. Untuk itu, Pengamat Hama Penyakit sebagai suatu profesi harus didukung dengan kegiatan belajar yang terus menerus dan berkesinambungan agar meningkat kemampuan dan cakrawala

berpikinya, sehingga mampu melaksanakan tugas fungsionalnya seperti yang diharapkan dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Upaya peningkatan produksi pangan melalui kegiatan agribisnis pada saat ini banyak menemui kendala. Kendala khusus yang dihadapi adalah berkaitan dengan penanganan masalah hama penyakit pada tanaman. Menurut data yang tertulis dalam laporan tahunan Balai Tanaman Pangan dan Holtikultura Jawa Tengah Tahun 2002 /2003 , di Propinsi Jawa Tengah terpantau beberapa organisme pengganggu tanaman (OPT), diantaranya penggerek batang, tikus , wereng batang coklat, wereng batang hijau , keongmas dan penyakit tungro. Di Kabupaten Semarang, Kendal, Demak dan Grobogan dan beberapa wilayah lainnya di Jawa Tengah OPT menunjukkan peningkatan sejak tahun 2002, baik intensitas serangan maupun luas tanaman terserang. Peningkatan OPT ini tentunya tidak lepas dari factor alam maupun penanganan yang dilakukan petani maupun pengamat hama tanaman. Berkaitan dengan kinerja Pengamat Hama Penyakit, tentunya indikasi ini menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja para Pengamat Hama Penyakit. Sejauh ini secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja yang dilakukan oleh Pengamat Hama Penyakit masih belum optimal . Belum optimalnya kinerja Pengamat Hama Penyakit inilah dapat dilihat dari indikasi adanya peningkatan serangan hama tanaman pangan kurun waktu 2002-2003 kurang lebih 10 % dari tahun sebelumnya. Belum optimalnya kinerja PHP inilah yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh Pengamat Hama Penyakit.

Apabila kita tinjau lebih jauh pada jumlah Pengamat Hama Penyakit di Indonesia masih didominasi oleh para pengamat dengan tingkat pendidikan non sarjana dan golongan III kebawah. Data tersebut dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1

Persentase PHP berdasar jenjang pendidikan dan golongan

Wilayah	Non Sarjana	Gol III Ke bawah
Indonesia	91,41 %	89,79 %
Jawa Tengah	91,14 %	95,45 %

Sumber : Laporan Tahunan BPTPH Propinsi Jawa Tengah Tahun 2002-2003

Berdasar data tersebut menunjukkan gambaran kualifikasi yang masih jauh dari harapan. Bila ditinjau dari Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 19/Kep/ MK. Waspan/5/1999, pengamat hama penyakit dengan pendidikan non sarjana (SLTA,D1,D2,D3) dari Pangkat Pengatur Muda Golongan ruang II/b sampai dengan pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d, dimasukkan dalam kategori jabatan fungsional. Hasil pengkajian Padmowihardjo (2000) menunjukkan bahwa tingkat penguasaan konsepsi materi para pengamat terhadap konsepsi yang dipersyaratkan oleh program D3 pengamat rata – rata masih sangat rendah sehingga sangat mendesak untuk diberikan dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan fungsional setara D3 sesuai tuntutan SK Nomor: 19/Kep/MK.Waspan/5/1999. Dari hasil pengkajian data personalia Pengamat

Hama Penyakit, ternyata pengamat berijazah khususnya SLTA dalam penguasaan konsep pelaksanaan tugas dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.2.

Prosentase Penguasaan Konsep Pelaksanaan Tugas PHP

Golongan / Pangkat	Target capaian	Capaian Penguasaan	Prosentase penguasaan
Pengatur Muda Golongan II/a	210	19	10,43 %
Pengatur Muda Tk I gol II/b – Penata Tk I gol. II/d	210	30	14,22 %

Sumber : Laporan Tahunan BPTPH Propinsi Jawa Tengah Tahun 2002-2003

Berdasar data tersebut maka perlu diberikan pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PHP guna lebih mencapai tujuan dalam hal ini pemahaman terhadap tugas dan fungsinya. Pengalaman lain menunjukkan bahwa kegiatan pengamatan selama ini pada umumnya hanya terpusat pada upaya peningkatan produksi, peningkatan pendapatan dan perbaikan kesejahteraan masyarakat sasaran, serta upaya – upaya perbaikan dan pengembangan sistem pengamatan itu sendiri. Perhatian terhadap pembinaan karir dan keprofesionalan pengamat sebagai pelaksana kegiatan seringkali dilupakan dan belum banyak dilakukan (Mardikanto, 1992).

Pada kenyataannya , petugas pengamat hama tanaman yang ada pada saat sekarang adalah petugas yang masih relatif kurang professional dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini terkait pada rekrutmen awal yang sejak tahun 1986 dengan dikeluarkannya Inpres No. 3 Tahun 1986 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil. Kondisi pada saat itu khususnya pada kuantitas tenaga pengamat hama tanaman masih sangat sedikit yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Pada saat itu tenaga honorer sebagian yang berlatar belakang pendidikan SLTA umum yang tidak memiliki kemampuan professional dalam melaksanakan tugasnya. Pengangkatan yang di dasarkan pada Inpres No. 3 Tahun 1986 ini membawa dampak pada kinerja pengamat hama tanaman yang masih kurang optimal . Faktor yang menonjol dalam hal ini adalah factor kemampuan dasar yang dimiliki oleh pengamat hama penyakit yang pada kenyataannya rata – rata masih banyak yang belum mampu dalam memberikan pengarahan maupun transfer pengetahuan kepada petani. . Kenyataan yang dapat dilihat, memang pada saat ini banyak kegiatan pelatihan bagi tenaga teknis sebagai modal dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hal ini sebagai mitra petani dalam upaya pemanfaatan teknologi pertanian sebagai upaya peningkatan produksi pangan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang di atas, peneliti dapat menyimpulkan sebagai identifikasi permasalahan secara umum terkait dengan kinerja Pengamat Hama Penyakit (PHP) Propinsi Jawa Tengah, maka secara garis besar dapat diidentifikasi, sebagai berikut :

1. Masih belum optimalnya kinerja PHP.
2. Sumber daya manusia yang masih di dominasi oleh petugas PHP dengan tingkat pendidikan yang rendah.
3. Masih jauh tingkat penguasaan pada pemahaman PHP terhadap tugas dan fungsi.
4. Masih kurang profesionalnya petugas PHP yang disebabkan oleh tidak dimilikinya kemampuan yang cukup.

C. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan berbagai kenyataan tersebut dan uraian dalam latar belakang, beberapa pertanyaan perlu dijawab sekaligus sebagai masalah penelitian ini yaitu : Sejauh mana kemampuan kerja pengamat hama penyakit pada Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Prropinsi Jawa Tengah memberikan kontribusi pada efektivitas kerja ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian efektifitas kerja pengamat hama penyakit dalam pelaksanaan tugas pokoknya bertujuan untuk :

- (1) Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja pengamat hama penyakit dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- (2) Menganalisis tingkat kemampuan kerja pengamat hama penyakit dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya dibandingkan dengan ketentuan kinerja sesuai peraturan yang berlaku .
- (3) Merumuskan strategi untuk meningkatkan kemampuan kerja PHP dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis , yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini adalah mencakup beberapa hal, antara lain :

- a. Memberikan pengayaan melalui temuan dalam penelitian ini kajian tentang konsep kemampuan kerja dalam mendukung efektivitas kerja.
- b. Pengembangan ilmu pengetahuan berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya tentang efektifitas kerja pada kegiatan organisasi.

2. Kegunaan Secara Praktis

Kegunaan secara praktis dalam penelitian ini lebih menekankan hasil temuan yang dapat menjadi rekomendasi bagi organisasi, dalam hal ini mencakup beberapa hal, antara lain :

- a. Bahan masukan bagi Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) dalam pembinaan dan pengembangan karier tenaga fungsional pegamat hama penyakit sehingga berkontribusi terhadap perbaikan kinerja dan kompetensi pegamat dalam melaksanakan tugas pokoknya secara efisien dan efektif.
- b. Menjadi tolok ukur bagi para pegamat itu sendiri dalam melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kompetensinya sebagai tenaga yang profesional, handal dan selalu terbuka terhadap berbagai kemajuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Permasalahan efektivitas kerja merupakan salah satu cabang dari kelompok Ilmu administrasi, dan lebih khusus lagi merupakan bagian dari ilmu Administrasi Negara. Sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, masalah efektivitas kerja memiliki peranan penting dalam kerangka manajemen, yang salah satu fungsi manajemen adalah pencapaian hasil dalam kegiatan suatu organisasi.

Dalam pengendalian hama terpadu, kondisi eksternal yang dapat diidentifikasi, adanya kepatuhan masyarakat untuk mendukung kebijakan. Sedangkan dari kondisi internal khususnya aparat pelaksana, ditemukan masalah kemampuan kerja, komunikasi dan koordinasi mencapai posisi yang besar karena banyaknya instansi yang terlibat. Oleh karena itu diperlukan pemahaman dan kesamaan persepsi tentang koordinasi diantara instansi terkait agar dapat tercapainya tujuan yang efektif. Upaya peningkatan kemampuan dari anggota pun menjadi modal guna pencapaian efektifitas organisasi.

Berdasarkan pada keadaan nyata yang terdapat pada organisasi masih banyak ditemui berbagai macam masalah yang kompleks. Masalah yang ada pada organisasi sedikit banyak saling pengaruh dan mempengaruhi. Suatu organisasi/lembaga memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya

manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pencapaian tujuan organisasi. Diantara kedua sumber daya tersebut yang lebih dominan tingkat kepentingannya, sumber daya manusia yang lebih penting. Apabila dilihat pada berbagai negara maju dengan sumber daya alam yang terbatas (misalnya, Jepang dan Korea), tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, sehingga kemajuan bangsa tersebut sangat cepat dan luar biasa. Sebaliknya pada negara-negara berkembang, dimana negara-negara tersebut kaya akan sumber daya alam, tetapi karena kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusia, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara maju yang justru miskin sumber daya alamnya.

A. Efektifitas Kerja

Sebelum lebih jauh berbicara pengertian efektifitas kerja, akan kita batasi pengertian tentang kinerja. Joseph A. Maciariello dan Calvin J. Kirby (1994 : 101): *Using Adaptive System Attain Control*, mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu ukuran keefisienan yang berhubungan dengan *output* dari suatu bagian kepada *input* yang dipergunakan dalam produksi dari bagian tersebut. Pengertian kinerja dikemukakan pula oleh *Stephen P Robin* (1996 : 218) dikatakan bahwa Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi :

$$\text{Kinerja} = f (A \times M) .$$

Stephen P Robin (1996 : 218)

Sedangkan menurut *Wayne F. Cascio* (1992:13) kinerja adalah merupakan ukuran relatif atau perbandingan antara *output* yang berupa produk dan jasa terhadap *input* yang berupa tenaga kerja, material dan mesin.

Pendapat di atas juga didukung oleh *John Suprihanto* (1986) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi yang menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara jumlah masukan (*input*) dengan hasil/keluaran (*output*) yang juga termasuk salah satu cara mengukur efisiensi suatu pekerjaan atau produksi dengan tidak terlepas dari penilaian kuantitas dan kualitas kinerja anggota.

Sampai saat ini belum ada batasan yang tegas dalam mendefinisikan efektivitas. Namun bila ditelusuri, efektivitas berasal dari kata efektif atau *effect* (Peter Salim, 1996 : 583) yang artinya :

- a. Ada pengaruhnya, ada efeknya, akibatnya, dampak, kesannya, seperti mujarab, manjur, mempan.
- b. Penggunaan metode atau cara, sarana/ alat dalam melaksanakan aktivitas, sehingga berhasil guna atau mencapai hasil yang optimal (FX Soewarto, 1999 :11).

Selanjutnya Gibson memberikan batasan tentang efektivitas yaitu penilaian yang kita buat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan

organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan, maka lebih efektif kita menilai mereka (Gibson, 1996: 25).

Dari batas di atas, dapat diketahui bahwa efektivitas mempunyai tiga perspektif. Tingkat yang paling dasar efektivitas individual. Prespektif ini menekankan pelaksanaan tugas pekerjaan atau anggota organisasi itu. Tugas-tugas yang harus dilakukan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi.

Gibson, dkk mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja seseorang karyawan (1989: 12-17), yaitu :

- a. Faktor dari dalam individu atau karyawan itu sendiri, mencakup motivasi, kemampuan individu, dan kepribadian.
- b. Faktor yang berasal dalam hubungannya dengan orang lain atau kelompok, mencakup perilaku kelompok, perilaku dan konflik antar kelompok, kekuasaan dan politik, kepemimpinan.
- c. Faktor yang berasal dari struktur oraganisasi mencakup desain pekerjaan, desain oraganisasi dan imbalan. Desain pekerjaan merupakan definisi tentang isi tugas dari suatu pekerjaan, sedangkan desain organisasi menunjukkan keseluruhan struktur organisasi. Kedua hal tersebut berpengaruh terhadap unjuk kerja yaitu apabila karyawan merasa jelas dengan desain pekerjaan dan desain organisasi, maka karyawan akan dapat mencapai keberhasilan sesuai yang diharapkan perusahaan. Unjuk kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan untuk berkembang dan imbalan, karena karyawan yang merasa dirinya dapat

berkembang dan memperoleh imbalan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut akan berusaha meningkatkan unjuk kerjanya.

- d. Faktor – faktor yang berasal dari organisasi, mencakup proses komunikasi , proses pengambilan keputusan, proses evaluasi, dan proses sosialisasi.

Menurut Robbins (1996: 88) penyesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan pada tiap individu adalah hal penting karena setiap pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda terhadap tiap orang dan bahwa orang yang berbeda mempunyai kemampuan yang berbeda pula. (Robbins,1996: 88) mengemukakan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas Kerja karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan karena akan meningkatkan produktifitas perusahaan atau dengan kata lain menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam mengkaji masalah faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, Gibson mengungkapkan bahwa efektivitas kerja yang merupakan efektivitas individu, disebabkan oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress (Gibson, 1985: 28) . Kegiatan organisasi akan dapat berjalan secara efektif apabila melihat adanya beberapa hal tersebut.

Adam Ibrahim Indrawijaya (1983: 73) mengatakan bahwa efektivitas kerja yang dilihat dari prestasi kerja adalah fungsi perkalian motivasi dengan kemampuan. Berdasar dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja diantaranya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja. Pendekatan efektivitas kerja menurut tujuan, merupakan pendekatan yang

menekankan pada pentingnya pencapaian tujuan sebagai kriteria penilaian efektivitas (Gibson, 1996: 28).

Menurut FX Soewarto, (1999:11) kriteria efektivitas dapat diukur dengan : produksi, efisiensi, kepuasan dan keadaptasian dan promosi pegawai. Sejalan dengan pendapat tersebut, dalam pencapaian efektivitas kerja dalam organisasi diperlukan upaya yang sungguh – sungguh terhadap kriteria pengukuran yang ada..

Dalam praktek pendekatan menurut tujuan yang digunakan adalah manajemen berdasarkan sasaran, dalam hal ini manajer terlebih dahulu harus membuat spesifikasi tujuan yang diharapkan akan dicapai oleh para bawahannya dan secara berkala mengevaluasi tingkat pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu hakekat dari tercapainya efektivitas adalah merupakan usaha yang dilakukan manajer untuk pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya Pal Pigors dan A Myers mengatakan bahwa organisasi apapun. Tugas manajer adalah mengembangkan dan mengkoordinasikan aspirasi usaha pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi banyak ditentukan oleh keberhasilan pengaturan pelaksanaan tugas oleh manajer yang merupakan salah satu kunci kearah efektivitas pelaksanaan pekerjaan dari suatu organisasi (AS Moenir 1987: 223)

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi sebagi faktor penentu keberhasilan organisasi merupakan rambu – rambu yang sangat penting diperhatikan dalam kerangka acuan yang jelas pada proses kegiatan organisasi. Menurut Bintoro Tjokroamidjojo (1974) menyatakan bahwa pekerjaan sangat

dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, komunikasi dan pendidikan seseorang. Jadi dengan peningkatan pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan dan penguasaan ilmu pengetahuan serta ketrampilan dalam penggunaan alat, sehingga akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mendasar pada efektifitas kerja oleh Ranftl (dalam Timpe 1983: 110–112) menunjukkan kualifikasi pekerjaan, motivasi yang tinggi, juga persepsi yang positif terhadap pekerjaannya (yaitu sesuai, cocok, menyukai dan memandang pekerjaannya sebagai sumber kepuasan), dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Jadi dengan mengelola sumber daya manusia agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai kualifikasinya dan dimotivasi dengan insentif misalnya dapat efektivitas kerja yang telah ditentukan.

Efektivitas individu dapat diketahui melalui proses evaluasi prestasi. Setiap individu, pasti bekerja dalam kelompok. Oleh karenanya, harus dipertimbangkan pula suatu efektivitas lain yaitu efektivitas kelompok. Dalam hal ini efektivitas kelompok adalah sumbangan dari seluruh anggotanya.

Perspektif ketiga adalah efektivitas organisasi karena organisasi terdiri dari individu dan kelompok, maka efektivitas organisasi adalah fungsi efektivitas individu dan kelompok (Gibson 1996 : 25)

Ketiga perspektif efektivitas di atas, saling berhubungan secara berjenjang. Yaitu efektivitas kelompok tergantung efektivitas individu, dan efektivitas organisasi tergantung pada efektivitas kelompok.

Efektivitas individu merupakan hal yang penting, karena merupakan landasan bagi perspektif efektivitas lainnya. Hal tersebut berdasarkan pula asumsi

bahwa prestasi atau efektivitas organisasi, pada dasarnya adalah prestasi atau efektivitas individu/perorangan dengan kata lain bila tiap anggota kelompok/organisasi secara terorganisasi melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul. Namun demikian efektivitas kerja individu yang dinilai baik, belum berarti akan membawa efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan. Satu hal yang harus perlu dipertimbangkan adalah, kesesuaian antara prestasi kerja individu dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Dalam hal ini efektivitas dari segala aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas, mempunyai hubungan yang erat dengan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat Cheter I Bernard yang mendefinisikan efektivitas melalui pendekatan menurut tujuan, menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan dengan usaha kerja sama (Gibson 1996: 28). Pendekatan tersebut berarti menyatakan bahwa individu, kelompok dan organisasi harus dievaluasi menurut ukuran pencapaian tujuan untuk menentukan efektivitasnya. Dalam mengukur efektivitas kerja, para ahli memberikan kriteria efektivitas sebagai berikut :

1. Hasil penelitian R.M. Steers menunjukkan bahwa kriteria efektivitas adalah “ adaptability – flexibility, productivity and satisfaction “ (Adam I Indrawijaya 1983 : 213). Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa ukuran efektivitas tidak hanya berkaitan dengan aspek intern organisasi, tetapi juga berhubungan dengan aspek luar organisasi, yaitu kemampuan diri untuk menyesuaikan dengan lingkungan.

2. Menurut FX Soewarto, (1999 :11) kriteria efektivitas dapat diukur dengan: produksi, efisiensi, kepuasan dan keadaptasian dan promosi pegawai. Sejalan dengan pendapat tersebut, Gibson (1996: 32-35) mengatakan untuk mengukur efktivitas berpedoman pada :
- a. Bahwa kriteria efektivitas harus mencerminkan keseluruhan siklus masukan, proses dan keluaran, artinya tidak hanya keluaran saja.
 - b. Bahwa efektivitas harus mencerminkan hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungan sekelilingnya.

Selanjutnya Gibson mengungkapkan lima kategori umum kriteria efektivitas, mulai dengan dimensi waktu jangka pendek, sebagai berikut :

- a. Produksi, sebagai salah satu kriteria efektivitas, produksi mengacu pada ukuran keluaran utama. Produksi mencerminkan kemampuan untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan oleh pihak lain. Ukuran dari produksi mencakup diantaranya dokumen yang diproses, tugas yang terselesaikan dan sebagainya. Ukuran tersebut berhubungan dengan keluaran yang dimanfaatkan oleh pihak lain.
- b. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan keluaran terhadap masukan. Efisiensi memfokuskan perhatian pada siklus keseluruhan dari masukan, proses dan keluaran, dengan menekankan pada elemen masukan dan proses. Ukuran efisiensi antara lain pemborosan, waktu terbuang, biaya penyelesaian suatu pekerjaan.

- c. Kepuasan merupakan ukuran yang menunjukkan pemenuhan kebutuhan karyawan. Sesuai yang disoroti yaitu tentang efektivitas kerja, maka kepuasan merupakan hal yang menunjukkan tingkat kebutuhan karyawan yang terpenuhi berkaitan dengan penyelesaian tugas pekerjaan. Ukuran dari kepuasan mencakup sikap karyawan dengan tugasnya, dorongan dan keluhan.
- d. Keadaptasian sebagai salah satu kriteria efektivitas, merupakan ukuran ketanggapan orang, kelompok maupun organisasi terhadap perubahan. Keadaptasian dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk berkerja sama dengan rekan kerja, kesediaan menerima kritik dan saran untuk menuju perubahan.
- e. Promosi pegawai, yaitu yang berkaitan dengan individu, merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbesar kapasitas dan potensi pegawai untuk dapat berkembang. Para pegawai pada dasarnya harus selalu mau mengembangkan potensinya untuk menghadapi tuntutan perkembangan jaman. Dalam hal ini di dalam mengukur tingkat efektivitas kerja diantaranya menggunakan indikator – indikator diatas.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah tingkat penyelesaian tugas/pekerjaan oleh pegawai dengan menggunakan sumber daya yang ada sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

B. Kemampuan Kerja

Efektivitas organisasi BTPH Propinsi Jawa Tengah khususnya pengamat hama penyakit sebagai mitra petani dalam upaya peningkatan produksi pangan, seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya tentang kemampuan yang masih terus ditingkatkan. Peningkatan kemampuan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal pada efektivitas kerja pengamat hama penyakit guna memberikan kemajuan yang berarti pada peningkatan produksi pangan. Beberapa pengertian mendasar tentang kemampuan akanj peneliti kupas dari beberapa pendapat para ahli sebagai batasan konsep yang mendukung penelitian ini.

Kemampuan kerja pegawai, sangat menentukan kerja pegawai dalam mengelola atau melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi. Dengan demikian kemampuan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi sangat diperlukan. Kemampuan pegawai sebagai kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan ialah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (AS Moenir 1987 : 76).

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungannya dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas pekerjaan..sehingga menghasilkan produk berupa barang atau jasa sesuai yang diharapkan.

Dalam sebuah organisasi yang modern, maka dituntut tersedianya karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya, karena akan mendorong tercapainya tujuan

organisasi dengan efektif dan efisien, Kae Chung dan Leon Meginson (1981;21) menyatakan bahwa kemampuan pegawai pemerintah sebagai pelaksana yang dihubungkan dengan pekerjaannya adalah “ suatu keadaan pada diri seseorang yang secara penuh bersungguh – sungguh bekerja, berdaya guna untuk melaksanakan pekerjaan sehingga memungkinkan, sesuatu tujuan yang akan dicapai “

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya menentukan tujuan organisasi, dimensi yang berhubungan dengan kemampuan adalah kematangan seorang pegawai yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dalam bekerja dan ketrampilan. Moenir (1987;186) menyatakan bahwa kemampuan adalah ketrampilan yang dimiliki seorang untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan anggota badan dengan peralatan kerja yang tersedia. Hal lain yang menjadi dasar kemampuan seorang pegawai adalah kematangan pegawai sebagaimana dikatakan oleh Miftah Thoha (1993;154) bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan latihan dan pengetahuan”

Keberhasilan tujuan organisasi berhubungan dengan kemampuan seorang pegawai, Steers (1985;147) berpendapat bahwa keberhasilan manajemen erat hubungannya dengan tingkat kemampuan intelektual seseorang (seperti kemampuan memahami perkataan lisan, penalaran secara induktif maupun daya ingat). Dengan demikian kemampuan kerja adalah kesanggupan pegawai untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Heidjrachman dan Suad Husnan (1997;151) menyatakan bahwa kemampuan merupakan faktor-faktor jabatan yang terdiri dari sub faktor jabatan yaitu pendidikan, inisiatif dan pengalaman. Untuk meningkatkan kerja karyawan, organisasi dapat menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawannya.

Gibson (1995;127) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat hidup dan bisa dipelajari, memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik, sedang ketrampilan adalah kompetensi dengan pekerjaan. Kemampuan pegawai adalah salah satu sifat yang dapat dipelajari oleh setiap orang dalam organisasi yang menyangkut kapasitas yang sifatnya individual. Stephen P Robbins (1998;45) menyatakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, setiap pekerjaan menuntut kemampuan intelektual yang berbeda tergantung pada jenis pekerjaan tersebut. Stephen P Robbins (1998;46) mengatakan bahwa dimensi kemampuan intelektual antara lain adalah :

- a. Dimensi numeris yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Dimensi verbal, kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.

- c. Dimensi kecepatan konseptual, kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Dimensi penalaran induktif, kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Dimensi kemampuan deduktif, kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Dimensi ingatan, kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Adapun kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan. Kemampuan fisik diperlukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan.

Kemampuan karyawan menurut Gibson (1988: 20) meliputi :

- a. Kemampuan teknis
- b. kemampuan konseptual
- c. kemampuan berhubungan antar manusia

Katz (dalam Gibson 199;23) mengatakan bahwa kemampuan seorang pegawai pelaksana yang cocok dimiliki setiap organisasi modern (administrator) adalah ;

- a. Ketrampilan Teknis
- b. Ketrampilan kemanusiaan
- c. Ketrampilan konseptual

Pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus dibekali dengan kemampuan teknis, konseptual, berhubungan antar manusia (kemampuan interaksi) dan kemampuan administrasi.

Husnan (1992;51) mengatakan bahwa kemampuan juga disebut dengan ketrampilan yang merupakan bagian dari kemampuan, ketrampilan dipengaruhi oleh pendidikan, inisiatif dan pengalaman. Demikian pula dengan pendapat Dessler (1992;515) yang menyatakan bahwa pendidikan, inisiatif dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja pegawai.

Gibson mengemukakan tentang pengertian kemampuan sebagai berikut :” istilah kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan “ (Gibson 1983: 104)

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, kemampuan dapat diartikan sebagai potensi yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berdaya guna dan berhasilguna.

Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Blanchard sebagai berikut: kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan (Blanchard 1986: 187).

Sedangkan Miftah Thoha, menyatakan tentang pengetahuan dan ketrampilan sebagai unsur kemampuan sebagai berikut : kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan

ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman (Miftah Thoha, 1983: 316).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan merupakan aktualisasi dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman.

Berbicara organisasi dalam birokrasi maka sumber daya merupakan faktor yang penting dalam organisasi karena merupakan faktor penggerak roda organisasi. Oleh karena itu diperlukan kemampuan yang handal bagi para tenaga pelaksana suatu program Pengendalian Hama Terpadu.

Ada tiga hal yang penting berkaitan dengan kemampuan aparat pelaksana yaitu kecakapan, fisik dan mental yang ketiganya harus berperan secara terpadu. Gibson (1980: 21) mengemukakan bahwa kemampuan unsur pelaksana untuk dapat mencapai hasil secara efektif dan efisien adalah :

1. Kemampuan interaksi
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan administrasi

Jadi sumber daya yang ada disini ada dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Dikaitkan dengan Pengendalian Hama Terpadu maka sumber daya manusia bagaimana aparat mengimplementasikan kebijakan yang ada dan sumber daya alamnya adalah hama yang dikendalikan dan mendasarkan pada resource based, yaitu keunggulan produk yang sudah ada, dengan ciri-ciri khususnya.

Pengertian–pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kondisi potensi yang dimiliki pegawai berupa kemampuan fisik maupun intelektualnya sehingga secara sungguh–sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang maksimal.

C. Peran Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Mendukung Efektifitas Kerja

Pembahasan tentang efektifitas kerja karyawan mencakup banyak factor yang mempengaruhi. Seperti yang dikatakan oleh Gibson (1985: 60), karyawan yang memiliki penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya memandang bahwa lingkungan tersebut akan memberinya kemungkinan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang menilai positif pekerjaannya, juga akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja mencapai tingkat produktifitas yang tinggi atau kinerja yang optimal. Kinerja yang dilakukan karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dalam mempersepsikan pekerjaannya dan adanya kepuasan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (1996: 88) penyesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan pada tiap individu adalah hal penting karena setiap pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda terhadap tiap orang dan bahwa orang yang berbeda mempunyai kemampuan yang berbeda pula. (Robbins,1996,h.88) selanjutnya juga mengemukakan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan

kemampuan akan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan sangat penting artinya bagi organisasi karena akan meningkatkan produktifitas organisasi atau dengan kata lain menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

B A B III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian/Perspektif Pendekatan Penelitian

Perspektif pendekatan yang digunakan dalam metode kualitatif pada penelitian ini adalah “naturalistik”. Dalam perspektif ini menurut Faisal (1991: 53), maka karakteristik yang ditekankan adalah :

1. Sumber data ialah situasi yang wajar (*natural setting*)
2. Peneliti sebagai instrumen penelitian, memahami makna dengan membaca mimik subjek penelitian
3. Informasi yang diperoleh sangat deskriptif
4. Peneliti bertujuan mencari “makna”
5. Data primer diutamakan (dari sumber langsung)
6. Triangulasi (memadukan teori, data dan analisis di dalam pembahasannya)
7. Konteks penelitian dideskripsikan secara rinci
8. Subjek dan peneliti berkedudukan sama
9. Perspektif “emic”

Rancangan penelitian ini merupakan rancangan awal yang akan mencoba menggali informasi secara mendalam berkaitan dengan kontribusi kemampuan kerja Pengamat Hama Penyakit pada Balai Perlindungan Tanaman pangan dan Holtikultura Propinsi Jawa Tengah terhadap efektivitas Kerja .

B. Fokus Penelitian/Fenomena Yang Diamati

Dalam penelitian ini titik berat yang disoroti sebagai analisis dari hasil kajian pustaka dan studi lapangan, berkaitan dengan fenomena yang ada atau berkembang di lapangan. Fenomena yang diamati mencakup berbagai hal yang kemudian peneliti uraikan beberapa hal yang berkaitan dengan konsep dan penjelasan konsep-konsep tersebut.

Di dalam mengawali penelitiannya, memang peneliti telah mengenal konsep-konsep yang pernah ada atau diajukan orang lain berkaitan dengan situasi atau permasalahan tertentu yang sedang menjadi perhatian si peneliti. Akan tetapi sekali lagi semua konsep tersebut harus disikapi sebagai “tidak meyakinkan”. Penelitian kualitatif tidak diawali dengan mengajukan konsep, kategori atau hipotesa (Baker,1986:23-24).

Konsep-konsep yang diduga berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah konsep-konsep kemampuan kerja pada pengamat hama penyakit pada Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Propinsi Jawa Tengah , yang berhubungan dengan efektivitas kerja pengamat hama tanaman sebagai anggota organisasi.

- Dalam penelitian ini beberapa hal yang berkaitan dengan konsep penelitian yang telah dibahas pada landasan teori menjadi tolakan dalam menentukan fenomena apa yang akan diamati oleh peneliti. Fenomema yang akan diamati pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai kerangka konsep sebagai berikut :

Gambar III.1.

Fenomena yang Diamati



Penekanan dalam penelitian ini lebih pada penelitian naturalis deskriptif dengan analisis secara kualitatif.

C. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan desain penelitian yang dirancang, maka lokasi penelitian adalah tempat dimana permasalahan tersebut terjadi. Jadi, lokasi penelitian ini adalah Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Propinsi Jawa Tengah khususnya pada Laboratorium Pengamatan Hama dan Penyakit : Ungaran, Pati, Pemalang, Surakarta, Temanggung dan Purwokerto.

D. Pemilihan Subjek

Dalam penelitian kualitatif, penelitian sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, dan memulai dengan asumsi bahwa konteks itu kritis sehingga masing-masing konteks ditangani dari segi konteksnya sendiri (Lincoln dan Guba dalam Poerwandari,1998:123-124). Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti harus dapat menentukan sampel dalam populasi yang akan diteliti. Sampling lebih bertujuan untuk menjaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber, sehingga informasi tersebut akan menjadi dasar dari rancangan dan teori

yang muncul. Dalam penelitian ini sample (selanjutnya akan disebut dengan subjek) akan diambil secara tak acak (non-random) dan disebut dengan “*purposive-sample*” (Moleong, 2000:239). Informan dikatakan sebagai subjek dalam penelitian ini seperti halnya dikatakan oleh Moleong (2000:239) berkaitan dengan informan yang diambil adalah para pelaku langsung sesuai dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

Populasi yang akan diteliti adalah pengamat hama penyakit yang mewakili organisasi BTPH dan petani yang dapat memberikan informasi berkaitan dengan masalah penelitian, maka sampel yang dipilih akan bergerak seluas mungkin. Adapun teknik yang diambil dalam penentuan sampel adalah dilakukan secara *purposive*. Responden yang dipilih adalah orang yang sengaja dipilih berdasarkan pemikiran logis karena dipandang sebagai sumber data atau informasi dan mempunyai relevansi dengan topik penelitian (R. Soetrisno, op cit hal. 73). Pengambilan sampel akan dilakukan sejauh informasi yang didapat belum menunjukkan tuntasnya perolehan informasi atau *snowballing* (Faisal, 1991 : 57).

Sebagai langkah awal pengambilan informan, peneliti menetapkan kriteria sementara guna mendapatkan informasi yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Kriteria ini di dasarkan pada pokok permasalahan tentang kemampuan kerja satgas PHP pada BTPH Propinsi Jawa Tengah, yang meliputi beberapa hal seperti disebutkan pada sub bab fenomena yang diamati. Informan dalam penelitian ini, dengan mengingat relevansi permasalahan ditentukan pengambilannya dari petugas PHP dan petani dengan kriteria masing-masing.

Beberapa kriteria subjek dalam penelitian ini meliputi :

1. Kriteria subjek dari Satgas PHP,
 - a) Kordinator dan petugas PHP di Kabupaten
 - b) Masa kerja di atas 10 tahun
 - c) Telah mengikuti kursus D1

2. Petani
 - a) Telah memperoleh sertifikat latihan Pengendalian Hama Tanaman (PHT).
 - b) Telah mengikuti Sekolah Lapang (SL)
 - c) Telah mengikuti latihan pengendalian hama (TOT= *Traning Of Trainer*).

Dalam perkembangan pada penelitian nanti dimungkinkan mendapatkan informan dengan kriteria yang berbeda guna menggali informasi yang cukup berkaitan dengan permasalahan.

E. Jenis Sumber Data

E. 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan para subjek dalam ruang lingkup kerja organisasi pada Balai Perlindungan

Tanaman Pangan dan Holtikultura Propinsi Jawa Tengah yang berhubungan erat dengan masalah penelitian.

E.2. Data Sekunder

Untuk melengkapi data lapangan maka penulis perlu melakukan kajian pustaka, data-data penunjang lainnya guna mendukung pembahasan masalah yang menjadi kajian dalam penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam kaitan dengan pengumpulan data, perlu dipahami bahwa hal tersebut tidak lepas dari cara pencatatan atau dokumentasi data. Dalam penelitian kualitatif, instrumen penelitian menurut Moleong (2000: 27) adalah peneliti itu sendiri. Hal ini dimaksudkan bahwa setiap fenomena yang diamati selalu menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah pengambilan data yang dibutuhkan. Penelitian kualitatif data dikumpulkan melalui wawancara antara peneliti dengan informan (subjek). Selain itu juga memanfaatkan berbagai catatan, gambar-gambar, rekaman (audio/visual) atau benda-benda yang mempunyai relevansi dengan pokok permasalahan yang akan diteliti. Khusus mengenai wawancara, dalam hal ini digunakan daftar pertanyaan yang lebih bersifat sebagai "*interview guide*" dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan terbuka. Di samping menggunakan wawancara, data juga dikumpulkan melalui observasi atau pengamatan. Pengamatan tersebut bertujuan untuk memahami tingkah laku atau situasi apa adanya di dalam konteks permasalahan.

Menurut Marshall dan Rossman .(1989: 141-146) teknik-teknik dasar yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian-penelitian kualitatif adalah observasi dan wawancara mendalam. Semua data baik yang berupa data primer atau sekunder dicatat secara rinci. Catatan-catatan mengenai data tersebut dibagi dalam dua bentuk. Pertama adalah catatan yang berbentuk deskriptif, berisi uraian rinci, akurat dan komprehensif tentang berbagai hal yang didengar, dilihat dan dialami peneliti (berkaitan dengan permasalahan) di lokasi penelitian. Catatan kedua berbentuk reflektif, berisi kesan, pendapat, tafsiran, gagasan, kecurigaan dan pertanyaan yang timbul pada diri peneliti terhadap informasi atau data yang diperoleh. Catatan kedua ini cukup penting untuk pencarian data lebih lanjut dan untuk menganalisis hasil (Faisal ,1991: 55)

G. Analisis data

Sebagaimana prosedur kualitatif dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kualitatif dengan proses berpikir induktif. Mengacu pada konsep Moleong (2000:5) teknik kualitatif-induktif ini digunakan dengan alasan (1) dapat menemukan kenyataan-kenyataan ganda seperti yang terdapat dalam data, (2) lebih dapat membuat hubungan peneliti dan responden (subjek penelitian) menjadi eksplisit, (3) dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat tidaknya pengalihan kepada suatu latar lainnya, (4) dapat menemukan pengaruh-pengaruh yang mempertajam suatu hubungan, (5) dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analisis.

Analisis data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis domain. Menurut Moleong (2000: 12) analisis domain ini menitikberatkan pada generalisasi dari jawaban masalah yang digeneralisasi berdasar dari beberapa informan. Informasi yang berhasil digali dirumuskan menjadi konsep – konsep yang dirumuskan guna mendapatkan pemahaman terhadap masalah dalam penelitian. Data kualitatif yang diperoleh selama penelitian selanjutnya dikumpulkan dan diolah menggunakan analisis domain sesuai dengan variabel penelitian. Analisis domain yang dilakukan tersebut mengikuti urutan sebagai berikut (Moleong , 2000: 129) :

1. Membaca, mempelajari dan menelaah data
2. Mengadakan reduksi data dengan cara membuat abstraksi
3. Menyusun data dalam satuan-satuan dan mengkategorisasikannya
4. Pemeriksaan keabsahan data

Sebagaimana lazimnya suatu prosedur penelitian, maka pertanyaan tentang validitas, reliabilitas dan objetifitas menjadi penting. Untuk menyebut pengujian validitas (internal dan eksternal), reliabilitas dan objektifitas, maka pendekatan kualitatif menggunakan istilah yang lebih spesifik, sebagaimana dikemukakan oleh Marshall dan Rossman (1989:141-144), dan Moleong (2000:173-175) yaitu :

1. Kredibilitas untuk menyebut validitas internal
2. Transferabilitas untuk menyebut validitas eksternal
3. Dependabilitas untuk reliabilitas, dan
4. Konfirmabilitas untuk menyebut objektifitas

Penelitian ini juga mengikuti prosedur pengujian tersebut, pada setiap tahapnya, yaitu :

1. Memperkuat kredibilitas dengan cara melakukan :
 - a. Pengamatan pada lokasi penelitian dalam waktu yang cukup panjang dan terus menerus,
 - b. triangulasi
 - c. mendiskusikan dengan orang lain
 - d. menganalisa bila ada kasus negatif
 - e. menggunakan bahan referensi (dokumentasi data)
 - f. member cek

2. Memperkuat transferabilitas

Didalam penelitian kualitatif, nilai transfer hanyalah merupakan satu kemungkinan. Apakah hasilnya bisa diterapkan pada situasi lain, bergantung pada pemakai. Pada dasarnya diyakini bahwa tidak ada situasi yang benar-benar sama, karena itu penggunaan hasil penelitian ini pada situasi yang berbeda memerlukan penyesuaian menurut keadaan masing-masing.

3. Memperkuat dependabilitas.

Oleh karena alat penelitian ini adalah peneliti sendiri, maka untuk memperkuat dependabilitas maka akan dilakukan *audit trail* yaitu melakukan konfirmasi untuk meningkatkan kepercayaan.

4. Memperkuat confirmabilitas

Konfirmabilitas dicapai bersamaan dengan penguatan dependabilitas, yaitu melalui audit trail, Perbedaannya adalah bila dependabilitas diutamakan pada proses penelitian, maka konfirmabilitas lebih pada hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Proses Penelitian

Penelitian tentang Efektifitas kinerja Pengamat Hama Penyakit pada BTPH Propinsi Jawa Tengah dilakukan secara bertahap oleh peneliti. Tahapan penelitian ini diawali dengan penyusunan proposal penelitian yang kemudian di seminarkan guna pembenahan yang lebih baik dalam melakukan kegiatan penelitian. Dari hasil seminar yang telah dilalui peneliti, peneliti melakukan perbaikan pada proposal guna mencari kemudahan dan solusi yang tepat berkaitan dengan masalah yang dikaji.

Proses pengkajian selanjutnya adalah melalui kegiatan penentuan subjek yang dapat memberikan informasi yang relevan dengan kajian penelitian. Apa yang menjadi tujuan penelitian disini adalah untuk melihat kinerja pengamatan hama tanaman pada BTPH Propinsi Jawa Tengah dalam rangka memberikan pelayanan pada petani sebagai upaya peningkatan produksi pertanian khususnya dalam penanganan hama penyakit

Dalam proses penentuan informan (yang kemudian disebut sebagai subjek dalam penelitian ini) yang memberikan informasi berupa data yang ada di lapangan, peneliti mencari subjek yang dianggap mempunyai informasi yang dibutuhkan peneliti (*purposive sample*). Sesuai dengan fokus dan lokus

masalah, subjek adalah anggota organisasi Pengamat Hama Tanaman (PHP) Propinsi Jawa Tengah. Proses penghimpunan informasi dilakukan oleh peneliti melalui wawancara langsung dengan keenam subjek disertai dengan pengamatan langsung di lapangan. Hasil pengamatan dilakukan oleh peneliti secara langsung dengan keterlibatan peneliti yang dalam hal ini mempunyai kapasitas sebagai anggota organisasi. Proses penghimpunan informasi dari beberapa subjek dilakukan peneliti diawali dengan langkah penyusunan proposal tesis untuk merancang langkah tepat dalam melihat masalah sebagai suatu kajian ilmiah. Proposal yang diajukan peneliti kemudian diseminarkan secara terbuka guna mendapatkan masukan yang dapat membantu kelancaran dalam kegiatan penelitian. Setelah melalui proses seminar dan perbaikan proposal, peneliti selanjutnya terjun langsung ke lapangan dalam hal ini organisasi BTPH Propinsi Jawa Tengah. Pelaksanaan *survey* di lapangan yang dilakukan oleh peneliti memakan waktu kurang lebih dua bulan (Juli–Agustus 2004). Informasi yang didapatkan oleh peneliti sangat bervariasi. Dari berbagai informasi yang bervariasi ini kemudian dikelompokkan oleh peneliti guna mendapatkan generalisasi sebagai suatu langkah untuk merumuskan konsep dalam kerangka ilmiah.

B. Deskripsi Wilayah Penelitian

B.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan orientasi kancah penelitian mengenai kondisi Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan

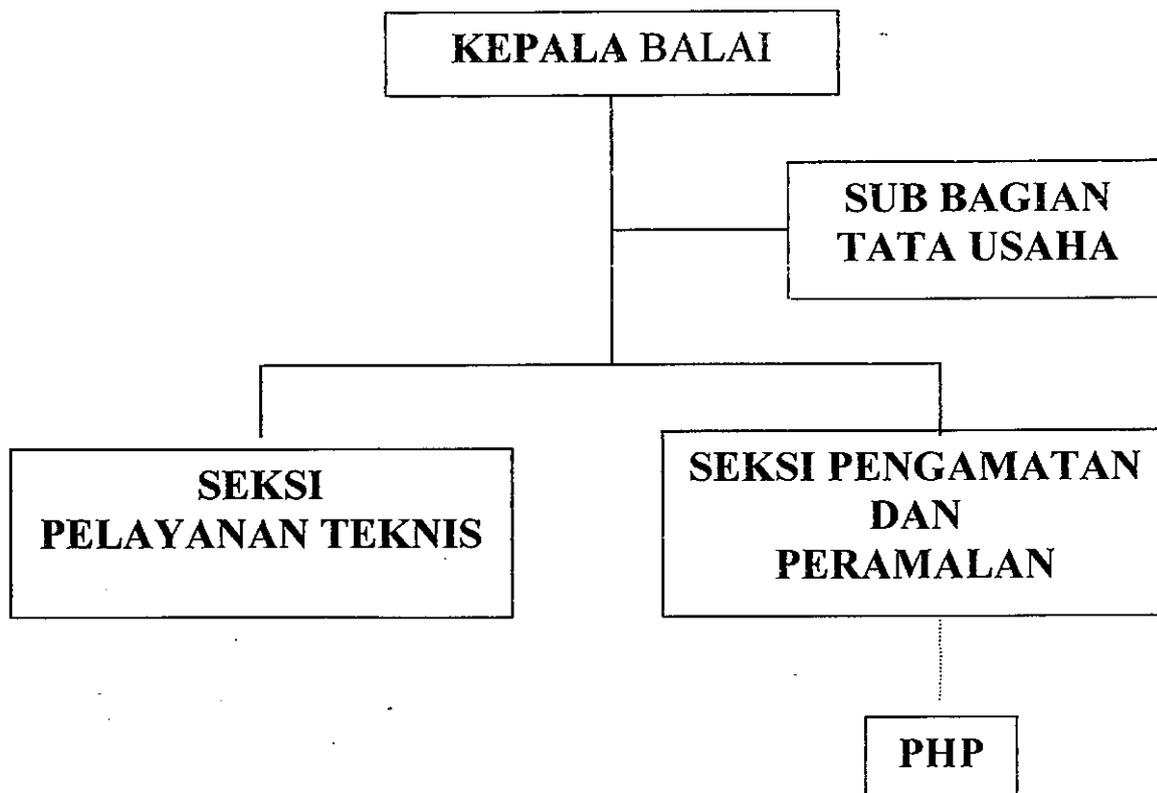
Hortikultura (BTPH) Propinsi Jawa Tengah sebagai ruang lingkup organisasi Pengamat Hama Penyakit (PHP) .

1. Struktur Organisasi

Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, maka dipandang perlu menetapkan organisasi dan tata kerja BTPH Jawa Tengah. Berdasarkan peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 1 tanggal 12 April tahun 2002 BTPH mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar III.1

**BAGAN ORGANISASI
BALAI PERLINDUNGAN TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA
PROPINSI JAWA TENGAH**



1. Kepala Balai
2. Kepala sub Bagian Tata usaha
3. Kepala Seksi Pelayanan Teknis
4. Kepala seksi pengamatan dan Peramalan (PHP sebagai pegawai fungsional)

2. Ketatausahaan Perkantoran

Ketatausahaan perkantoran merupakan salah satu kegiatan pelayanan di dalam satu unit kerja yang mampu memberikan andil di dalam pencapaian tujuan pembangunan pertanian. Dalam rangka pelayanan administrasi perkantoran diperlukan penataan administrasi yang meliputi: Administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan administrasi umum.

3. Administrasi Kepegawaian

Pada pelaksanaan kegiatan kepegawaian untuk mencakup kegiatan sebagai berikut:

- a. Pelayanan Permintaan Kartu Pegawai
- b. Pelayanan Kenaikan Pangkat
- c. Pelayanan Permintaan Kartu Taspen
- d. Pelayanan Permintaan Kartu Isteri / Kartu Suami
- e. Pelayanan Mutasi, cuti, Jenjang Pendidikan dan Pelatihan
- f. Pendidikan dan Pelatihan
 - Pendidikan dan Pelatihan Teknis Manajemen Kepegawaian

Tingkat Dasar

- Koordinasi dan gelar teknologi
- Pelatihan Sinkronisasi dan Sosialisasi Pengembangan Agribisnis Hortikultura
- Rakor UPT dan Rapat Teknis Produksi dan Perlindungan Tanaman
- Seminar dan Pembahasan Buku Rekomendasi PHT

4. Administrasi Keuangan

a. Sumber dan Jumlah Anggaran

Di dalam melaksanakan kegiatan kantor Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura V Jawa Tengah pada tiap tahun anggaran diperoleh 2 sumber anggaran yaitu :

- 1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
- 2) Anggaran Bagian Proyek Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Tengah

b. Anggaran Rutin

Pada tahun 2003 diperoleh Anggaran Rutin yaitu dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang kemudian beralih ke Anggaran Pendapatan Belanja Daerah disebabkan karena adanya Pengalihan Pengelolaan Operasional Instansi Vertikal dan UPT lingkup Departemen Pertanian sesuai Surat Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia No.OT.210/05/B/I/2001 tanggal 23 Januari 2002.

Adapun rincian anggaran dapat dilihat sebagai berikut :

1) Anggaran Pembangunan dan Belanja Negara

Untuk menunjang kegiatan operasional BPTPH Jawa Tengah, pada tahun 2003 memperoleh anggaran pembangunan lewat Bagian proyek Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Tengah sebesar Rp. 1.850.000.000,- (satu milyar delapan ratus lima puluh juta rupiah).

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2003 realisasi fisik mencapai 98,59%, sedangkan realisasi keuangan sebesar 95,70 % (Rp. 1.771.364.875) atau terdapat Sisa Anggaran Proyek (SIAP) sebesar Rp. 78.364.875,- (tujuh puluh delapan juta tiga ratus enam puluh empat ribu delapan ratus tujuh puluh lima rupiah). Terjadinya SIAP tersebut disebabkan antara lain: karena adanya sebagian kegiatan yang mundur dari jadwal (ROP) akibat musim kemarau yang panjang, sehingga sampai dengan Desember 2003 kegiatan belum selesai.

2) Anggaran pembangunan dan Belanja Daerah

Untuk mendukung kegiatan operasional proyek Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura di Jawa Tengah, Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Tengah mendapat anggaran sebesar Rp. 291.598.000,- (Dua ratus sembilan puluh satu juta lima ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah). Kegiatan operasional tersebut

dikelompokkan menjadi beberapa kegiatan yaitu :

- Pengendalian Hama Terpadu.
- Kaji Terap Pengendalian Agensia Hayati.
- Kaji Terap Pemanfaatan pestisida Nabati Ekstrak Biji Bengkoang/Nimba untuk mengendalikan OPT Palawija.
- Kaji Terap Pengendalian penggerek Batang dengan parasitoid *Trichogramma* sp.
- Sekolah Lapang Pengendalian Hama Terpadu (SLPHT).
- Pembinaan Pengendalian Terhadap Kelompok Tani Alumni SLPHT.
- Study identifikasi Biotipe Wereng Batang coklat,
- Peningkatan Operasional Laboratorium Pengamatan Hama.
- Peningkatan Laboratorium pengamatan peramalan.
- Pengamatan, peramalan dan identifikasi OPT.

5. Pelatihan Teknis OPT Hortikultura Administrasi Umum

Pokok kegiatan administrasi umum adalah surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga kantor. Kegiatan rumah tangga kantor terutama pemeliharaan kebersihan kantor dan lingkungan, pelayanan alat komunikasi dan operasional komputer.

a. Surat menyurat

Surat merupakan pernyataan tertulis yang dibuat dengan tujuan untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain dan merupakan alat

komunikasi tertulis. Sedangkan surat dinas merupakan semua komunikasi tertulis yang bersifat naskah yang bersangkutan dengan kepentingan tugas dari instansi pemerintah atau departemen.

Kegiatan pengurusan surat dinas baik yang berupa surat masuk maupun surat keluar adalah sebagai berikut :

- Surat masuk pada dasarnya melalui satu pintu yaitu urusan ketatausahaan.
- Surat menyurat masuk dibukukan dalam buku agenda dan diarsipkan berdasarkan kodefikasi surat.
- Surat dinas yang masuk dikelompokkan menurut sifat dan jenisnya.
- Surat penting dan biasa atau rutin dicatat pada buku agenda dan dilampiri kartu disposisi serta diteruskan kepada kepala urusan tata usaha untuk diteruskan kepada Kepala Balai.
- Surat rahasia, dicatat dan diteruskan kepada Kepala Balai tanpa dibuka
- Surat pribadi disampaikan kepada yang bersangkutan.

b. Perlengkapan

Pengadaan bahan-bahan dan alat-alat tulis untuk keperluan sehari-hari kantor bersumber dari anggaran rutin dan anggaran pembangunan tahun 2003 sesuai dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia.

B.2. Kondisi Ruang Lingkup Kerja Pengamat Hama Penyakit (PHP)

Ruang lingkup kerja Pengamat Hama Penyakit mencakup kondisi iklim dan curah hujan yang mempunyai peran utama bagi petani dalam beraktivitas bercocok tanam. Beberapa hal yang menjadi permasalahan karena faktor alam dapat peneliti gambarkan sekilas pada bahasan berikut.

1. Keadaan Iklim/Curah Hujan

Usaha peningkatan produksi pertanian khususnya tanaman pangan dan hortikultura sangat dipengaruhi oleh adanya faktor iklim. Iklim mempengaruhi hampir semua aspek pertanian yaitu mulai jenis tanaman, pola tanam, saat tanam, teknik budidaya dan perlindungan tanaman.

Iklim merupakan salah satu sumberdaya alam yang sulit dikendalikan dan diduga perilakunya, sehingga tindakan yang paling tepat untuk memanfaatkan sumberdaya iklim dan mengurangi dampak dari sifat ekstrimnya adalah menyesuaikan kegiatan pertanian dengan iklim pada masing-masing daerah.

Adapun pengaruh iklim terhadap produksi tanaman adalah:

1. Pengaruh langsung: adalah pengaruh terhadap fisiologis tanaman yaitu kekeringan dan pengaruh mekanis antara lain banjir yang mengakibatkan kerusakan tanaman.
2. Pengaruh tidak langsung: pengaruh yang menyebabkan perubahan kehidupan organisme pengganggu tanaman.

Iklm dan unsur-unsurnya penting sekali untuk diperhatikan dan dipelajari agar pengaruh-pengaruh yang merugikan dapat dihindari atau diperkecil.

Untuk memahami hubungan iklim dan tanaman, unsur iklim yang diamati antara lain : lama penyinaran matahari, suhu, kelembaban nisbi, curah hujan, angin, penguapan. Pengamatan curah hujan dilaksanakan oleh petugas Pengamat Hama Penyakit (PHP) di wilayah kerja kecamatan, sedangkan unsur iklim lainnya diamati oleh petugas Pengamat Stasiun Meteorologi Pertanian Khusus (SMPK).

2. Pengamatan Curah Hujan di Wilayah Kerja PHP

Curah hujan merupakan elemen iklim yang mempengaruhi ketersediaan air, juga pertumbuhan dan perkembangan tanaman. Curah hujan menentukan berhasil atau tidaknya pertanaman, baik pada lahan tadah hujan maupun lahan beririgasi.

Pengamatan curah hujan dilakukan oleh PHP di wilayah kerja kecamatan. Hasil pengamatan dikirim ke Laboratorium Pengamatan Peramalan Hama Penyakit Tanaman Pangan dan Hortikultura dan Stasiun Meteorologi Klas I Semarang sebagai pengelola data untuk bahan prakiraan musim hujan dan prakiraan musim kemarau.

Pengamatan unsur iklim pada SMPK dilaksanakan oleh petugas Pengamat SMPK. Jumlah SMPK yang diamati petugas Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Tengah ada 17 Stasiun Meteorologi yaitu :

1. SMP K Gebongan Brebes
2. SMP K Gamer Batang
3. SMP K Petarukan Pekalongan
4. SMP K Ungaran
5. SMP K Ngambakapung Grobogan
6. SMP K Randole Pati
7. SMP K LP2HPTP Pati
8. SMP K Colo Kudus
9. SMP K Sendangharjo Blora
10. SMP K Prembun Kebumen
11. SMP K Kledung Temanggung
12. SMP K LP2HPTP Temanggung
13. SMP K Bojongsari Banyumas
14. SMP K Kr. Kemiri Purbalingga
15. SMP K LP2HPTP Banyumas
16. SMP K Selogiri Wonogiri
17. SMP K LP2HPTP Surakarta

Unsur iklim yang diamati antara lain : curah hujan, suhu udara, kelembaban udara, lama penyinaran, penguapan dan kecepatan angin. unsur iklim yang bersumber dari SMPK meliputi :

- a. Suhu Udara ($^{\circ}\text{C}$)
- b. Kelembaban Udara

- c. Radiasi Matahari
- d. Penguapan
- e. Kecepatan Angin
- f. Curah Hujan dan Hari Hujan

3. Keadaan Bencana Alam

Dalam melaksanakan kegiatan pertanian, salah satu yang dihadapi adalah bencana alam. Keadaan ini dapat mengakibatkan kerugian bagi petani, karena dapat menimbulkan kerusakan terhadap tanaman yang dibudidayakan, bahkan tanaman dapat mengalami puso.

Bencana alam dapat berupa :

- a. Banjir
- b. Gempa bumi
- c. Tanah longsor
- d. Angin dan lain-lain

Bencana alam yang sering terjadi di Jawa Tengah adalah banjir dan kekeringan. Selama tahun 2003 di Jawa Tengah terjadi bencana alam banjir terkena seluas 24.633 ha yang seluas 7.142 ha diantaranya mengalami puso. Sedangkan bencana alam kekeringan seluas 47.322 ha yang seluas 4.717 ha diantaranya mengalami puso. Daftar bencana lengkap terlampir.

B.3. Hasil Evaluasi Keadaan Serangan Hama dan Upaya Pengendalian

1. Tanaman Pangan

a. Padi

Selama tahun 2003 tanaman padi di Jawa Tengah terserang oleh 25 jenis Organisme Pengganggu Tanaman (OPT) dengan total luas serangan 56.144 ha atau menurun sebesar 25,9 % (17.648 ha) dibanding tahun 2002. Dari 25 jenis OPT yang menyerang, tercatat 15 jenis diantaranya termasuk jenis hama 10 jenis penyakit. Data lengkap pada lampiran

Organisme pengganggu utama yang menyerang tanaman padi adalah penggerek batang, wereng batang coklat, tikus, dan tungro. Hama tikus merupakan yang terluas (data terlampir).

b. Jagung

Selama tahun 2003 di Jawa Tengah terjadi serangan OPT pada tanaman Jagung seluas 1.331 ha, atau meningkat sebesar 106,8 % (1422 ha) dibandingkan tahun 2002. Organisme pengganggu tanaman yang mendominasi serangan antara lain penggerek batang, penggerek tongkol dan bulai.

b. Tanaman Kedele

Selama tahun 2003 tanaman kedele di Jawa Tengah terserang oleh 23 jenis OPT dengan total luas serangan 2.077 ha atau meningkat sebesar 41,6 % (610 ha) dibanding tahun 2002. Dari 23 jenis OPT yang menyerang, tercatat 21 jenis diantaranya termasuk jenis hama dan 2 jenis penyakit. Tercatat pula tanaman kedele seluas 20 ha dari total luas serangan OPT mengalami puso yang diakibatkan oleh serangan tikus.

Organisme pengganggu tanaman yang cukup luas menyerang tanaman kedele adalah ulat grayak, ulat jengkal, ulat buah, dan penggulung daun. (data terlampir)

2. Tanaman Hortikultura

a. Kobis

Selama tahun 2003 tanaman kobis di Jawa Tengah terserang oleh jenis OPT seluas 5.456 ha. Dari luasan tersebut 4.855 ha (88,6 %) terserang oleh 5 jenis hama. Dibandingkan dengan tahun 2002 serangan ini menurun sebesar 1.474 ha atau 21,3 %

Hama ulat daun dan ulat krop kobis termasuk yang mendominasi serangan,. Serangan ulat daun dan ulat krop kobis terjadi sepanjang tahun dengan puncak serangan pada Pebruari 2003. Banjarnegara merupakan kabupaten dengan serangan terluas (data terlampir)

b. Kentang

Selama tahun 2003 tanaman kentang di Jawa Tengah terserang oleh 8 jenis OPT dengan total luas serangan 7.066 ha. Dibandingkan tahun sebelumnya serangan ini meningkat sebesar 22,4 % atau 1.291 ha.

Organisme pengganggu tanaman yang cukup luas menyerang tanaman kentang di Jawa Tengah adalah lalat daun, busuk basah daun, dan trips. Serangan penyakit busuk basah daun kentang tercatat sebagai serangan yang cukup luas setelah lalat daun. Sementara itu serangan trips pada kentang ini muncul mulai bulan Mei 2003 dan tidak dijumpai pada tahun yang lalu. Serangan yang cukup luas terjadi pada bulan-bulan Juni, Juli, dan Agustus 2003 (data terlampir).

b. Bawang Merah

Selama tahun 2003 tanaman bawang merah di Jawa Tengah terserang oleh lebih dari 11 jenis OPT dengan total luas serangan 3.521 ha atau menurun sebesar 25,6 % (1.210 ha) jika dibandingkan dengan tahun 2002. Organisme yang terluas menyerang adalah ulat bawang. Dibandingkan dengan tahun lalu luas serangan ini meningkat sebesar 44,8 % (713 ha). Serangan yang cukup tinggi terjadi pada bulan-bulan Juni dan Juli 2003.

Serangan penyakit trolol merupakan yang cukup luas menyerang tanaman bawang merah setelah serangan ulat bawang, luas serangannya mencapai 749 ha atau meningkat 15,8 % (102 ha) jika dibandingkan

dengan tahun lalu serangan penyakit trotol terjadi sepanjang tahun dengan bulan April dan Mei 2003 merupakan yang cukup luas serangannya masing-masing 168 ha dan 188 ha. Seperti serangan ulat bawang, Kabupaten Brebes juga merupakan yang terluas yaitu 659 ha atau 88 % dari total luas serangan trotol pada bawang merah.(data lengkap pada lampiran)

c. Cabai

Selama tahun 2003 tanaman cabai di Jawa Tengah tercatat terserang oleh lebih dari 14 jenis OPT dan total luas serangan 3.251 ha atau meningkat sebesar 10,5 % (309 ha) dibandingkan tahun 2002. Organisme pengganggu tanaman yang mendominasi serangan antara lain thrips dan lalat buah.

d. Jeruk

Selama tahun 2003 tanaman jeruk di Jawa Tengah terserang 12 jenis OPT sebanyak 379.268 pohon atau meningkat sebesar 124,6 % (210.376 pohon) dibanding tahun 2002. Dari 12 jenis OPT yang menyerang, Serangan terbanyak disebabkan oleh penyakit CVPD disusul oleh kutu daun. Penyakit CVPD tercatat menyerang 353.847 pohon dan dijumpai di 12 kabupaten di Jawa Tengah. Serangan CVPD di Jawa Tengah selama tahun 2003 mengakibatkan 44.324 pohon mengalami puso dan 10.804 pohon terserang berat. Kabupaten-kabupaten yang cukup

banyak terserang antara lain Purworejo, Kebumen dan Purbalingga (data pada lampiran).

e. Mangga

Selama tahun 2003 tanaman mangga di Jawa Tengah terserang oleh 14 Jenis OPT dengan total serangan 44.220 pohon meliputi 43.734 pohon terserang oleh 9 jenis hama dan 486 pohon terserang oleh 5 jenis penyakit. Dibandingkan tahun 2002 luas serangan OPT mangga ini meningkat sebesar 128,3 % atau 24.852 pohon.

Organisme pengganggu tanaman yang cukup luas serangannya antara lain wereng mangga, penggerek ranting, dan lalat buah. Serangan hama dan daerah yang diserang dapat dilihat pada lampiran.

f. Pisang

Selama tahun 2003 tanaman pisang di Jawa Tengah terserang oleh 8 jenis OPT dengan total luas serangan 217.647 rumpun, meliputi 181.896 rumpun terserang oleh 2 jenis hama dan sisanya 35.751 rumpun terserang oleh 6 jenis penyakit. Dibandingkan dengan tahun 2002 luas serangan ini meningkat sebesar 15,6 % atau 29.332 rumpun.

Organisms pengganggu tanaman yang mendominasi serangan antara lain ulat penggulung daun, layu fusarium dan layu bakteri (data lengkap pada lampiran)..

3. Usaha Pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman (OPT)

Selama tahun 2003 berkaitan dengan serangan OPT padi di Jawa Tengah telah dilakukan pengendalian baik secara mekanis maupun kimiawi. Tindakan pengendalian terluas dilakukan pada bulan Mei 2003, walaupun puncak serangan OPT terjadi pada bulan Januari. Pengendalian terluas dilakukan terhadap serangan tikus, karena selama ini serangan tikus di Jawa Tengah selalu menempati urutan tertinggi diantara OPT yang lain.

Pengendalian terhadap serangan penggerek batang menempati urutan kedua, kemudian diikuti wereng batang coklat. Upaya penanggulangan terhadap serangan hama padi ini dapat dilihat pada lampiran.

Terhadap OPT Jagung telah dilakukan pengendalian serangan bulai, penggerek batang dan penggerek tongkol. pengendalian terhadap OPT jagung tidak luas, sebab serangan OPT pada tanaman jagung tahun 2003 memang relative tidak luas.

Demikian pula serangan OPT kedele selama tahun 2003 telah dilakukan pengendalian terhadap ulat grayak, penggulung daun, kumbang kedelai, dan lalat kacang. Terhadap OPT kedele yang lain seperti tikus, pengorok daun, penggerek pucuk dan lain-lain juga telah dikendalikan tetapi tidak luas.

Pada tanaman sayuran yang meliputi tanaman kobis, kentang, bawang merah dan cabal pada umumnya melebihi luas serangan. Sedangkan terhadap OPT bawang merah pengendalian lebih diprioritaskan pada serangan ulat bawang, trotol dan antraknosa.

Usaha pengendalian OPT buah - buahan pada tahun 2003 ini relative meningkat, utamanya untuk tanaman Jeruk, mangga dan pisang. Terhadap serangan OPT Jeruk pengendalian paling banyak dilaksanakan untuk penyakit CVPD mencapai 265.944 pohon tetapi angka tersebut belum sesuai dengan jumlah tanaman terserang maupun Jumlah pertanaman yang ada, untuk hama kutu daun sebanyak 5.546 pohon dan untuk penyakit busuk pangkal batang sebanyak 500 pohon.

Pengendalian terhadap serangan OPT mangga lebih banyak dilakukan pada wereng mangga, lalat buah dan penggerek ranting/cabang.

Pada tanaman pisang langkah pengendalian dilakukan terhadap penggulung daun, serangan layu fusarium dan layu.

Upaya penanggulangan organisme pengganggu tanaman ini dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

B.4. Operasional Balai Pengamat Tanaman Pangan dan Hortikultura (BTPH) Propinsi Jawa Tengah

Sebagai kegiatan penunjang tugas pokok dan fungsi, BTPH Jawa Tengah selama tahun 2003 melaksanakan kegiatan - kegiatan sebagai berikut :

1. Taksasi Kehilangan Hasil
2. Peramalan OPT
3. Surveillance
4. Pemetaan serangan OPT hortikultura
5. Pengembangan Teknologi Pengendalian OPT Berwawasan Lingkungan pada

Tanaman Pangan

6. Pemasyarakatan Teknologi Pengendalian OPT Berwawasan Lingkungan pada Tanaman Pangan
7. Kaji Terap Pengendalian vektor CVPD dengan Bahan Nabati Spesifik lokasi
8. Kaji Terap Pengendalian Serangga vektor CVPD dengan Patogen *Verticillium* sp
9. Uji pengendalian Penyakit CVPD dengan Berbagai Perlakuan Pemupukan
10. Kaji terap pengendalian hama lalat buah dengan bahan nabati yang bersifat atraktan pada tanaman cabe
11. Eksplorasi/inventarisasi agens hayati / bahan nabati untuk OPT hortikultura
12. Pembinaan pengendalian hama lalat buah skala luas pada tanaman cabai dengan metode SLPHT
13. Gerakan pengendalian penyakit CVPD
14. Gerakan pengendalian lalat buah pada tanaman tahunan
15. Gerakan pengendalian penyakit layu pisang pada daerah endemis
16. Pembinaan/Pelatihan Petugas Pemandu Penanggulangan Lalat Buah
17. Pelatihan Teknis Fungsional PHT pada Tanaman Jeruk untuk petugas
18. Apresiasi Pengendalian OPT Tanaman Pangan Berwawasan Lingkungan
19. Sosialisasi PHT/Apresiasi Teknologi pengendalian penyakit CVPD pada Tanaman Jeruk
20. Apresiasi Teknologi Pengendalian Lalat Buah pada Tanaman Hortikultura
21. Pengawasan Pestisida
22. Kaji Terap Pemanfaatan Pestisida Nabati Ekstrak Biji Bengkuang/Biji Nimba

untuk Mengendalikan OPT palawija

23. Kaji Terap pengendalian Penggerek Batang dengan Parasitoid *Trichogramma*

sp

24. Studi identifikasi Biotipe wereng Batang coklat (WBC)

25. Pembinaan Pengendalian Terhadap Kelompok Tani Alumni SLPHT

26. Pelatihan Teknis OPT Hortikultura

27. Gerakan pengendalian Hama Tikus

C. Deskripsi Subjek

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan 5 informan yang kemudian disebut sebagai subjek. Dalam hal ini subjek terdiri dari Pengamat Hama Penyakit pada BPTPH Propinsi Jawa Tengah (3 subjek) dan petani (2 subjek).

C.1. Subjek 1

Subjek sudah menjalankan tugasnya sebagai petugas PHP selama 23 tahun. Kurun waktu yang cukup panjang tersebut ia mulai saat ia lulus dari SLTA, tepatnya STM Pertanian Jurusan Produksi. Beberapa tahun yang lalu, ia melanjutkan pendidikan pada jenjang S1 hingga memperoleh gelar Sarjana Pertanian.

Keinginan subjek untuk mengambil pendidikan tinggi berangkat dari kesadaran bahwa pendidikan SLTA yang dijalaninya bukan saja kurang memadai untuk menjalankan tugas-tugasnya secara baik (walaupun SLTA yang dijalaninya adalah berbentuk sekolah menengah kejuruan bidang pertanian), namun yang lebih penting adalah profesionalisme. Dia berharap dengan melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, ia dapat melakukan tugasnya dengan lebih profesional.

Sebagai PHP, tugas yang dilakukan subjek adalah, melakukan : Pengamatan OPT, Pengamatan Bencana Alam dan Pemantauan Pestisida. Dengan berbagai gambaran tugas (tupoksi) yang harus diampunya, subjek merasa cukup paham, Namun antara konsep dan teknis operasional sering mengalami benturan.

Mengenai benturan tersebut, subjek sulit memberikan penjelasan. Akan tetapi dari kesan yang diperoleh, seolah subjek menggambarkan bahwa konsep yang ada tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan di lapangan, dan salah satunya karena petunjuk teknis operasionalnya kurang menunjang. Dalam menjalankan tugasnya, menurut subjek ia sebenarnya masih harus membekali diri dengan beberapa keahlian khusus, seperti halnya pengetahuan mengenai ekologi dan lingkungan.

Bukan hanya pada masalah perlunya peningkatan pengetahuan pegawai, tetapi menurut subjek organisasi kurang memberikan perhatian pada kualitas kinerja seorang PHP secara umum. Tidak terlihat konsep, rancangan strategis yang memberikan perhatian terhadap kinerja petugas PHP.

Secara pribadi subjek mengakui bahwa dirinya mampu untuk menjalankan pekerjaan sesuai standar tupoksi nya. Akan tetapi : “apakah hanya harus sampai pada standar tersebut?”. Subjek menganggap bahwa memenuhi standar saja adalah kurang cukup. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa seorang petugas PHP seharusnya memiliki banyak tambahan ketrampilan yang bersifat praktis di lapangan. Dalam penilaian subjek, apa yang mampu dilakukan oleh sebagian besar petugas PHP belum bisa mendukung efektifitas organisasi. Ketrampilan teknis tersebut juga berkaitan dengan penilaian subjek bahwa pekerjaan yang harus dilaksanakannya sebenarnya cukup banyak, tetapi yang saat ini dilaksanakannya cenderung rutin. Selama ia menjalankan tugas, ia merasa belum pernah ada perubahan didalam prosedur kerja. Ia belum mempunyai bayangan tentang apa yang akan dilakukannya manakala perubahan tersebut ada. Tentunya ia akan mempelajari terlebih dahulu situasi dan prosedur yang ada, dan

sejauhmana perubahan prosedur tersebut terjangkau oleh kemampuan yang pada saat tersebut ada padanya. Boleh jadi, perubahan prosedur kerja juga akan mempengaruhi pada keterampilan apa yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tersebut.

Dalam menjalankan tugas, subjek merasa bahwa hubungannya dengan sesama PHP cukup dekat. Diantara mereka bisa terjadi saling bertukar pengalaman yang menambah wawasan. Mungkin adanya kebersamaan tersebut juga memberi warna lain didalam rutinitas kerja PHP . Sayangnya, hingga saat ini PHP memang tidak termasuk didalam suatu profesi tertentu, dimana mereka dapat membentuk suatu organisasi yang mewadahi keberadaan mereka. Saat ini yang ada adalah PHP merupakan satuan kerja yang mempunyai tanggung jawab di dalam pengamatan hama-hama tanaman dan mewaspadaai perkembangannya dalam rangka budi daya tanaman pangan.

Bicara mengenai kepuasan, subjek merasakan bahwa ia belum mencapai kepuasan yang optimal. Kadang-kadang muncul rasa puas, saat ia mampu menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi berbagai kendala di lapangan dan dalam situasi kerja, mau tidak mau juga menimbulkan perasaan bosan dan kurang dapat membangun harapan yang mantap bagi perkembangan karier

C.2. Subjek 2

Sejak 18 tahun yang lalu, subjek menjalankan tugas sebagai petugas PHP. Ia mengawali dari derajat pendidikan SLTA dan sejak itulah ia mengabdikan diri sebagai PHP. Subjek selama bekerja memperoleh bekal kemampuan teknis yang

diperlukan di dalam menjalankan tugas rutinnnya. Bagaimana pun harus diakuinya, bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik, apabila petugas tidak dibekali dengan kemampuan-kemampuan khusus. Tugas-tugas sehari-harinya adalah mengidentifikasi OPT dan mensosialisasikan teknologi pengendalian OPT. Memang sebenarnya dapat dikatakan tidak mengundang kemampuan yang kompleks atau canggih, tetapi bagaimana pun karena menyangkut pada kegiatan-kegiatan pelatihan ataupun melakukan bimbingan teknis, maka petugas pelaksana nampaknya juga harus mempunyai kemampuan dasar dan penunjang, baik secara konseptual ataupun teknologi praktis yang seimbang..

Selama ini yang terjadi adalah usaha secara mandiri untuk membekali diri dengan situasi- situasi yang lebih praktis dan situasional. Sebenarnya, subjek dan juga para petugas PHP yang lain, merasa membutuhkan bekal kemampuan teknis dibidang identifikasi OPT dan Teknologi Pengendalian OPT. Kemampuan tersebut diperlukan dalam kualitas yang lebih baik, mengingat sebagai seorang petugas PHP, subjek bertugas untuk mengadakan pelatihan-pelatihan dan bimbingan teknis pada petani-petani. Sejauh ini, kurang diperhatikan mengenai perkembangan yang terjadi di alam yang memberikan pengaruh terhadap kehidupan budi daya tanaman pangan, termasuk masalah hama tanaman yang mungkin jenisnya pun berkembang terus.

Tetapi sejauh ini subjek merasa bahwa kemampuan yang ada pada dirinya sudah cukup menunjang didalam efektifitas organisasi . Apa yang dilakukan subjek sehari-hari mencakup berbagai macam tugas, yang pada penilaian subjek

adalah cukup banyak. Apabila ada wadah saling berbagi pengalaman antara petugas PHP mungkin akan lebih memberi peluang saling mendukung peningkatan kualitas petugas. Sejauh ini organisasi semacam itu tidak ada. Diantara sesama pengamat hama pangan, terdapat hubungan dan komunikasi yang harmonis.. Meskipun sejauh ini mereka tidak mempunyai wadah khusus, akan tetapi mereka merasa menjadi satu tim pada lembaga kerja.

Subjek merasa bahwa selama menjalankan tugas-tugasnya ia memperoleh kepuasan kerja yang cukup. Walau sangat harus diakui bahwa dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, subjek banyak menemui kendala, baik di lapangan maupun secara internal organisasi. Keuntungan dari adanya hubungan yang harmonis diantara sesama petugas PHP, yang membuat berbagai kendala dan permasalahan tersebut dapat didiskusikan bersama untuk mencari solusinya.

C.3. Subjek 3

Selama 25 tahun subjek menjalankan tugas sebagai petugas PHP, dimulainya sejak ia menyelesaikan pendidikan di STM Pertanian . Sebagai petugas PHP, subjek menjalankan tugas dalam pengamatan OPT dan bencana alam. Dalam menjalankan tugas, subjek selalu berpegang prosedur dan aturan yang berlaku. Subjek kurang begitu memahami konsep-konsep yang digunakan dalam menetapkan aturan-aturan atau prosedur kerja, namun ia mencoba untuk mengikuti saja petunjuk teknis yang ditetapkan.

Petugas PHP, dalam penilaian subjek seharusnya membekali diri dengan kemampuan khusus. Ada hal-hal yang secara spesifik harus diketahui dan dikuasai

oleh seorang petugas PHP. Menurut subjek, keahlian tentang lingkungan dan ekologi, merupakan keahlian khusus yang seharusnya dimiliki seorang petugas PHP. Akan tetapi, sekali lagi dalam penilaian subjek, organisasi (institusi) tidak atau kurang memberikan perhatian terhadap kebutuhan petugas untuk menambah keterampilan dan pengetahuan, sehingga sebenarnya petugas dituntut untuk selalu secara mandiri menambah wawasan yang ada pada diri mereka. Namun setidaknya, hingga saat ini subjek merasa bahwa ia sudah memberikan kontribusi yang cukup terhadap organisasi. Ia menilai bahwa dirinya termasuk seorang petugas yang cukup trampil dan keahlian khususnya adalah meramalkan perkembangan OPT.

Tidak jelas bagaimana penilaian subjek tentang efektifitas organisasi dimana ia bekerja. Nampaknya informan yang ada, lebih banyak mengartikan organisasi, sebagai organisasi yang mewadahi keberadaan mereka sebagai pelaksana tugas yang bersifat spesifik. Sama dengan informan lain, subjek juga mengatakan bahwa menurut dia belum ada organisasi yang mewadahi keberadaan mereka. Nampaknya mereka merasa bahwa keberadaan diantara sesama petugas PHP merupakan hal yang secara positif memberi dukungan bagi keandalan kerja petugas PHP. Diantara waktu yang sangat padat dengan tugas yang banyak serta hampir tidak ada aturan waktu, subjek merasa masih bisa merasakan adanya kepuasan. Walaupun mungkin kepuasan tersebut tidak optimal, tetapi setidaknya ia bisa merasakannya saat pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikannya dapat ia kerjakan dengan tuntas.

Ada beberapa kendala yang harus dihadapinya dalam pelaksanaan tugas, terutama adalah adanya tuntutan untuk mengadakan hubungan antar instansi yang bersifat ekstern-horizontal. Subjek tidak dapat merinci lebih jauh lagi mengenai bentuk kendala yang ia hadapi, namun ilustrasinya mengarah kepada masalah koordinasi dan pendekatan yang efektif. Karena itu ia juga beranggapan mungkin diperlukan strategi pendekatan yang sesuai didalam melakukan kerjasama dengan berbagai instansi diluar instansinya.

C.4. SUBJEK 4

Sebagai petani, subjek merasa bahwa petugas PHP mempunyai peran dalam berbagai kegiatannya sebagai seorang petani. Setidaknya melalui petugas PHP, para petani akan memperoleh berbagai informasi mengenai penyakit tanaman, teknik penanggulangan ataupun pencegahannya, sehingga hasil dari pertanian yang dilakukan para petani akan berhasil baik. Dari fungsi yang dijalankan para petugas PHP, petani merasakan manfaat keberadaan mereka.

Dalam pengamatan subjek, ia menilai bahwa petugas PHP sudah menunjukkan kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas mereka, dan dalam pengalaman yang ditemuinya, hal-hal yang merupakan kebutuhan petani sudah dapat dipenuhi oleh petugas. Sejauh ini memang dirasakan bahwa petugas PHP memberi berbagai informasi, dan terutama hal yang dirasakan baru oleh petani adalah didalam pemanfaatan bahan-bahan alami yang ada disekitar kita.. Dalam interaksi dengan petani, para petugas PHP juga sudah menunjukkan cara pendekatan yang baik. Kebanyakan mereka menunjukkan sikap kekeluargaan

yang baik, sehingga hubungan yang harmonis dapat dijaga. Para petani masih berharap bahwa sebagai fasilitator, petugas PHP senantiasa dapat membantu petani dalam melaksanakan kegiatan dan melakukan budi daya pertanian yang memberikan keuntungan baik bagi petani.

C.5. SUBJEK 5

Subjek merasakan keberadaan petugas PHP cukup memberikan manfaat, setidaknya yang ia rasakan adalah ia lebih memahami bagaimana melakukan pengendalian terhadap hama tanaman. Informasi mengenai hama tanaman (OPT) dan pengendaliannya tersebut menurut subjek cukup penting., karena petani selalu menginginkan hasil panen yang baik. Kualitas hasil panen yang baik, pada gilirannya akan memberikan konsekuensi pada hasil jual yang baik. Kalau dihitung-hitung, tentu saja manfaat dari keberadaan petugas PHP cukup banyak.

Para petani sejauh ini menilai bahwa kemampuan dan pengetahuan petugas sudah cukup memadai. Akan tetapi masih merupakan harapan dari petani bahwa kualitas SDM petugas PHP dapat ditingkatkan lagi. Keinginan petani adalah mereka dapat menggunakan teknologi yang selalu baru, selalu efektif, akan tetapi sudah matang dalam perencanaan dan aplikasinya. Sudah cukup banyak yang dilakukan oleh para petugas PHP, hanya para petugas tersebut belum dapat selalu memenuhi apa yang dibutuhkan petani.

Dalam menjalankan tugasnya, petani tidak dapat selalu menemukan jawaban yang cepat dari masalah yang mereka hadapi. Para petugas PHP, datang secara berkala. Boleh jadi pada saat dibutuhkan, petugas belum datang karena

belum sampai pada jadwal mereka. Petani merasakan acapkali informasi-informasi yang diperlukan terlambat. Berbagai informasi baru dari luar juga sebenarnya bukan hal baru lagi, akan tetapi tetap saja, bagi petani semua informasi tersebut ada manfaatnya.

Petani berharap bahwa SDM PHP ditingkatkan kualitasnya. Jadwal kunjungan bukan saja dipersering, tetapi yang lebih penting bisa dilakukan secara rutin. Untuk itu, mungkin memang perlu fasilitas PHP dapat dicukupi sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan tenang dan baik.

D. Analisis Data

D.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Petugas PHP

Dari sejumlah informasi yang dipertoleh di lapangan, maka dapat diperoleh gambaran bahwa efektifitas kinerja petugas PHP pada dasarnya memang ditentukan oleh banyak faktor. Secara individu, petugas PHP nampaknya memang belum mempunyai tingkat kemampuan teknis maupun non-teknis yang mendukung profesionalitas pelaksanaan tugasnya. Hal ini diakui oleh, baik oleh petugas PHP sendiri mau pun oleh petani sebagai pengguna jasa.

Sebagaimana yang dikatakan oleh subjek 1 :

...kalau hanya sampai SMA, ya kurang cukup. Saya sadar untuk kerja bagus ya kita sendiri harus meningkatkan diri

Dilapangan, banyak masalah yang memerlukan pengetahuan, petunjuknya sering tabrakan...petugas harus bisa memberi jalan pada petani kalau mereka menemui masalah...jadi ya pengetahuan harus bagus

Begitu juga gambaran yang diperoleh dari subjek 2, menunjukkan bahwa kemampuan merupakan faktor yang sangat penting

...bagaimana pun karena sering harus memberi pelatihan ataupun melakukan bimbingan teknis, maka petugas pelaksana harus mempunyai kemampuan dasar dan penunjang, ...ya konsep bagus, prakteknya apalagi ...yang penting seimbang..

Pengertahuan yang harus dipunyai para petugas PHP merupakan pengetahuan yang bersifat spesifik.

.... pekerjaan yang dilakukan tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik, kalau petugas tidak dibekali dengan kemampuan-kemampuan khusus.

Bahkan petani sebagai pengguna jasa pun juga mengharapkan kualitas SDM petugas PHP yang lebih ditingkatkan lagi

...masih di harapkan SDM petugas PHP dapat ditingkatkan lagi. Kami ingin dapat menggunakan teknologi yang selalu baru, efektif, akan tetapi sudah matang ..ya rencananya bagus...dipakainya oleh petani juga mantap ...tidak banyak masalah saat dipakai ...

Spesifikasi dari pengetahuan tersebut menyangkut pada bidangnya yang terkait dengan hama tanaman pangan, maupun penanggulangannya. Namun bukan

hanya itu, seorang petugas PHP pun diharuskan mempunyai kemampuan didalam pendekatan kepada masyarakat

... dengan petani, para petugas PHP juga sudah menunjukkan pendekatan yang baik. Kebanyakan mereka menunjukkan sikap kekeluargaan yang baik, sehingga hubungannya harmonis.... (subjek 4)

Keterampilan tersebut juga diperlukan petugas PHP dalam menjalankan tugas-tugasnya yang cukup banyak. Memang apa yang dikerjakan cenderung rutin.

.... pekerjaan yang harus dilaksanakan sebenarnya cukup banyak, tetapi yang saat ini dilaksanakan cenderung rutin....(subjek 5)

Rutinitas tersebut, merupakan kendala yang harus dihadapi petugas PHP. Banyak diantara petugas yang kehilangan semangat, karena mereka tidak melihat adanya kemenarikan dari tugas yang dihadirkan oleh variasi dan situasi yang terjadi dilapangan. Hanya individu yang mempunyai semangat kerja dan belajar yang tinggi yang merasakan perlunya untuk menambah pengetahuan. Motivasi kerja acapkali menurun, dan petugas cenderung rutin namun dengan konsistensi kerja yang rendah.

Dalam kebutuhan subjek 5 untuk menambah keterampilan dan pengetahuan sebagai bentuk dari kemampuan profesional, nampaknya sejauh ini kurang ada perhatian dari organisasi/lembaga. Sangat boleh jadi, para petugas sudah dibekali dengan kemampuan-kemampuan teknis, namun demikian, pengetahuan-pengetahuan tersebut harusnya senantiasa mengalami *updating*

sejalan dengan perkembangan pengetahuan dan informasi baik secara nasional maupun internasional. Perkembangan kehidupan hama tanaman pangan, demikian juga budi daya tanaman pangan sejauh ini memang kurang memperoleh perhatian masyarakat, kecuali hanya oleh mereka yang terkait langsung dengan pertanian. Akan tetapi sebenarnya sebagai petugas lapangan, petugas PHP memerlukan lebih banyak pula tambahan keterampilan yang berkaitan dengan kemasyarakatan.

Dalam kaitan dengan interaksi dengan masyarakat, nampaknya sejauh ini penilaian terhadap kemampuan petugas dirasakan oleh petani sebagai pengguna jasa sudah cukup bagus.

....cara pendekartannya sudah bagus...sifatnya kekeluargaan lah
...sehingga harmonis (subjek 5)

Dari pernyataan tersebut juga tersirat harapan para petani, bahwa seharusnya petugas dan petani menjalin hubungan yang harmonis. Memang pada dasarnya petani membutuhkan bantuan para petugas khususnya didalam pencegahan dan penanggulangan hama. Namun demikian, dengan interaksi langsung dengan petani, para petugas pun juga akan memperoleh informasi berbagai perkembangan yang terjadi di lapangan.

Berkaitan dengan kebutuhan akan peningkatan kemampuan tersebut, para petugas merasa bahwa perhatian dari lembaga adalah kurang.

... pada masalah perlunya peningkatan pengetahuan pegawai, organisasi kurang memberikan perhatian. Tidak terlihat kebijakan yang

memberikan perhatian terhadap kinerja petugas PHP secara khusus
(subjek 1)

.... Selama ini yang terjadi adalah usaha secara mandiri untuk membekali diri dengan situasi- situasi yang lebih praktis dan situasional. Sebenarnya, para petugas PHP, merasa membutuhkan bekal kemampuan teknis dibidang identifikasi OPT dan Teknologi Pengendalian OPT
(subjek 2)

....keahlian tentang lingkungan dan ekologi, merupakan keahlian khusus yang seharusnya dimiliki seorang petugas PHP. Akan tetapi, organisasi (institusi) tidak atau kurang memberikan perhatian terhadap kebutuhan petugas untuk menambah keterampilan dan pengetahuan, sehingga sebenarnya petugas dituntut untuk selalu secara mandiri menambah wawasan yang ada pada diri mereka.....(subjek 3)

Dari ungkapan tersebut diatas, diperoleh gambaran bahwa kemampuan subjek sebagai petugas PHP sendiri sebenarnya cukup, namun untuk dapat melaksanakan pekerjaan dan tugasnya secara profesional. Apa yang ada pada petugas pada saat ini nampaknya harus ditingkatkan lebih banyak lagi. Dengan demikian, **faktor individu**, dalam hal ini adalah **kemampuan dan motivasi** memegang peran kunci didalam efektifitas kinerja petugas PHP. Kemampuan, ditunjukkan langsung oleh para informan petugas, yang menyatakan bahwa mereka membutuhkan tambahan pengetahuan dan keterampilan. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan petugas, dimana dalam hal ini menyangkut kepada kebijakan organisasi, atau boleh dikatakan sebagai **faktor organisasi**, merupakan sumber dari menurunnya motivasi kerja para petugas PHP. Faktor organisasi tersebut nampak didalam kurang terpeliharanya prosedur kerja yang mantap. Sejauh ini masih terlihat bahwa kehadiran petugas diantara para petani dirasa belum optimal. Mereka memang diharapkan kehadirannya secara lebih rutin dan

konsisten. Masalah dilapangan sering datang tanpa menunggu jadual petugas. Kalaupun mereka hadir pada jadual resmi pun boleh jadi perkembangan masalah juga tidak terkejar lagi, apalagi bila keadaan yang terjadi adalah sebagaimana di ungkapkan oleh informan petani

Dalam menjalankan tugasnya, petani tidak dapat selalu menemukan jawaban yang cepat dari masalah yang mereka hadapi. Para petugas PHP, datang secara berkala. Boleh jadi pada saat dibutuhkan, petugas belum datang karena belum sampai pada jadual mereka. Petani merasakan acapkali informasi-informasi yang diperlukan terlambat (subjek 4).

Kebutuhan para petugas terhadap informasi, terlihat pada keinginan mereka untuk mewadahi diri dalam suatu "organisasi" yang beranggotakan para petugas PHP. Didalam organisasi ini mereka merasa akan memperoleh tambahan wawasan yang perlu bagi peningkatan kualitas mereka. Kalaupun itu bukan sebagai bentuk sebuah organisasi resmi, mereka mungkin memerlukan sebuah forum yang dapat mereka gunakan untuk berbagi informasi terbaru, sehingga mereka senantiasa dapat mengikuti perkembangan diluar. Kalaupun bukan informasi, mereka merasa memperoleh dukungan dari tim yang mereka rasakan mempunyai hubungan yang satu sama lain cukup erat.

...Kami merasa bahwa keberadaan diantara sesama petugas PHP merupakan hal yang secara positif memberi dukungan bagi keandalan kerja petugas PHP (subjek 1)

Situasi kerja, terutama yang ditimbulkan **faktor interaksi** intra dan antar kelompok, sebagaimana digambarkan oleh informasi di atas diperkirakan dapat menimbulkan sedikit tambahan pada motivasi kerja subjek 1. yang membantu dalam mencapai kepuasan kerja.

Bicara mengenai kepuasan, subjek 1 merasakan bahwa ia belum mencapai kepuasan yang optimal. Kadang-kadang muncul rasa puas, saat ia mampu menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi berbagai kendala di lapangan dan dalam situasi kerja, mau tidak mau juga menimbulkan perasaan bosan dan kurang dapat membangun harapan yang mantap bagi perkembangan karier. Gambaran tersebut menyiratkan kurang adanya perhatian dari organisasi terhadap pengembangan kepuasan kerja karyawan. Situasi yang ditimbulkan oleh interaksi dengan sesama petugas PHP boleh jadi memberikan semacam semangat kepada mereka, akan tetapi hal tersebut tentu saja tidak dapat diandalkan. Beberapa kebutuhan lain, nampaknya perlu diperhatikan oleh organisasi, seperti halnya imbalan-imbalan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memang tidak selalu berupa gaji yang bagaimana pun telah diatur didalam ketentuan perundangan, akan tetapi terutama adalah kebutuhan untuk merasa "berharga" dalam pekerjaannya dan mempunyai peluang berkembang melalui pekerjaannya, juga dapat menjadi insentif positif. Namun pendapat ini nampaknya belum mencerminkan keadaan yang menyeluruh. Ada sebagian petugas yang sudah merasakan adanya kepuasan, walau bersifat tidak menyeluruh.

Subjek 1 yang menyebutkan tentang adanya kepuasan kerja tersebut merasa bahwa selama menjalankan tugas-tugasnya ia memperoleh kepuasan kerja

yang relatif cukup. Tetapi masih dapat dipertanyakan lagi makna kepuasan tersebut, karena mereka pun mengakui bahwa dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, subjek banyak menemui kendala, baik di lapangan maupun secara internal organisasi. Keuntungan dari adanya hubungan yang harmonis diantara sesama petugas PHP, yang membuat berbagai kendala dan permasalahan tersebut dapat di diskusikan bersama untuk mencari solusinya.

Dari berbagai hal berkaitan dengan efektifitas kerja dari PHP dari hasil analisis diatas terlihat adanya kesamaan dengan pendapat ahli dalam hal ini menitikberatkan pada kinerja seseorang dalam organisasi. Gibson, dkk mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja seseorang karyawan (1989: 12-17), yaitu:

- a. Faktor dari dalam individu atau karyawan itu sendiri, mencakup motivasi, kemampuan individu, dan kepribadian.
- b. Faktor yang berasal dalam hubungannya dengan orang lain atau kelompok, mencakup perilaku kelompok, perilaku dan konflik antar kelompok, kekuasaan dan politik, kepemimpinan.
- c. Faktor yang berasal dari struktur oraganisasi mencakup desain pekerjaan, desain oraganisasi dan imbalan. Desai pekerjaan merupakan definisi tentang isi tugas dari suatu pekerjaan, sedangkan desain organisasi menunjukkan keseluruhan struktur organisasi. Kedua hal tersebut berpengaruh terhadap unjuk kerja yaitu apabila karyawan merasa jelas dengan desain pekerjaan dan desain organisasi, maka karyawan akan dapat mencapai keberhasilan sesuai yang diharapkan perusahaan. Unjuk kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan

untuk berkembang dan imbalan, karena karyawan yang merasa dirinya dapat berkembang dan memperoleh imbalan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut akan berusaha meningkatkan unjuk kerjanya.

- d. Faktor-faktor yang berasal dari organisasi, mencakup proses komunikasi, proses pengambilan keputusan, proses evaluasi, dan proses sosialisasi.

Khusus pada fenomena berkaitan dengan efektifitas kinerja PHP, faktor kemampuan menjadi faktor utama bagi PHP dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai faktor individu dengan dikuatkan motivasi sebagai faktor psikologis PHP. Adapun faktor organisasi yang berperan dalam peningkatan efektifitas kinerja lebih pada proses interaksi dan kebijakan penetapan prosedur kerja (*job design*).

D. 2. Tingkat Kemampuan Petugas PHP

Dari informasi yang diperoleh di lapangan, terlihat bahwa baik petani sebagai pengguna jasa maupun dari para petugas sendiri pun mengakui bahwa tidak dapat mengandalkan pengetahuan yang mereka peroleh dari lembaga pendidikan formal saja.

....Keinginan saya untuk mengambil pendidikan tinggi karena sadar pendidikan SLTA bukan saja kurang untuk kerja baik, tapi yang lebih penting kan profesionalisme.... Saya harap dengan sekolah lagi, dapat melakukan tugas dengan lebih profesional...(subjek 3)

.....kemampuan dan pengetahuan petugas sudah cukup memadai. Akan tetapi masih merupakan harapan dari petani bahwa kualitas SDM

petugas PHP dapat ditingkatkan lagi. Keinginan petani tuh.. dapat menggunakan teknologi baru, akan tetapi sudah matang dalam perencanaan dan aplikasinya. (Subjek 5)

Dari informasi tersebut terlihat gambaran bahwa masih ada kebutuhan untuk peningkatan di dalam kemampuan petugas. Petugas sendiri merasa bahwa apa yang ada pada diri mereka belum memadai untuk melakukan tugasnya dengan baik. Masalahnya adalah peluang untuk meningkatkan kemampuan tersebut seharusnya memang diciptakan oleh lingkungan kerja atau organisasi. Setidaknya karyawan sudah mempunyai kesadaran perlunya untuk meningkatkan diri. Apa yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah memanfaatkan kesadaran tersebut dan mendorongnya menjadi suatu sikap mental untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan. Sejauh ini yang terjadi adalah karyawan seolah harus mengusahakan sendiri peningkatan diri mereka -apabila mereka hendak meningkatkan kualitasnya, terutama apabila mereka menginginkan peningkatan melalui jalur formal. Kemampuan konseptual yang berkembang melalui jalur formal, nampaknya pada petugas tersebut berada pada tataran yang kurang dapat dikatakan bagus, karena pada umumnya petugas memulai dari tingkat SLTA dan tidak memperoleh peluang untuk melanjutkan lagi .

Tambahan pada kemampuan teknis, memang sudah dilakukan oleh organisasi, karena bagaimanapun hal tersebut adalah konsekuensi logis dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Namun demikian kemampuan teknis tersebut juga harus selalu mengalami *updating* didalam substansi. Belum lagi apabila kita bicara mengenai teknik pendekatan kepada masyarakat (petani) dan bentuk-bentuk pelayanan kepada masyarakat. Teknik pembelajaran sebagai upaya

transfer of knowledge kepada petani, sejauh ini masih bersifat konvensional dan bentuk-bentuk pelayanannya pun masih sebatas memberi informasi (istilah yang digunakan adalah “penyuluhan”) dan pelatihan-pelatihan singkat. Diversifikasi bentuk pelayanan yang dapat diberikan mungkin perlu dieksplorasi sehingga petani bukan saja merasa bahwa kebutuhan mereka secara praktis terpenuhi, tetapi juga memberi semangat dan merangsang mereka untuk terus berusaha meningkatkan kualitas mereka sendiri sebagai petani tanaman pangan.

Apa yang menjadi kebutuhan pokok PHP dalam menjalankan tanggung jawabnya adalah kemampuan yang dapat memberi kontribusi dalam organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Robbins (1996: 88) penyesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan pada tiap individu adalah hal penting karena setiap pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda terhadap tiap orang dan bahwa orang yang berbeda mempunyai kemampuan yang berbeda pula. (Robbins, 1996: 88) mengemukakan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja.

D. 3. Strategi Peningkatan Kemampuan Kerja Petugas PHP

Informasi yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi petugas PHP memang merupakan faktor kuat yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja mereka. Akan tetapi kedua hal tersebut nampaknya merupakan faktor yang muncul sebagai akibat logis dari struktur dan sistem yang ada di dalam organisasi.

Dimulai dari kebijakan rekrutmen karyawan dan kemudian pada usaha-usaha pengembangan SDM yang kurang mendukung organisasi agar mempunyai SDM yang kuat. Sebagian besar kalau tidak dapat dikatakan seluruh petugas PHP adalah karyawan “lama”, dengan masa kerja yang panjang (diatas 10 tahun). Mereka memulai karier sejak mereka lulus SLTA. Sebagian besar adalah lulusan Sekolah Kejuruan Pertanian yang kemudian menjalani rentang waktu kerjanya dengan tugas-tugas yang cenderung rutin, baik dalam jadwal maupun bentuk tugasnya. Keadaan ini bukan saja dipahami sebagai kualitas kemampuan yang kurang, namun juga menimbulkan dampak pada menurunnya motivasi, semangat kerja dan harapan yang dapat dibangun dari pekerjaan mereka.

Desain kerja, yang kurang memberi rangsang serta peluang berkembang diperkuat dengan sistem didalam organisasi yang tidak merangsang inovasi dan pengayaan didalam prosedur kerja ataupun bentuk dari pekerjaannya itu sendiri. Sistem organisasi, juga tidak memberi peluang bagi petugas untuk memperoleh peningkatan pengetahuan ataupun kemampuan, diluar substansi tugas rutinnya. Kalau secara teoritis dikenal tiga bentuk kemampuan: konseptual, human/personal dan teknis, maka yang terlihat adalah penekanan kepada kemampuan teknis. Kemampuan teknis yang menjadi penekanan didalam peningkatan pengetahuan petugas itu pun bukan merupakan kemampuan teknis yang tergolong canggih. Seperti yang dinyatakan oleh informan petani:

...Dalam menjalankan tugasnya, petani tidak dapat selalu menemukan jawaban yang cepat dari masalah yang mereka hadapi. Para petugas PHP, datang secara berkala. Boleh jadi pada saat dibutuhkan, petugas belum datang karena belum sampai pada jadwal mereka. Petani

merasakan acapkali informasi-informasi yang diperlukan terlambat. Berbagai informasi baru dari luar juga sebenarnya bukan hal baru lagi, akan tetapi tetap saja, bagi petani semua informasi tersebut ada manfaatnya...(subjek 4)

Sistem organisasi, tidak atau sejauh ini belum memungkinkan karyawan untuk memperoleh kesempatan seperti misalnya tugas belajar pada jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi dan atau memperoleh pendidikan-pendidikan profesionalisme. Padahal, andaikata hal tersebut dimungkinkan, maka nilai tambah dari kualitas SDM tersebut akan dituai oleh organisasi juga. Bagaimana tidak seandainya SDM nya berkualitas maka kinerjanya juga akan lebih efektif, sehingga efisiensi organisasi akan lebih mudah tercapai. Karyawan akan memberi kontribusi yang lebih baik dengan kualitas pribadi mereka yang juga lebih positif dan efektif.

Sehingga sebenarnya keberadaan petugas PHP dapat dikatakan sebuah potensi (dalam bahasa analisa *SWOT* adalah *strenght*) bagi organisasi, akan tetapi karena tidak dikelola dengan baik, maka sangat mungkin justru akan menjadi beban atau kendala bagi organisasi tersebut sendiri.

Karakteristik pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh petugas PHP sebenarnya mensyaratkan tingkat pendidikan pada aras diatas SLTA. Hal tersebut menyangkut bukan saja pada masalah kemampuan teknis, akan tetapi lebih dari itu adalah pada strategi dan bentuk pendekatan yang dapat dilakukan oleh petugas kepada masyarakat. Dalam kultur "paternalistik", masyarakat melihat pada status baik dari segi usia, pendidikan/pengetahuan maupun kondisi sosial ekonomi. Seorang petugas PHP, perlu menampilkan diri sebagai sosok yang dalam banyak

aspek mereka berada “di atas” para petani yang menjadi binaan mereka. Kesulitan petugas PHP seharusnya tidak perlu menjadi kendala di dalam mereka melaksanakan tugas. Tetapi yang terjadi saat ini bahkan petani pun merasakan bahwa kehidupan petugas PHP masih jauh dari baik, sehingga ada dari mereka yang mengatakan :

.... mungkin memang perlu fasilitas PHP dapat dicukupi sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan tenang dan baik....(subjek 3)

Fasilitas yang memadai bagi petugas PHP, membantu mereka untuk menikmati pekerjaan mereka bukan sebagai beban. Disamping itu prosedur dan irama kerja mungkin juga dapat diatur sedemikian rupa, tidak seperti yang dikeluhkan oleh petani:

...Para petugas PHP, datang secara berkala. Boleh jadi pada saat dibutuhkan, petugas belum datang karena belum sampai pada jadwal mereka. Petani merasakan acapkali informasi-informasi yang diperlukan terlambat. Itupun kalau petugas tersebut datang rutin dan ajeg, kalau bolong ... (subjek 5)

Dengan demikian, citra profesionalisme dari organisasi akan terbangun melalui kinerja petugas PHP yang profesional. Seperti yang kita tahu bahwa citra profesionalisme tidak dibangun oleh organisasi tetapi oleh orang.

Petugas PHP sebagai frontliner (ujung tombak) organisasi, dimana mereka berhubungan langsung dengan masyarakat, mempunyai posisi strategis yang harus dikelola dengan baik. Bagaimana pun perlu dipertimbangkan adanya perbaikan

didalam sistem organisasi, desain pekerjaan dan kultur agar mengarah kepada peningkatan kualitas SDM petugas PHP. Faktor lain yang mendasar pada efektifitas kerja dikatakan oleh Ranftl (dalam Timpe 1983: 110-112) menunjukkan kualifikasi pekerjaan, motivasi yang tinggi, juga persepsi yang positif terhadap pekerjaannya (yaitu sesuai, cocok, menyukai dan memandang pekerjaannya sebagai sumber kepuasan), dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Jadi dapat ditekankan strategi peningkatan kemampuan kerja PHP adalah dengan mengelola sumber daya manusia agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai kualifikasinya dan dimotivasi dengan insentif misalnya dapat efektifitas kerja yang telah ditentukan. Strategi penting yang lain adalah pentingnya desain kerja yang jelas serta kultur organisasi yang mendukung PHP untung menegmabnagkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

B A B V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Pengamat Hama Penyakit, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengamatanm, peramalan tehnik pengendalian organisme pengganggu tanaman, pelaporan dan pengawasan pestisida. Dengan demikian, masalah yang harus dihadapi oleh petugas PHP tidak mengenal batas wilayah administrasi.

Apabila memang demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi yang dijalankan oleh petugas PHP sebenarnya adalah fungsi ke”profesi”an, dimana secara spesifik mereka mempunyai tugas dan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan - dengan sekedar pengetahuan umum, tetapi juga membutuhkan kemampuan dan ketrampilan teknis yang yang spesifik Selama ini sistem kerja Pengamat Hama Penyakit diarahkan untuk mampu mengembangkan profesionalisme individu sebagai anggota organisasi, dan sebagai profesi mandiri yang dapat mewujudkan jati diri sebagai pendidik dan mitra petani. Bahkan melalui Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 73/Menpan/1985 yang kemudian diperbaharui dengan Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 19/Kep/MKWaspan/5/1999, posisi dan definisi terhadap pengertian Pengamat Hama Penyakit ditegaskan sebagai “pejabat fungsional” dan dengan tugas pokok serta fungsi yang disesuaikan.

Pada saat ini dirasakan bahwa kinerja petugas Pengamat hama penyakit (PHP) belum optimal, dilihat dari indikasi semakin meningkatnya serangan hama tanaman pangan kurun waktu 2002-2003. Bila melihat dari kualitas SDM petugas PHP yang ada, dugaan mengarah kepada kurang sesuainya kualifikasi yang ada pada para petugas PHP dengan karakteristik dan sifat tugas maupun fungsi yang harus dijalankan.

Penelitian yang dilakukan di lapangan ini memperoleh hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja petugas PHP adalah kemampuan petugas PHP tersebut.

Kemampuan yang dimaksud bukan saja meliputi pada kemampuan teknis yang pasti harus dikuasai untuk dapat memenuhi standar target kerjanya. Akan tetapi sebagai pengampu tugas fungsional yang harus berhadapan langsung dengan masyarakat, maka petugas PHP pun seharusnya menguasai pada kemampuan konseptual, maupun kemampuan personal.

Sejauh ini, penguasaan petugas PHP terhadap kemampuan dan keterampilan teknisnya boleh jadi cukup memadai, namun hal tersebut belumlah cukup untuk menjalankan fungsi secara profesional.

Sebagai pendidik masyarakat, kinerja dan penampilan petugas PHP disyaratkan memenuhi harapan dan norma masyarakat (khususnya petani sebagai target kerja petugas PHP), baik hal itu menyangkut pengetahuan/pendidikan, pendekatan kemasyarakatan dan kepemimpinan.

Kultur masyarakat yang mengarah pada nilai paternalistik , menguatkan hal tersebut.

2. Kondisi kemampuan para petugas PHP yang kurang dari harapan, diperkuat oleh rendahnya motivasi kerja mereka.

Sistem dan desain kerja, kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya mendukung pengelolaan terhadap tugas fungsional petugas PHP kurang memberikan situasi kondusif bagi pengembangan efektifitas petugas PHP.

Sebagian besar dari petugas PHP adalah karyawan “lama”. Mereka rata-rata bekerja sudah lebih dari 10 tahun. Dalam jangka waktu sekian lama, mereka melakukan tugas yang dari hari ke hari lebih bersifat rutin. Mereka juga tidak merasakan adanya upaya dari lembaga untuk mengusahakan peningkatan kemampuan dan keterampilan secara intensif. Mereka harus menunjukkan kemauan pribadi dan dengan usaha sendiri untuk mengembangkan diri, tanpa insentif atau penguatan dari organisasi.

3. Para petugas PHP sebenarnya merasa terbantu atau memperoleh dukungan positif dari sesama petugas PHP. Akan tetapi organisasi yang mewadahi profesi ini belum terbentuk (secara resmi). Sebenarnya sebagaimana dikemukakan oleh Van den Ban dan Hawkins (1999), organisasi yang mewadahi petugas PHP sebagai kelompok profesi tersebut sebaiknya diadakan, karena sifatnya yang positif. Strategi peningkatan kemampuan dan keterampilan petugas PHP dapat diusahakan melalui perhimpunan atau wadah tersebut, sehingga organisasi dapat memetik nilai tambah dari kualitas SDM yang ada.

B. Saran

1. Dari segi kemampuan petugas PHP sebenarnya cukup, namun untuk dapat melaksanakan pekerjaan dan tugasnya secara profesional. **Faktor individu**, dalam hal ini adalah **kemampuan dan motivasi** memegang peran kunci didalam efektifitas kinerja petugas PHP. Kemampuan, ditunjukkan langsung oleh para petugas, yang menyatakan bahwa mereka membutuhkan tambahan pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan tanggung jawabnya dalam membantu petani dalam upaya peningkatan hasil tanaman. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan petugas, sebagai **faktor organisasi** yaitu kurang terpeliharanya prosedur kerja yang mantap. Dari hal tersebut perlu sekali BPTPH Propinsi Jawa Tengah untuk terus meningkatkan kemampuan anggotanya khususnya PHP melalui pendidikan dan latihan yang terus-menerus dan mempunyai nilai guna dalam pelaksanaan tugas sebagai PHP.
2. Situasi kerja, terutama yang ditimbulkan **faktor interaksi** intra dan antar kelompok perlu terus dikembangkan guna menimbulkan sedikit tambahan pada motivasi kerja petugas PHP yang membantu dalam mencapai kepuasan kerja. Upaya ini dapat ditempuh umpamanya dengan adanya pertemuan rutin dalam jangka waktu tertentu untuk bertukar pikir dan pengalaman antar PHP pada forum khusus. Dari hal ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja PHP.
3. Masih perlu peningkatan di dalam kemampuan petugas PHP. Petugas sendiri merasa bahwa apa yang ada pada diri mereka belum memadai

untuk melakukan tugasnya dengan baik. Dari hal tersebut peluang untuk meningkatkan kemampuan tersebut seharusnya memang diciptakan oleh lingkungan kerja atau organisasi. Organisasi diharapkan secara terus menerus memberikan pelatihan dan pendidikan kepada PHP sesuai dengan kondisi kebutuhan petani di lapangan.

4. Perlunya desain kerja, yang memberi rangsang serta peluang berkembang diperkuat dengan sistem di dalam organisasi yang merangsang inovasi dan pengayaan didalam prosedur kerja ataupun bentuk dari pekerjaannya itu sendiri. Desain kerja yang dimaksud adalah adanya acuan baku pokok-pokok tugas yang lebih operasional dalam menjalankan tugas sebagai Pengamat Hama penyakit disertai acuan baku tindakan untuk mengantisipasi permasalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini diarahkan pada penyelarasan kebutuhan pengguna dalam hal ini petani yang saat ini sangat membutuhkan keberadaan petugas PHP dalam upaya produktifitas tanaman pangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab , **Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara** , 1990, Cetakan Pertama , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Adjid, D.A. 1994. **Posisi Penyuluhan Pertanian dalam Dinamika Respon Usaha Tani Terhadap Tantangan Kemajuan**, Departemen Pertanian, Jakarta.
- Azwar, S. 1999. **Penyusunan Skala Psikologis**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Baker,A.1986. **Metodologi Kualitatif**. Fakultas Pasca sarjana UGM.Yogyakarta
- Blanchard, 1986, Psikologi Sosial. CV Diponegoro, Bandung. Dephankam, Tri Ubaya Sakti.Jakarta.*
- Bogdan,R&Taylor,S. terj.Furchan,A.1992. **Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif**. Usaha Nasional. Surabaya
- Bungin,B.2001. **Metode Penelitian Sosial : Format-Format Kualitatif dan Kuantitatif**,
Erlangga Univ.Press.Surabaya
- Bungin,B. 2000. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Pt Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Cruz. Federico A. 1987. *“Adoption and Diffusion of Agricultural Innovations”*
Dalam. N Introduction to Extention Delivery System. Diedit oleh Jaime B. Valera, Vicente A. Martinez dan Ramiro F. Plopino. Island Publising House. Inc. Manila.p.117.
- Dwiyanto, A, **Kebijakan Publik** , 1994, Penerbit Universitas Gajah Mada,
Yogyakarta.
- Gibson,J. Lyord, 1983. **Organizational, Behavior, Structure, Processes (5th ed)**,
Business Publication,Texas.
- Gibson, dkk. 1996, **Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses** (alih Bahasa : Agus Dharma dan Savitri Soekrisno) Erlangga, Jakarta.
- Gie,The Liang, 1979, **Cara Bekerja Efisien**, Bina Aksara, Jakarta.

- Hadi, S, 1987, **Metodologi Research**, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, Jilid I, Yogyakarta.
- Ibrahim I, Adam, 1983, **Psikologi Umum**, Gramedia, Jakarta.
- Islamy, Irfan , **Analisis Implementasi Kebijakan**, 1986, Penerbit Bina Aksara Jakarta.
- Marshall,C&Rossman,G.B. 1989. **Mendesain Penelitian Kualitatif**. Univ. Pensiylvania. USA
- Miftah Thoha , **Perilaku Organisasi , Konsep dan Aplikasinya** , 1993 Penerbit Rajawali Jakarta.
- Milles,MB.terjemahan Rohidi R.C.1992. **Analisa Data Kualitatif**. UI Press.Jakarta
- Moenir, AS, 1992: **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia**, Bumi Aksara,Jakarta.
1987: **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian**, Gunung Agung, Jakarta.
- Moleong,J.L. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Musanef, Drs, 1989, **Manajemen, Kepegawaian di Indonesia**, Haji Masagung, Jakarta
Nasution, S. 1996. **Metode Research**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi,H.H. 1995, **Metode Penelitian Bidang Sosial**, Gadjah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Ranupandojo, H dan Husnan,S. 1997, **Manajemen Personalialia**, BPFE, Yogyakarta.
- Robbin,Stephen P, 1996, **Organizational Behavior**, Prentice – Hall,Inc. New Jersey.
- Salim, Peter, 1996, **Birokrasi Dalam Masyarakat Modern**, UI Press, Jakarta.
- Sanapiah,Faisal. 1990.**Penelitian Kualitatif : Dasar-Dasar dan Aplikasi**. YA3 Malang
- Sarwoto, 1987: **Organisasi Dalam Penerapan Administrasi**, Mandar Maju, Bandung

Sevilla, Consuelo G,dkk, 1993,**Pengantar Metodologi Penelitian**, (Alih Bahasa Alimuddin Tuwu) Universitas Indonesia, Jakarta.

Soewarto,FX, 1999 , **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.

Supratiknya,A. 2000, **Statistik Psikologi**, PT. Grasindi, Jakarta

Suryabrata,1995, **Metodologi Penelitian**, CV. Rajawali, Jakarta

Sutopo,H.S. 1988. **Pengantar Penelitian Kualitatif**. Pusat Penelitian UNS. Surakarta

Tery, George, Rue,LW, 1988, **Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan aplikasinya**, Arean, Jakarta.

Timpe, Dale, 1983, **Buku Seri Sumber Daya Manusia, (Produktivitas)**, Gramedia, Jakarta.

Tjokroamidjojo, Bintoro, Prof, Dr. 1974, **Manajemen Dalam Organisasi**, Rajawali, Jakarta.

Umar, Husein, 1997, **Riset Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Van den Ban, A.V. dan H.S. hawkins, 1999. **Penyuluhan Pertanian**. Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Wahyosumidjo, 1984, **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Di Sebuah Perusahaan**,Bina Aksara, Jakarta.