

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) adalah salah satu organisasi penyelenggara program pertanian yang mengkoordinir kegiatan penyuluhan. Salah satu aktifitas penyuluhan adalah penyebarluasan informasi. Penyuluhan pertanian memberikan pembelajaran kepada para petani agar mereka mengetahui informasi terbaru dalam dunia pertanian dan juga berperan dalam peningkatan pengetahuan petani. Peran penyuluh pertanian dalam hal ini juga upaya pengembangan peran kelompok tani supaya lebih berkembang lagi. Kelompok tani sebagai wadah bagi petani untuk berorganisasi, dimana kelompok tani memiliki tujuan mensejahterakan masyarakat petani. Tercapainya tujuan dari Balai Penyuluhan Pertanian sudah ditentukan pada hasil kerja atau kinerja dari anggota organisasi tersebut. Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. Suksesnya suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya (Afriyanti, 2015).

Sumber daya manusia merupakan bagian yang paling berpotensi yang harus ada dalam organisasi supaya tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Permasalahan yang sering terjadi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja atau performa yang optimal sehingga tujuan dari organisasi tadi dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan prinsip manajemen yang telah direncanakan, tetapi juga ditentukan dari sikap, perilaku atau iklim organisasi yang mana dapat mempengaruhi produktivitas serta efektifitas kerja penyuluh (Setiyati & Hikmawati, 2019).

Iklim dari suatu organisasi yang baik akan berpengaruh bagi semua pihak dalam organisasi. Salacik dan Pfeffer dalam (Kusdi, 2011) mengatakan iklim organisasi adalah “Kesamaan persepsi para anggota suatu organisasi tentang sikap dan kebutuhan, definisi definisi tentang tugas dan pekerjaan, serta hubungan manusia dengan lingkungan. Untuk itu di dalam suatu organisasi diperlukan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini berkaitan dengan yang telah dikemukakan oleh

(Cahyono (2000:45) bahwa “Iklim organisasi yang baik, teratur , sehat dan menyenangkan akan sangat membantu orang orang bekerja dalam organisasi tersebut dalam penuh semangat, bergairah dan lebih produktif. Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung kelancaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga hasil dari pekerjaan yang telah diberikan menjadi lebih baik dan berdampak positif. Sedangkan iklim organisasi yang kurang kondusif yaitu masih kurang dalam hal dukungan untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga hasil yang didapat kurang maksimal (Cahyono (2000:45).

Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi koordinator untuk memotivasi penyuluh. Penyuluh yang termotivasi tentunya akan lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja penyuluh dan organisasinya. Sedangkan ketika iklim organisasi yang tidak kondusif membuat penyuluh kurang motivasi yang berakibat pada kinerja penyuluh dalam menjalankan tugasnya (Cahyono (2000:45). Begitu pentingnya iklim organisasi karena iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para penyuluh dan koordinator sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi penyuluh sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku penyuluh dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi (Susanty, 2013).

Tentu dampak dari iklim organisasi yang kondusif yaitu: Iklim organisasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan antara manajemen dan perilaku penyuluh dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai alat bagi penyuluh agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku penyuluh sehingga perilaku penyuluh seperti kepuasan, motivasi dan komitmen dapat ditingkatkan. Iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi (Susanty, 2013). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif (sehat) iklim suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja individu penyuluh. Sebaliknya, semakin tidak kondusif (tidak sehat) iklim suatu organisasi,

maka semakin rendah tingkat kinerja individu penyuluh (Suliman dan Harethi, 2013).

Menurut Slameto dalam Syam (2006:2), iklim organisasi yang kondusif tercermin dari: Kesamaan tanggung jawab setiap pegawai dalam organisasi, adanya kebebasan setiap personil dalam mengemukakan ide dan gagasan demi kemajuan organisasi, kebijakan yang ada tidak menimbulkan pertentangan antara tujuan organisasi, pegawai memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas serta adanya rasa keakraban antara orang-orang dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan cerminan dari kualitas nilai-nilai, norma, atau adat kebiasaan yang berlaku di sebuah organisasi yang dilakukan dan yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang cenderung bersifat permanen (Syamsu and Djafri, 2017).

Hal yang dapat mempengaruhi suatu iklim organisasi tergambar dari dimensi-dimensi iklim organisasi itu sendiri, ada banyak pendapat ahli yang mengemukakan dimensi iklim organisasi yang mana diantaranya menurut Moes dalam Hadiyanto (2004:176) mengatakan bahwa dimensi iklim organisasi itu yaitu: "dimensi hubungan (*Relationship*), dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi (*personal growth/development*), dan dimensi perubahan dan perbaikan system (*System maintenance and change*)". Disamping menurut Arter dalam Hadiyanto (2004:179) menambahkan satu dimensi lagi dalam rangka melengkapi dimensi-dimensi yang telah dikemukakan oleh Moes, yaitu "dimensi lingkungan fisik (*physical environment*)".

Menurut Field dan Abelson dalam Kusdi (2011:78) dimensi-dimensi untuk mengukur iklim organisasi yaitu: kebebasan kerja (*autonomy*), struktur organisasi, imbalan, tingkat perhatian, kehangatan hubungan, dan dukungan terhadap pekerja. Lebih lanjut lagi oleh Litwin dan Stringers dalam Muhammad (2011:83) memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut: "Rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim".

B. Rumusan Masalah

Balai Penyuluhan Pertanian merupakan tempat pertemuan dan koordinasi antar penyuluh, pelaku utama dan pelaku usaha yang berfungsi untuk penyelenggaraan penyuluhan pertanian. Yang mana tugas dari Balai Penyuluhan Pertanian ini adalah menyusun program penyuluhan, melaksanakan penyuluhan

berdasarkan program yang telah dirancang, menyediakan dan menyebarkan informasi sarana produksi, pembiayaan dan pasar. Balai Penyuluhan Pertanian yang ada di Sumatera Barat berjumlah 165 Balai Penyuluhan Pertanian dan penyuluh pertanian sebanyak 1.182. Namun peneliti ingin mempersempit cakupan penelitian ini menjadi kota-kota yang memiliki balai penyuluhan pertanian di Sumatera Barat. Dapat dilihat pada (Lampiran 1) Kota yang memiliki BPP terbanyak di Sumatera Barat yaitu Kota Payakumbuh dengan Jumlah 5 Balai Penyuluhan Pertanian sebagai berikut, BPP Kec.Payakumbuh Utara, BPP Kec.Payakumbuh Timur, BPP Kec.Payakumbuh Barat, BPP Kec.Payakumbuh Selatan dan BPP Lampasi Tigo Nagari.

Kota Payakumbuh merupakan salah satu kota yang ada di provinsi Sumatra barat dan juga kota yang pertanian masih menjadi sumber utama dari penghasilan selain dari wisatanya. Secara geografis Kota Payakumbuh terletak di daerah dataran tinggi yang merupakan bagian dari pegunungan Bukit Barisan. Kota Payakumbuh berada pada hamparan kaki Gunung Sago dan memiliki bentang alamnya yang bervariasi.

Dibandingkan dengan kota-kota yang ada di Sumatra barat, Kota Payakumbuh menjadi kota yang paling banyak memiliki Balai Penyuluh Pertanian, sebagai kota yang mengindikasikan sektor pertanian menjadi sektor yang penting bagi kebanyakan masyarakat. Dengan adanya balai penyuluhan pertanian, maka perlu diketahui bagaimana kinerja penyuluh di Balai Penyuluhan Pertanian. Kinerja dapat di nilai dari selama penyuluh menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Balai Penyuluhan Pertanian, kinerja penyuluh dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang ada seperti suasana dari lingkungan tempat bekerja.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan suasana atau lingkungan kerja yang ada di BPP Kota Payakumbuh diduga masih belum kondusif, belum kondusif ini dapat dilihat dari belum baiknya kinerja penyuluh pertanian, ditandai dengan masih ada penyuluh yang bekerja belum sesuai dengan SOP yang ada dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Belum kondusif juga dapat diartikan belum baiknya situasi atau lingkungan pada Balai Penyuluhan Pertanian Kota Payakumbuh. Dengan adanya kondisi seperti itu, maka munculah dugaan bahwasanya suasana dan lingkungan kerja penyuluh pertanian mempengaruhi produktivitas kerja penyuluh, oleh sebab itu timbul pertanyaan penelitian yang

dijawab yaitu: “Bagaimana iklim organisasi penyuluhan yang ada di Balai Penyuluhan Pertanian yang ada di Kota Payakumbuh,”

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Iklim Organisasi Penyuluhan Balai Penyuluhan Pertanian di Kota Payakumbuh**”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis Iklim Organisasi Penyuluhan Balai Penyuluhan Pertanian di Kota Payakumbuh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ialah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan, bahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan mengenai iklim organisasi.

2. Manfaat Praktis

1. Kepala Balai Penyuluhan Pertanian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau menjadi masukan oleh Kepala Balai Penyuluhan Pertanian untuk terwujudnya Iklim organisasi yang kondusif di kantor Balai Penyuluhan Pertanian.

2. Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian agar meningkatkan lagi iklim organisasi yang kondusif di kantor Balai Penyuluhan Pertanian.

3. Peneliti

Untuk meningkatkan kemampuan menulis dan juga dapat berfikir secara ilmiah di dalam bidang iklim organisasi