

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Konsep Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan suatu konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan barat terutama di negara-negara Eropa. Konsep tentang pemberdayaan telah luas diterima dan digunakan, tapi mungkin dengan pengertian dan persepsi yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Istilah pemberdayaan merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris yaitu *Empowerment* yang berasal dari kata *Power*. Kata “empowerment” dan “empower” diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi pemberdayaan dan memberdayakan, Menurut Merriam Webster dan *Oxford English Dictionary* (dalam Priyono dan Pranarka, 1996 : 3) mengandung dua pengertian yaitu : pengertian pertama adalah *to give power or authority to*, dan pengertian kedua berarti *to give ability to or enable*. dalam pengertian pertama diartikan sebagai memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas ke pihak lain. sedang dalam pengertian kedua, diartikan sebagai upaya untuk memberikan kemampuan atau keberdayaan.

Pemberdayaan menurut Ife (1995 : 56) adalah “meningkatkan kekuasaan atas mereka yang kurang beruntung”. Artinya pemberdayaan ini harus mengarah atau diperuntukkan bagi masyarakat yang memiliki keterbatasan dalam segala hal yang mampu membawa mereka ke arah yang lebih baik.

Pengertian pemberdayaan juga dikemukakan oleh Suhendra (2006 :74) yaitu bahwa : “Pemberdayaan adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan, dinamis secara sinergis mendorong keterlibatan semua potensi yang ada secara evolutif dengan keterlibatan semua potensi”. Sehingga dengan cara ini akan memungkinkan terbentuknya masyarakat madani yang majemuk, penuh keseimbangan antara hak dan kewajiban, saling menghormati tanpa ada yang merasa asing dalam komunitasnya.

Menurut Wrihatnolo, dkk (2007 :2) menyatakan bahwa :

“Pemberdayaan adalah sebuah “proses menjadi” bukan sebuah “proses instan”. Sebagai sebuah proses, pemberdayaan dibagi menjadi tiga tahapan yaitu :

1. Penyadaran
2. Pengkapasitasan, dan
3. Pendayaan .

Selanjutnya pengertian pemberdayaan juga dikemukakan oleh Prijono dan Pranarka (1996) bahwa :

“konsep pemberdayaan adalah pembagian kekuasaan yang adil sehingga meningkatkan kesadaran politik dan kekuasaan kelompok yang lemah serta memperbesar pengaruh mereka terhadap proses dan hasil-hasil pembangunan”

Dari konsep yang dikemukakan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemberdayaan berarti bagaimana memberikan sesuatu secara adil kepada semua anggota yang ada dalam organisasi untuk melakukan pengembangan atas segala kemampuan yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa bagaimana memperkenalkan perasaan memiliki bagian-bagian dari suatu proses dan menanamkan tanggungjawab dalam diri masing-masing anggota.

Lyons dalam Wrihatnolo, dkk (2007 :180) menyatakan bahwa ‘pemberdayaan masyarakat adalah proses yang dilalui agar masyarakat memperoleh kendali lebih besar akan urusan/masalah mereka dan meningkatkan inisiatif yang berhubungan dengan nasib mereka sendiri’.

Pemberdayaan selalu menyangkut penggalian dan pengembangan potensi masyarakat, menurut Kartasmita (1996 : 144-145) mengatakan bahwa :

“setiap manusia dan masyarakat memiliki potensi yang dapat dikembangkan, sehingga pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu dengan mendorong, memberikan motivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta untuk mengembangkannya “.

Rapport dalam Wrihatnolo, dkk (2007 :177) menyatakan bahwa pemberdayaan diartikan sebagai suatu proses , suatu mekanisme yang dalam hal ini individu, organisasi dan masyarakat menjadi ahli akan masalah yang mereka hadapi.

Sedangkan menurut Perkins dan Zimmermen dalam Wrihatnolo, dkk (2007 : 179) bahwa pada tingkat masyarakat, pemberdayaan berarti tindakan kolektif untuk meningkatkan kualitas hidup suatu masyarakat dan hubungan antara organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya, Kristiadi (2007 :117) mengatakan bahwa :

“ujung dari pemberdayaan masyarakat harus membuat masyarakat mawas diri, mampu mengurus dirinya sendiri, swadana, mampu membiayai keperluan sendiri, swasembada dan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri secara berkelanjutan”

Jadi menurut konsep tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemberdayaan merupakan usaha yang dilakukan untuk menggalang potensi yang dimiliki masyarakat secara praktis dan produktif untuk pencapaian

tujuan dengan jalan membuat masyarakat jadi mandiri dengan pemberian daya dan kekuatan agar mereka mampu untuk melaksanakan tugas ataupun target yang ingin dicapai.

Konsep pemberdayaan menurut Webster (Bernard, 1999) dikemukakan dalam dua hal yaitu :

Pertama : pemberdayaan merupakan pemberian kekuasaan , mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain; kedua : pemberdayaan adalah sebagai upaya untuk memberikan kemampuan atau keberdayaan.

Selanjutnya, pengertian pemberdayaan juga dikemukakan oleh Cook dan Steve (Gunawan, 2000) bahwa :

‘Pemberdayaan (pelimpahan wewenang) akan memberikan filosofi praktis serta sarana perubahan untuk membantu memperbaiki, baik terhadap kepuasan pelanggan maupun pegawai/karyawan dan dengan demikian juga dapat membantu memperbaiki keefektifan organisasi’.

Sedangkan Nisjar (1995) menyatakan bahwa :

“Pemberdayaan organisasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang (pemberian wewenang), sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya produktivitas organisasi lebih meningkat”

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respon sehingga seluruh masalah yang dihadapi masyarakat dapat diselesaikan secara cepat dan fleksibel. Organisasi yang mengupayakan pemberdayaan pada dasarnya mudah untuk diajak berusaha karena seluruh pola kerjanya diarahkan pada sikap yang penuh tanggungjawab.

Namun Catherine Devrye (1997 :167) mengemukakan bahwa :

“Pemberdayaan lebih dari sekedar pendelegasian. Pemberdayaan menyangkut mengajari anggota organisasi “bagaimana memancing” melalui :

1. Ajari mereka memancing dengan memberikan pelatihan dasar tentang pengetahuan produk dan informasi teknis khusus lain yang relevan bagi bisnis.
2. Dorong mereka untuk memancing dengan menciptakan lingkungan kepercayaan kerja dan penghargaan timbal balik untuk menghasilkan penghargaan individual dan moral tim yang tinggi.
3. Beri mereka motivasi untuk memancing dengan menciptakan visi tentang keunggulan teknis dan memberi nasehat konstruktif jika standar-standar itu tidak terpenuhi.
4. Dorong mereka untuk merasa memiliki organisasi dan juga dorong mereka untuk bertanggungjawab terhadap hasil akhirnya.

Dengan demikian pemberdayaan merupakan usaha untuk memberikan kemampuan dan sarana untuk dapat dikembangkan dan dimanfaatkan. Dengan kata lain pemberdayaan digunakan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan yang dimiliki serta bagaimana mendayagunakannya.

Dari penjelasan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada kenyataannya pemberdayaan merupakan hal yang sangat berbeda dengan pendelegasian. Pendelegasian merupakan pemberian tugas yang sifatnya sementara sedangkan pemberdayaan merupakan sesuatu yang sifatnya berkesinambungan dan berlanjut terus atas tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan. Dalam hal ini, objek pemberdayaan adalah manusia sebagai pelaksana dari kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Maka dari itu, secara teoritis manusia dikatakan baik apabila memiliki kualitas tinggi dan mampu untuk menguasai ilmu dan teknologi serta mampu menggunakan sarana dan prasarana untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Menurut Tulus (1993 :15) bahwa : “manusia merupakan sumber daya paling penting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan, sumber daya ini ditunjang dengan harga, karya dan bakat serta kreativitas dan dorongan”

Dengan demikian maka bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi tetapi tanpa aspek manusia maka kiranya tujuan akan sulit untuk dicapai. Begitupula halnya dengan sistem yang baik tanpa didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai maka kemungkinan hanya akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Atas dasar itulah maka diperlukan adanya pembekalan bagi sumber daya manusia yang dimiliki, baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Penyiapan kompetensi sumber daya manusia tersebut harus sesuai dengan prosedur internal dalam organisasi yang merupakan prasyarat untuk dapat melangkah pada penguasaan perangkat keras dan perangkat lunak dalam organisasi. Tuntutan utama pelatihan sumber daya manusia adalah untuk mencapai keberhasilan pemanfaatan kemampuan dan keterampilan dalam rangka pelaksanaan tugas suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja suatu organisasi.

Menurut Stewart (1998 :22)

“pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf. Dituntut lebih dari sekedar pendelegasian agar kekuasaan ditempatkan secara cepat sehingga dapat digunakan secara efektif, yakni dekat dengan pelanggan/konsumen”

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu pemberian kekuasaan kepada individu atau

organisasi untuk melakukan perubahan terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan Priyono dan Pranarka (1996 : 44) mengatakan bahwa :

“pemberdayaan sumber daya manusia adalah proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan ataupun kemampuan kepada seseorang agar menjadi lebih berdaya. Selain itu pula dapat dikatakan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses menstimulasi, mendorong dan memotivasi agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu proses pengalihan kekuasaan untuk memanfaatkan kemampuan sehingga kemampuan yang dimiliki dapat lebih baik dari sebelumnya

Sejalan dengan pendapat diatas, Pfeffer , dkk (2002 : 122) mengatakan bahwa :

“pemanfaatan sumber daya manusia dengan memberikan tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan. Pemberdayaan sumber daya manusia juga diartikan sebagai hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen”

Pengertian tersebut diatas lebih menekankan pada pemberian tanggung jawab dan kepercayaan antara individu-individu dalam organisasi baik itu antara pemimpin dengan bawahan maupun sesama bawahan sehingga dalam situasi tertentu pengambilan keputusan bisa dilakukan tanpa harus menunggu komando dari atas atau dengan kata lain anggota-anggota bisa untuk mengambil suatu keputusan dan bisa bertanggungjawab keputusan yang diambilnya.

“dalam pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia beberapa syarat yang harus ada adalah :

1. Pemberdayaan sumber daya manusia harus disertai dengan pemberian wewenang yang luas untuk mengembangkan sumber daya yang dimiliki.

2. Pemberdayaan sumber daya manusia lebih mengutamakan terhadap peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia harus disertai dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai sehingga kemampuan dan keterampilan akan lebih berdaya”. (Pfeffer, dkk, 2002 : 123)

Lebih lanjut Pfeffer, dkk (2002 : 123) menyebutkan bahwa :
 “Keberhasilan proses pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui model pemberdayaan yaitu : (1) *Desire*; (2) *Trust*; (3) *Confident*; (4) *Credibility*; (5) *Accountability*; (6) *Communication*”.

(1) *Desire*, merupakan tahap pemberdayaan sumber daya manusia yaitu dengan adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan. Yang termasuk hal ini antara lain :

- a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang;
- b. Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja;
- c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja;
- d. Menggambarkan keahlian tim dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri.

(2) *Trust*, merupakan tahapan untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa ada rasa takut.

(3) *Confident*, adalah langka yang dilakukan untuk menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

(4) *Credibility*, merupakan langkah untuk menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.

(5). *Accountability*, merupakan tahap dalam proses pemberdayaan yaitu pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja seseorang.

(6). *Communication*, adalah suatu langkah untuk menciptakan rasa saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam pencapaian keunggulan dalam organisasi yaitu dengan melakukan pemanfaatan terhadap seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dalam melakukan perubahan-perubahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. *Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A)*

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2006 tentang Irigasi pada Bab I pada pasal 1 poin ke 21 dijelaskan bahwa :

“Perkumpulan Petani Pemakai Air adalah kelembagaan pengelola irigasi yang menjadi wadah petani pemakai air dalam suatu daerah pelayanan irigasi yang dibentuk oleh petani pemakai air sendiri secara demokratis termasuk lembaga lokal pengelola irigasi”

Selanjutnya menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2001 tentang Pedoman Pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) bahwa :

“Petani Pemakai Air adalah semua petani yang mendapat nikmat dan manfaat secara langsung dari pengelolaan air dan jaringan irigasi termasuk irigasi pompa yang meliputi pemilik sawah, pemilik penggarap sawah, penggarap/penyakap, pemilik kolam ikan yang mendapat air dari jaringan irigasi, dan pemakai air irigasi lainnya”

Pada modul pelatihan tenaga pembimbing perkumpulan petani pemakai air menyebutkan bahwa Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) merupakan organisasi sosial yang bersifat lokal dan berdiri sendiri, P3A dibentuk dengan maksud agar tercapai hasil guna dan daya guna yang optimal dari pengelolaan air dan jaringan irigasi pada petak tersier atau irigasi pedesaan atau irigasi pompa untuk meningkatkan kesejahteraan para petani pemakai air sebagai P3A.

Pada Keputusan Menteri Dalam Negeri, Nomor 50 Tahun 2001 tentang Pedoman Pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A), bahwa organisasi ini merupakan himpunan bagi petani pemakai air yang bersifat sosial, ekonomi, budaya dan berwawasan lingkungan. P3A dibentuk dari, oleh dan untuk petani pemakai air secara demokratis, yang pengurus dan anggotanya terdiri dari unsur petani pemakai air.

Selanjutnya dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun Bab VII lebih lanjut dijelaskan mengenai tata cara pembentukan P3A yaitu sebagai berikut :

1. P3A dibentuk dari, oleh dan untuk petani pemakai air secara demokratis yang pengurusnya dari unsur petani pemakai air.

2. Petani pemakai air mengadakan kesepakatan untuk membentuk P3A, kepengurusan P3A, menyusun rancangan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga P3A.
3. Pembentukan P3A, kepengurusan P3A, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga P3A ditetapkan dalam rapat anggota dan dilaporkan oleh pengurus/ketua P3A kepada Bupati/ Walikota setempat.
4. Pengurus P3A mendaftarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga P3A kepada Pengadilan Negeri atau Notaris setempat untuk mendapatkan status badan hukum dalam rangka kerjasama dengan pihak lain atau pemerintah untuk melakukan usaha ekonomi.
5. Dalam hal pembentukan kelembagaan P3A tidak demokratis, pemerintah memfasilitasi sesuai permintaan petani pemakai air untuk melakukan kesepakatan ulang dalam penyempurnaan pembentukan kelembagaan P3A.
6. Dalam hal pembentukan P3A tidak mencapai kesepakatan, pemerintah Daerah memfasilitasi sesuai permintaan petani pemakai air untuk melakukan

Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa P3A merupakan organisasi yang dibentuk untuk melakukan pemberdayaan bagi para petani pemakai air dimana organisasi ini tidak terikat pada lembaga manapun serta mampu untuk membiayai kegiatannya secara mandiri dan mempunyai status badan hukum yang jelas.

Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2001 bahwa :

Tujuan Pembentukan P3A :

- a. Menyelenggarakan pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi pada jaringan irigasi tersier yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Untuk berperan serta dalam pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi primer dan sekunder
- c. Menampung masalah dan aspirasi petani yang berhubungan dengan air untuk tanaman dan bercocok tanam.
- d. Sebagai wadah bertemunya petani untuk saling bertukar pikiran, curah pendapat serta membuat keputusan-keputusan guna memecahkan permasalahan yang dihadapi petani, baik yang dapat dipecahkan sendiri oleh petani maupun yang memerlukan bantuan dari luar.
- e. Memberi pelayanan kebutuhan petani terutama dalam memenuhi kebutuhan air irigasi untuk usaha pertaniannya.

Masih menurut peraturan tersebut diatas, lebih lanjut dijelaskan bahwa tujuan pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) adalah sebagai berikut :

1. Untuk memandirikan lembaga/organisasi tersebut dalam bidang tekhnik, sosial, ekonomi dan organisasi sehingga dapat berperan aktif dalam kegiatan pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi partisipatif.
2. Pemberdayaan perkumpulan petani pemakai air pada sistem irigasi (daerahirigasi) ditujukan untuk memandirikan kelembagaan tersebut dalam bidang teknik, sosial ekonomi, kelembagaan dan pembiayaan melalui perkuatan terhadap :
 - a. Organisasi sampai berstatus badan hukum, hak dan kewajiban anggota, manajemen organisasi, pengakuan keberadaannya dan tanggung jawab pengelolaan irigasi diwilayah kerjanya.
 - b. Kemampuan teknis pengelolaan irigasi dan teknis usaha tani.
 - c. Kemampuan keuangan dan pengelolaannya dalam upaya mengurangi ketergantungan dari pihak lain.
 - d. Kemampuan kewirausahaan untuk dapat menunjang jalannya roda organisasi dalam rangka membayar iuran pengelolaan irigasi yang dimanfaatkan untuk pembiayaan pengelolaan jaringan irigasi tersier dan jaringan irigasi lainnya yang menjadi tanggung jawabnya dan partisipasi dalam pengelolaan jaringan irigasi primer dan sekunder yang menjadi tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota.

Selanjutnya pada pasal 14 poin kedua disebutkan bahwa pengurus P3A mempunyai tugas, wewenang dan tanggungjawab yaitu sebagai berikut :

1. Mengatur dan melaksanakan pengelolaan irigasi agar berdaya guna dan berhasil guna;
2. Menerapkan peraturan dan memberikan sanksi secara tegas kepada anggota sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
3. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada rapat anggota;
4. Membimbing dan mengawasi para anggotanya agar melaksanakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta semua peraturan yang ada hubungannya dengan pemakaian air irigasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah dan Pemerintah;
5. Menyelesaikan sengketa antar anggota;
6. Memberikan sanksi kepada anggota yang melanggar Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, termasuk mengadakan denda setara dengan nilai kerugian yang terjadi dan menghentikan pemberian air irigasi bagi pelanggar;
7. Melaksanakan pemungutan, pengelolaan dan pertanggungjawaban penggunaan iuran pengelolaan irigasi; dan
8. Melaksanakan ketentuan-ketentuan Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga dan Keputusan-keputusan yang ditetapkan rapat anggota serta kebijaksanaan lainnya.

Dalam rangka pencapaian tugas dilapangan, lebih lanjut disebutkan bahwa P3A mempunyai kewajiban di wilayah kerjanya, yaitu sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan saluran dan bangunan;

- b. Mengatur pembagian, pemberian, penggunaan dan pembuangan kelebihan air irigasi;
- c. Melakukan rehabilitasi dan peningkatan jaringan irigasi;
- d. Menjaga keberlangsungan fungsi jaringan irigasi;
- e. Melaksanakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
- f. Mematuhi peraturan perundangan;
- g. Melindungi kepentingan anggota;
- h. Mengembangkan usaha tani; dan
- i. Meningkatkan pendapatan anggota.

Berdasarkan uraian di atas, maka pemberdayaan petani pemakai air dapat dijelaskan melalui tiga tahapan sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Wrihatnolo,dkk (2007 : 2) yaitu sebagai berikut :

a. Penyadaran

Menurut Wrihatnolo, dkk (2007 : 3) bahwa tahap pertama adalah penyadaran. Pada tahap ini, target yang akan diberdayakan diberi “pencerahan” dalam bentuk pemberian penyadaran bahwa mereka mempunyai hak untuk mempunyai “sesuatu”. Prinsip dasarnya adalah membuat target mengerti bahwa mereka perlu diberdayakan, dan proses pemberdayaan itu dimulai dari dalam diri mereka sendiri bukan dari luar.

Jadi dengan demikian, maka sangatlah dibutuhkan penyadaran bagi Perkumpulan Petani Pemakai air (P3A) dalam memberikan pencerahan bagi para anggotanya dalam upaya untuk meningkatkan hasil produksi pertanian. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan dan pelatihan bagi

para anggota P3A dengan dibantu oleh peran serta aktif dari Pemerintah dan dinas-dinas terkait.

Pada Lampiran I Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 35/Permentan/OT.140/7/2009 menyatakan bahwa :

“Penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup”

Kemudian pada modul pelatihan tenaga pembimbing P3A tentang dasar-dasar penyuluhan irigasi menyebutkan bahwa “ penyuluhan merupakan sistem pendidikan diluar sekolah untuk seseorang dan keluarganya dengan tujuan agar mereka mampu, sanggup dan berkecakupan memperbaiki/meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Penyuluhan merupakan proses belajar dan mengajar yang berkesinambungan dan merupakan proses yang timbal balik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penyuluhan pertanian merupakan pendidikan non formal bagi petani dan keluarganya agar bisa memiliki kekuatan atau keberdayaan dalam rangka meningkatkan kualitas hidupnya. Penyuluh pertanian haruslah seorang ahli pertanian yang berkompeten serta mampu untuk melakukan komunikasi secara efektif dengan petani sehingga dapat mendorong minat mereka untuk belajar.

Adapun tujuan pengaturan sistem penyuluhan meliputi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan modal sosial sebagaimana yang dimasukdikan dalam Undang-Undang nomor 16 tentang sistem penyuluhan yaitu sebagai berikut :

1. Memperkuat pengembangan pertanian, perikanan dan kehutanan yang maju dan modern dalam sistem pembangunan berkelanjutan;
2. Memberdayakan pelaku utama dan pelaku usaha dalam peningkatan kemampuan melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, penumbuhan motivasi, pengembangan potensi, pemberian peluang, peningkatan kesadaran, pendampingan serta fasilitasi;
3. Memberikan kepastian hukum bagi terselenggaranya penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien, terdesentralisasi, terbuka, berswadaya, bermitra seajar, kesetaraan gender, berwawasan luas ke depan, berwawasan lingkungan dan bertanggungjawab yang dapat menjamin terlaksananya pembangunan pertanian, perikanan dan kelautan;
4. Memberikan perlindungan, keadilan dan kepastian hukum bagi pelaku utama dan pelaku usaha untuk mendapatkan pelayanan penyuluhan serta bagi penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan;
5. Mengembangkan sumber daya manusia yang maju dan sejahtera, sebagai pelaku dan sasaran pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Kemudian pada pasal 4 disebutkan fungsi sistem penyuluhan meliputi :

- a. Memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha;
- b. Mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya;
- c. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha;

- d. Membantu pelaku utama dan pelaku usaha dalam menumbuh kembangkan organisasinya menjadi organisasi ekonomi dan berdaya saing tinggi, produktif, menerapkan tata kelola berusaha yang baik dan berkelanjutan;
- e. Membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengelola usaha;
- f. Menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan;
- g. Melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan yang maju dan modern bagi pelaku utama secara berkelanjutan.

Pada modul pelatihan tenaga pembimbing P3A tentang dasar-dasar penyuluhan irigasi juga disebutkan bahwa penyuluh P3A supaya menitikberatkan materi penyuluhannya mengenai pengelolaan jaringan irigasi yang baik dan menjadi tanggungjawab dari P3A untuk membantu menemukan serta memecahkan masalah yang dihadapi P3A dalam upaya peningkatan hasil produksi pertanian dan mengelola jaringan irigasi.

Secara garis besar materi pokok penyuluhan adalah :

“(1). Cara identifikasi dan pemecahan masalah; (2). Menyusun rencana kerja dan pembiayaan; (3). Administrasi operasi dan pemeliharaan jaringan irigasi; (4). Masalah pembagian air irigasi secara golongan dan giliran; (5). Larangan-larangan dalam sistem irigasi dan sanksinya.”

Dari berbagai uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menunjang keberhasilan P3A dalam pengelolaan jaringan perlu adanya organisasi P3A yang berfungsi dengan baik, serta mampu untuk mengatasi masalah-masalah yang ada kaitannya dengan mutu penampilan P3A baik dari segi

pengelolaan administrasi dan keuangannya serta dari materi-materi penyuluhan yang diberikan.

Penyuluhan pertanian akan efektif apabila mengacu pada minat dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, harus dikaji secara mendalam apa yang menjadi minat dan kebutuhan masyarakat pada umumnya dan anggota P3A khususnya. Seorang penyuluh pertanian harus mengetahui kebutuhan apa saja yang dapat dipenuhi dan ketersediaan sumber daya yang ada. Dengan demikian aka dapat diprioritaskan minat serta kebutuhan mana yang aka diutamakan dalam kegiatan penyuluhan.

b. Pengkapasitasan

Menurut Wrihatnolo, dkk (2007 : 4) tahap kedua adalah pengkapasitasan atau sering disebut dengan “*capacity building*” atau lebih sederhananya disebut memampukan (*enabling*). Seseorang yang akan diberikan daya atau kuasa harus memimpikan kemampuan terlebih dahulu.

Wrihatnolo , dkk (2007 : 4 – 5) bahwa proses pengkapasitasan dilakukan pada tiga aspek yaitu :

1. Pengkapasitasan manusia dalam arti memampukan manusia, baik dalam konteks individu maupun dalam kelompok. Kita tidak asing lagi dengan konsep ini karena sudah amat sering melakukan training (pelatihan), workshop (laka latih), seminar dan sejenisnya di masa orde baru. Arti dasarnya adalah memberikan kapasitas kepada individu dan kelompok manusia untuk mampu menerima daya atau kekuasaan yang akan diberikan;
2. Pengkapasitasan organisasi dilakukan dalam bentuk restrukturisasi organisasi yang hendak menerima daya atau kapasitas tersebut. Pengkapasitasan organisasi ini sering kali diabaikan dan perlu diikuti, pengkapasitasan kedua ini jarang dilakukan karena acap kali take it for granted dengan pikiran bahwa “toh kalau manusianya sudah dikapabilitaskan ia akan melakukan pengkapasitasan organisasi sendiri”.

Kadang premis ini berlaku, namun pada praktiknya sering tidak berlaku; dan

3. Memampukan sistem nilai (aturan main). Dalam cakupan organisasi, sistem nilai berkenaan dengan AD/ART, sistem, prosedur, peraturan dan aturan main. Pada tingkat yang lebih maju, sistem nilai terdiri pula atas budaya organisasi dan etika organisasi. Pengkapisasian sistem nilai dilakukan dengan membantu target dan membuatkan “atura main” diantara mereka sendiri.

Sesuai dengan penjelasan diatas, yang termasuk dalam pengkapisasian individu pada P3A dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Menyusun perencanaan dan kesepakatan pengelolaan irigasi sesuai dengan pelayanan yang dibutuhkan P3A pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya;
- b. Melaksanakan pengelolaan irigasi pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya, termasuk pengelolaan air bawah tanah dan air permukaan secara terpadu;
- c. Melakukan pemantauan dan evaluasi kegiatan pengelolaan jaringan irigasi pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya; dan
- d. Mengelola dana pengelolaan irigasi untuk keberlanjutan sistem irigasi.

Kemudian pada pasal 7 termasuk pada pengkapisasian organisasi pada poin (a) dan (b) yang menyebutkan bahwa :

- a. Petani pemakai air mengadakan kesepakatan untuk membentuk P3A, kepengurusan P3A, menyusun rancangan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga P3A.
- b. Pembentukan P3A, kepengurusan P3A, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga P3A ditetapkan dalam rapat anggota dan dilaporkan oleh pengurus/ketua P3A kepada Bupati/Walikota.

Selanjutnya pada pasal 14 termasuk dalam pengkapasitasan sistem nilai atau pembuatan aturan main yaitu :

- a. Mengatur dan melaksanakan pengelolaan irigasi agar berdayaguna dan berhasil guna;
- b. Menerapkan peraturan dan memberikan sanksi secara tegas kepada anggota sesuai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
- c. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada rapat anggota;
- d. Membimbing dan mengawasi para anggotanya agar melaksanakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta semua peraturan yang ada hubungannya dengan pemakaian air irigasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah dan Pemerintah;
- e. Menyelesaikan sengketa antar anggota;
- f. Memberikan sanksi kepada anggota yang melanggar Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga termasuk mengenakan denda setara dengan nilai kerugian yang terjadi dan menghentikan pemberian air irigasi bagi pelanggar;
- g. Melaksanakan pemungutan, pengelolaan dan pertanggungjawaban penggunaan iuran pengelolaan irigasi; dan
- h. Melaksanakan ketentuan-ketentuan Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, keputusan-keputusan yang ditetapkan rapat anggota serta kebijaksanaan lainnya.

Dari penggolongan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada perkumpulan petani pemakai air dilakukan pengkapasitasan mulai dari pengkapasitasan individu, pengkapasitasan organisasi dan pengkapasitasan sistem

nilai atau pembuatan aturan main yang dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan atau mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan hasil produksi pertanian. Pengkapasitasan merupakan proses dimana kelompok atau individu diberikan daya atau kuasa untuk melakukan sesuatu, seperti halnya petani pemakai air akan dimampukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengkapasitasan Perkumpulan Petani Pemakai Air dapat dilakukan melalui pelatihan dan kegiatan-kegiatan semacamnya seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2001 Bab VIII bagian keempat poin (a) tentang tata cara pemberdayaan yaitu sebagai berikut :

“pemberdayaan perkumpulan petani pemakai air dilaksanakan melalui metode sosialisasi, motivasi, latihan dan kunjungan, pertemuan berkala di kantor pengamat, fasilitasi, magang/studi banding, bimbingan teknis, pelatihan, pendampingan dan metode lain sesuai kondisi setempat serta didasarkan pada kebutuhan lokal dari hasil profil sosio-ekonomi, teknik dan kelembagaan atau hasil monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala”

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengkapasitasan pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) dapat dilakukan salah satunya melalui pelatihan.

Secara umum, pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi atau masyarakat. Yoder (1962 : 368) memberikan defenisi bahwa “pelatihan sebagai upaya mendidik dalam arti sempit, terutama dilakukan dengan cara instruksi, berlatih dan sikap disiplin”.

Menurut Moekat (1993 : 3) mengatakan bahwa :

“pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan

yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”.

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa dalam pengembangan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A), pelatihan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dari para anggota organisasi dalam menghadapi tuntutan maupun perubahan lingkungan sekitarnya sehingga mereka bisa dengan mudah dan punya bekal untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

Pemberian pelatihan bagi Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) bertujuan untuk memberdayakan, sehingga petani pemakai air menjadi berdaya dan dapat berpartisipasi aktif serta memberikan pengetahuan bagi petani untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka meningkatkan hasil produksi pertanian.

Kegiatan pelatihan merupakan proses untuk mengembangkan segala potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Oleh karena itu setiap individu harus mempunyai pengetahuan memadai sehingga memiliki kemampuan untuk bisa melakukan perubahan dalam hidupnya.

Secara etimologis, kata “kemampuan” bersal dari kata “mampu” yang mendapat awalan “ke” dan akhiran “. Kata mampu berarti kuasa/bisa/sanggup melakukan sesuatu. Menurut Peter Salim dan Yenni Salim (1989 : 42) bahwa “kata kemampuan berarti kesanggupan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu”.

Penjelasan yang lebih spesifik dikemukakan oleh Dahlan (1989 : 42) yang menyatakan bahwa :

“kemampuan adalah mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan baik berupa barang atau jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat. Kemampuan manusia adalah kualitas yang hakiki yang melekat pada diri seseorang”

Sedangkan Hasibuan (1994 : 195) memberikan pengertian “kemampuan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan dianggap mampu apabila sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dalam artian efektif, efisien dan rasional dan kemampuan ini bukan hanya sesuatu yang dibawa sejak lahir tapi juga berasal dari suatu proses yang panjang dan pengalaman sehingga individu mempunyai kecakapan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan petani pemakai air memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam mengolah lahan pertanian dan saluran irigasinya.

1. Pengetahuan

Seseorang dikatakan bermutu apabila mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kemampuan tersebut secara terus menerus dan teratur. Kemampuan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan harus dibekali dengan pengetahuan. Oleh karena itu mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuan.

Muh. Hatta (1997 : 12) mengatakan bahwa

“pengetahuan dapat diperoleh melalui 2 (dua) cara, yaitu :

1. Pengetahuan yang didapat dari pengalaman disebut sebagai pengetahuan pengalaman;
2. Pengetahuan yang didapat dengan jalan keterangan disebut ilmu”.

Dari uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan akan bertambah apabila ada usaha untuk mencapainya. Salah satu caranya adalah melalui pengalaman maupun dari proses pembelajaran, diskusi dan lain sebagainya.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A). keterampilan ini dapat diperoleh dari kursus-kursus, pelatihan dan dari pengalaman yang dianggap berguna dalam meningkatkan kemampuan dan prestasi organisasi serta tercapainya tujuan organisasi sendiri.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keterampilan berasal dari kata “terampil” yang berarti cukup dalam melaksanakan tugas , mampu dan cekatan. Sehingga keterampilan diartikan sebagai kecakapn untuk menyelesaikan tugas. Sementara kata “cakap” sendiri diartikan sebagai kesanggupan, dapat, mahir (dalam melaksanakan sesuatu) sehingga dalam hal ini kecakapn sering diidentikkan dengan kepintaran atau kepandaian.

Menurut Siagian (1995 : 47) bahwa :

“Keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Usaha-usaha pengembangan keterampilan adalah bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara programatis dan sistematis, khususnya dalam berbagai bidang yang sifatnya teknis dalam penerapan yang lebih ditujukan pada kegiatan-kegiatan operasional. Usaha pengembangan keterampilan biasanya dilakukan melalui latihan”

Keterampilan diperoleh melalui latihan yang sifatnya teknis dan keterampilan itu lebih langsung menyangkut motorik, gerak mahir dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan memecahkan persoalan. Pengembangan keterampilan tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas sehingga lebih profesional dalam pekerjaan atau dengan kata lain keterampilan lebih banyak kepada praktek dibandingkan teori.

Untuk memperbaiki efektivitas selalu terkait dengan pengetahuan dan kemampuan. Sejalan dengan ini, Maryono (1992 :54) mengemukakan bahwa “ perbaikan dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan (1) pengetahuan; (2) Keterampilan; dan (3) Sikap

Selanjutnya seseorang dapat berkembang lebih pesat dan lebih baik serta dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien apabila sebelum atau dalam pelaksanaan kegiatannya ditambahkan dengan pemberian pelatihan dan bimbingan dari seorang instruktur yang ahli dibidangnya.

c. Pendayaan

Menurut Wrihatnolo, dkk (2007 : 6) bahwa “tahap ketiga adalah pemberian daya itu sendiri”. Pada tahap ini, individu dalam organisasi yang target pemberdayaan diberikan daya, kekuasaan, otoritas atau peluang. Pemberian daya atau kekuasaan ini dilakukan sesuai dengan kualitas kecakapan yang telah dimiliki dari hasil pengkapasitasan yang dilakukan. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendayaan merupakan pemberian daya atau kekuasaan kepada Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) untuk melaksanakan tugasnya.

Dengan dilakukannya pendayaan P3A tentunya kewajiban-kewajiban yang diembankan kepada P3A sesuai pasal 16 dapat dijalankan dengan baik. Adapun kewajiban P3A tersebut adalah sebagai berikut :

1. Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan saluran dan bangunan;
2. Mengatur pembagian, pemberian, penggunaan, dan pembuangan kelebihan air irigasi;
3. Melakukan rehabilitasi dan peningkatan jaringan irigasi;
4. Menjaga keberlangsungan fungsi jaringan irigasi;
5. Melaksanakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
6. Mematuhi peraturan perundangan;
7. Melindungi kepentingan anggota;
8. Mengembangkan usaha tani; dan
9. Meningkatkan pendapatan anggota.

Dalam menjalankan kewajibannya tersebut, Perkumpulan Petani Pemakai Air harus didukung oleh sarana dan prasarana memadai yang dapat mengoptimalkan atau memaksimalkan pelaksanaan tugas di lapangan

Sarana dan prasarana merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan Pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan motivasi kepada anggota dalam organisasi. Oleh sebab itu, sarana dan prasarana harus sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Pengertian sarana yang dikemukakan oleh Mintorogo (1996 : 92) bahwa “sarana adalah alat yang digunakan dalam pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan”

Menurut Moenir (2001: 123) bahwa “sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat atau media untuk mencapai tujuan”

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diartikan kesimpulan bahwa sarana merupakan setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk mempercepat atau mempermudah pekerjaan atau aktivitas dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Pemberdayaan sumber daya manusia memerlukan sarana dan prasarana pendukung dalam menunjang efektivitas kerja organisasi. Hal ini disebabkan dalam era globalisasi yang ditandai dengan meluasnya perkembangan informasi global yang difasilitasi oleh pesatnya kemajuan teknologi komunikasi dan informasi telah mengubah pola dan cara keterlaksanaan kegiatan dalam organisasi. Pemanfaatan sarana dan prasarana dalam suatu organisasi menjadi salah satu syarat terselenggaranya kegiatan dalam organisasi.

Menurut Moenir (2001 : 120) dari segi kegunaannya, sarana kerja terdiri dari tiga golongan yaitu :

1. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaannya;
2. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam bekerja;
3. Perlengkapan alat bantu, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam bekerja.

Dari uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua peralatan baik yang berfungsi secara langsung maupun tidak langsung merupakan salah satu faktor penunjang terlaksananya kegiatan dengan baik.

Menurut Wrihatnolo (2007 : 7) bahwa :

“prosedur pada tahap ketiga ini cukup sederhana, namun kita seringkali tidak cakap menjalankannya karena mengabaikan bahwa dalam kesederhanaan pun ada ukuran. Pokok gagasannya adalah bahwa proses pemberian daya atau kekuasaan diberikan sesuai dengan kecakapan penerima”

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki tanpa ditunjang oleh kualitas sumber daya manusianya tidak akan memberikan hasil yang optimal dalam organisasi.

B. Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan tinjauan teori diatas dan untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti maka perlu diberikan defenisi mengenai variabel yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan batasan dan ruang lingkup yang akan dibahas untuk memberikan gambaran dengan asumsi adanya persamaan persepsi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :”

1. Pemberdayaan adalah suatu proses pemberian kemampuan dan kuasa dari yang tidak berdaya menjadi berdaya guna dan dilakukan secara berkesinambungan.
2. Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) adalah semua petani yang mendapat nikmat dan manfaat secara langsung dari pengelolaan air dan jaringan irigasi

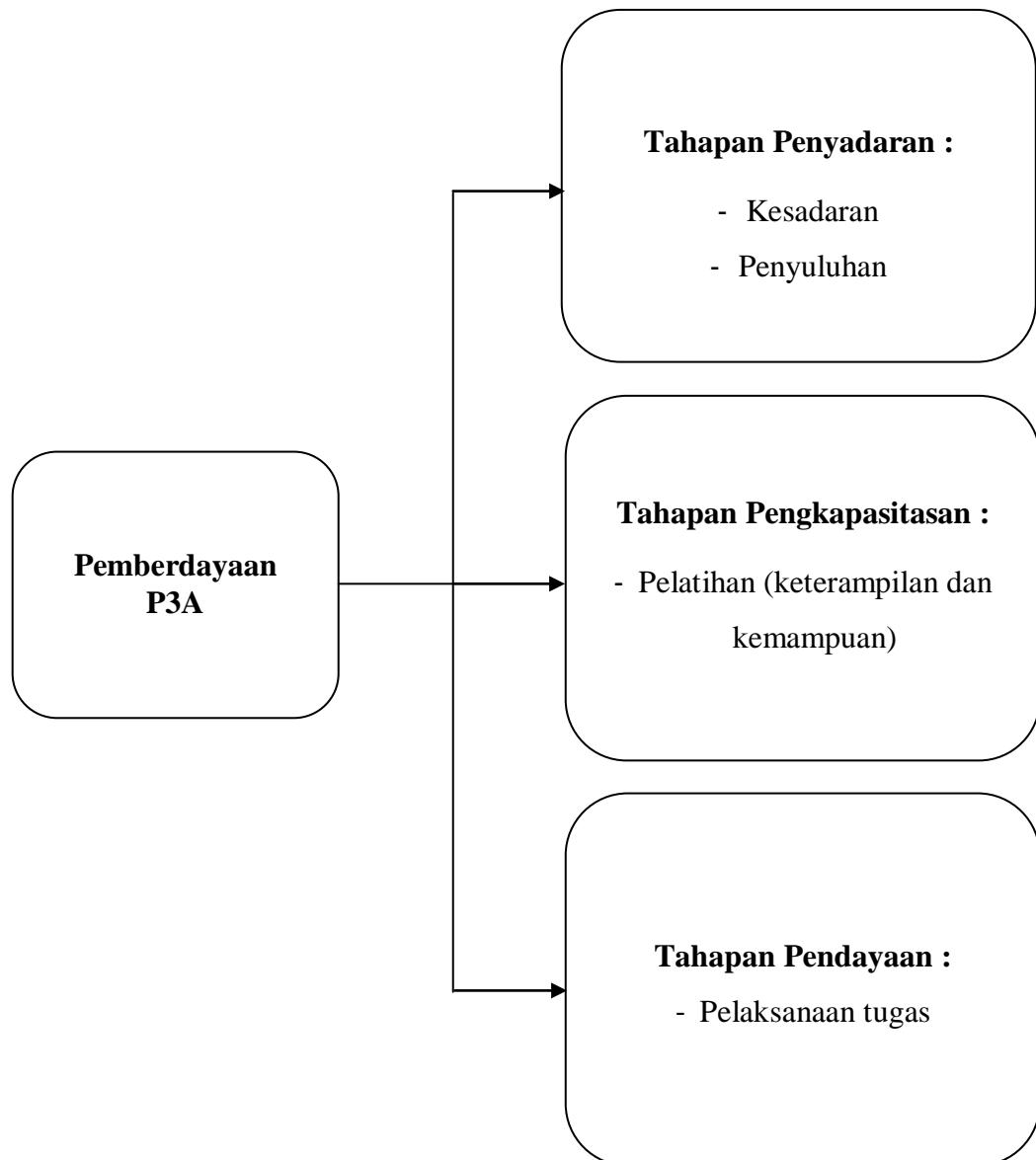
termasuk irigasi pompa yang meliputi pemilik sawah, pemilik penggarap sawah, penggarap/penyakap, pemilik kolam ikan yang mendapat air dari jaringan irigasi, dan pemakai air irigasi lainnya.

3. Tahapan Penyadaran adalah suatu tahapan dimana target yang hendak diberdayakan diberi “pencerahan” dalam bentuk pemberian kesadaran bahwa mereka mempunyai hak untuk mempunyai “sesuatu”. Pada prinsipnya adalah membuat target mengerti bahwa mereka diberdayakan dan proses pemberdayaan tersebut dimulai dari diri mereka sendiri. Penyadaran ini dilakukan dengan penyuluhan dan pelatihan.
4. Tahapan pengakapasitan adalah suatu proses yang pada intinya adalah bagaimana memampukan baik dari sisi individu, organisasi maupun sistem nilai (aturan main) yang ada.
5. Tahapan pendayaan adalah tahapan dimana merupakan proses pemberian daya itu sendiri. Pada tahap ini, diberikan daya, kekuasaan, otoritas atau peluang dan serangkaian aktivitas yang terorganisir dan ditujukan untuk meningkatkan kekuasaan, kapasitas dan kemampuan personal sehingga mampu untuk melakukan tindakan guna memperbaiki situasi-situasi yang mempengaruhi kehidupan dan untuk memaksimalkannya diperlukan sarana dan prasarana yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas serta diberikan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

C. Model Penelitian

Berdasarkan uraian pada tinjauan teori dan definisi operasional variabel di atas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Wrihatnolo, dkk (2007 : 2)

D. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang dibuat berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) di Kelurahan Lanrisang dilihat dari tahapan penyadaran?
2. Bagaimanakah pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) di Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang dilihat dari tahapan pengkapasitasan?
3. Bagaimanakah pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) di Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang dilihat dari tahapan pendayaan?