

Analisis Efektivitas *Coaching Clinic* Bagi Pusat Pelatihan Pertanian Dan Perdesaan Swadaya (P4S)

FADIA HANUM FRISTIANNISA

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian

Email : fristiannisadea@gmail.com, fristiannisa_dea@yahoo.co.id

ABSTRACT

Training is one of the means and ways to increase human resource capacity, training can be in the form of workshops and using clinic coaching. At this time, unexpectedly, Indonesia and the rest of the world received a pandemic attack through the corona virus (Covid-19) which resulted in almost the entire world requiring all work to be carried out from home, including training activities carried out from their respective homes. One way to carry out these activities can be used online media which of course is very flexible for time and place, so this activity needs to be developed and measure the extent to which clinic coaching activities are carried out effectively using Rencana Tindak Lanjut (RTL). Participants in clinic coaching activities are P4S who are given assignments by related agencies or direct calls from the Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) as organizers of clinic coaching to improve the skills, abilities, and competence of administrators or trainers at P4S for prospective apprentices at P4S.

Keyword: Coaching Clinic, Training, Rencana Tindak Lanjut (RTL), Effectiveness

I. PENDAHULUAN

Pertanian berperan penting dalam seluruh sektor kehidupan ekonomi sebuah negara, bahkan pertanian dapat dikatakan sebagai tulang punggung sistem ekonomi negara. Hal ini dikarenakan pertanian merupakan satu-satunya sektor yang sanggup menjadi penyedia makanan dan bahan baku, sektor pertanian juga menyerap tenaga kerja paling banyak di Indonesia. Oleh karena itu peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik dari aspek pengetahuan maupun aspek ketrampilan perlu dilakukan secara terus menerus. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan sedangkan peningkatan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan (Morris & Lim, 2006). Kegiatan ini adalah suatu cara yang harus diterapkan untuk mendidik sumber daya manusia yang ada supaya lebih meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya, sehingga ketersediaan sumber daya manusia dalam menunjang program pemerintah dapat tercapai. Hill et al. (1987), menunjukkan bahwa program tersebut dapat tercapai dengan mengembangkan pelatihan bagi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Pelatihan-pelatihan telah dilaksanakan untuk pengembangan keterampilan petani yang tergabung dalam P4S (Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya). Pelatihan yang

diselenggarakan tidak hanya teknis, namun juga pelatihan yang bersiap manajerial. Salah satu penyelenggara pelatihan yang bersiap manajerial adalah Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) yang merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pertanian, melalui PPMKP seluruh Ketua P4S yang menjadi binaan diundang untuk diberi pelatihan.

Pelatihan-pelatihan manajerial yang dilaksanakan dapat membekali P4S untuk dapat mengajarkan kembali ke peserta magang di P4S masing-masing. Namun disatu sisi, pembekalan pelatihan secara manajerial hanya memberikan *soft skill* dan pengetahuan dalam mengatur sebuah organisasi yang disebut dengan P4S sehingga eksis dan tumbuh menjadi suatu organisasi pertanian yang kokoh. Untuk itu, PPMKP yang membina P4S khususnya daerah Jawa Tengah memiliki kewajiban untuk mengembangkan pemahaman dan teknik dalam memperbaiki kualitas hasil produk pertanian melalui *Coaching Clinic*. Kegiatan ini membekali P4S untuk bisa melaksanakan *Good Agricultural Practices* (GAP) agar mereka dapat menerapkan dan membekali P4S untuk mengajarkan kembali ke peserta magang di P4S.

Coaching Clinic sebenarnya adalah hal baru yang dilaksanakan melalui PPMKP, bukan berarti kegiatan ini adalah kegiatan yang benar-benar baru dilaksanakan, pada dasarnya *Coaching Clinic* merupakan kepanjangan tangan dari pelatihan untuk P4S yang sebelumnya, namun lebih difokuskan kepada teknis yang dilaksanakan. *Coaching Clinic* dilaksanakan dengan cara daring atau *online*, hal ini dilakukan berdasarkan keadaan di Indonesia yang saat ini mengalami kejadian luar biasa yang disebabkan oleh pandemik virus Covid-19 yang berdampak adanya himbauan untuk tidak melaksanakan pertemuan-pertemuan dalam skala besar serta tidak diijinkannya sementara waktu untuk bepergian meninggalkan tempat tinggal. Berdasarkan sedikit gambaran tersebut mengenai kegiatan *Coaching Clinic* yang dilaksanakan secara daring membuat sedikit mengusik bagi pelaksana kebijakan dan kekhawatiran serta beberapa pertanyaan yang timbul. Berdasarkan uraian di atas, maka muncul beberapa permasalahan yang akan dihadapi:

1. Seberapa efektif kegiatan *Coaching Clinic* yang dilaksanakan secara daring atau *online*?
2. Bagaimana kesiapan peserta dalam mengikuti *Coaching Clinic* berkaitan dengan tugas yang akan diberikan?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, tentunya dibutuhkan penelitian lebih lanjut, pelatihan merupakan proses membantu para petani untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan

kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan *clinic coaching* yang selama ini telah dilaksanakan dan menggunakan Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang ditugaskan ke setiap peserta untuk melihat seberapa jauh keefektifan kegiatan ini bagi petani dalam meningkatkan kemampuan dalam GAP yang nantinya akan diajarkan kembali kepada pemegang di P4S. Untuk itu dalam jurnal ini mengangkat judul “**Analisis Efektivitas Coaching Clinic Bagi Pusat Pelatihan Pertanian Dan Perdesaan Swadaya (P4S)**”

II. MATERI DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *kualitatif bersifat deskriptif*, dengan demikian data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini, disebut juga data asli atau data baru. Yang merupakan sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini, disebut juga data asli atau data baru. Yang merupakan sumber data primer dalam penelitian ini adalah informan dari P4S atau peserta yang melaksanakan kegiatan *Coaching Clinic*.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan oleh setiap organisasi. Beberapa ahli telah mendefinisikan mengenai pengertian efektivitas. Steers (1985:5) menjelaskan bahwa efektivitas sebagai suatu kegiatan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang terbatas untuk mencapai suatu tujuan, namun penilaian tidak berdasarkan pencapaian tujuan yang maksimal melainkan kejelian dalam mengenali hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Efektivitas yang dijelaskan oleh Gibson *et.al* (1985:25) adalah penilaian atas hasil kerja individu, kelompok dan organisasi. Semakin banyak tujuan yang dicapai oleh organisasi, maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Pendapat lainnya menyebutkan bahwa efektivitas dipandang sebagai suatu tingkat keberhasilan pencapaian tujuan operasional (Kussriyanto ed. 1985:13). Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan sebuah konsep yang penting dalam menilai keberhasilan suatu

tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan, dimana tujuan tersebut telah tercapai secara optimal.

Konsep efektivitas organisasi telah banyak digunakan di dalam berbagai konteks. Diantaranya adalah menyamakan istilah efektivitas dengan keuntungan atau produktifitas. Sedangkan yang lain melihat sebagai suatu kegiatan kerja atau karakter kerja. Namun demikian, efektivitas organisasi lebih baik dinilai dari tujuan yang sebenarnya yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Artinya, efektivitas suatu organisasi dilihat dari kemampuan organisasi dalam memperoleh dan menggunakan seefisien mungkin sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan. Sementara itu Gibson (1985:32) merumuskan konsep keefektifan organisasi sebagai berikut:

1. Kriteria keefektifan harus mencerminkan keseluruhan siklus masukan, proses, keluaran dan tidak hanya keluaran saja.
2. Kriteria keefektifan harus mencerminkan hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungan sekelilingnya.

Efektivitas merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi dan sebagai alat evaluasi, alat ukur bagi kerja organisasi dalam pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Dapat dikatakan bahwa efektivitas sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan yang merupakan teori paling sederhana. Pengukuran terhadap efektivitas pada suatu organisasi bukan suatu hal yang sederhana dan mudah, karena efektivitas dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang atau perspektif yang sangat tergantung pada siapa yang akan menilainya. Misalnya menurut salah satu sudut pandang mengatakan bahwa semakin besar keuntungan yang diperoleh berarti menunjukkan bahwa organisasi itu semakin efektif. Pada sisi lainnya bahwa organisasi dikatakan efektif bila jumlah pengeluaran makin lama makin menurun atau minimal. Pendapat lainnya lagi ada yang mengemukakan efektivitas itu diukur dari jumlah barang yang diproduksi atau kualitas pelayanan yang dihasilkan. Sementara itu, para pengamat organisasi sering berasumsi bahwa untuk mengidentifikasi kriteria penilaian efektivitas adalah hal yang mudah, kenyataannya kriteria penilaian efektivitas sebenarnya tidak bisa dan sulit untuk diukur (Siswadi, 2012).

Dengan mengikuti teori efektivitas organisasi, maka perspektif keefektifan tidak akan lepas dari penilaian antara prestasi individu, kelompok dan organisasi. Gibson *et.al* (1985:25-26) mengidentifikasi tiga perspektif dalam keefektifan, yaitu:

1. Keefektifan individual

Perspektif yang menekankan pada tugas maupun pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota dalam organisasi.

2. Keefektifan kelompok

Keefektifan kelompok merupakan gabungan ataupun kumpulan individu yang bekerja dalam suatu kelompok, dimana mereka memberikan kontribusi dari semua anggotanya.

3. Keefektifan organisasi

Keefektifan organisasi merupakan gabungan dari keefektifan individu dan kelompok. Gabungan antara keefektifan individu dan kelompok yang saling bersinergi akan menghasilkan prestasi yang lebih tinggi.

Hubungan antara efektivitas individu, efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

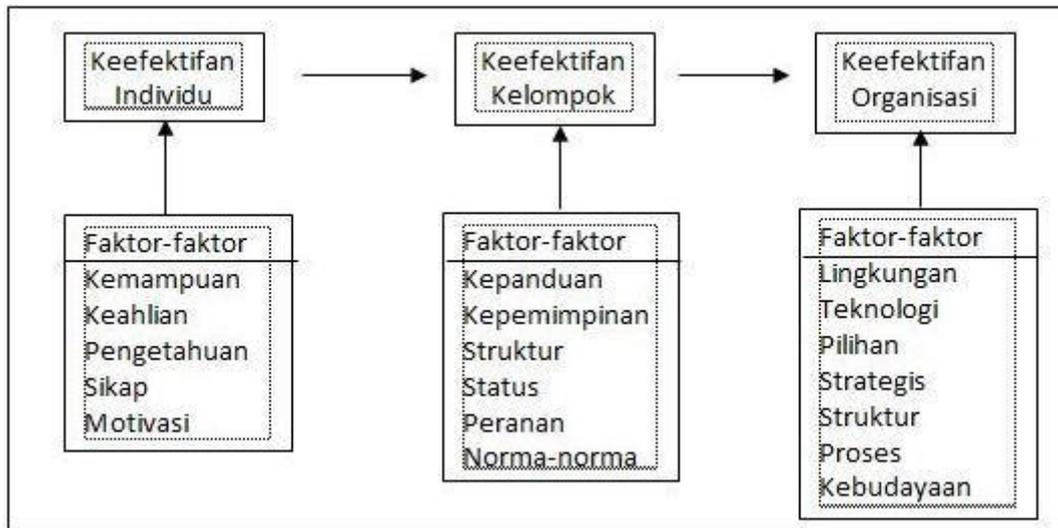
Gambar 2.1. Tiga Perspektif Efektivitas



Sumber: Gibson *et.al* (1985:27)

Lebih lanjutnya Gibson *et.al* (1985: 28) telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan organisasi, kelompok dan individu sebagaimana gambar 2.2. berikut:

Gambar 2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keefektifan



Sumber: Gibson *et.al* (1985:28)

II.1. Pendekatan Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu konsep yang luas dan secara implisit mempertimbangkan banyak variabel baik pada level departemen maupun level organisasinya itu sendiri. Ada banyak cara yang berbeda untuk melakukan pengukuran efektivitas dalam organisasi dan ada beberapa pendekatan efektivitas yang digunakan sebagai kriteria penilaian, berikut pendekatan-pendekatan dalam efektivitas (Gibson *et.al*: 1985:28-30):

a. Pendekatan Menurut Tujuan

Pendekatan menurut tujuan ini merupakan teknik evaluasi tertua yang digunakan untuk merumuskan dan mengukur keefektifan, pendekatan ini lebih menekankan pada pentingnya pencapaian tujuan sebagai kriteria penilaian keefektifan. Dalam pendekatan ini, sebuah organisasi didirikan untuk mencapai tujuan dimana tujuan tersebut dicapai dengan usaha kerja sama. Sehingga organisasi yang terdiri dari individu dan kelompok ini harus dievaluasi berdasarkan tujuan yang dicapai. Pendekatan tujuan yang berdasarkan pada masyarakat barat kontemporer ini tercermin mengenai maksud, rasionalitas serta pencapaian tujuan. Banyak praktek manajemen yang berdasarkan atas sasaran (*management by objectives*) yang menggunakan pendekatan ini, para manajer terlebih dahulu akan membuat spesifikasi tujuan yang diharapkan dan

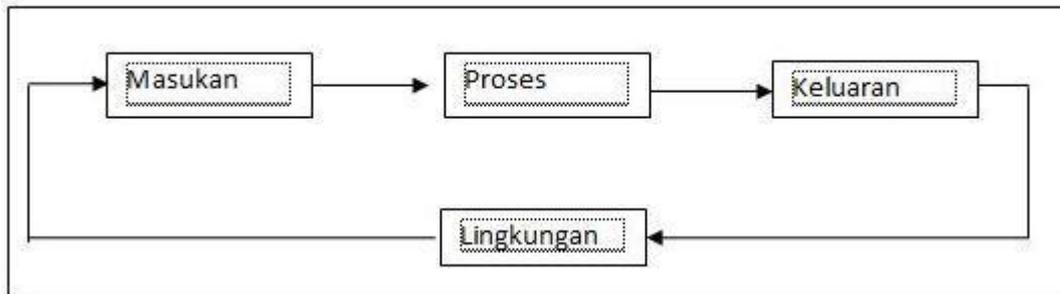
akan dicapai oleh para bawahannya dan secara rutin dievaluasi pada tingkat pencapaian tujuan tersebut.

Pendekatan aspek tujuan banyak dijadikan acuan dalam menganalisis efektif atau tidak efektifnya suatu organisasi. Steers mengemukakan, bahwa kelebihan utama dari rancangan tujuan dalam melihat efektivitas adalah bahwa suksesnya suatu organisasi dapat diukur dari maksud organisasi dan menurut perkembangan analisis penyidik. Menggunakan pendekatan aspek tujuan memungkinkan dikenalnya secara jelas mengenai macam-macam tujuan yang akan dicapai oleh organisasi yang sering saling bertentangan. Jadi, efektivitas diambil menurut ukuran berapa jauh sebuah organisasi mencapai tujuan yang layak dicapai.

b. Pendekatan Teori Sistem

Pendekatan teori sistem akan membahas mengenai perilaku organisasi secara *intern* dan *ekstern*. Perilaku organisasi secara *intern* dapat dilihat dari anggota-anggota dalam organisasi yang melaksanakan tugas baik secara individual dan kelompok, sedangkan secara *ekstern* dapat dilihat hubungan antar organisasi dengan organisasi lainnya. Pada dasarnya setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya dari lingkungan luar, organisasi dalam pendekatan ini dianggap sebagai suatu elemen dari jumlah elemen yang saling bergantung dari lingkungan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pendekatan teori sistem menekankan pentingnya adaptasi organisasi secara *ekstern*, hal tersebut digunakan sebagai kriteria penilaian efektivitas. Arus masukan (*input*) dan keluaran (*output*), pengertian yang paling sederhana adalah organisasi mengambil sumber daya masukan dari lingkungan. Kemudian sumber daya ini akan diproses dan keluar dalam bentuk yang diubah (*output*), sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 2.3. Pendekatan Teori Sistem



Sumber: Gibson *et.al* (1985: 30)

II.2. Kriteria Peningkatan Efektivitas Organisasi

Apabila efektivitas organisasi dipandang dari sudut tercapainya tujuan operasional, maka hal tersebut menjadi tanggungjawab utama bagi para manajer untuk memsatkan bahwa usaha yang diarahkan untuk mencapai tujuan dapat dicapai secara maksimal (Steers: 1985).

Senada dengan Steers, Siswadi (2012) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan tugas utama suatu manajemen. Dimana di dalamnya terdapat berbagai ukuran tentang efektif tidaknya suatu organisasi. Ada yang mengemukakan efektivitas itu diukur dari jumlah barang yang diproduksi atau kualitas pelayanan yang dihasilkan. Sementara itu, para pengamat organisasi sering berasumsi bahwa untuk mengidentifikasi kriteria penilaian efektivitas adalah hal yang mudah, kenyataannya kriteria penilaian efektivitas sebenarnya tidak bisa dan sulit untuk diukur (*intangible*).

Setidaknya Steers (1985) telah mengidentifikasi enam kriteria efektivitas organisasi, yaitu:

- a. Penyusunan tujuan strategi
- b. Pencarian dan pemanfaatan sumber daya
- c. Lingkungan prestasi
- d. Proses komunikasi
- e. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan
- f. Adaptasi dan inovasi organisasi

Kriteria di atas memiliki peranan yang besar dalam pemanfaatan sumber daya organisasi secara efisien untuk kepentingan jangka panjang, oleh sebab itu untuk

menciptakan keefektifan organisasi para pemimpin harus memperhatikan kriteria-kriteria tersebut. Efektivitas organisasi tidak dipandang sebagai suatu keadaan akhir melainkan keadaan yang berkesinambungan dan organisasi diharapkan dapat mencapai dan mempertahankan keefektifan organisasi, diharapkan pemimpin mampu memanfaatkan saranya yang dimiliki di bawah pengawasannya untuk memperbaiki tingkat pencapaian tujuan dan efektivitas.

II.3. Efektivitas Program

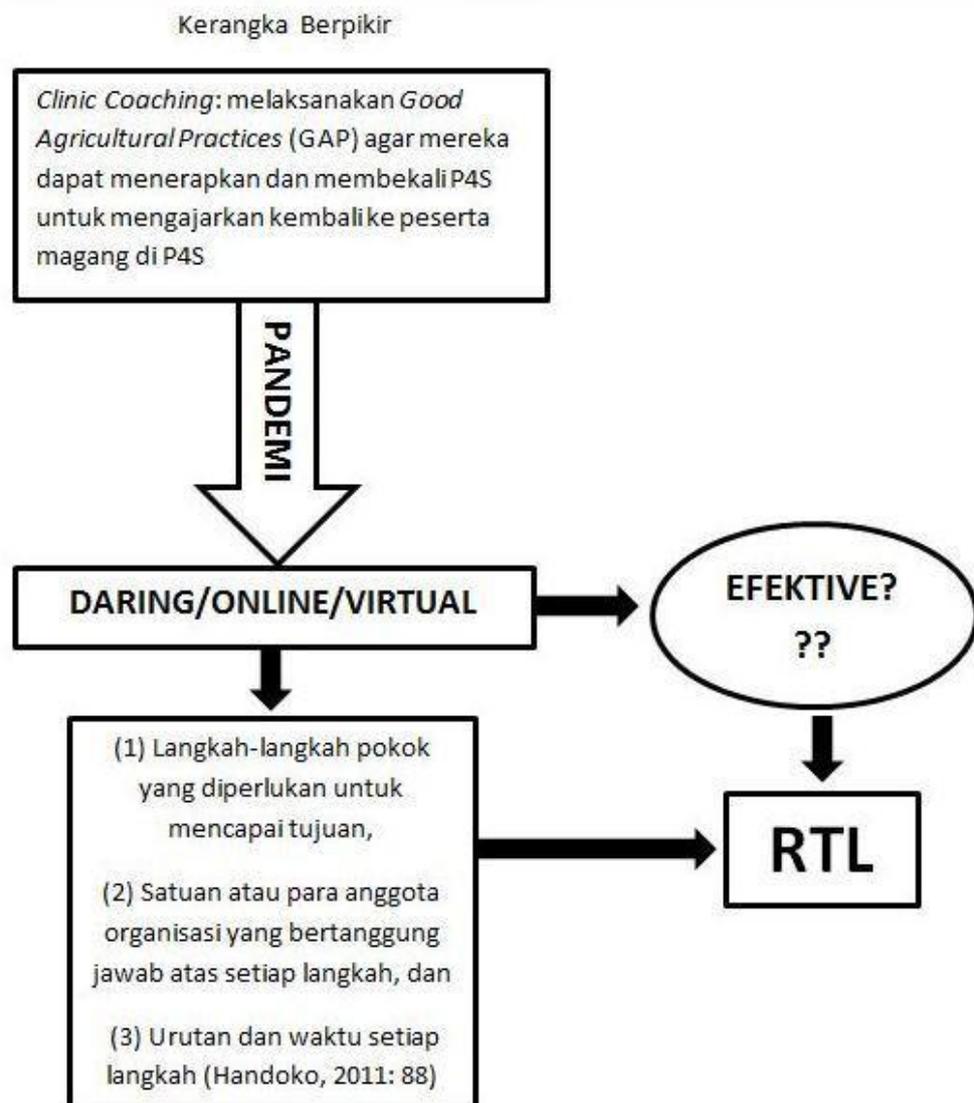
Telah dijelaskan sebelumnya bahwa efektivitas merupakan alat ukur keberhasilan suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan menjadi rencana, dimana tujuan tersebut telah tercapai secara maksimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu mencapai semua sasaran. Steers (1985) berpendapat bahwa keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi dinilai dari konsep efektivitas, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas pekerjaan pemerintah dikatakan berhasil apabila tujuan atau sasaran yang dicapai telah sesuai dengan rencana atau efektif tetapi belum tentu efisien.

Titik berat program adalah keberhasilan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, Cambell dalam Steers (1985) menjelaskan bahwa efektivitas program merupakan keseluruhan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuan dengan prosedur yang telah ditentukan yang dapat dilihat dari rencana sebelumnya. Program meliputi serangkaian kegiatan yang relatif luas. Program menunjukkan (1) Langkah-langkah pokok yang diperlukan untuk mencapai tujuan, (2) Satuan atau para anggota organisasi yang bertanggung jawab atas setiap langkah, dan (3) Urutan dan waktu setiap langkah (Handoko, 2011: 88).

Koestjahjaningsih (tesis, 2002) menjelaskan bahwa banyak ahli yang mengukur efektivitas program kebijakan dari tujuan, prosedur maupun hasil yang terpenuhi atau tidak, dimana efektivitas produksi diukur dengan waktu. Semakin pendek waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan kemajuan semakin besar tingkat keberhasilannya. Efektivitas dalam program *Coaching Clinic* bagi P4S, dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana pencapaiannya dan sasaran program yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dengan pengukuran efektivitas program dapat dilihat bagaimana program tersebut mencapai tujuannya. Pada intinya program merupakan salah satu kebijakan yang diambil oleh para pengambil kebijakan, dimana pada akhirnya

kebijakan tersebut dapat membawa kesejahteraan pada masyarakat. Maka dari penjelasan di atas didapatkan serangkaian kerangka pemikiran yang akan digunakan untuk membahas penelitian ini. Kerangka berpikir tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1



III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

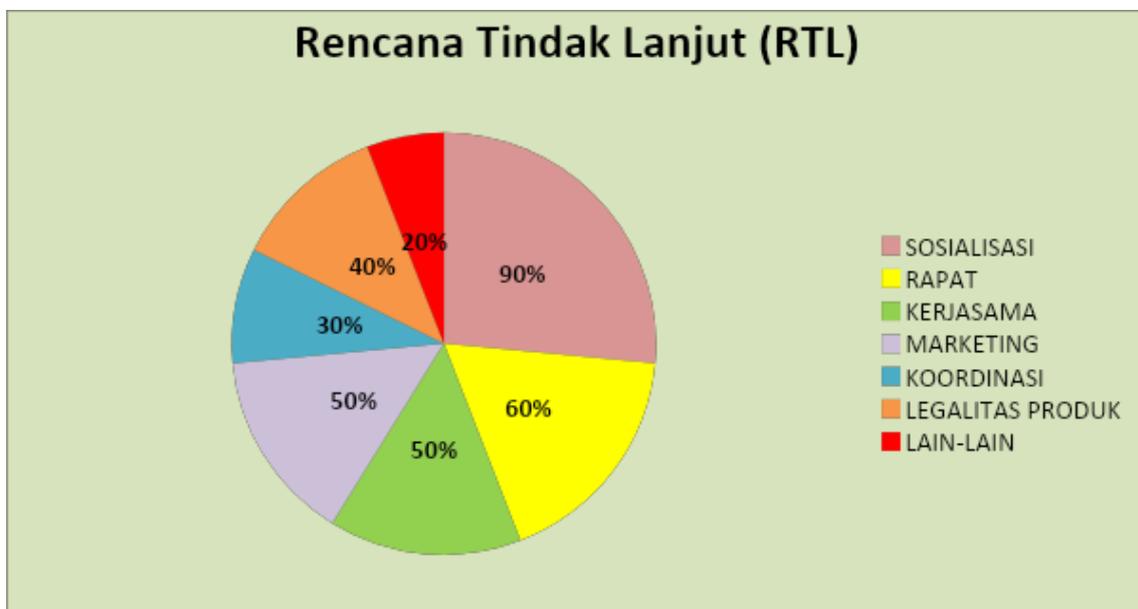
Berdasarkan apa yang telah disampaikan di atas bahwa kegiatan *Coaching Clinic* ini membekali P4S untuk bisa melaksanakan *Good Agricultural Practices (GAP)* agar mereka dapat menerapkan dan membekali P4S untuk mengajarkan kembali ke peserta magang di P4S. Efektif atau tidaknya suatu program dapat dilihat dari (1) Langkah-langkah pokok yang diperlukan untuk

mencapai tujuan, (2) Satuan atau para anggota organisasi yang bertanggung jawab atas setiap langkah, dan (3) Urutan dan waktu setiap langkah (Handoko, 2011: 88). Oleh sebab itu dalam program ini menggunakan RTL yaitu Rencana Tindak Lanjut yang diberikan kepada seluruh Ketua P4S yang telah mengikuti program *Coaching Clinic*.

Rencana Tindak Lanjut ini merupakan rencana atau rumusan program yang akan dituangkan para P4S dalam menyusun strategi meningkatkan keberhasilan dalam GAP atau produk hasil pertanian masing-masing P4S. Selain rencana maupun strategi P4S diharuskan menyusun rencana berdasarkan waktu untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan RTL yang telah terkumpul dan berhasil dihimpun untuk *Coaching Clinic* yang diberikan khususnya bagi P4S dengan tema “Penanganan Pascapanen Produk Hortikultura” dapat dilihat dalam gambar diagram berikut ini:

Gambar 3.1



Sumber: Olah Data

Berdasarkan gambar 3.1 di atas menyatakan bahwa RTL yang disusun dan digunakan didalam penelitian ini mengambil beberapa kata kunci yang dijadikan variable untuk memudahkan peserta dalam membuat RTL, antara lain seperti: sosialisasi, rapat, kerjasama, marketing produk/pemasaran, koordinasi, legalitas produk dan variabel lainnya.

Dapat dilihat bahwa sosialisasi menjadi rencana tindak lanjut yang paling banyak dipilih oleh peserta sebanyak 90% hal itu berkaitan dengan fungsi peserta yang merupakan Ketua P4S yang mengikuti *Coaching Clinic* dan bertanggung jawab untuk melatih dan

mentransfer ilmu yang didapat untuk diberikan kepada peserta magang maupun kepada anggota P4S untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta kompetensi bagi para fasilitator P4S mengenai pasca panen produk hortikultura.

Rencana tindak lanjut selanjutnya adalah rapat dengan nilai sebesar 60%, peserta clinic coaching sepakat bahwa untuk melaksanakan tindak lanjut dari apa yang diperoleh adalah dengan rapat. Tentunya rapat yang dimaksud disini adalah rapat yang melibatkan berbagai *stakeholder*, hal tersebut terkait apa saja yang dibutuhkan P4S dalam rangka peningkatan produk hortikultura pasca panen tepatnya.

Kerjasama dan *marketing* produk selanjutnya juga menjadi hal sangat diperhatikan bagi P4S. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa kerjasama juga harus didukung *stakeholder* terutama dari sektor pemerintah selaku pemangku kebijakan serta tercapainya tujuan organisasi, sementara marketing lebih pada pemasaran produk pertanian khususnya produk hortikultura yang akan dipasarkan secara *online*. Hal tersebut mengingat bahwa pemasaran yang dilakukan oleh para P4S rata-rata masih bersifat konvensional, sehingga belum dapat meningkatkan penjualan secara signifikan. Dengan adanya keadaan ataupun situasi yang diakibatkan oleh virus corona sehingga menyebabkan keadaan yang terjadi di luar kemampuan manusia dan menyebabkan kerugian tidak dapat dihindari (*force majeure*). Pada keadaan ini adalah dimana hampir seluruh masyarakat sangat bergantung pada *E-Commerce* untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang diakibatkan adanya himbauan untuk tidak pergi ditempat keramaian. Berdasarkan situasi inilah, peserta yang tergabung dalam *clinic coaching* sangat mempertimbangkan pemasaran produk secara online sekaligus untuk melebarkan sayap bisnis di dunia pertanian.

Variabel lainnya merupakan pilihan peserta *Coaching Clinic* yang apabila diterjemahkan dapat berupa FGD, pelatihan, studi banding, legalitas P4S, pelaksanaan teknis penanaman, identifikasi produk. *Coaching Clinic* yang dilaksanakan dengan mengangkat tema penanganan produk hortikultura pasca panen, melalui kegiatan ini diharapkan peserta mampu meningkatkan kapasitas dalam penanganan pasca panen produk hortikultura terutama teknik-teknik tertentu.

Dari hasil RTL yang telah dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa sebenarnya P4S mampu melaksanakan dari tujuan *Coaching Clinic*, namun berdasarkan urutan dan waktu setiap langkah yang sudah menjadi alat ukur seberapa efektifnya kegiatan ini. Berikut disajikan data

statistik pada gambar 3.2 mengenai target waktu yang akan dilaksanakan masing-masing P4S sebagai tindak lanjut dari *Coaching Clinic*

Gambar 3.1



Sumber: Olah Data

Berdasarkan gambar 3.1 dapat terlihat bahwa sebagian besar P4S sudah dapat menargetkan kegiatan yang akan dilakukan berdasarkan rencana tindak lanjut pada gambar 3.1, artinya P4S ini mampu dalam mengelola kegiatan untuk meningkatkan kapasitasnya sebagai tempat pelatihan. Selain itu dapat diartikan bahwa peserta *Coaching Clinic* yang terdiri dari masing-masing ketua P4S dapat melaksanakan *time management*. *Time management* merupakan salah satu keterampilan penting kepemimpinan, bahkan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan suatu bisnis. Kepemimpinan dalam organisasi, khususnya terkait masalah pengambilan keputusan tentang masa depan bisnis, sangat tergantung pada pihak tingkat manajemen. Sementara itu berdasarkan Jurnal yang dikutip dengan judul "*Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien*" yang ditulis oleh Antonius

Atosokhi Gea yang dimuat dalam “Jurnal HUMANIORA Vol.5 No.2 Oktober 2014” menyatakan bahwa:

Untuk mengelola waktu secara efektif, masing-masing harus memiliki gambaran yang jelas mengenai prinsip-prinsip serta nilai utama kehidupannya. Seorang butuh menginvestasikan sumber daya berharga dari waktu untuk hal yang sangat penting. Scott (dalam Adebisi, 2013) memperjelas bahwa satu tantangan mendasar time management yang efektif adalah memahami perbedaan antara “urgent” dan “important”, “mendesak” dan “penting”. “Mendesak” sendiri tidak membuat tugas itu penting. Hal “penting” itu terkait dengan prinsip pribadi. Prioritas bisnis yang menentukan hal penting dari kerja. Dengan kejelasan misi dan tujuan pribadi, waktu dijadwalkan dengan tujuan definitif dalam hati.

Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang dibuat oleh para peserta menunjukan bahwa hampir seluruh peserta *Coaching Clinic* mampu melaksanakan kegiatan tersebut dalam rangka meningkatkan produktivitas hasil pertanian P4S khususnya pada hasil hortikultura. Selain itu, dalam kegiatan ini peserta juga dibekali dengan berbagai teknik dan pengetahuan dalam rangka mempertahankan kondisi tanaman hortikultura yang dapat bertahan lama dan masih segar hingga ke tangan konsumen.

Coaching Clinic yang dilaksanakan secara daring atau *online* seperti yang telah dibahas di atas, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukan bahwa kegiatan yang dilaksanakan secara *online* tidak mematahkan semangat para peserta untuk menimba ilmu, selain itu dengan adanya kegiatan ini peserta dapat mengikuti secara fleksibel. Beberapa peserta mengatakan bahwa dengan *online*, peserta dapat mengikuti *Coaching Clinic* sambil bekerja di ladang. Selain itu biaya yang dikeluarkan peserta masih terhitung hemat, PPMKP melaksanakan *Coaching Clinic* menggunakan fasilitas “Zoom” yang memiliki kapasitas 100 partisipan pada layanan dasar.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai dimana efektivitas dari *Coaching Clinic* yang dilaksanakan, berdasarkan hasil penelitian bahwa *Coaching Clinic* yang dilaksanakan berbasis online atau daring sangat cocok untuk dilaksanakan ditengah pandemik dan memiliki fflexibilitas baik waktu maupun tempat, sehingga memudahkan para peserta mengikuti *Coaching Clinic* dimanapun.

Hasil dari data yang didapat menjelaskan bahwa peserta mampu menyusun perencanaan melalui rencana tindak lanjut yang akan dipandu maupun dipantau dengan

penyuluh masing-masing P4S. Peserta mampu mengaplikasikan dan mempraktekan *Good Agricultural Practices* (GAP) serta mengajarkan kembali kepada pemegang yang sedang magang di P4S masing-masing peserta. Serta P4S sanggup melaksanakan *time manajemen* dalam melaksanakan rencana tindak lanjut. Namun, dalam hal penyelenggaraan *Coaching Clinic* masih terdapat beberapa hal yang menjadi masalah bagi peserta dan penyelenggara. Jaringan dan kuota internet menjadi tantangan tersendiri untuk dapat terus menerus diperbaiki dari segi infrastruktur. Bagi penyelenggara, perbaikan infrastruktur jaringan internet atau menambah kapasitas *bandwith* yaitu adalah kapasitas yang dapat digunakan pada kabel ethernet agar dapat dilewati trafik paket data dengan maksimal tertentu. Dengan kapasitas *bandwith* yang memadai diharapkan kegiatan yang dilaksanakan dengan model daring atau online dapat berjalan lancar dan tidak ada terkendala dalam pelaksanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Enceng, Liestyodono BI dan Purwadiningdyah MW. 2008. *Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS.
- Endang Koestjahajaning. 2002. *Efektifitas Program Pelaksanaan Penanganan Sampah Di Kabupaten Kendal*. Tesis Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. Hani et al. 2004. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Kussriyanto ed. 1985. *Ikhtisar Studi Organisasi*. Jakarta: Pustaka Antar Kota.
- Miles, Matthew B & A Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 273/Kpts/OT.160/4/2007 Tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani