

Hubungan Karakteristik Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen

(Relationships With Performance Characteristics of Agricultural Extension In Simpang Mamplam Bireuen)

Ahmad Damiati¹, Suyanti Kasimin¹, Romano¹

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Syiah Kuala

Abstrak- Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Kinerja penyuluh pertanian merupakan cerminan dari pelaksanaan tugas penyuluh dalam melaksanakan proses penyuluhan pada satu kurun waktu tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan karakteristik penyuluh petani terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen.

Kata kunci: Karakteristik, Kinerja, Penyuluh pertanian.

Abstract-The individual characteristics of a psychological process that affects individuals in acquiring, consuming and receive goods and services as well as experience. The individual characteristics are internal factors (interpersonal) that drive and influence the behavior of individuals. Performance agricultural extension is a reflection of the implementation of tasks in carrying out the process of extension educator at a certain period of time. The purpose of this study was to determine how relations characteristic farmer extension on the performance of agricultural extension in Simpang Mamplam Bireuen district.

Keywords: *Characteristics, Performance, agricultural extension*

PENDAHULUAN

Sektor pertanian hingga kini masih memiliki peranan yang straregis dalam pembangunan nasional, baik pertumbuhan ekonomi maupun pemerataan pembangunan. Undang-undang No. 16 Tahun 2006 disebutkan bahwa pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk memenuhi kebutuhan pangan, papan dan bahan baku industri, memperluas lapangan kerja dan berusaha meningkatkan kesejahteraan rakyat untuk mengentaskan masyarakat dari kemiskinan khususnya di pedesaan, meningkatkan pendapatan nasional serta menjaga kelestarian lingkungan. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan peran sektor pertanian, perikanan, dan kehutanan adalah dengan cara meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, andal, serta berkemampuan manajerial, kewirausahaan dan organisasi bisnis sehingga pelaku pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan mampu membangun usaha dari hulu sampai dengan hilir yang

berdaya saing tinggi dan mampu berperan serta dalam melestarikan hutan dan lingkungan hidup sejalan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.

Penyuluh dapat didefinisikan sebagai seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran untuk menghadapi inovasi. Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan setiap *stakeholder* pertanian. Petani yang terbelenggu kemiskinan merupakan ciri bahwa penyuluhan pertanian masih perlu untuk terus meningkatkan perannya dalam rangka membantu petani memecahkan masalah mereka sendiri terutama dalam aspek usahatani. Kinerja penyuluh pertanian ditentukan oleh kesesuaian pelaksanaan *job description* atau pelaksanaan dari uraian tugas yang menjadi tanggung jawab penyuluh dalam posisi jabatannya (Robbins, 1996:637).

Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Bireuen, Ir Ramli Umar dalam WartaAceh.com, idealnya setiap desa ada satu orang tenaga penyuluh pertanian yang mendampingi petani. “Saat ini tenaga penyuluh di Kabupaten Bireuen masih sangat sedikit, dari 271 tenaga penyuluh yang ada sekarang ini harus mendampingi 609 desa”. “Walaupun latar belakang pendidikan mereka dari salah satu subsektor bidang pertanian, namun mereka itu dituntut mampu memahami persoalan dibidang pertanian secara umum,” ujar alumni SPPN Saree Aceh ini. Sedangkan untuk Kecamatan Simpang Mamplam hanya memiliki 14 penyuluh untuk mendampingi 41 desa di wilayah tersebut.

UU Nomor 16 Tahun 2006 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 41 Tahun 2007 setiap desa harus mempunyai penyuluh pertanian paling tidak satu orang penyuluh. Banyak alih tugas penyuluh pertanian ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi penyuluh pertanian. Kondisi ini menyebabkan berkurangnya tenaga penyuluh pertanian yang mengakibatkan tidak sebandingnya jumlah tenaga penyuluh pertanian dengan jumlah petani/kelompoktani yang harus dilayani. Kondisi tersebut juga menyebabkan banyak penyuluh pertanian yang frustrasi karena ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Untuk menyikapi masalah tersebut, perlu menyasiasi dengan kemampuan dan jumlah tenaga penyuluh itu sendiri. Setiap tenaga penyuluh harus mampu menguasai minimal lima subsektor di bidang pertanian, yaitu subsektor tanaman pangan, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan.

Kajian mengenai kinerja biasanya bedasarkan dua sudut pandang: pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, kedua kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional. Dalam penelitian ini difokuskan pada karakteristik individu penyuluh yang berupa: usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, pelatihan dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BP3K Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen, penentuan BP3K Kecamatan Simpang Mamplam sebagai daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja). Objek dari penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian di BP3K Simpang Mamplam yang berjumlah 14 orang.

Konsep dan Batasan Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik penyuluh pertanian (X) adalah ciri-ciri individu yang melekat pada diri penyuluh pertanian yang berhubungan terhadap pekerjaan penyuluh yaitu: Usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan formal, pelatihan dan motivasi serta kinerja penyuluh pertanian (Y) adalah proses persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian serta evaluasi dan dari pelaksanaan tugas dalam suatu periode waktu tertentu.

Metode Analisis

Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif-korelasional. Dalam penelitian ini peubah bebas yang diteliti adalah karakteristik penyuluh pertanian dan kinerja adalah peubah terikat yang diukur. Data hasil penelitian diolah menggunakan *descriptive statistics* untuk memperoleh gambaran distribusi penyuluh pada sejumlah karakteristik yang diamati. Untuk melihat hubungan antar variable digunakan uji statistik "*Rank Spearman Correllation*". Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

rs: Koefisien korelasi *Rank Spearman*

di: Perbedaan antar rangking

N: Banyaknya sample

Pengujian hipotesis menggunakan statistic non parametric untuk mengukur hubungan karakteristik penyuluh dengan kinerja penyuluh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis uji korelasi *Rank Spearman* (Siegel 1992) dan untuk memudahkan pengolahan data digunakan program SPSS (*statistical Package for the Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Penyuluh Pertanian

Karakteristik penyuluh pertanian di BP3K Simpang Mamplam dapat digolongkan menurut umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, pelatihan serta motivasi.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Penyuluh Pertanian Kecamatan Simpang Mamplam

No	Variable	Jumlah (Orang)	%
1	Usia (Tahun)		
	a. Muda (≤ 30)	6	42.9
	b. Sedang (31 – 40)	5	35.7
	c. Tua (≥ 41)	3	21.4
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	8	57.1
	b. Perempuan	6	42.9
3	Masa Kerja (Tahun)		
	a. Baru (≤ 5)	4	28.6
	b. Sedang (6– 10)	4	28.6
	c. Lama (≥ 11)	6	42.8
4	Pendidikan		
	a. Rendah (\leq SMA)	5	35.7

	b. Sedang (D1- D3)	2	14.3
	c. Tinggi (\geq S1)	7	50
5	Pelatihan (Jumlah yang diikuti Seumur Hidup)		
	a. Rendah ($<$ 4)	6	42.8
	b. Sedang (4 – 8)	4	28.6
	c. Tinggi ($>$ 8)	4	28.6
6	Motivasi Berprestasi (Skor)		
	a. Rendah ($<$ 3)	3	21.4
	b. Sedang (3 – 4)	5	35.7
	c. Tinggi ($>$ 4)	6	42.9

Bedasarkan table diatas dapat dilihat usia penyuluh menunjukkan bahwa penyuluh yang berusia muda paling tinggi jumlahnya yaitu 42.9% dibandingkan mereka yang berusia madya dan lanjut yang hanya 35.7 dan 21.4. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh di BP3K Simpang Mamplam berada dalam usia produktif dalam melakukan tugas sebagai penyuluh dengan perkembangan kedepan lebih baik dengan menyerap informasi baru dari setiap pembelajaran. jumlah penyuluh laki-laki lebih banyak dari jumlah penyuluh perempuan dengan presentase 57,1 dan 42,9. Tabel menunjukkan, bahwa hampir setengah yang memiliki masa kerja lama alias senior yaitu 42%, sedangkan selebihnya berbagi dengan persentase sama yaitu 28.6% antara baru dan sedang dalam masa kerja sebagai penyuluh. Dengan pendidikan tinggi 50%, rendah 35.7 dan mereka yang memiliki pendidikan sedang 14.3%.serta pelatihan rendah dan tinggi hanya 42.8%. Dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dari 14 penyuluh pertanian merata pada 3 kategori. Jumlah penyuluh pada kategori rendah berjumlah paling sedikit yaitu 21.4%, kemudian kategori sedang 35.7 dan tinggi 42.9%.

Kinerja Penyuluh

Kinerja penyuluh pertanian adalah persiapan penyuluh, pelaksanaan kerja serta evaluasi kinerja penyuluh. Sebagai indikator adalah sejauh mana tugas-tugas pokok penyuluh pertanian dilaksanakan. Indikator kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok terdiri 16 (enam belas) bidang kinerja yang diperoleh dari hasil analisis uraian tugas penyuluh antara lain surat keputusan SK Menteri Negara Koordinator bidang Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013. Hasil penelitiannya diuraikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Evaluasi Pelaksanaan Kinerja Penyuluh Pertanian Kecamatan Simpang Mamplam

No	Parameter Kinerja Penyuluh	ST
1	Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem	5
2	Memandu (pengawalan dan pendampingan) penyusun RDKK	5
3	Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan	5
4	Membuat rencana kerja tahunan penyuluh pertanian (RKTTP)	4.9
5	Melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani (dalam satu tahun)	4.3

6	Melaksanakan penerapan metode penyuluhan petani di wilayah binaan dalam bentuk kunjungan/tatap muka (perorangan/kelompok/massal) dalam satu tahun terakhir	4.7
7	Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk demonstrasi dalam satu tahun terakhir	2.4
8	Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk temu-temu (temu lapang, temu wicara, temu teknis, temu karya, temu usaha) dalam satu tahun terakhir	3
9	Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk kursus dalam satu tahun terakhir	2.1
10	Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi dalam mengembangkan usaha tani	4
11	Menumbuhkan kelompok tani/gapoktan dari aspek kualitas dan kuantitas	4.7
12	Meningkatkan kelas kelompok tani dari aspek kuantitas dan kualitas	1.9
13	Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek jumlah dan kualitas	1.2
14	Meningkatkan produksi komoditi unggulan di WKPP dibandingkan produksi sebelumnya	3.4
15	Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan peratanian	2.5
16	Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian	4.8
Skor rata-rata total kinerja		3.7

Tabel 2 menunjukkan, skor kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Simpang Mamplam dengan skor terendah ada poin ke 13 dengan skor 1,2 untuk menumbuh dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek jumlah dan kualitas, sedangkan untuk skor tertinggi 5 adalah Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem, memandu penyusun RDKK serta penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor kinerja penyuluh pertanian Kecamatan Simpang Mamplam ada pada kategori sedang skala 3,7 dari 5.

Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Biaya pengeluaran dari pembelian saprodi merupakan biaya awal yang diperlukan dalam menjalankan usaha dagang kios saprodi, biaya pengeluaran disini meliputi pembelian benih, pupuk, pestisida dan alat pertanian

Hasil analisis hubungan karakteristik penyuluh pertanian dengan kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Simpang Mamplam menjawab pertanyaan penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Korelasi spearman

No	Karakteristik Penyuluh	Skor Korelasi
1	Usia	0.97
2	Jenis Kelamin	0.89
3	Masa Kerja	0.97
4	Pendidikan	0.83
5	Pelatihan	0.98
6	Motivasi	0.96

Dengan menggunakan analisis rank spearman pada 6 bidang karakteristik yaitu Usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, pelatihan serta motivasi memiliki kesepakatan yang tinggi dalam hubungan terhadap kineja. Dimana pelatihan memiliki koefisien hubungan paling besar yaitu 0.98 seterusnya ada usia dan masa kerja yang sama-sama memiliki koefisien sebesar 0.97 dan koefisien motivasi 0.96, sedangkan selanjutnya ada jenis kelamin serta pendidikan yang memiliki koefisien lebih rendah yaitu masing masing 0.89 dan 0.83.

Pelatihan yang diikuti oleh penyuluh memiliki hubungan sangat nyata dengan kinerja ($r_s = 0,98$). Penyuluh yang sering mengikuti pelatihan paling baik dalam pelaksanaannya adalah penumbuh kembangan kelompok tani, sedangkan penyuluh yang jarang dan cukup mengikuti pelatihan memiliki skor tertinggi pada pelaksanaan pelibatan masyarakat. Mereka yang jarang mengikuti pelatihan sangat buruk dalam melaksanakan bidang kinerja pengembangan jejaring, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan bagi penyuluh juga merupakan sarana untuk pengembangan jejaring, semakin sering mereka mengikuti pelatihan semakin kuat pelaksanaan kinerja pengembangan jejaringnya. Menurut Mezirow (1985:6) pelatihan sebagai proses pembelajaran di dalam konteks dunia kerja terdiri dari tiga domain yaitu (1) *instrumental learning* untuk meningkatkan kemampuan kerja, (2) *dialogic learning* untuk meningkatkan perkembangan individu dalam pemahaman terhadap budaya organisasi, kebijakan, prosedur serta tujuan organisasi, (3) *self-reflective learning* yaitu pelatihan untuk meningkatkan pemahaman terhadap potensi diri, peran dalam organisasi serta motivasi.

Usia dan masa kerja penyuluh berhubungan sangat nyata ($r_s = 0,97$) dengan kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pada kelompok usia muda dan masa kerja baru lebih mengutamakan pelibatan masyarakat dalam setiap tahap kegiatan penyuluhan, yaitu tahap perencanaan, tahap pengambilan keputusan maupun tahap pengalaman belajar. Sementara penyuluh yang berumur diatas 40 tahun lebih mengutamakan penumbuh kembangan kelompok. Mardikanto (2009), mengemukakan bahwa sesuai dengan bertambahnya umur, seseorang akan menumpuk pengalaman-pengalamannya yang merupakan sumber daya yang sangat berguna bagi kesiapannya untuk belajar lebih lanjut.

Hal ini merupakan indikasi bahwa penyuluh yang masih muda lebih mematuhi prosedur partisipatif, sedangkan penyuluh diatas usia 40 tahun lebih mengutamakan pemenuhan target wilayah kerja dalam penumbuhan dan pengembangan kelompok.

Motivasi berprestasi berkorelasi sangat nyata dengan kinerja ($r_s = 0,96$). Penyuluh yang memiliki dorongan yang kuat untuk berprestasi lebih mengutamakan bidang kinerja penumbuh kembangan kelompok tani yaitu mendorong penumbuhan kelompok, mendorong penumbuhan asosiasi kelompok mendorong penumbuhan dinamika kelompok mendorong peningkatan kemampuan kelompok. Kebutuhan akan penghargaan akan terpenuhi jika seseorang berprestasi (Ivanchevic, 2005:135), dengan penumbuhan kelompok penyuluh mendapatkan penghargaan berupa imbalan atau pujian.

Jenis kelamin penyuluh berhubungan sangat nyata ($r_s = 0,89$) dengan kinerja penyuluh pertanian, mengandung arti bahwa penyuluh laki-laki maupun penyuluh perempuan memiliki standar yang sama terhadap penjenjangan bidang-bidang kinerja. Menurut Simpson dan Stroh (2004: 715), salah satu temuan yang paling konsisten dalam perbedaan jenis kelamin dalam pekerjaan adalah ekspresi emosional dan tipe

pekerjaan yang dilakukan, namun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh jenis atau tipe pekerjaan lebih berpengaruh terhadap emosi daripada pengaruh perbedaan jenis kelamin.

Jenjang pendidikan berhubungan sangat nyata dengan kinerja ($r_s = 0,83$). Mereka yang memiliki latar belakang berpendidikan SMA lebih mengutamakan peningkatan produksi komoditi unggulan di, sementara mereka yang memiliki latar belakang pendidikan menengah yaitu D1-D3 cenderung lebih mengutamakan penyebaran materi penyuluh yang sesuai dengan kebutuhan petani. Sedangkan bagi mereka yang memiliki pendidikan tinggi lebih melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penyuluh pertanian dengan keberagaman karakteristik penyuluh yaitu perbedaan usia, masa kerja, jenis kelamin, jabatan penyuluh, pendidikan formal dan pelatihan memiliki kesepakatan tinggi dalam melakukan penjenjangan bidang-bidang kinerja, demikian juga dengan motivasi. Dimana karakteristik yang paling berhubungan berurut dimulai dari pelatihan, umur, masa kerja, motivasi, jenis kelamin serta pendidikan.

Perlu segera dilakukan rekrutmen mengingat sudah terlalu banyak penyuluh yang memasuki masa kinerja yg senior (akan pensiun), serta jumlah penyuluh yang terlalu sedikit di BPKK Simpang Mamplam yang hanya berjumlah 14 orang. Rekrutmen dan penataan karir penyuluh pertanian perlu memperhatikan basis spesifikasi tugas (*job specification*) dan standar tugas (*job standard*).

DAFTAR PUSTAKA

- Ivanchevic, J. M. 2005. *Organization Behavior and Management*. New York: McGrawHill.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Mezirow, J. 1985. A critical theory of adult learning and education. *Adult Education Quarterly*, 32: 13-45.
- Presiden Republik Indonesia. 2006. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. Jakarta.
- Robbins, S. P. 1996. *Organizational behavior: Concept-Controversies Application*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Siegel Sidney. 1992. *Statistik nonparametric untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta. Gramedia.
- Simpson, P. A. dan Stroh, L. K. 2004. Gender Differences: Emotional Expression and Feelings of Personal Inauthenticity. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4): 715-721.