

ISSN 1858-1226

JURNAL ILMU-ILMU PERTANIAN

Volume 3, Nomor 2, Desember 2007

Diterbitkan Oleh :

Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Magelang

Jurusan Penyuluhan Pertanian Yogyakarta

JURNAL ILMU-ILMU PERTANIAN

ISSN 1858-1226

Terbit Dua Kali Setahun pada Bulan Juli dan Desember, Berisi Artikel Ilmiah Hasil Penelitian dan Pemikiran di Bidang Pemberdayaan Sosial, Ekonomi dan Teknik Pertanian Terapan

Ketua Penyunting

Thomas Widodo

Wakil Ketua Penyunting

M. Adlan Larisu

Penyunting Pelaksana

Abdul Hamid
Ananti Yekti
Miftakhul Arifin
Joni Kurniawan

Mitra Bestari

Masyhuri (Universitas Gadjah Mada)
Aziz Purwantoro (Universitas Gadjah Mada)
E. W. Tri Nugroho (Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa)
Sapto Husodo (Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Magelang)
Zulkarnain (Universitas Jambi)

Staf Tata Usaha

Mulyanta

Alamat Penyunting dan Tata Usaha : Redaksi Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian, Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Jurusan Penyuluhan Pertanian Yogyakarta, Jalan Kusumanegara No. 2 Yogyakarta
Kode Pos 55167 Telpn (0274) 373479 *Faximile* (0274) 375528 *E-Mail*:
jurnal_stppyogya@yahoo.com

JURNAL ILMU-ILMU PERTANIAN diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Magelang Jurusan Penyuluhan Pertanian di Yogyakarta.

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam penerbitan lain. Naskah diketik atas kertas HVS kuarto spasi ganda sepanjang lebih kurang 20 halaman, dengan format seperti tercantum pada halaman kulit dalam belakang (pedoman penulisan naskah). Naskah yang masuk akan dievaluasi dan disunting untuk keseragaman format, istilah dan tata penulisan lainnya tanpa merubah esensi naskah. Penulis yang artikelnya dimuat akan mendapatkan lima eksemplar cetak lepas dan satu nomor bukti pemuatan. *Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan.*

Harga berlangganan termasuk ongkos kirim Rp. 50.000,00 per tahun untuk dua nomor penerbitan.

JURNAL ILMU-ILMU PERTANIAN

Volume 3, Nomor 2, Desember 2007

ISSN 1858-1226

DAFTAR ISI

Kelompok Tani sebagai Basis Ketahanan Pangan	79 – 86
Sunarru Samsi Hariadi	
Penyebaran Teknologi Konservasi Lahan Kering melalui Pemuka Pendapat di Kabupaten Bantul	87 – 99
R. Kunto Adi	
Peran Penyuluh Pertanian dalam Pelestarian Alam	100 – 111
Tri Nugroho	
Aplikasi Model Rekayasa Lahan Terpadu guna Meningkatkan Peningkatan Produksi Hortikultura secara Berkelanjutan di Lahan Pasir Pantai	112 – 123
Dody Kastono	
Model Pengembangan Agrowisata dalam Rangka Pemberdayaan Kelompok Tani Tawangrejo Asri	124 – 131
Miftakhul Arifin, Amie Sulastiyah, Ananti Yekti, Agus Wartapa	
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi BIPP Kulon Progo	132 – 143
Alia Bihrajihant Raya, Sri Peni Wastutiningsih, Sri Widodo	
Implementasi Prinsip-prinsip Pertanian Berkelanjutan oleh Petani di Kabupaten Kulon Progo	144 – 155
Dyah Woro Untari, Sri Peni Wastutiningsih, Irham	
Kajian Peran Kelembagaan Kelompok Tani dalam Mendapatkan Modal Usaha Agribisnis Bawang Merah	156 – 164
Sukadi	

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI BIPP KULON PROGO

*(The Influence of Organizational Culture Towards
Organizational Performance of BIPP Kulon Progo)*

Alia Bihrajihant Raya, Sri Peni Wastutiningsih, Sri Widodo

ABSTRACT

This research aims to identify the differences between organizational culture and organizational interrelationship between BIPP Kulon Progo and NGO; and the influence of organizational culture towards organizational performance of BIPP Kulon Progo. This research was conducted at BIPP Kulon Progo and NGO (Yabima's NGO and DAMAR's NGO) in Kulon Progo Regency, Yogyakarta Province. The descriptive analytical and explanative method was used in this research. Two independent sample t-tests were used to identify the differences of organizational culture and organizational interrelationship between BIPP Kulon Progo and NGO. Then, multiple regression analysis was used to know the effects of organizational culture and organizational interrelationship on organizational performance of BIPP Kulon Progo. The results showed that organizational culture in NGO was stronger than BIPP Kulon Progo. The policies of organizational interrelationship were also different. BIPP Kulon Progo developed relationship rather than partnership. Therefore, partnership had no significant effect on organizational performances. In the other side, organizational culture and relationship had a positive effect on organizational performance of BIPP Kulon Progo.

Key words: organizational culture, organizational interrelationship, organizational performance

PENDAHULUAN

Sektor pertanian merupakan salah satu sektor utama dan penting bangsa Indonesia karena sebagian besar penduduk Indonesia bermata pencaharian sebagai petani. Lima koma dua puluh satu dari 94,95 juta sumberdaya manusia yang bekerja mempunyai mata pencaharian sebagai petani. Eksistensi sektor pertanian terlihat dari sumbangannya pada PDB tahun 2005 sebesar 15,27 persen menempati urutan ketiga setelah industri pariwisata (BPS, 2006).

Sebagai salah satu sektor yang digeluti oleh masyarakat Indonesia, kegiatan pertanian tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Hal

ini dikarenakan sektor pertanian sangat tergantung dengan alam, teknologi dan sumberdaya manusia. Permasalahan yang muncul di masyarakat membutuhkan solusi yang cepat, akurat dan mudah diaplikasikan. Oleh karena itu, pusat informasi pertanian menjadi hal yang penting untuk memberikan pelayanan kepada mereka.

Informasi pertanian dapat diperoleh masyarakat melalui beberapa organisasi penyuluhan seperti organisasi pemerintah melalui BIPP dan BPP, organisasi swadaya (LSM), organisasi swasta melalui petugas perusahaan tertentu untuk mempromosikan, memberikan pelatihan, dan quality control,

organisasi petani seperti UPKG serta perguruan tinggi. Hal ini merupakan konsekuensi dari munculnya privatisasi penyuluhan di Indonesia sehingga petani dapat menerima informasi dari berbagai sumber. Informasi tersebut akan lebih baik jika dapat berfungsi secara optimal dan saling melengkapi.

Untuk mengkoordinasikan informasi dari berbagai lembaga maka perlu diketahui kebijakan organisasi. Hal ini dapat ditinjau melalui budaya organisasi karena diketahuinya budaya organisasi mampu menggambarkan nilai-nilai, konsep dan kerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perbedaan budaya organisasi dan hubungan antarorganisasi BIPP Kulon Progo dengan LSM, dan pengaruh budaya organisasi dan terhadap kinerja BIPP Kulon Progo.

LANDASAN TEORI

Penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa hubungan antar organisasi merupakan faktor penting dalam penyuluhan pertanian. Penelitian yang dilakukan oleh Stobbelar dan Mansvelt (2000) menyatakan bahwa kerjasama antarelemen yang konsern di bidang pertanian sangat berguna bagi keberlanjutan pertanian. Penelitian ini juga menjelaskan perlunya pembagian tanggung jawab antara penyuluh, pemerintah, peneliti, pendidik, petani dan LSM sebagai bagian integral dari keberlanjutan pembangunan pertanian. Penelitian ini mencoba memetakan jenis kegiatan yang sesuai dengan jenis dan kompetensi organisasi.

Kerjasama atau koalisi antara organisasi swasta dan penyuluhan pemerintah memberikan hasil lebih baik pada pembangunan pertanian. Hal ini dinyatakan oleh Al-Rimawi dan Al-Karablieh (2002) bahwa dengan keterlibatan sektor swasta dalam penyuluhan maka ada pembagian tanggung jawab antar organisasi tersebut. Keuntungan lainnya ialah dimungkinkan adanya sponsor (*funding*) dari pihak swasta.

CARA PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dan eksplanatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, menggunakan alat bantu kuesioner, wawancara dan mengumpulkan data sekunder. Sampel penelitian ini adalah penyuluh di BIPP Kulon Progo dan aktivis LSM Yabima dan LSM DAMAR di Kulon Progo. Metode analisis yang digunakan adalah *two independent sample t-test* untuk uji beda dan *multiple regression* untuk uji pengaruh.

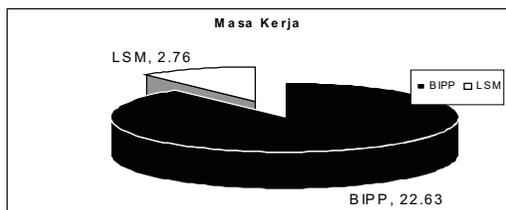
HASIL PENELITIAN

Karakteristik Penyuluh BIPP Kulon Progo dan LSM

Sampel penelitian ini terdiri atas 2 kategori yaitu Penyuluh BIPP Kulon Progo dan LSM. Dari LSM terdiri atas dua (2) LSM yaitu LSM Yabima dan LSM DAMAR. Karakteristik penyuluh BIPP Kulon Progo dan LSM dijelaskan melalui lama kerja, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin.

Dilihat dari masa kerja di bidang

penyuluhan pertanian dan kehutanan maka penyuluh BIPP Kulon Progo mempunyai masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan LSM. Hal ini dikarenakan LSM mulai muncul untuk ikut berperan serta dalam pemberdayaan masyarakat baru sekitar tahun 1997/1998. Seperti yang terlihat dalam gambar 1 dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja LSM sekitar 2,76 tahun sedangkan masa kerja penyuluh BIPP sekitar 22,63 tahun.

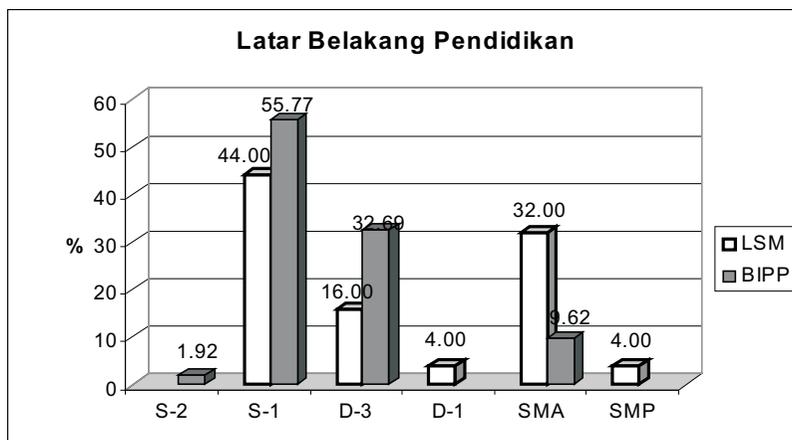


Gambar 1. Rata-rata Masa Kerja Penyuluh BIPP dan LSM Tahun 2005.

Untuk menjadi penyuluh pertanian di BIPP Kulon Progo ada persyaratan yang harus dipenuhi yaitu minimal berpendidikan D-3, pernah mengikuti diklat/pelatihan, mempunyai DP3 yang baik dan minimal dua tahun masa kerja. Di pihak LSM terutama di LSM YABIMA

tidak ada ketentuan latar belakang pendidikan secara khusus, mereka dapat bergabung apabila mempunyai minat dan komitmen untuk membantu masyarakat mengentaskan kemiskinan. Rata-rata yang bergabung dengan LSM YABIMA adalah masyarakat yang berdomisili di Kulon Progo bahkan berdomisili di wilayah binaan.

Sedikit berbeda dengan yang ada di LSM DAMAR, mayoritas SDM mempunyai latar belakang pendidikan tinggi baik S-1 maupun S-2. Namun demikian, tidak ada ketentuan khusus untuk dapat bergabung dengan LSM DAMAR asalkan lolos rekrutmen dengan syarat mempunyai tujuan yang sama dengan tujuan LSM DAMAR. Akan tetapi, rekrutmen yang dilaksanakan secara terbuka tergantung dari kebutuhan SDM dari LSM DAMAR. Untuk memperkaya keahlian yang dimiliki maka SDM di LSM DAMAR juga diberi tambahan pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga sendiri maupun dari lembaga lain.

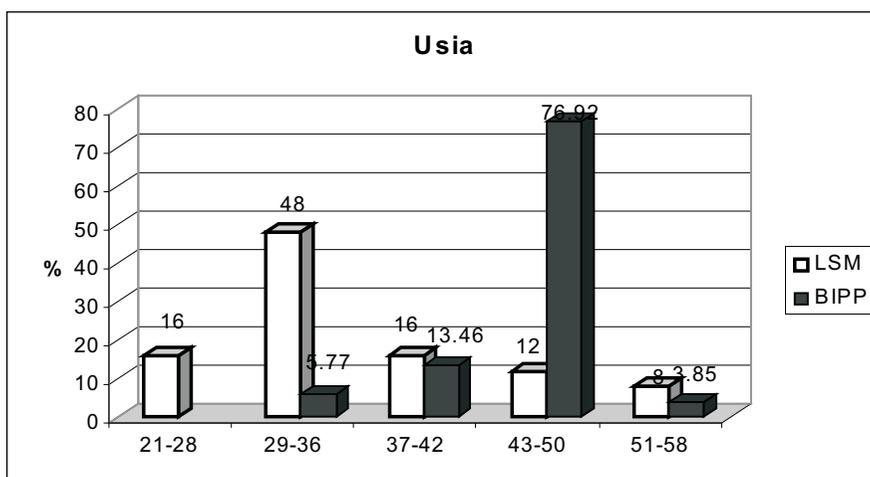


Gambar 2. Latar Belakang Pendidikan Penyuluh BIPP dan LSM Tahun 2005

Dari gambar 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden telah menempuh jenjang pendidikan S-1 yaitu sebanyak 44% untuk responden dari LSM dan 55,77% dari responden di BIPP Kulon Progo. Pendidikan terendah dari responden yang dipilih adalah Sekolah Menengah Pertama (4%) sedangkan jenjang S-2 (1,92%) merupakan pendidikan tertinggi responden.

Mayoritas penyuluh dari BIPP Kulon

Progo berusia antara 43-50 tahun (76,92%) sedangkan mayoritas responden dari LSM berusia antara 29-36 tahun (48%). Kelebihan dari LSM adalah sumberdaya manusianya masih tergolong kelompok muda dan produktif. Untuk sumberdaya manusia penyuluh di BIPP Kulon Progo sudah menginjak usia yang tergolong tua tetapi mereka mempunyai masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan LSM (gambar 3).



Gambar 3. Usia Penyuluh BIPP dan LSM Tahun 2005

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Perbedaan Budaya Organisasi dan Hubungan Antar organisasi BIPP Kulon Progo dengan LSM

Untuk mengetahui perbedaan budaya organisasi, hubungan antar organisasi kerjasama dan kemitraan LSM dan BIPP Kulon Progo dilakukan uji beda organisasi. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah organisasi pemerintah yang diwakili oleh BIPP Kulon Progo mempunyai budaya organisasi dan kebijakan

eksternal hubungan antar organisasi kerjasama dan kemitraan berbeda dengan organisasi LSM yang diwakili oleh LSM Yabima dan LSM DAMAR.

Hasil analisis uji beda budaya organisasi LSM dan BIPP Kulon Progo menunjukkan bahwa probabilitas sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang berarti ada beda antara budaya organisasi LSM dengan budaya organisasi BIPP Kulon Progo.

Budaya organisasi LSM mempunyai persentase yang lebih tinggi yaitu 79,71%

daripada budaya organisasi BIPP Kulon Progo (65,46%). Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi internal yang terbentuk dalam organisasi LSM lebih kuat dibandingkan dengan budaya internal yang terbentuk di BIPP Kulon Progo (tabel 1).

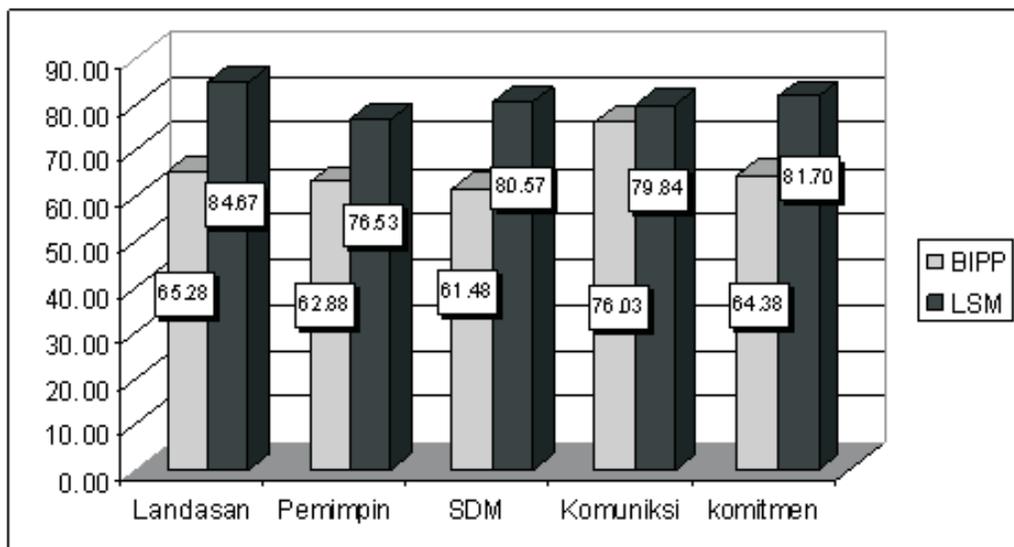
Tabel 1. Uji Beda Variabel Budaya Organisasi dan Hubungan Antarorganisasi LSM dengan BIPP Kulon Progo Tahun 2005

Variabel	t-hit	p
Budaya Organisasi	22,19	0,000
HA Kerjasama	4,70	0,000
HA Kemitraan	16,93	0,000
t-tabel = 0,67		

Sumber : Analisis Data Primer

Perbedaan dimensi budaya organisasi BIPP Kulon Progo dengan LSM dapat dilihat pada gambar 4.

Landasan organisasi menggambarkan pola hubungan yang terjalin dalam organisasi dan telah disepakati bersama. Dalam penelitian ini, landasan organisasi LSM telah disepakati oleh sebagian besar anggotanya sehingga terbentuk pola hubungan yang dijadikan pedoman untuk menjalankan organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari dimensi landasan dan kepemimpinan. Dimensi landasan di LSM telah disepakati oleh 84,67% sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut sedangkan yang terjadi di BIPP Kulon Progo 65,28% namun demikian, angka tersebut sudah termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, kepemimpinan yang ada di BIPP Kulon Progo baru 62,88%



Gambar 4. Persentase Beda Budaya Organisasi BIPP Kulon Progo dengan LSM Tahun 2005

dirasakan mampu menjalankan aktivitas organisasi ini sedangkan LSM sebesar 76,53%. Perbedaan kepemimpinan BIPP Kulon Progo dan LSM tidak terlalu besar sehingga kedua organisasi ini masih perlu untuk meningkatkan

dimensi kepemimpinan dalam organisasinya.

Dari dimensi sumberdaya manusia, ada perbedaan antara SDM di BIPP Kulon Progo dan LSM. Dari hasil penelitian, SDM di BIPP Kulon Progo menyatakan bahwa pelatihan masih

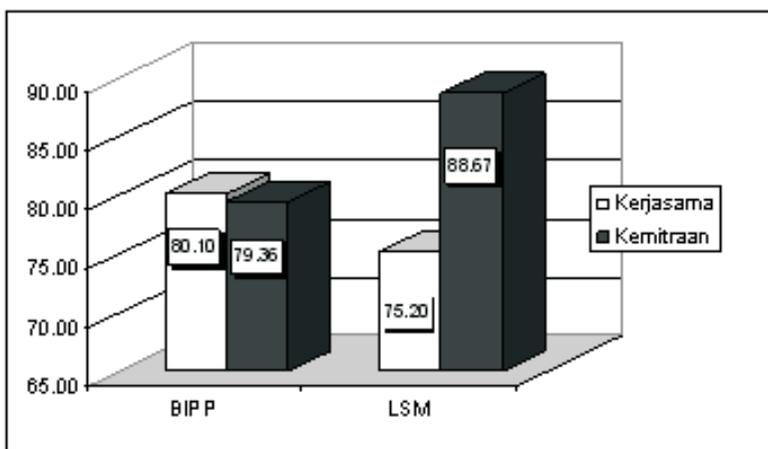
kurang, penambahan skill untuk menjawab permasalahan di lapangan juga masih kurang, distribusi kerja kurang merata, dan masih perlunya supervisi dari pimpinan. Berbeda dengan yang terjadi di BIPP Kulon Progo, SDM yang berada di LSM menyatakan bahwa distribusi kerja merata dan dapat berkoordinasi dengan bidang-bidang lain sesuai dengan kebutuhan. Namun, satu hal yang juga dirasakan penting oleh SDM yang berada di LSM adalah masih pentingnya pelatihan untuk mampu menjawab permasalahan di lapangan.

Selain itu, budaya internal sangat dipengaruhi oleh komitmen dari anggota yang ada didalamnya. Komitmen ini terkait erat dengan kepedulian terhadap keberlanjutan organisasi dan perasaan memiliki organisasi. Dimensi komitmen anggota BIPP Kulon Progo sebesar 64,37% sedangkan komitmen anggota LSM sebesar 81,70%. Dengan kata lain, walaupun komitmen merupakan perilaku yang

individual tetapi memiliki pengaruh yang besar dalam organisasi. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Pearce dan Herbik (2004).

Sama halnya dengan budaya organisasi internal, hubungan antar organisasi kerjasama dan kemitraan antara BIPP dan LSM terlihat ada perbedaan. Perbedaan prinsip mengenai kerjasama dan kemitraan adalah terletak pada kontrol pekerjaan. Pada kemitraan atau kerjasama kolaboratif, kedua pihak mempunyai tanggungjawab yang sama atas resiko dan ikut terlibat dalam perencanaan, implementasi dan evaluasi. Untuk kerjasama, kedua pihak bekerjasama dan bertukar informasi dalam suatu proyek atau program tetapi pemerintah memegang kontrol dan pihak lain hanya dapat berperanserta dalam keikutsertaan praktis.

Kecenderungan bentuk hubungan antar organisasi di BIPP Kulon Progo dan LSM dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Persentase Beda Hubungan Antar Organisasi BIPP Kulon Progo dengan LSM Tahun 2005

Pada gambar 5. terlihat bahwa ada perbedaan bentuk hubungan antar organisasi yang dikembangkan oleh BIPP Kulon Progo dengan LSM. Dalam BIPP Kulon Progo kedua bentuk hubungan antar organisasi dikembangkan secara bersamaan tetapi porsinya lebih banyak ke arah kerjasama operasional. Hal ini berbeda dengan yang dikembangkan oleh LSM karena prinsip kemitraan atau kerjasama kolaboratif lebih dikembangkan. Perbedaan prinsip hubungan antar organisasi yang dikembangkan oleh kedua organisasi inilah yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam menjalin hubungan antar organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Hubungan Antar Organisasi BIPP Kulon Progo terhadap Kinerja Organisasi BIPP Kulon

Progo

Analisis pengaruh budaya organisasi dan hubungan antar organisasi BIPP Kulon Progo terhadap kinerja organisasi BIPP Kulon Progo dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Budaya organisasi terbentuk menjadi satu faktor yang didalamnya terdiri atas dimensi landasan organisasi, kepemimpinan, sumberdaya manusia, komunikasi dan komitmen terhadap organisasi sedangkan hubungan antar organisasi membentuk menjadi dua faktor yaitu menjadi variabel hubungan antar organisasi kerjasama (HA Kerjasama) dan hubungan antar organisasi kemitraan (HA Kemitraan). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Hubungan Antarorganisasi terhadap Kinerja Organisasi BIPP Kulon Progo Tahun 2005

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hit}
Budaya organisasi	0,288	6,062
HA Kerjasama	0,645	2,499
HA Kemitraan	0,459	1,344 ^{ns}
R = 0,737	F _{tabel} = 4,03	
R ² = 0,543	t _{tabel} = 1,677	
F _{hit} = 19,049	Ns = tidak signifikan	
Konstanta = 10,105		

Sumber: Analisis Data Primer

Tabel 2 menunjukkan bahwa R² sebesar 0,543 dalam artian bahwa 54,30% pengaruh kinerja organisasi BIPP Kulon Progo dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi BIPP Kulon Progo sedangkan sisanya 45,70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Model regresi ini lebih bagus digunakan sebagai prediktor kinerja organisasi karena jika dilihat dari *Standard Error of Estimate* (SEE) kinerja organisasi sebesar 3,70, lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi rata-rata kinerja organisasi BIPP yaitu 5,32.

Dari Ftes diperoleh Fhit sebesar 46,030,

nilai F_{hit} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga budaya organisasi dan hubungan antar organisasi kerjasama di BIPP Kulon Progo secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi BIPP Kulon Progo. Hal ini sesuai dengan definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Vestal (1997) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan konsep organisasi yang mendorong penyelesaian kerja yang didukung oleh sumberdaya manusia dan aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

a. Budaya Organisasi Internal

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi internal 0,288 dengan nilai t hitung 6,062 sedangkan nilai t tabel 1,677. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $>$ t tabel sehingga budaya organisasi internal berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi BIPP Kulon Progo. Oleh karenanya, jika budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja organisasinya.

Dimensi yang membentuk budaya organisasi internal adalah landasan organisasi, kepemimpinan, sumberdaya manusia, komunikasi dan komitmen. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa landasan organisasi telah diketahui oleh 65,28% penyuluh sehingga masih bisa ditingkatkan. Cara peningkatannya dapat dilakukan melalui sosialisasi kepada para penyuluh. Berkaitan dengan media komunikasi internal di BIPP yang telah berjalan baik, secara formal maupun informal, maka sosialisasi mengenai pentingnya

landasan organisasi dapat dilakukan melalui media tersebut.

Untuk sumberdaya manusia di BIPP Kulon Progo masih memerlukan perbaikan menuju ke arah peningkatan skill dan kualitas kerja. Agar kinerja organisasi meningkat, diperlukan SDM yang handal dan kompeten karena SDM yang menjalankan fungsi organisasi. Peningkatan SDM merupakan aset yang intangible bagi organisasi. Oleh karena itu, semakin banyak kesempatan pelatihan bagi penyuluh diharapkan makin meningkatkan skill yang mereka miliki.

Selain itu, komitmen dari masing-masing sumberdaya manusia juga perlu ditingkatkan karena dengan adanya komitmen yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan komitmen dapat dilakukan melalui pendekatan instrumental yaitu dengan cara pemberian kompensasi atas prestasi yang dilakukan. Selain itu, dapat pula dilakukan melalui pendekatan karakteristik peran yaitu anggota organisasi diberi kewenangan untuk bertanggungjawab terhadap suatu pekerjaan dan distribusi kerja yang merata.

b. Hubungan Antar Organisasi Kerjasama

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi hubungan antarorganisasi kerjasama adalah 0,645 dengan nilai t hitung 2,499 sedangkan nilai t tabel 1,677. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $>$ t tabel sehingga hubungan antar organisasi kerjasama berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi BIPP Kulon Progo. Oleh karenanya, jika hubungan antar organisasi

kerjasama meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja organisasinya.

Untuk meningkatkan kontribusi pengaruh hubungan antar organisasi kerjasama terhadap kinerja organisasi, masih diperlukan peninjauan terhadap kebijakan kerjasama. Kebijakan penting untuk ditinjau karena kebijakan dapat memberi pengaruh yang lebih dalam mengatur sumberdaya (Longoria, 2005). Hal lainnya adalah membentuk media yang sesuai untuk digunakan sebagai sarana komunikasi antarorganisasi.

Hal positif yang mampu mendorong meningkatkan komunikasi antar organisasi adalah telah adanya budaya komunikasi yang terjalin secara dua arah, partisipasi memecahkan masalah dan menyampaikan aspirasi dengan terbuka. Dalam hal ini, BIPP Kulon Progo telah mampu membangun komunikasi di tingkat mikro organisasi itu sendiri. Iklim komunikasi yang terjalin baik, mampu mempermudah perubahan dalam organisasi tersebut karena telah ada rasa percaya diantara anggotanya. Hal ini terbukti juga dari penyuluh BIPP Kulon Progo yang menyatakan bahwa keakraban dan kebersamaan dapat mempengaruhi kerja secara lebih nyaman.

Selain itu, komunikasi merupakan hal penting karena komunikasi yang efektif dapat berperan terhadap keberhasilan kerjasama. Penelitian yang dilakukan oleh Pareek (1996) menyebutkan bahwa adanya kerjasama mampu membangun kebersamaan dalam kegiatan penyuluhan pertanian dan kehutanan, terbangunnya dukungan dan penguatan

bersama, meningkatkan sinergi, membangkitkan ide-ide, mengembangkan tindakan bersama, dan menambah keahlian.

Adanya kerjasama juga mampu menutup kekurangan dari masing-masing organisasi (BIPP Kulon Progo dan LSM). Keunggulan yang dimiliki oleh BIPP Kulon Progo adalah lembaga pemerintah yang lebih mempunyai peluang untuk berkontribusi terhadap kebijakan penyuluhan pertanian sedangkan keunggulan dari LSM adalah kuatnya pendampingan yang telah dilakukan terhadap sasaran penyuluhan. Sinergi dari dua macam organisasi ini akan meningkatkan akses keatas (pemerintah) dan ke bawah (sasaran penyuluhan).

C. Hubungan Antar Organisasi Kemitraan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi hubungan antar organisasi kemitraan sebesar dengan 0,459 nilai t_{hit} 1,344 sedangkan nilai t_{tab} 1,677. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hit} < t_{tab}$ sehingga hubungan antar organisasi kemitraan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi BIPP Kulon Progo.

Dari penelitian yang dilakukan Longoria (2005) mengenai kerjasama kolaboratif atau kemitraan, ada syarat agar kemitraan tersebut memberikan keuntungan timbal balik yaitu diperlukan adanya jaringan, aturan (kebijakan) dan rasa percaya. Masing-masing organisasi dapat bersinergi untuk mencapai tujuan bersama asalkan ada rasa percaya. Hal ini dikarenakan, konsep dalam kemitraan adalah ada penyatuan resources dan sumberdaya manusia untuk mencapai hasil yang akan dicapai.

Dari wawancara yang dilakukan, walaupun organisasi BIPP Kulon Progo telah meyakini bahwa adanya mitra mampu meringankan kerja dan meningkatkan pencapaian tujuan tetapi komunikasi masih perlu ditingkatkan. Kurangnya koordinasi antarorganisasi yang bermitra dapat melemahkan kinerja. Selain itu, dari analisis deskriptif variabel hubungan antar organisasi kemitraan juga memperkuat fenomena lemahnya komunikasi antar organisasi karena masih kurangnya jaringan sistem informasi.

Hubungan antar organisasi yang dikembangkan oleh BIPP Kulon Progo dengan membentuk komisi penyuluhan yang mempunyai tugas merumuskan kebijakan sampai dengan monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan diarahkan pada tipe kerjasama kolaboratif atau kemitraan. Tipe ini berorientasi pada pembagian bersama antara kekuasaan, pemilikan dan resiko. Akan tetapi, jika dilihat dari implementasi kerjasama yang telah dilakukan maka implementasi masih ke arah tipe kerjasama operasional karena kontrol masih dipegang pemerintah dan pihak lain dapat memberi pengaruh terhadap keputusan melalui keikutsertaan praktis.

B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja BIPP Kulon Progo

Budaya organisasi merupakan kekuatan organisasi untuk menjalankan arah organisasinya untuk mencapai tujuan. Dalam budaya organisasi tersebut terbagi atas dua orientasi yaitu orientasi internal dan orientasi eksternal. Orientasi internal dipengaruhi oleh

landasan organisasi, kepemimpinan, sumberdaya manusia, komunikasi dan komitmen; sedangkan orientasi eksternal dipengaruhi oleh kebijakan menjalin hubungan dengan organisasi lain. Kedua orientasi ini apabila diselaraskan maka dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi internal dan hubungan antar organisasi kerjasama terbukti mempengaruhi kinerja organisasinya. Namun, hubungan antar organisasi kemitraan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasinya. Walaupun dapat dikatakan bahwa adanya hubungan antar organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan antarorganisasinya. Cara yang dapat digunakan untuk meningkatkannya adalah adanya kebijakan yang jelas, aturan kerjasama antar organisasi yang meliputi tanggung jawab yang harus dikerjakan, resiko yang harus ditanggung dan reward yang akan diterima serta perlu adanya rasa percaya antar keduanya. Setelah kerjasama atau kemitraan tersebut berjalan maka masih diperlukan evaluasi terhadap keduanya agar kerjasama tersebut dalam berlanjut dan hasil yang diinginkan dapat tercapai.

Pada dasarnya dua bentuk hubungan antar organisasi (kerjasama dan kemitraan) dapat digunakan oleh BIPP Kulon Progo maupun LSM. Akan tetapi, perlu pemetaan program yang menggunakan bentuk kerjasama

atau kemitraan (kerjasama kolaborasi). Kemitraan digunakan apabila masing-masing organisasi menginginkan bentuk kegiatan dan output yang hampir sama. Namun, apabila kegiatan atau pekerjaan itu hanya bagian dari pencapaian tujuan maka bentuk yang digunakan adalah kerjasama.

Keuntungan dari kemitraan adalah adanya penyatuan sumberdaya dan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, kedua belah pihak mempunyai porsi untuk menyumbangkan sumberdaya dan SDM yang dimilikinya dan keduanya tergabung untuk membuat perencanaan, implementasi, monitoring dan evaluasi. Kedua belah pihak juga harus menanggung resiko yang sama atas pekerjaan tersebut.

Contoh model kemitraan adalah konsep proyek DAFEP yang melibatkan LSM dan Perguruan Tinggi. Dalam proyek ini, keterlibatan organisasi lain diharapkan bersama-sama dengan sumberdaya yang ada di BIPP untuk memberdayakan masyarakat melalui beberapa jenis kegiatan seperti kegiatan uji coba teknologi dan pengembangan model penyuluhan pada berbagai sasaran komoditas maupun wanita dan pemuda tani. Namun, kenyataan di lapangan bentuk kerjasama yang dikembangkan adalah kerjasama operasional.

Sedikit berbeda dengan kemitraan, pola kerjasama operasional adalah pelimpahan kerja kepada pihak lain setelah adanya kesepakatan pembagian kerja tersebut. Dalam bekerja, pihak partner hanya mengerjakan sesuai dengan permintaan namun demikian pihak partner dapat

memberikan kontribusi melalui pemberian informasi dan keikutsertaan praktis.

Dari bentuk kerjasama operasional maupun kemitraan, keduanya mempunyai keuntungan yang berbeda-beda tergantung dari bentuk kegiatan yang hendak dilaksanakan serta pihak yang bekerjasama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. . Budaya organisasi internal sebagai keyakinan organisasi dalam BIPP Kulon Progo berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi BIPP Kulon Progo.
 2. . Bentuk hubungan antar organisasi terbagi atas hubungan antarorganisasi kerjasama dan kemitraan. Hubungan antarorganisasi kerjasama lebih dikembangkan oleh BIPP Kulon Progo dibandingkan kemitraan. Sebaliknya, di LSM, hubungan antarorganisasi kemitraan lebih dikembangkan daripada kerjasama.
 3. . Budaya organisasi internal dan hubungan antarorganisasi kerjasama berpengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 54,30%.
 4. . Hubungan antarorganisasi kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi BIPP Kulon Progo tetapi hubungan antarorganisasi kemitraan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi BIPP Kulon Progo.
 5. . Bentuk hubungan antarorganisasi
-

dipengaruhi oleh macam kegiatan yang dilakukan.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. . Budaya organisasi internal dan hubungan antarorganisasi kerjasama berpengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 54,30%. Pengaruh tersebut belum optimal dan dapat ditingkatkan dengan cara memfokuskan pada peningkatan kualitas kerja, distribusi kerja, komitmen, orientasi berprestasi dan penguatan media komunikasi antarorganisasi.
2. . Agar mampu meningkatkan kinerja organisasi maka bentuk hubungan antarorganisasi disesuaikan dengan macam kegiatan yang hendak dilaksanakan sehingga hasil yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Rimawi, Ahmad Shukri dan Al-Karablieh, Emad, 2002. *Agriculture Private Firms' Willingness to Cooperate with Public Research and Extension in Jordania*, Journal of International Agricultural and

Extension Education, 9(3): 5-14

BPS, 2006. *Pekerja dan PDB Sektor Pertanian*. www.bps.go.id, diakses pada tanggal 13 Maret 2006.

Longoria, A. Richard, 2005. *Is Inter-organizational Collaboration Always A Good Thing?* Journal of Sociology and Social Welfare. 6(2005).

Pareek, Udai, 1996. *Perilaku Organisasi: Pedoman ke arah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Pearce, Craig L dan Herbik, Pamela A, 2004. *Citizenship Behavior at the Team Level of Analysis: The Effects of Team Leadership, Team Commitment, Perceived Team Support and Team Size*. The Journal of Social Psychology, 144(3): 293-310.

Stobbelaar, Derk Jan., and Mansvelt, Diek Jan, 2000. *The Process of Landscape Evaluation to the 2nd special AGEE issue of the concerted action: The Landscape and Nature Production Capacity of Organic/Sustainable Types of Agriculture, Agriculture, Ecosystem and Environment*. Elsevier, 77:1-15.

**INDEKS PENGARANG
ILMU-ILMU PERTANIAN 2007**

<p>A Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi BIPP Kulon Progo Alia Bihrajihant Raya, Sri Peni Wastutiningsih, Sri Widodo</p>
<p>C Pemberdayaan Petani agar Mampu Mengembangkan Agribisnis Christine Sri Widiputranti</p>
<p>D Aplikasi Model Rekayasa Lahan Terpadu guna Meningkatkan Peningkatan Produksi Hortikultura secara Berkelanjutan di Lahan Pasir Pantai Dody Kastono Implementasi Prinsip-prinsip Pertanian Berkelanjutan oleh Petani di Kabupaten Kulon Progo Dyah Woro Untari, Sri Peni Wastutiningsih, Irham</p>
<p>G Evaluasi Program Pelatihan bagi Penyuluh Pertanian di BPP Kabupaten Gunungkidul Gunawan Yulianto</p>
<p>I Adopsi Petani Ternak terhadap Pelaksanaan Inseminasi Buatan pada Kambing Kacang di Kecamatan Sawahan Kabupaten Madiun Propinsi Jawa Timur Ita Kusmiati, Untung Subekti, Wahyu Windari</p>
<p>M Model Pengembangan Agrowisata dalam Rangka Pemberdayaan Kelompok Tani Tawangrejo Asri Miftakhul Arifin</p>
<p>P Pengembangan Sumberdaya Petugas Penyuluh Lapangan PPL Pertanian guna Menghadapi Persaingan dan Meraih Peluang Kerja P.C. Herbenu</p>

R

Sikap Petani terhadap Peran Penyuluh Pertanian dalam Pemberdayaan
Usahatani Pasca Gempa Bumi

**R. Hermawan, Sapto Husodo, FX Agus, Gunawan Yulianto, Amie Sulastiyah,
Hasan Azhari**

Penyebaran Teknologi Konservasi Lahan Kering melalui
Pemuka Pendapat di Kabupaten Bantul

R. Kunto Adi

S

Memahami dan Mengkritisi Kebijakan Pembangunan Pertanian di Indonesia

Subejo

Pengaruh Jenis Pupuk Organik terhadap Produksi (Berat Umbi) Ubi Jalar
(*Ipomea batatas* L) Clon Madu

Suharno

Kajian Peran Kelembagaan Kelompok Tani dalam Mendapatkan
Modal Usaha Agribisnis Bawang Merah

Sukadi

Kelompok Tani sebagai Basis Ketahanan Pangan

Sunarru Samsi Hariadi

T

Peran Penyuluh Pertanian dalam Pelestarian Alam

Tri Nugroho

**INDEKS KOMULATIF
ILMU-ILMU PERTANIAN 2007**

Pengembangan Sumberdaya Petugas Penyuluh Lapangan PPL Pertanian guna Menghadapi Persaingan dan Meraih Peluang Kerja	1 – 11
P.C. Herbenu	
Memahami dan Mengkritisi Kebijakan Pembangunan Pertanian di Indonesia	12 – 25
Subejo	
Pemberdayaan Petani agar Mampu Mengembangkan Agribisnis	26 – 35
Christine Sri Widipturanti	
Adopsi Petani Ternak terhadap Pelaksanaan Inseminasi Buatan pada Kambing Kacang di Kecamatan Sawahan Kabupaten Madiun Propinsi Jawa Timur	36 – 47
Ita Kusmiati, Untung Subekti, Wahyu Windari	
Evaluasi Program Pelatihan bagi Penyuluh Pertanian di BPP Kabupaten Gunungkidul	48 – 60
Gunawan Yulianto	
Sikap Petani terhadap Peran Penyuluh Pertanian dalam Pemberdayaan Usahatani Pasca Gempa Bumi	61 – 71
R. Hermawan, Sapto Husodo, FX Agus, Gunawan Yulianto, Amie Sulastiyah, Hasan Azhari	
Pengaruh Jenis Pupuk Organik terhadap Produksi (Berat Umbi) Ubi Jalar (<i>Ipomea batatas</i> L) Clon Madu	72 – 78
Suharno	
Kelompok Tani sebagai Basis Ketahanan Pangan	79 – 86
Sunarru Samsi Hariadi	
Penyebaran Teknologi Konservasi Lahan Kering melalui Pemuka Pendapat di Kabupaten Bantul	87 – 99
R. Kunto Adi	
Peran Penyuluh Pertanian dalam Pelestarian Alam	100 – 111
Tri Nugroho	

Aplikasi Model Rekayasa Lahan Terpadu guna Meningkatkan Peningkatan Produksi Hortikultura secara Berkelanjutan di Lahan Pasir Pantai	112 – 123
Dody Kastono	
Model Pengembangan Agrowisata dalam Rangka Pemberdayaan Kelompok Tani Tawangrejo Asri	124 – 131
Miftakhul Arifin, Amie Sulastiyah, Ananti Yekti, Agus Wartapa	
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi BIPP Kulon Progo	132 – 143
Alia Bihrajihant Raya, Sri Peni Wastutiningsih, Sri Widodo	
Implementasi Prinsip-prinsip Pertanian Berkelanjutan oleh Petani di Kabupaten Kulon Progo	144 – 155
Dyah Woro Untari, Sri Peni Wastutiningsih, Irham	
Kajian Peran Kelembagaan Kelompok Tani dalam Mendapatkan Modal Usaha Agribisnis Bawang Merah	156 – 164
Sukadi	

PEDOMAN PENULISAN NASKAH DALAM JURNAL ILMU-ILMU PERTANIAN

Naskah dalam Jurnal Ilmu-ilmu Pertanian ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris, dengan gaya bahasa efektif dan akademis.

Naskah dapat berupa hasil penelitian atau studi pustaka yang diketik komputer (MS-Word atau yang kompatibel dengan MS-Word) menggunakan spasi ganda, tulisan disertai intisari (*abstract*). Panjang tulisan berkisar antara 16 sampai dengan 20 halaman kuarto (A4).

Naskah hasil penelitian mengikuti susunan sebagai berikut; halaman judul, nama penulis, alamat penulis, intisari, kata kunci, pendahuluan, bahan dan metode, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan saran, daftar pustaka. Naskah konseptual tersusun atas halaman judul, pendahuluan, isi tulisan, penutup, daftar pustaka.

Grafik dan gambar garis dapat gambar dengan tinta cina atau menggunakan program grafik (komputer), grafik dan gambar diutamakan tidak berwarna (hitam putih). Judul gambar diletakkan di bawah gambar, diberi nomorurut sesuai dengan letaknya dan dicetak tebal. Masing-masing gambar diberi keterangan singkat dengan nomorurut yang diletakkan di luar bidang gambar. Gambar dan grafik diletakkan di dalam naskah.

Gambar fotografis diutamakan tidak berwarna (hitam putih) dan dicetak di atas kertas mengkilap, jelas dan tidak kabur. Nama lain (binomial), kata asing, latin dan bukan kata dalam Bahasa Indonesia dicetak miring.

Judul harus singkat dan jelas menunjukkan identitas subyek, indikasi tujuan studi dan memuat kata-kata kunci. Jumlah kata seyogyanya berkisar antara 6 - 12 buah, dituliskan dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Nama atau nama-nama penulis ditulis tanpa gelar.

Abstarct (intisari), harus dapat memberi informasi mengenai seluruh isi karangan, ditulis dengan singkat, padat dan jelas dan tidak melebihi 250 kata, ditulis dalam Bahasa Inggris (untuk naskah dalam Bahasa Indonesia) dan Bahasa Indonesia (untuk naskah dalam Bahasa Inggris), intisari disertai *key words* (kata kunci).

Pendahuluan, berisi latar belakang, masalah dan tinjauan teori secara ringkas.

Metode penelitian, berisi penjelasan mengenai bahan dan alat yang digunakan dalam penelitian (kalau ada), waktu, tempat dan rancangan percobaan (teknik analisis).

Hasil dan pembahasan, disajikan secara ringkas (dapat dibantu dengan tabel, grafik atau photo-photo). Pembahasan merupakan tinjauan terhadap hasil penelitian secara singkat tetapi jelas dan merujuk pada literatur terkait.

Kesimpulan dan saran, berisi hasil nyata ataupun keputusan dari penelitian yang dilakukan dan saran tindakan lanjut untuk bahan pengembangan penelitian berikutnya.

Daftar pustaka, memuat semua pustaka yang digunakan dalam penulisan karangan. Daftar pustaka ditulis dalam urutan abjad secara kronologis (urut tahun).

Penulisan pustaka untuk buku dengan urutan; nama pokok (keluarga) dan inisial pengarang, tahun terbit, judul, jilid, edisi, nama penerbit dan tempat terbit. Setiap bagian diakhiri dengan tanda titik.

Penulisan pustaka untuk karangan dalam buku, majalah, surat kabar, proseding atau terbitan lain bukan buku, ditulis dengan urutan; nama pokok dan inisial pengarang, tahun terbit, judul karangan, inisial dan nama editor, judul buku, halaman pertama dan akhir karangan, nama penerbit dan tempat terbit.

Redaksi mempunyai hak untuk mengubah dan memperbaiki ejaan, tata tulis dan bahasa yang dimuat tanpa mengubah esensi.

Naskah yang telah ditulis dan sesuai dengan pedoman penulisan jurnal ilmu-ilmu pertanian diterima paling lambat satu bulan sebelum bulan penerbitan, dalam bentuk *hard printing* (cetak printer) dan *soft printing* (file).

Naskah dikirimkan kepada **M. Adlan Larisu**, Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Jurusan Penyuluhan Pertanian Yogyakarta, Jalan Kusumanegara Nomor 2 Yogyakarta Kode Pos 55167 Telpn (0274) 373479 *Faximile* (0274) 375528. *E-Mail*: jurnal_stppyogya@yahoo.com