

Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Pidie Provinsi Aceh dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsinya

Performance Agricultural Extension in Pidie District of Aceh Province to Implement Tasks and Functions

Mujiburrahmad¹, Pudji Muljono², Dwi Sadono²

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Jabal Ghafur

²Departemen Sains komunikasi dan Pengembangan Masyarakat,
Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Bogor

Abstract

Various programs and the results achieved must not be separated from the role of agricultural extension in carrying out their duties and responsibilities in fostering farmer. The purpose of the study to identify the level of performance of agricultural extension in Pidie District in carrying out their duties, and to analyze the factors associated with the performance of agricultural extension. The method used in data collection is the census. The number of respondents in this study were as many as 47 people. The data collection was carried out from February 2014 to April 2014, using questionnaires, interviews, observation and study of literature. The data obtained were tabulated and then analyzed using Spearman Rank. The results showed that the level of performance of agricultural extension in Pidie District in general is still relatively low. Spearman rank correlation results showed: (1) factors related to the internal characteristics of the performance of extension are: length of service and number of target groups (2) factors related to the external characteristics of the performance of extension are: administrative support and working conditions, and (3) Factors competence extension tasks related to the performance of agricultural extension are: the application of adult learning principles, communication skills and ability to cooperate.

Keywords: *agricultural extension, performance, characteristics, competencies.*

Abstrak

Berbagai program dan hasil yang telah dicapai tentunya tidak terlepas dari peran penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam membina petani. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Pidie dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sensus. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang. Pengumpulan data dilaksanakan dari bulan Februari 2014 sampai dengan April 2014 dengan menggunakan kuisioner, wawancara, pengamatan dan studi literatur. Data yang diperoleh ditabulasi dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Pidie secara umum masih relatif rendah. Hasil korelasi Rank Spearman menunjukkan: (1) Faktor karakteristik internal yang berhubungan dengan kinerja penyuluh adalah: masa kerja dan jumlah kelompok binaan (2) Faktor karakteristik eksternal yang berhubungan dengan kinerja penyuluh adalah: dukungan administrasi dan kondisi lingkungan kerja, dan (3) Faktor kompetensi tugas penyuluh yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah: penerapan prinsip belajar orang dewasa, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama.

Kata kunci: penyuluh pertanian, kinerja, karakteristik, kompetensi.

Pendahuluan

Sektor pertanian hingga kini masih memiliki peranan yang strategis dalam pembangunan nasional, baik bagi pertumbuhan ekonomi maupun pemerataan pembangunan. Hal ini sesuai dengan visi pembangunan pertanian yaitu terwujudnya pertanian tangguh untuk pemantapan ketahanan pangan, peningkatan nilai tambah dan daya saing produk pertanian serta peningkatan kesejahteraan

petani. Untuk mewujudkan ketahanan pangan suatu wilayah, diperlukan kebijakan pemerintah yang lebih berpihak kepada petani agar seluruh rangkaian proses produksi pertanian dapat berjalan dengan optimal melalui pencapaian produksi dan stabilitas harga yang menempatkan petani pada posisi tawar yang menguntungkan. Pencapaian tersebut dapat terlaksana bila didukung oleh kondisi sumberdaya manusia petani dan aparatur yang berkualitas (Departemen Pertanian, 2012).

¹Korespondensi penulis

E-mail: mujiburrahmad@yahoo.co.id

Penyuluhan pertanian di Indonesia saat ini mendapatkan payung hukum dalam pembangunan pertanian sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UU SP3K). Lahirnya UU ini dapat dimaknai sebagai upaya untuk mewujudkan revitalisasi pertanian, dimana pertanian dipandang secara luas yang meliputi pertanian, perikanan dan kehutanan. UU SP3K tersebut dapat digu-nakan oleh pemerintah pusat maupun daerah dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian di Indonesia. Konsekuensinya adalah pembenahan pelaksanaan penyuluhan pertanian di Indonesia. Pembenahan tersebut meliputi aspek kelembagaan, aspek sumberdaya manusia, baik penyuluh maupun petani, disamping aspek lainnya. Dalam hal kelembagaan, pada setiap tingkatan (pusat, propinsi, kabupaten, dan kecamatan) telah dirancang bentuk-bentuk kelembagaan dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Sejalan dengan itu Leeuwis (2009) menyatakan bahwa sampai saat ini, penyuluhan terutama dilihat sebagai suatu fungsi, sangat penting dalam membantu perkembangan pengetahuan dan alih teknologi diantara para petani dan peneliti, atau diantara para petani itu sendiri.

Undang-Undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan mencantumkan bahwa penyuluh pertanian harus mempunyai kemampuan, keterampilan dan semangat kerja untuk memajukan pertanian di Indonesia. Namun dalam kenyataannya tidak semua penyuluh mempunyai kemampuan, ketrampilan dan semangat kerja seperti yang tercantum dalam undang-undang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, pemberian gizi pegawai, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan dan ada juga yang tidak. Hal ini bisa dipahami karena masing-masing individu penyuluh mempunyai latar belakang pendidikan, pengalaman, motivasi, kemampuan dasar, dan hal lainnya yang berbeda, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi, sangat dibutuhkan.

Namun demikian, kenyataan yang terjadi pada saat ini menunjukkan bahwa pada tiga darsa warsa

terakhir ini kondisi penyuluhan pertanian berada pada posisi yang cukup memprihatinkan. Mereka diharapkan sebagai ujung tombak pembaharuan teknologi produksi pertanian, ternyata tombak yang dimiliki tumpul dan belum pantas disebut tombak pembaharuan. Mereka diharapkan dapat mengatasi permasalahan teknologi pertanian dan manajemen produksi petani, akan tetapi kenyataannya mereka mempunyai permasalahan internal organisasi yang kurang mendukung peran mulia yang dipikulkan kepada mereka.

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut diharapkan respon baik dari pemerintah daerah untuk membangun sistem penyuluhan dan penyelenggaraan penyuluhan yang terintegrasi. Untuk mencapai hal ini, perlu adanya sosialisasi secara luas kepada seluruh pemangku kepentingan untuk membangun kesamaan persepsi dalam operasionalisasinya sehingga penyelenggaraan penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan produktif, efektif dan efisien di setiap tingkatan dalam satu kelembagaan yang kuat. Berkaitan dengan pembangunan pertanian masa depan, peran penyuluh dalam pembangunan pertanian dewasa ini kian diperlukan dan menempati posisi yang strategis dan menentukan bagi keberhasilan pembangunan. Penyuluh sebagai patner sekaligus konsultan petani dituntut mampu memberikan: (a) kondisi kondusif sehingga berbagai kegiatan penyuluhan sebagai proses pembelajaran petani berjalan optimal, (b) menjawab tuntutan dan tantangan dalam berbagai hal, dan (c) menggali dan meningkatkan kemampuan petani dalam memenuhi kebutuhan petani sesuai amanah UU No. 16/2006.

Berbagai program dan hasil yang telah dicapai tersebut tentunya tidak terlepas dari peran penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam membina petani. Pada pelaksanaannya program penyuluhan, tugas dan tanggung jawab penyuluh pertanian jelas, sehingga mereka berupaya menciptakan kinerja yang baik. Hasil penelitian Sapar (2011) menunjukkan bahwa, faktor-faktor individu penyuluh pertanian yang mempengaruhi kinerja mereka adalah kompetensi, motivasi dan kemandirian. Faktor-faktor individu penyuluh tersebut berpengaruh nyata pada kinerja mereka baik secara terpisah maupun secara bersama-sama.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka

menjadi penting dilakukan penelitian tentang kinerja penyuluh pertanian dengan adanya perubahan kelembagaan penyuluhan yang sesuai dengan amanah UU No. 16/2006. Tujuan utama dari penelitian ini adalah: (1) Mengidentifikasi tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Pidie dalam melaksanakan tugas-tugasnya; dan (2) Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sensus dan menggunakan paradigma kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kabupaten Pidie Provinsi Aceh. Penentuan lokasi penelitian secara sengaja dengan pertimbangan Kabupaten Pidie mempunyai jumlah areal lahan pertanian terbesar kedua di Provinsi Aceh, namun jumlah penyuluh tidak sebanding dengan jumlah areal yang ada. Pengumpulan data dilaksanakan dari bulan Februari 2014 sampai dengan April 2014 dengan menggunakan kuisioner, wawancara, pengamatan dan studi literatur.

Populasi penelitian ini adalah penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas melakukan kegiatan penyuluhan pada bidang Tanaman Pangan dan Holtikultura di Kabupaten Pidie. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 orang, dengan rincian 34 orang penyuluh tanaman pangan serta 13 orang penyuluh untuk tanaman holtikultura. Terkait dengan penggunaan teknik pengambilan sampel secara sensus, maka ditetapkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang. Jenis data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh ditabulasi dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Analisis digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (X) yakni karakteristik internal penyuluh (X1) karakteristik eksternal penyuluh (X2) dan kompetensi tugas penyuluh pertanian (X3) terhadap variabel dependen (Y) yakni tingkat kinerja penyuluh.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing ke arah pencapaian tujuan yang ditetapkan (Hasibuan, 2001). Indikator kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 tentang jabatan fungsional penyuluh dan angka kreditnya. Tingkat kinerja penyuluh pertanian dapat dilihat pada Tabel 1.

Persiapan Penyuluhan Pertanian

Tingkat kinerja penyuluh pertanian pada tingkat persiapan penyuluhan pertanian masuk dalam kategori sedang, hal ini selaras dengan hasil pengamatan dan wawancara di lapangan yang menemukan, bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Pidie dalam melaksanakan tugas sebagai penyuluh pertanian pada tingkat persiapan penyuluhan pertanian masih kurang memahami beberapa kegiatan-kegiatan dari persiapan penyuluhan pertanian. Kegiatan pelaksanaan indentifikasi potensi wilayah, dan dalam memandu penyusunan rencana usaha petani (RUK, RKK, RKD, RPKD/PPP), penyuluh responden sudah mengerti akan langkah-langkah yang harus dilakukan dan juga sudah memahami akan pentingnya melibatkan petani masyarakat dalam pelaksanaannya. Ada beberapa temuan dari hasil wawancara dan pengamatan di lapangan terhadap kegiatan menyusun program penyuluhan pertanian, dan menyusun rencana kerja tahunan. Hasil temuan menunjukkan, bahwa dalam pelaksanaannya penyuluh responden sering kali menyusun ulang program dan menyusun rencana kerja tahunan tahun lalu untuk usulan tahun berikutnya, tanpa melakukan evaluasi dari program tersebut dan tanpa mempertimbangkan apakah program tersebut tepat sasaran atau tidak.

Kegiatan penyuluh responden dalam menyusun materi penyuluhan yang berbentuk *flipchart/photo* dan poster rata-rata penyuluh responden tidak bisa merancang/menyusun materi penyuluhan dalam bentuk *flipchart/photo* dan poster, ada beberapa faktor yang penyebab hal tersebut bisa terjadi diantaranya: (1) kurangnya pelatihan mengenai cara merancang *flipchart/photo* dan poster, (2) kurangnya pemahaman/pengetahuan cara merancang *flipchart/photo* dan poster, dan (3) kurangnya pemahaman akan pentingnya *flipchart/photo* dan poster. Kegiatan

Tabel 1 Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian

No.	Variabel	Jumlah	%
1.	Persiapan Penyuluh Pertanian		
	a. Rendah (5-10)	6	13
	b. Sedang (11-13)	31	66
	c. Tinggi (14-15)	10	21
2.	Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian		
	a. Rendah (11-22)	10	21
	b. Sedang (23-28)	20	43
	c. Tinggi (29-33)	17	36
3.	Evaluasi dan Pelaporan		
	a. Rendah (4-8)	27	57
	b. Sedang (9-10)	8	17
	c. Tinggi (11-12)	12	26
4.	Pengembangan Penyuluhan Pertanian		
	a. Rendah (7-14)	27	57
	b. Sedang (15-18)	9	19
	c. Tinggi (19-21)	11	23
5.	Pengembangan Profesi		
	a. Rendah (4-8)	37	85
	b. Sedang (9-10)	2	4
	c. Tinggi (11-12)	5	11
6.	Penunjang Tugas Penyuluh Pertanian		
	a. Rendah (7-14)	35	74
	b. Sedang (15-18)	9	19
	c. Tinggi (19-21)	3	6
	Total Hasil Kinerja		
7.	a. Rendah (38-76)	23	49
	b. Sedang (77-95)	18	38
	c. Tinggi (96-114)	6	13

persiapan penyuluhan pertanian yang dilakukan oleh penyuluh dalam menyusun materi penyuluhan dalam bentuk kartu kilat rata-rata penyuluh penyuluh tidak bisa melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian

Hasil pengamatan dan wawancara di lapangan ditemukan kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian ada yang sudah dilakukan dengan baik, kurang baik, dan tidak pernah dilakukan. Beberapa kegiatan dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian yang sudah baik dilakukan oleh penyuluh sehingga berdampak pada kinerja penyuluh yaitu: (1) menyusun materi penyuluhan, (2) penerapan metode penyuluhan pertanian, (3)

menumbuhkan/mengembangkan kelembagaan petani, (4) melakukan kunjungan tatap muka pada petani perorangan, (5) melakukan kunjungan tatap muka pada petani secara massal, (6) melakukan kunjungan tatap muka pada petani dan kelompok tani, dan (7) memandu pelaksanaan demonstrasi usaha tani melalui demonstrasi plot/fram/area. Kegiatan dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian yang kurang baik dilakukan oleh penyuluh responden yaitu: (1) melaksanakan temu lapang/temu tugas/temu teknis/temu karya/temu usaha, (2) melaksanakan materi penyuluhan pertanian dalam bentuk *flipchart* peta singkat/*photo* dan poster, dan (3) melaksanakan materi penyuluhan pertanian dalam bentuk *flipchart* peta singkat/*photo* dan poster.

Selebihnya ada dua kegiatan dalam

Tabel 2 Hubungan Karakteristik Internal dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Faktor Internal Penyuluh	Koefisien Korelasi dengan Kinerja Penyuluh					
	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi dan Pelaporan	Pengembangan	Pengembangan Profesi	Penunjang
Umur	-0,052	0,087	0,042	0,160	0,249	0,134
Masa Kerja	0,016	0,139	0,129	0,239	0,368*	0,271
Tingkat Pendidikan Formal	0,084	0,141	-0,081	-0,048	0,110	0,248
Motivasi Kerja	0,138	0,217	0,150	0,165	-0,043	0,123
Pemanfaatan Media	0,191	0,129	0,251	0,136	0,161	0,001
Jumlah Kelompok Binaan	-0,045	-0,127	-0,189	-0,146	-0,413**	-0,335*

pelaksanaan penyuluhan pertanian yang tidak pernah dilaksanakan oleh penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Pidie, yaitu: (1) melakukan penilaian prestasi petani/ kelompok tani, dan (2) melaksanakan ujicoba konsep pengembangan metode penyuluhan pertanian. Kegiatan penilaian prestasi petani/ kelompok tani berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh responden diperoleh informasi bahwa kegiatan penilaian prestasi petani/ kelompok tani sudah lama tidak pernah dilakukan, terakhir kali dilakukan sebelum berlakunya UU SP3K (sebelum tahun 2006). Penilaian prestasi petani/kelompok tani sebelum berlakunya UU SP3K tiap tahun dilaksanakan dengan sistem penilaian menggunakan angket yang telah dibuat. Kegunaan dari penilaian prestasi kelompok diantaranya adalah untuk menaikkan kelas kelompok, dan juga untuk memberikan penghargaan kepada petani/kelompok tani yang berprestasi dalam pengembangan usaha pertaniannya. Beberapa alasan terkait dengan tidak dilakukan penilaian prestasi petani/kelompok yaitu: (a) tidak tersedianya anggaran untuk kegiatan tersebut, (b) tidak adanya program kegiatan untuk melakukan penilaian prestasi petani/kelompok tani baik dari BPPKP Kabupaten Pidie maupun Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Aceh, dan (c) kurangnya perhatian dan kepedulian pemerintah daerah maupun provinsi dalam

memberikan penghargaan kepada petani/ kelompok tani yang berhasil memajukan usahanya.

Evaluasi dan Pelaporan

Hasil wawancara dan pengamatan di lapangan ditemukan laporan yang disusun oleh penyuluh hanyalah laporan bulanan yang berisi kegiatan anjungsana yang dilaksanakan oleh penyuluh. Laporan ini merupakan salah satu bahan untuk pengusulan BOP. Sedangkan laporan yang berkaitan dengan hasil pelaksanaan penyuluhan secara keseluruhan tidak ditemukan. Penyampaian laporan bulanan kegiatan penyuluh kepada kepala BPP atau koordinator penyuluh disertai dengan beberapa jenis laporan lainnya seperti laporan intensifikasi, harga komoditas pertanian serta laporan kegiatan tertentu yang dilaksanakan di wilayah kerja penyuluh. Tidak ditemui adanya penyuluh yang menyusun evaluasi terhadap pelaksanaan maupun dampak kegiatan penyuluhan. Ketiadaan evaluasi ini erat kaitannya dengan tidak adanya kebijakan yang mengharuskan penyuluh untuk menyusun evaluasi. Disamping itu dasar pelaksanaan evaluasi adalah sasaran yang telah ditetapkan di dalam rencana kerja. Pada penelitian ini ditemui bahwa sebagian besar penyuluh responden belum menyusun RKTP secara baik sehingga akan menjadi kendala dilaksanakannya

Tabel 3 Hubungan Karakteristik Eksternal dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Faktor Eksternal Penyuluh	Koefisien Korelasi dengan Kinerja Penyuluh					
	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi dan Pelaporan	Pengembangan	Pengembangan Profesi	Penunjang Tugas
Dukungan Administrasi	0,402**	0,516**	0,526**	0,435**	0,252	0,285
Ketersediaan Prasarana dan Sarana	0,035	0,275	0,210	0,281	0,113	0,183
Kondisi Lingkungan Kerja	0,353*	0,389**	0,376**	0,383**	0,293*	0,287
Keterjangkauan Daerah Tempat Bekerja	0,169	0,173	0,245	0,120	0,034	0,198
Tingkat Partisipasi Aktif Petani	0,127	0,048	0,134	0,080	0,015	-0,039

evaluasi secara baik. Dengan tidak dilaksanakan evaluasi ini maka penilaian terhadap efektivitas kerja penyuluh menjadi relatif sulit, yang seterusnya berdampak negatif terhadap proses penyusunan rencana penyelenggaraan penyuluhan selanjutnya.

Hasil wawancara dan pengamatan di lapangan juga ditemukan rata-rata penyuluh kurang dalam melakukan beberapa kegiatan evaluasi dan pelaporan sehingga hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja penyuluh, kegiatan tersebut adalah: (1) kegiatan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluh pertanian, (2) kegiatan mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian tingkat kecamatan. Ada beberapa kegiatan evaluasi dan pelaporan yang jarang dilakukan oleh penyuluh di Kabupaten Pidie yaitu: (1) kegiatan mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian tingkat kabupaten, (2) kegiatan mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian tingkat kabupaten, dan (3) kegiatan mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian tingkat provinsi.

Pengembangan Penyuluhan Pertanian

Hasil wawancara dan pengamatan di lapangan ditemukan rata-rata penyuluh kurang baik dalam melakukan beberapa kegiatan pengembangan

penyuluhan pertanian sehingga hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja penyuluh, kegiatan tersebut adalah: (1) kegiatan penyusunan pedoman/ petunjuk teknis penyuluhan pertanian, (2) kegiatan penyuluh yang mengkaji kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian, (3) kegiatan penyuluh yang mengembangkan metode/ sistem kerja penyuluhan pertanian, dan (4) kegiatan penyuluh yang menumbuhkan kelompok tani.

Kegiatan penyuluh yang jarang dilakukan oleh penyuluh dalam pengembangan penyuluhan pertanian diantaranya: (1) kegiatan dalam mengembangkan kelompok tani, (2) kegiatan dalam mengembangkan korporasi/koperasi petani, dan (3) kegiatan dalam menumbuhkan kemitraan usaha kelompok tani dengan pelaku usaha.

Pengembangan Profesi

Hasil wawancara dan pengamatan di lapangan ditemukan ada beberapa kegiatan pengembangan profesi yang pelaksanaannya sedikit dilakukan sehingga akan berdampak pada rendahnya kinerja, kegiatan tersebut adalah: (1) kegiatan penyuluh dalam membuat karya tulis ilmiah di bidang penyuluhan pertanian, (2) kegiatan penyuluh dalam melakukan penerjemahan/ penyaduran buku-buku dan bahan-bahan lain di bidang penyuluhan pertanian, dan (3) kegiatan penyuluh responden yang memberi

Tabel 4 Hubungan Kompetensi Tugas Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Faktor Kompetensi Penyuluh	Koefisien Korelasi dengan Kinerja Penyuluh					
	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi dan Pelaporan	Pengembangan	Pengembangan Profesi	Penunjang Tugas
Pengelolaan program penyuluhan	0,165	0,164	0,147	0,271	0,178	-0,068
Pengelolaan kegiatan penyuluhan	0,101	0,154	0,167	0,248	0,271	-0,035
Penerapan prinsip belajar orang dewasa	0,285	0,417**	0,438**	0,455**	0,469**	0,180
Kemampuan berkomunikasi	0,357*	0,509**	0,467**	0,501**	0,515**	0,236
Kemampuan bekerjasama	0,091	0,322*	0,285	0,255	0,442**	0,351*

konsultasi di bidang pertanian yang bersifat konsep kepada institusi atau perorangan.

Ada beberapa kegiatan pengembangan profesi yang jarang dilakukan sehingga akan berdampak pada rendahnya kinerja, kegiatan tersebut adalah: (1) kegiatan penyuluh responden yang menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran, dan (2) kegiatan penyuluh dalam mengajar kursus tani. Tupoksi pelaksanaan program pengembangan profesi hanya dilakukan oleh penyuluh madya. Berdasarkan wawancara dan pengamatan di lapangan penyuluh yang ada di Kabupaten Pidie rata-rata penyuluh pertama dan muda oleh sebab itu ada beberapa item tupoksi dalam pengembangan profesi yang tidak bisa mereka lakukan hal ini bisa berdampak pada rendahnya kinerja penyuluh di Kabupaten Pidie.

Penunjang Tugas Penyuluh Pertanian

Hasil wawancara dan pengamatan di lapangan ditemukan ada beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja penyuluh pertanian pada penunjang tugas penyuluhan pertanian yaitu: (1) kurangnya peran penyuluh dalam kegiatan seminar, lokakarya atau konferensi, (2) kurangnya penyuluh yang terlibat dalam keanggotaan tim penilai jabatan fungsional penyuluh pertanian, (3) kurangnya penyuluh responden yang terlibat dalam keanggotaan dewan redaksi penerbitan di bidang pertanian, (4) kurangnya penyuluh yang memperoleh penghargaan/tanda jasa, (5) kurangnya penyuluh responden dalam keikutsertaan pengajaran/pelatihan pada pendidikan dan pelatihan, (6) kurangnya

penyuluh yang ikut dalam keanggotaan organisasi profesi, dan (7) kurangnya penyuluh yang ikut dalam kegiatan memperoleh gelar kesarjanaan lainnya.

Total Kinerja Penyuluh Pertanian

Total kinerja penyuluh pertanian dalam penelitian ini adalah keseluruhan hasil kerja seorang penyuluh pertanian. Total kinerja penyuluh pertanian dibagi ke dalam tiga kategori yaitu rendah (38-76) sedang (77-95) dan kategori tinggi (96-114).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 47 penyuluh responden sebanyak 49% penyuluh pertanian total kinerjanya berkategori rendah, 38% penyuluh responden dengan frekuensi sedang dan selebihnya 13% penyuluh berkategori tinggi untuk keseluruhan kinerjanya. Dengan demikian hasil penelitian mengungkapkan bahwa mayoritas penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Pidie berada dalam kategori rendah untuk hasil keseluruhan kinerjanya.

Hubungan Karakteristik Internal Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Faktor internal penyuluh pertanian yang diteliti adalah umur, masa kerja, tingkat pendidikan formal, motivasi kerja, pemanfaatan media dan jumlah kelompok binaan. Hasil penelitian mengenai hubungan setiap karakteristik internal dengan kinerja penyuluh pertanian disajikan pada Tabel 2. Hasil analisis korelasi Rank Spearman terhadap masa kerja penyuluh pertanian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dengan kinerja penyuluh pertanian pada dimensi pengembangan

profesi (nilai koefisien korelasi Rank Spearman = 0,368). Hubungan antara masa kerja dengan kinerja penyuluh pada dimensi pengembangan profesi menunjukkan nilai positif berarti semakin lama masa kerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas-tugasnya justru semakin baik kinerja penyuluh dalam mengembangkan profesinya sebagai seorang penyuluh. Hasil wawancara dan pengamatan di lapangan ditemukan penyuluh memiliki pengalaman yang berkaitan dengan bidang tugasnya dan sampai saat ini penyuluh masih melakukan hal tersebut. Pengalaman penyuluh tersebut akan berdampak terhadap tugasnya sebagai penyuluh pertanian. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Fatchiya (2010) pengalaman usaha yang dimiliki seseorang dapat berhubungan dengan kemampuan dalam menjalankan usahanya, karena selama masa menjalankan usaha orang tersebut akan mengalami proses pembelajaran dan cara mengatasi permasalahan yang dihadapi. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Mardikanto (2009), bahwa semakin lama seseorang bekerja maka semakin baik pula pengalamannya sehingga akan memberikan kontribusi terhadap minat dan harapannya untuk belajar lebih banyak, termasuk dalam menunjang profesinya sebagai seorang penyuluh pertanian. Asayehegn *et al.* (2012) menyatakan pengalaman kerja memiliki peran penting dalam memahami permasalahan yang di hadapi petani dan berpengaruh dalam pengembangan profesinya sebagai seorang penyuluh. Temuan penelitian ini sama dengan temuan Suhandha (2008) dan Bahua (2010) akan tetapi berbeda dengan temuan Handayati (2002), Muliady (2009) dan Hamzah (2011).

Jumlah kelompok binaan berhubungan sangat nyata dengan kinerja penyuluh pertanian pada peubah pengembangan profesi dan penunjang tugas penyuluhan pertanian. Hubungan antara kelompok binaan dengan kinerja penyuluh pada peubah pengembangan profesi dan penunjang tugas penyuluhan pertanian menunjukkan hubungan negatif berarti semakin banyak jumlah kelompok binaan penyuluh justru menghambat/menurunkan kinerja penyuluh dalam hal pengembangan profesi sebagai penyuluh juga dalam hal penunjang tugas penyuluhan pertanian. Hasil wawancara, pengamatan di lapang diperoleh informasi bahwa untuk satu penyuluh responden rata-rata membina enam kelompok binaan di wilayah kerjanya masing-

masing. Besarnya jumlah kelompok binaan yang dibina oleh seorang penyuluh dapat menyita waktu penyuluh sehingga mempengaruhi kinerja penyuluh pada kegiatan pengembangan profesi dan penunjang tugas penyuluh pertanian. Fakta tersebut yang diduga menjadi salah satu penyebab faktor tersebut berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh. Temuan ini sama dengan temuan Sapar (2011), Bahua (2010), Muliady (2009), Effendy (2009), dan berbeda dengan temuan Hamzah (2011) dan Suhandha (2008).

Hubungan Karakteristik Eksternal Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Faktor eksternal yang diteliti terdiri dari: dukungan adminitrasi, ketersediaan prasarana dan sarana, kondisi lingkungan kerja, keterjangkuan daerah tempat bekerja dan tingkat partisipasi aktif petani. Hasil penelitian mengenai hubungan setiap karakteristik eksternal dengan kinerja penyuluh pertanian disajikan pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil uji korelasi pada karakteristik eksternal pada peubah dukungan administrasi terdapat hubungan sangat nyata dengan kinerja penyuluh pertanian pada peubah persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, dan pengembangan penyuluhan pertanian. Hubungan peubah tersebut menunjukkan hubungan yang positif yang artinya pengelolaan administrasi dan kebijakan-kebijakan organisasi yang tepat dalam mendukung kegiatan penyuluh dapat meningkatkan kinerja penyuluh dalam hal persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian dan evaluasi penyuluhan pertanian. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hamzah (2011), bahwa pengelolaan administrasi dan kebijakan-kebijakan organisasi yang tepat dalam mendukung kegiatan penyuluh dapat meningkatkan kinerja penyuluh dalam membangun komunikasi secara konvergen dengan sasaran penyuluhan serta Wibowo (2007) sistem manajemen organisasi yang mendukung karyawan seperti adanya administrasi yang baik dan rapi, tunjangan finansial yang mendukung, serta sistem pendidikan dan pelatihan yang terus berkesinambungan akan menimbulkan profesionalisme yang tinggi bagi seorang karyawan dalam mengoptimalkan kerjanya.

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman pada kondisi lingkungan kerja penyuluh terdapat hubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian pada peubah persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian dan peubah pengembangan profesi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hubies (2008) semakin tinggi minat penyuluh dalam bertugas dan diikuti dengan lingkungan kerja yang aman dan tentram, maka produktivitas kerjanya juga semakin tinggi, serta hasil penelitian Hamzah (2011), bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung proses belajar seorang penyuluh dapat meningkatkan produktivitas penyuluh. Sezgin *et al.* (2010) juga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektifitas penyuluh pertanian. Temuan ini berbeda dengan temuan Sapar (2011), dan Suhandha (2008).

Hubungan Kompetensi Tugas Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Kompetensi tugas penyuluh yang diteliti adalah pengelolaan program penyuluhan, pengelolaan kegiatan penyuluhan, penerapan prinsip belajar orang dewasa, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama. Hasil penelitian mengenai hubungan setiap kompetensi tugas penyuluh dengan kinerja penyuluh pertanian disajikan pada Tabel 4. Berdasarkan hasil uji korelasi pada kompetensi tugas penyuluh pertanian pada peubah penerapan prinsip belajar orang dewasa terdapat hubungan positif nyata dengan kinerja penyuluh pertanian pada peubah pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian dengan pengembangan profesi. Hubungan peubah tersebut menunjukkan hubungan yang positif yang artinya semakin tinggi penerapan prinsip belajar orang dewasa pada petani maka semakin baik tingkat kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan kenyataan tersebut, hasil penelitian Hamzah (2011) menunjukkan hubungan nyata antara kompetensi penyuluh dalam penerapan prinsip belajar orang dewasa dengan kinerja penyuluh pada semua aspek tugas seorang penyuluh. Artinya, semakin tinggi kemampuan penerapan metode prinsip belajar orang dewasa, maka semakin baik tingkat kinerja penyuluh dalam melaksanakan

tugasnya. Penelitian Sapar (2011) juga mendukung hal ini dan bertentangan dengan temuan Bahua (2010).

Faktor kompetensi penyuluh pada aspek kemampuan berkomunikasi terdapat hubungan positif nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam aspek persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian, dan pengembangan profesi. Hubungan peubah tersebut menunjukkan hubungan yang positif yang artinya semakin baik tingkat kemampuan komunikasi penyuluh maka semakin baik kinerja penyuluh pertanian. Mardikanto (2009) komunikasi dalam penyuluhan adalah suatu alat untuk menimbulkan perubahan didalam penyuluhan termasuk untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sapar (2011) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara kompetensi kemampuan berkomunikasi penyuluh pertanian dengan kinerja penyuluh pertanian. Penelitian Leilani (2010) Bahua (2010) juga mendukung hal ini dan berbeda dengan temuan Hamzah (2011), dan Suhandha (2008).

Faktor kompetensi tugas penyuluh lainnya yang berhubungan dengan tingkat kinerja penyuluh adalah kemampuan bekerjasama. Kemampuan bekerjasama berhubungan positif nyata dengan tingkat kinerja penyuluh pada aspek pelaksanaan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi dan penunjang tugas penyuluh pertanian. Hubungan peubah tersebut menunjukkan hubungan yang positif yang artinya semakin baik tingkat kemampuan bekerjasama maka semakin baik tingkat kinerja penyuluh pertanian. Sumardjo (2010) berpendapat bahwa kompetensi kerjasama merupakan salah satu ciri dari kompetensi sosial, maka penyuluh yang mandiri dicirikan oleh kemampuan internal untuk bekerjasama atau berinteraksi dengan pihak lain secara interdependent, sinergis dan berkelanjutan dalam koridor nilai-nilai sosial yang dijunjung bersama secara bermartabat. Penelitian ini sama dengan temuan Sapar (2011), Effendi (2009) dan berbeda dengan temuan Hamzah (2011) dan Bahua (2010).

Kesimpulan

Tingkat kinerja penyuluh pertanian di

Kabupaten Pidie secara keseluruhan hasil kinerjanya berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh rendahnya beberapa aspek kinerja yaitu: evaluasi dan juga pelaporan, pengembangan penyuluhan lapang pertanian, pengembangan profesi dan penunjang tugas penyuluh pertanian.

Faktor karakteristik internal penyuluh pertanian yang berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh adalah: masa kerja, dan jumlah kelompok binaan, sedangkan yang tidak berhubungan nyata adalah: umur, tingkat pendidikan formal, motivasi kerja dan pemanfaatan media. Faktor eksternal karakteristik petani yang berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh adalah: dukungan administrasi dan kondisi lingkungan kerja, sedangkan yang tidak berhubungan nyata adalah: ketersediaan prasarana dan sarana, keterjangkauan daerah tempat bekerja dan tingkat partisipasi aktif petani. Faktor kompetensi tugas penyuluh yang berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian adalah: penerapan prinsip belajar orang dewasa, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama, sedangkan pengelolaan program penyuluhan dan pengelolaan kegiatan penyuluhan tidak berhubungan nyata.

Daftar Pustaka

- Asayehegn K, Weldegebrial G, Kaske D. 2012. Effectiveness of Development Agents' Performances in Agricultural Technology Dissemination: The Case of Southern Nations Nationalities and Peoples Regional State (SNNPRS), Ethiopia. *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*. 4(17): 446-455.
- Bahua MI. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo [disertasi]. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2012. Pedoman Penyusunan dan Pelaksanaan Program Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian. Jakarta (ID): Departemen Pertanian.
- Effendy L. 2009. Kinerja Petani Pemandu dalam Pengembangan PHT dan Dampaknya pada Perilaku Petani di Jawa Barat [disertasi]. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Fatchiya A. 2010. Tingkat Kapasitas Pembudidaya Ikan dalam Mengelola Usaha Akuakultur secara Berkelanjutan. *Jurnal Penyuluhan*. 6(1). ISSN 1858-2664. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Handayati P. 2002. Kinerja Penyuluh Kehutanan Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya: Kasus di Kabupaten Cinjur [tesis]. Bogor (ID): Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Hamzah. 2011. Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Forum Pascasarjana*. 34(4): 102-110.
- Hasibuan M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta (ID): PT. Toko Gunung Agung.
- Hubeis AVS. 2008. Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Lapangan Peternakan. *Jurnal Media Peternakan*. 31(1):71-80
- Leilani A. 2010. Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*. 2(2):99-106
- Leeuwis C. 2009. Komunikasi untuk Inovasi Pedesaan. Yogyakarta (ID): Kanisius
- [Republik Indonesia] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan. 2006.
- Sapar. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan. *Jurnal Forum Pascasarjana*. 34(4): 297-305.
- Sezgin A, Eren TK, Atsan T. 2010. Factors Influencing Agricultural Extension Staff Effectiveness in Public Institutions in Erzurum, Turkey. *African Journal of Business Management*. 4(18): 4106-4109.
- Suhanda NS. 2008. Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Jawa Barat. [disertasi]. Bogor (ID): Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Sumardjo. 2010. Penyuluhan Menuju Pengembangan Kapital Manusia dan Kapital Sosial Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat. Orasi Ilmiah Guru Besar Dalam Rangka Dies Natalis IPB ke-47. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta (ID): Raja Grafindo