

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

Kinerja merupakan konsep penting dalam bidang manajemen dan organisasi yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang atau suatu kelompok berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Moko *et al.* (2021) kinerja adalah pelaksanaan tugas atau tindakan yang diharapkan dapat menghasilkan pencapaian tujuan serta menunjukkan tingkat kompetensi individu atau organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, Putri *et al.* (2025) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, yang didorong oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja.

Kinerja umumnya diukur melalui beberapa dimensi yang mencerminkan aspek hasil dan perilaku kerja. Menurut Silaen *et al.* (2021) indikator kinerja dapat mencakup kemampuan individu atau kelompok dalam mencapai target, efisiensi pelaksanaan tugas, partisipasi dalam kegiatan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Kinerja juga berkaitan dengan tingkat efektivitas pengelolaan sumber daya dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara kolektif.

Beberapa indikator yang sering digunakan dalam menilai kinerja antara lain produktivitas, efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, kerja sama dan partisipasi serta tanggung jawab dan disiplin. Kinerja individu maupun organisasi dipengaruhi oleh

berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut Indrawaty *et al.* (2024) faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Kemampuan mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal yang menimbulkan semangat untuk berprestasi. Dukungan lingkungan meliputi fasilitas kerja, kepemimpinan, serta komunikasi yang efektif antar anggota organisasi. Putri *et al.* (2024) menekankan bahwa kepemimpinan dan gaya manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja bawahan secara keseluruhan.

Evaluasi kinerja berfungsi untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu aktivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Rismawati & Mattalata (2018) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja memberikan umpan balik terhadap pencapaian, hambatan, serta peluang perbaikan di masa mendatang. Evaluasi memungkinkan sebuah organisasi dapat menilai kesesuaian antara hasil aktual dengan standar yang telah ditetapkan sekaligus merumuskan langkah peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## **2.2 Kelompok Tani**

Kelompok tani merupakan suatu kelembagaan petani yang terbentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan, serta kesamaan komoditas yang diusahakan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan anggota melalui kegiatan kerjasama (Holle *et al.*, 2022). Kelompok

tani berfungsi sebagai sarana belajar dan berlatih, sebagai wahana kerjasama, serta sebagai unit produksi yang mampu mengembangkan usaha tani secara lebih efisien dan terarah (Riani *et al.*, 2021).

Menurut Hadi *et al.* (2019) kelompok tani memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan petani dalam pengambilan keputusan serta penerapan teknologi pertanian. Melalui interaksi antar anggota, kelompok tani dapat mempercepat proses penyebaran informasi, inovasi, dan pengetahuan yang berkaitan dengan teknik budidaya, pengendalian hama terpadu, penggunaan sarana produksi, hingga pengelolaan hasil panen. Selain itu, keberadaan kelompok tani memungkinkan petani memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam menghadapi pasar maupun pihak eksternal lainnya, seperti lembaga keuangan dan instansi pemerintah.

Keberhasilan sebuah kelompok tani ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kepemimpinan, tingkat partisipasi anggota, kekompakan, serta mekanisme pembinaan organisasi (Hermawan, 2018). Sementara faktor eksternal meliputi dukungan penyuluhan pertanian, akses modal, kemitraan dengan lembaga usaha, serta ketersediaan fasilitas pendukung. Semakin efektif hubungan antar anggota dan antara kelompok tani dengan pihak luar, semakin besar kemampuan kelompok dalam meningkatkan kinerja produksi dan pendapatan anggotanya. Kelompok tani bukan hanya wadah sosial bagi petani, tetapi juga berperan penting sebagai lembaga ekonomi dan edukatif yang turut menentukan keberhasilan pembangunan pertanian. Penguatan kapasitas kelompok

tani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan usaha tani dan mewujudkan kemandirian petani dalam jangka panjang.

### **2.3 Peran**

Peran merupakan seperangkat perilaku yang diharapkan dimiliki individu atau kelompok sesuai dengan kedudukan dan fungsi yang dijalankan dalam suatu sistem sosial (Andriani & Zulaika, 2019). Peran muncul dari suatu posisi atau status tertentu dalam masyarakat, sehingga setiap individu yang menempati posisi tersebut memiliki hak, kewajiban, dan tanggung jawab yang diatur baik secara formal maupun non-formal. Peran menjadi pedoman bagi anggota untuk bertindak sesuai dengan tujuan bersama.

Menurut Selfiana & Widjajanti (2023) peran tidak hanya terkait dengan tugas yang harus dilakukan, tetapi juga mencakup cara individu berinteraksi, komunikasi yang terbangun, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok. Peran yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan harmonisasi dan efektivitas kerja dalam kelompok, sedangkan ketidaksesuaian peran dapat mengakibatkan konflik internal, rendahnya partisipasi, serta penurunan produktivitas. Sebuah organisasi memiliki struktur perannya masing-masing, contohnya dalam konteks kelompok tani, peran setiap anggota dan pemimpin kelompok sangat menentukan kualitas kinerja kelompok. Ketua kelompok bertanggung jawab sebagai pengarah dan pengambil keputusan, sementara anggota berperan dalam pelaksanaan kegiatan usahatani, berbagi informasi, serta berpartisipasi dalam program kelompok (Hutomo *et al.*, 2018).

Peran dapat dikategorikan menjadi peran instrumental dan peran ekspresif. Peran instrumental berkaitan dengan fungsi teknis, seperti perencanaan, produksi, dan pengelolaan sumber daya, sedangkan peran ekspresif berhubungan dengan hubungan sosial, dukungan emosional, dan motivasi antar anggota (Suhardono, 2025). Keseimbangan kedua peran tersebut diperlukan agar kelompok dapat berjalan secara efektif. Peran merupakan komponen penting dalam keberhasilan kelompok. Pelaksanaan peran yang konsisten sangat diperlukan untuk mencapai tujuan kelompok dan meningkatkan hasil usaha yang dilakukan secara kolektif (Ismiasih *et al.*, 2022)

#### **2.4 Penyuluh Pertanian**

Penyuluh pertanian merupakan tenaga profesional yang bertugas membantu petani dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mengelola usaha tani sehingga dapat mencapai produktivitas dan kesejahteraan yang lebih baik (Sofia *et al.*, 2022). Sebagai agen transfer teknologi, penyuluh pertanian berperan dalam penyebaran informasi, pendampingan teknis, serta fasilitasi pengembangan kapasitas petani pada tingkat lapangan (Faisal, 2020).

Menurut Prayoga (2023) peran penyuluh pertanian tidak hanya terbatas sebagai pemberi informasi, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dinamisator, dan konselor. Melalui kegiatan penyuluhan, penyuluh membantu petani untuk mengenal, memahami, mencoba, dan mengadopsi teknologi pertanian yang lebih produktif dan berkelanjutan. Keberadaan penyuluh pertanian juga mendorong

proses belajar kelompok melalui pertemuan rutin, demonstrasi plot (demplot), serta pelatihan berbasis pengalaman lapangan.

Penyuluh pertanian bekerja melalui pendekatan partisipatif sehingga petani dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana usaha tani (Jaya, 2018). Pendekatan ini memungkinkan penyuluh untuk memahami kebutuhan, potensi, serta masalah yang dihadapi petani secara langsung, sehingga solusi yang diberikan bersifat kontekstual dan aplikatif. Penyuluh juga berperan sebagai penghubung antara petani dengan lembaga pemerintah, lembaga keuangan, lembaga riset, dan pelaku usaha dalam membangun kemitraan yang mendukung perkembangan agribisnis petani.

Efektivitas kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain ketersediaan sarana pendukung penyuluhan, kemampuan komunikasi, kompetensi teknis, serta tingkat intensitas pendampingan di lapangan (Ningsih *et al.*, 2025). Semakin baik kualitas pendampingan yang diberikan, semakin tinggi tingkat adopsi teknologi dan penguatan kapasitas petani dalam mengelola usaha tani secara mandiri. Penyuluh pertanian memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan pertanian. Penyuluh bukan hanya sumber informasi teknis, tetapi juga penggerak peningkatan partisipasi, kemampuan, dan kemandirian petani dalam menghadapi tantangan pertanian modern.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Sumendap *et al.* (2025) dengan judul “Peran Penyuluh Pertanian Terhadap Kelompok Tani Gunung Klabat di Desa Sawangan

Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara” bertujuan untuk mengetahui serta mendeskripsikan peran penyuluh pertanian terhadap kelompok tani tersebut. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling, dengan jumlah responden 12 anggota kelompok tani yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pengukuran menggunakan Skala Likert pada enam indikator peran penyuluh, yaitu sebagai motivator, pendidik, katalisator, organisator, komunikator, dan penasehat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran penyuluh pertanian berada dalam kategori berperan sangat baik, dengan indeks peran sebesar 83,7%, yang berarti penyuluh berkontribusi aktif dalam mendukung kegiatan, pemberian inovasi, pembinaan, serta peningkatan kemampuan kelompok tani.

Penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2020) dengan judul “Peran Penyuluhan Pertanian sebagai Upaya Peningkatan Peran Kelompok Tani (Studi Kasus di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung)” bertujuan untuk mendeskripsikan peran penyuluh pertanian dalam meningkatkan keberlanjutan dan fungsi kelompok tani. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling yang melibatkan 20 orang informan, terdiri dari pengurus kelompok tani, anggota kelompok tani, serta pihak penyuluh lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyuluh pertanian memiliki peran penting sebagai pendidik, pemimpin, dan penasehat dalam upaya menguatkan kembali aktivitas kelompok tani yang sebelumnya kurang aktif. Melalui kegiatan penyuluhan, penyuluh membantu

meningkatkan motivasi anggota, mendorong kerjasama, serta mengarahkan kelompok tani untuk lebih adaptif terhadap inovasi pertanian.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Anwarudin (2018) dengan judul “Peran Penyuluh terhadap Penguatan Kelompok Tani dan Regenerasi Petani di Kabupaten Bogor Jawa Barat” bertujuan untuk menganalisis peran penyuluh dalam memperkuat kelembagaan kelompok tani, kemandirian kelompok, serta regenerasi petani muda. Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, dimana 60 orang petani muda yang menjadi anggota kelompok tani dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala penilaian (rating scale) dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi, dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran penyuluh pertanian berpengaruh signifikan terhadap penguatan kelompok tani, serta peran penyuluh dan penguatan kelompok tani berpengaruh nyata terhadap kemandirian kelompok tani, namun tidak berpengaruh langsung terhadap regenerasi petani.