

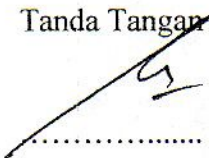
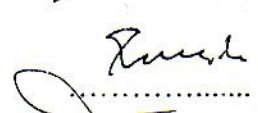
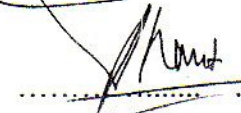

ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN KABUPATEN BOGOR

Disusun oleh :

Wiwik Yuniarti

S630809008

Telah disetujui oleh Tim Penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua	Dr. Ir. Eny Lestari, M.Si NIP. 19601226 198601 2 001		22-08-2011
Sekretaris	Dr. Ir. Suwanto, M.Si NIP. 19561119 198303 1 002		22-08-2011
Anggota Penguji	1. Dr. Sapja Anantanyu, SP, M.Si NIP. 19681227 199403 1 002		22-08-2011
	2. Prof. Dr. Ir. Totok Mardikanto, MS NIP. 19470713 198103 1 001		22-08-2011

Mengetahui

Ketua Program Studi Penyuluhan Pembangunan	Prof. Dr. Ir. Totok Mardikanto, MS NIP. 19470713 198103 1 001		22-08-2011
Direktur Program Pasca Sarjana	Prof. Drs. Suranto T., M.Sc PhD NIP. 19570820 198503 1 004		28-09-2011



ABSTRAK

Wiwik Yuniarti, S630809008. 2011. *Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bogor*. Tesis : Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta. Dibawah bimbingan Dr. Sapja Anantanyu, SP, M.Si dan Prof. Dr. Ir. Totok Mardikanto, MS

Pembangunan pertanian dihadapkan pada tuntutan kebutuhan masyarakat sasaran yang semakin meningkat. Perkembangan kondisi petani dan pelaku usaha pertanian menjadi lebih dinamis dan memerlukan pelayanan penyuluhan pertanian yang lebih bermutu. Semua kondisi tersebut, menuntut adanya peningkatan kompetensi penyuluh pertanian untuk dapat merespon perubahan lingkungan strategis yang ada untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja seorang penyuluh pertanian mencerminkan kemampuan dan kecakapannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kinerja penyuluh pertanian setelah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian serta faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor.

Jenis penelitian yaitu penelitian survei. Unit populasi pada penelitian ini adalah penyuluh yang telah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh sejumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Variabel penelitian meliputi karakteristik penyuluh (X_1), proses pelatihan (X_2), faktor penunjang penyuluhan (X_3), faktor lingkungan penyuluh (X_4), kompetensi penyuluh kelompok (Y_1) dan kinerja penyuluh (Y_2). Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data penelitian, analisis jalur atau path analisis untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan penyuluh berpengaruh secara bersama-sama terhadap tingkat kompetensi penyuluh sebesar 51,7 persen. Sedangkan karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan penyuluh, dan kompetensi penyuluh berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh sebesar 72,2 persen. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah karakteristik penyuluh.

Kata kunci : penyuluh pertanian, kompetensi, dan kinerja

ABSTRACT

Wiwik Yuniarti, S630809008. 2011. *The Performance Analysis of Agricultural Extension Workers in Bogor Regency*. Thesis: Post Graduate Program of Sebelas Maret University. Under Direction by Dr. Sapja Anantanyu, SP, M.Si and Prof. Dr. Ir. Totok Mardikanto, MS

Agricultural development confronted to the increasing demands of the beneficiaries necessity. Development of farmers and others agricultural agent become more dynamic and requires agricultural extension service more qualified. This condition requires the better competencies of agricultural extension workers to produce high performance. Performance of the agricultural extension workers reflects the ability and skill in performing the task assigned.

This research aimed to describe the level performance of agricultural extension workers after participating in the functional extension training programs, and to describe the influence factors of agricultural extension workers performance in Bogor regency.

The type of research was a survey method. The populations were the agricultural extension workers graduated from the functional extension training programs. They were selected by census and the amounts of them are 89. The research variables included : independent variables, which consist of four factors that covered characteristics of the agricultural extension workers (X_1), training process (X_2), supporting factors of agricultural extension (X_3), and environmental factors (X_4); and dependent variables that covered the competencies (Y_1) and the performance of the agricultural extension workers (Y_2). Data analysis techniques included descriptive statistics analysis to describe the research data, and path analysis to predict the independent variables towards the dependent variables to determine direct and indirect effects among variables.

The results of the research showed that characteristics of the agricultural extension workers (X_1), training process (X_2), supporting factors of agricultural extension (X_3), and environmental factors (X_4) as together influenced the competencies of agricultural extension workers (Y_1) by 51,7%. Characteristic of the agricultural extension workers (X_1), training process (X_2), supporting factors of agricultural extension (X_3), environmental factors (X_4), and the competencies of agricultural workers (Y_1) as together influenced the performance of agricultural extension workers (Y_2) by 72,2%. The factor with dominant influence is characteristics of the agricultural extension workers.

Key word: agricultural extension workers, competence, and performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan pertanian pada dasarnya merupakan upaya sadar dan terencana untuk melakukan perubahan-perubahan yang dikehendaki, dengan tujuan meningkatkan pendapatan, kesejahteraan, dan kualitas hidup petani. Pembangunan pertanian memiliki peran yang strategis dan penting sebagai salah satu sub sistem perekonomian nasional. Peran strategis dan penting tersebut digambarkan melalui kontribusi yang nyata dalam penyediaan bahan pangan, bahan baku industri, penyerap tenaga kerja, sumber pendapatan, serta pelestarian lingkungan melalui praktek usaha tani yang ramah lingkungan. Berbagai peran strategis pertanian tersebut sejalan dengan tujuan pembangunan perekonomian nasional yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia, mempercepat pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, menyediakan lapangan kerja, serta memelihara keseimbangan sumberdaya alam dan lingkungan hidup.

Selama periode 2005-2009 pembangunan pertanian menunjukkan berbagai keberhasilan. Salah satunya adalah Indonesia berhasil mencapai swasembada beras, serta swasembada jagung dan gula konsumsi rumah tangga di tahun 2007 - 2008. Mapannya produksi beras yang merupakan pangan utama dalam negeri sangat membantu menstabilkan harga pangan, sehingga Indonesia bisa terhindar dari krisis pangan yang melanda banyak negara pada periode tersebut. Secara umum harga komoditas pangan dalam negeri lebih stabil jika dibandingkan

commit to user

dengan harga internasional. Di sisi lain, surplus produksi beras memberikan peluang bagi Indonesia untuk mengekspor beras, yang sudah barang tentu akan meningkatkan pendapatan petani dan citra pertanian Indonesia.

Selain berhasil mencapai swasembada, dalam periode pembangunan lima tahun terakhir pembangunan pertanian juga menunjukkan sejumlah keberhasilan lain, seperti; peningkatan produksi beberapa komoditas pertanian, ketersediaan energi dan protein, membaiknya skor Pola Pangan Harapan (PPH), dan semakin banyaknya hasil penelitian dan pengembangan pertanian. Pada tataran makro, pembangunan pertanian juga menunjukkan hasil yang menggembirakan. PDB sektor pertanian terus tumbuh dan mencapai nilai 5,16% di tahun 2008. Pada tahun 2008, neraca perdagangan pertanian mengalami surplus sebesar US\$ 17,97 milyar yang telah melampaui target yang ditetapkan sebesar US\$ 13,13 milyar. Angkatan kerja pertanian mencapai lebih dari 40 juta orang setiap tahun selama periode 2005-2009 (Kementerian Pertanian, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa pertanian berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja nasional.

Semua capaian pembangunan pertanian tersebut merupakan bentuk nyata dari hasil kerja keras dan kerjasama yang baik dan terus menerus dari para pelaku pembangunan pertanian, yaitu petani, penyuluh, pelaku usaha di bidang pertanian bersama dengan Pemerintah (pusat dan daerah). Sektor pertanian kembali membuktikan dapat bertahan menghadapi terpaan krisis ekonomi sebagaimana yang dialami Indonesia pada tahun 1997.

Menjadikan sektor pertanian yang handal dalam menghadapi segala perubahan dan tantangan, maka diperlukan perubahan berbagai aspek. Sebagai

motor penggerak pembangunan pertanian, diterbitkan Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan. Revitalisasi pertanian ditujukan untuk menjadikan pertanian sebagai tumpuan kekuatan perekonomian nasional. Sejalan dengan kebijakan revitalisasi pertanian, maka Kementerian Pertanian telah menetapkan visi pembangunan pertanian yaitu: “Terwujudnya pertanian tangguh untuk pemantapan ketahanan pangan, peningkatan nilai tambah dan daya saing produk pertanian guna meningkatkan kesejahteraan petani”. Untuk mewujudkan visi pembangunan tersebut, diperlukan sumber daya manusia pertanian, terutama masyarakat pelaku agribisnis yang memiliki ciri profesional, berjiwa wirausaha, berdedikasi, berwawasan global, serta memiliki etos kerja, disiplin, dan moral tinggi. Upaya pemberdayaan manusia pertanian terutama petani perlu terus ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan pertanian. Upaya pemberdayaan tersebut tidak terlepas dari peran strategis penyuluh pertanian sebagai orang yang menjembatani sistem sosial informasi dengan sistem sosial masyarakat petani (Rogers, 1983).

Sejalan dengan itu, pelaksanaan pembangunan pertanian juga dihadapkan pada tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Perkembangan kondisi petani dan pelaku usaha pertanian menjadi lebih dinamis dan memerlukan pelayanan penyuluhan pertanian yang lebih bermutu. Semua kondisi tersebut, menuntut adanya peningkatan kinerja penyuluh pertanian untuk dapat merespon perubahan lingkungan strategis yang ada.

Terkait dengan kinerja penyuluh pertanian, hasil temuan Bank Dunia *dalam* Nuryanto (2008) yang dilakukan di Jawa Barat, menyebutkan bahwa kinerja penyuluh pertanian sangat rendah, yaitu 66 persen untuk mematuhi jam kerja, dan 30 persen untuk melakukan kunjungan ke kelompok. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, rendahnya kinerja penyuluh antara lain disebabkan oleh : (1) bekal pengetahuan dan keterampilan penyuluh sangat kurang, seringkali tidak cocok dengan kebutuhan petani, (2) penyuluh pertanian sangat kurang dipersiapkan dan kurang dilatih untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Bila penyuluh dilatih, maka kebanyakan latihan-latihan tersebut tidak relevan dengan tugasnya sebagai penyuluh pertanian di wilayah kerjanya, dan (3) dalam banyak hal, penyuluh banyak ketinggalan dengan petani yang dilayaninya.

Menurut Moehariono (2009), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Apabila ingin meningkatkan kinerja seseorang, maka orang tersebut harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Kondisi di lapangan menggambarkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh pertanian masih belum sesuai dengan yang diharapkan petani. Hasil penelitian Puspadi *dalam* Nuryanto (2008) mengungkapkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh pertanian di tiga provinsi, yaitu : Provinsi Lampung, Jawa Timur, dan Nusa Tenggara Barat berada pada kategori tingkat rendah. Penelitian lain oleh Nuryanto (2008) menyebutkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian di Provinsi Jawa Barat, yang mengambil lokasi sampel di Kabupaten Bogor, Subang, Garut, dan Sumedang juga tergolong rendah.

Rendahnya kompetensi penyuluh akan mengakibatkan terhadap rendahnya kinerja penyuluh yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada petani.

Salah satu strategi yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kompetensi Penyuluh Pertanian adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional bagi Penyuluh Pertanian. Diklat fungsional tersebut terdiri atas Diklat Dasar, Diklat Alih Kelompok, dan Diklat Teknis bagi penyuluh pertanian, seperti yang telah diamanatkan pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 33/Permentan/OT.160/6/2009 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Rumpun Ilmu Hayat Pertanian. Diklat Dasar diperuntukkan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menduduki jabatan fungsional Penyuluh Pertanian. Sedangkan Diklat Alih Kelompok adalah diklat bagi penyuluh pertanian yang akan beralih jenjang jabatan dari kelompok terampil menjadi kelompok ahli. Diklat Teknis adalah diklat teknologi pertanian, teknologi informasi, teknologi sosial, dan teknologi ekonomi.

Pada dasarnya diklat adalah proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga berprestasi lebih baik dalam jabatannya atau dalam melaksanakan pekerjaannya (Hickerson dan Middleton, 1975). Seiring perkembangan pengetahuan dan teknologi yang berjalan semakin cepat, maka penyuluh sebagai penyampai informasi kepada petani harus berupaya meningkatkan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan yang ada. Disamping itu, setiap penyuluh diharapkan dapat menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-

tugas penyuluhan sehingga tujuan dari kegiatan penyuluhan pertanian dapat terwujud dan pada akhirnya dapat menunjang keberhasilan pembangunan pertanian.

Berdasarkan konsep pemikiran yang telah diuraikan, maka penelitian Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja dan faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Penelitian dilakukan di Kabupaten Bogor sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat yang kedudukannya berdekatan dengan ibu kota negara. Kabupaten tersebut, sebagai penyangga dan memiliki kedudukan yang strategis dalam konteks pembangunan pertanian secara nasional, sehingga keberadaannya perlu didukung oleh sumber daya manusia khususnya penyuluh yang kompeten dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

B. Perumusan Masalah

Pembangunan ekonomi Kabupaten Bogor tahun 2005-2025 diarahkan kepada peningkatan nilai tambah segenap sumberdaya ekonomi melalui sektor/lapangan usaha industri pengolahan dan jasa dalam arti luas yang berbasis pada agribisnis serta revitalisasi pertanian dalam arti luas. Agribisnis di Kabupaten Bogor memiliki potensi yang besar dan variatif serta didukung pula oleh agroekosistem yang cocok untuk pengembangan komoditas pertanian, sehingga komoditas pertanian memiliki daya saing baik di tingkat lokal dan regional.

Kemampuan daya saing tersebut didukung pula oleh ketersediaan sumber daya manusia. Sekitar 60 persen dari penduduk Kabupaten Bogor yang berjumlah 4.316.236 jiwa bermata pencaharian di bidang pertanian. Namun, jumlah petani belum seimbang dengan jumlah penyuluh, baik penyuluh PNS, swadaya, maupun tenaga kontrak yang masih sangat terbatas. Oleh karenanya, para penyuluh dituntut bekerja lebih keras, dengan bekal kompetensi yang memadai. Apabila Kabupaten Bogor ingin mengoptimalkan keunggulan agroekosistem yang dimilikinya, untuk siap dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang ditunjukkan dengan berlakunya perdagangan bebas, dan tuntutan kebutuhan masyarakat dan petani yang semakin meningkat, maka prasyarat utama yang harus dilakukan adalah meningkatkan pelayanan penyuluhan dengan mempersiapkan penyuluh yang berkompeten.

Secara umum, gambaran kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian pada saat ini (termasuk di Kabupaten Bogor) adalah sebagai berikut : (1) penyebaran dan kompetensi tenaga penyuluh pertanian masih bias kepada sub sektor pangan, khususnya padi, (2) banyak alih tugas penyuluh pertanian ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi penyuluh pertanian, (3) rekrutmen dan pembinaan karir penyuluh pertanian belum sepenuhnya terjalin dengan baik, dan (4) peningkatan kompetensi, dan profesionalisme penyuluh pertanian, terutama melalui pendidikan dan pelatihan tidak secara optimal dilakukan, hal ini menyebabkan rendahnya kemampuan dan kinerja penyuluh dalam menjalankan tugasnya (DPR, 2005).

Beberapa permasalahan lain yang ditemukan di Kabupaten Bogor adalah kinerja sektor pertanian masih lemah karena hubungan yang belum sinergis antar berbagai sub sistem pertanian, dan kinerja masing-masing subsistem terutama budidaya (*on farm*) masih lemah. Aktivitas budidaya dihadapkan pada permasalahan luasan lahan petani yang makin sempit, teknologinya masih tradisional, mutu produk masih rendah, harga tidak mendukung dan struktur pasar juga cenderung merugikan petani (RPJPD Kab. Bogor, 2005).

Permasalahan-permasalahan rendahnya tingkat kinerja penyuluh pertanian yang ada saat ini perlu diupayakan pemecahannya. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah dengan mengidentifikasi dan menganalisis sejauhmana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Bogor setelah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor?
3. Faktor apakah yang paling memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan tingkat kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Bogor setelah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor.
3. Menganalisis hubungan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini berupa :

1. Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang sebenarnya terkait kinerja penyuluh pertanian, dan dapat dipergunakan sebagai bahan keilmuan di bidang penyuluhan pembangunan yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian dalam pembangunan pertanian.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi penentu kebijakan baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh dalam pembangunan pertanian, melalui efektivitas pelatihan dan pengembangan diri penyuluh. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini dapat menjadi media belajar, terutama terkait dengan penerapan teori-teori *commit to user* selama pembelajaran.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Penyuluhan sebagai Proses Pemberdayaan

a. Pengertian Penyuluhan

Istilah “penyuluhan” atau “*extension*” telah digunakan pada pertengahan abad 19 oleh Universitas Oxford dan Cambridge. Istilah lain dalam bahasa Belanda yaitu *voorlichting*”, dalam bahasa Jerman dikenal sebagai “beratung”, Perancis sebagai *vulgarization* dan Spanyol sebagai *capacitation* (Mardikanto, 2009). Pada awal kegiatannya penyuluhan pembangunan dikenal sebagai *agricultural extension* (penyuluhan pertanian), terutama di beberapa negara seperti Amerika Serikat, Inggris dan Belanda. Disebabkan penggunaannya berkembang di bidang-bidang lain, maka berubah namanya menjadi *extension education*, dan di beberapa negara lain disebut *development communication* (Slamet, 2003).

Selanjutnya menurut Asngari (2003), bahwa penyuluhan adalah kegiatan mendidik orang (kegiatan pendidikan) dengan tujuan mengubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan/dikehendaki yakni orang semakin modern. Ini merupakan usaha mengembangkan (memberdayakan) potensi individu klien agar lebih berdaya secara mandiri. Menurut A.W. Van den Ban dan Hawkins (1999) disebutkan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar

commit to user

dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Dalam perjalanannya, menurut Mardikanto (2009), pengertian penyuluhan diartikan menjadi berbagai pemahaman, sebagai berikut :

1) Penyuluhan sebagai proses penyebarluasan informasi

Sebagai terjemahan dari kata “*extension*”, penyuluhan dapat diartikan sebagai proses penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, yang dihasilkan oleh perguruan tinggi ke dalam praktek atau kegiatan praktis. Maksudnya adalah :

- a) Sebagai agen penyebaran informasi, penyuluh tidak boleh menunggu aliran informasi dari sumber-sumber informasi seperti : peneliti, pusat informasi, institusi pemerintah, dan lain-lain melainkan harus secara aktif berburu informasi yang bermanfaat dan dibutuhkan oleh masyarakat.
- b) Penyuluh harus aktif menyaring informasi yang diberikan atau diperoleh kliennya dari sumber-sumber yang lain, baik yang menyangkut kebijakan, produk, metoda, nilai, perilaku, dll.
- c) Penyuluh perlu lebih memperhatikan informasi dari “dalam” baik yang berupa “kearifan tradisional’ maupun “*endogenous technology*”.
- d) Penyuluh perlu lebih memperhatikan pentingnya informasi yang menyangkut hak-hak politik masyarakat, disamping inovasi teknologi, kebijakan, manajemen, dll.

2) Penyuluhan sebagai proses penerangan/penjelasan

Berasal dari kata “suluh” atau “obor” dapat diartikan sebagai kegiatan penerangan atau memberikan terang bagi mereka yang berada dalam kegelapan.

3) Penyuluhan sebagai proses pendidikan non formal (luar sekolah)

Penyuluhan pertanian merupakan bagian dari sistem pembangunan pertanian yang merupakan sistem pendidikan di luar sekolah (pendidikan non formal) bagi petani beserta keluarganya, dan anggota masyarakat lainnya yang terlibat dalam pembangunan pertanian.

Menurut Directorate of Agricultural Extension of India (1960), filosofi dasar dari penyuluhan adalah mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang dalam mengadopsi suatu inovasi. Hal tersebut tidak dapat dilakukan dengan pemaksaan karena tidak akan bertahan lama. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah melalui proses pendidikan, yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, cara berpikir, dan bertindak.

4) Penyuluhan sebagai proses perubahan perilaku

Penyuluhan adalah proses aktif yang memerlukan interaksi antara penyuluh dan yang disuluh agar terbangun perubahan perilaku yang merupakan perwujudan dari : pengetahuan, sikap, dan ketrampilan, seseorang yang dapat diamati oleh orang/pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.

5) Penyuluhan sebagai proses rekayasa sosial

Merupakan segala upaya yang dilakukan untuk menyiapkan sumber daya manusia agar mereka tahu, mau dan mampu melaksanakan peran sesuai dengan

tugas pokok dan fungsinya dalam sistem sosialnya masing-masing. Karena rekayasa sosial dilakukan oleh pihak luar maka rekayasa sosial bertujuan untuk terwujudnya proses perubahan sosial demi terciptanya kondisi sosial yang diinginkan pihak luar (perekayasa).

6) Penyuluhan sebagai proses pemasaran sosial (*social marketing*)

Pemasaran sosial adalah penerapan konsep dan atau teori-teori pemasaran dalam proses perubahan sosial. Berbeda dengan rekayasa sosial yang lebih berkonotasi untuk “membentuk” (*to do to*) atau menjadikan masyarakat sesuatu yang “baru” sesuai yang dikehendaki oleh perekayasa proses pemasaran sosial yang dimaksudkan untuk “menawarkan” (*to do for*) sesuatu kepada masyarakat.

7) Penyuluhan sebagai proses perubahan sosial

SDC dalam Mardikanto (2009) menyatakan bahwa penyuluhan tidak sekedar merupakan proses perubahan perilaku pada diri seseorang, tetapi merupakan proses perubahan sosial yang mencakup banyak aspek, termasuk politik dan ekonomi yang dalam jangka panjang secara bertahap mampu diandalkan menciptakan pilihan-pilihan baru untuk memperbaiki kehidupan masyarakatnya.

8) Penyuluhan sebagai proses penguatan kapasitas (*capacity strengthening*)

Penguatan kapasitas adalah penguatan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu (dalam masyarakat) kelembagaan, maupun hubungan atau jejaring antar individu, kelompok organisasi sosial, serta pihak lain di luar sistem masyarakatnya sampai di arus global.

Dalam Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K), pengertian penyuluhan adalah “proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi 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”.

Sistem penyuluhan seharusnya berorientasi pada kegiatan mendalami dan mengembangkan perubahan perilaku masyarakat dan merupakan proses pendidikan berkelanjutan yang dilakukan dengan cara persuasif atau membujuk. Namun, hingga saat ini tidak jarang berubah bentuk menjadi proses instruksi dengan cara paksaan. Hal ini terjadi karena kegiatan penyuluhan dilakukan dengan cara berorientasi pada kepentingan sektoral atau target pembangunan tertentu tanpa memikirkan kepentingan dan kesiapan khalayak dalam menerima berbagai tawaran perubahan tersebut. Sistem penyuluhan yang berorientasi pada keterpaduan dengan mengutamakan kepentingan khalayak sasaran seharusnya dijadikan tolak ukur dalam merancang suatu program penyuluhan (Karsidi, 2000).

b. Penyuluhan Sebagai Proses Pemberdayaan

Slamet (2001) menegaskan bahwa inti dari kegiatan penyuluhan adalah untuk memberdayakan masyarakat. Memberdayakan berarti memberi daya kepada yang tidak berdaya dan atau mengembangkan daya yang sudah dimiliki

commit to user

menjadi sesuatu yang lebih bermanfaat bagi masyarakat yang bersangkutan. Arahnya adalah terwujudnya masyarakat madani (yang beradab) dan mandiri (dapat mengambil keputusan yang terbaik) bagi kesejahteraan. Deptan (2002) mendefinisikan penyuluhan pertanian sebagai pemberdayaan petani dan keluarganya beserta masyarakat pelaku agribisnis melalui kegiatan pendidikan non formal di bidang pertanian agar mereka mampu menolong dirinya sendiri baik di bidang ekonomi, sosial maupun politik sehingga peningkatan pendapatan dan kesejahteraan mereka dapat dicapai.

Penyuluhan pertanian sebagai proses pemberdayaan masyarakat, memiliki tujuan utama yang tidak terbatas pada terciptanya “*better farming, better business, dan better living*”, tetapi untuk memfasilitasi masyarakat dalam mengadopsi teknik produksi dan pemasaran demi meningkatkan pendapatannya. Di samping itu, melalui penyuluhan, masyarakat difasilitasi agar memiliki posisi tawar yang semakin membaik dalam pengambilan keputusan dan konsistensi implementasi kebijakan yang berpihak kepada petani dan masyarakat lapisan bawah lainnya (Mardikanto, 2009).

Menurut Mas’oed (1990), pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk memberikan daya (*empowerment*) atau kekuatan (*strengthening*) kepada masyarakat. Keberdayaan masyarakat, adalah unsur-unsur yang memungkinkan masyarakat mampu bertahan (*survive*) dan (dalam pengertian yang dinamis) mampu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Terkait dengan peran penyuluhan sebagai proses pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kapasitas individu, entitas, dan jejaring, *commit to user*

Mardikanto (2009), mengemukakan beragam peran/tugas penyuluhan dalam satu kata, yaitu *edfikasi*, yang merupakan akronim dari: edukasi, diseminasi informasi/inovasi, fasilitasi, konsultasi, supervisi, pemantaun dan evaluasi :

- 1) Edukasi, yaitu untuk memfasilitasi proses belajar yang dilakukan oleh para penerima manfaat penyuluhan dan stakeholders pembangunan yang lainnya.
- 2) Diseminasi informasi/inovasi, yaitu penyebarluasan informasi/inovasi dari sumber informasi dan atau penggunaanya.
- 3) Fasilitasi atau pendampingan, yang lebih bersifat melayani kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan oleh kliennya.
- 4) Konsultasi, yaitu membantu memecahkan masalah atau sekedar memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah.
- 5) Supervisi atau pembinaan, merupakan upaya untuk bersama-sama klien melakukan penilaian, untuk kemudian memberikan saran alternatif perbaikan atau pemecahan masalah yang dihadapi.
- 6) Pemantauan, yaitu kegiatan evaluasi yang dilakukan selama proses kegiatan sedang berlangsung.
- 7) Evaluasi, yaitu kegiatan pengukuran dan penilaian yang dapat dilakukan pada sebelum (*formatif*), selama (*on-going*) dan setelah kegiatan selesai dilakukan (*ex-post*).

2. Penyuluh Pertanian

a. Definisi Penyuluh Pertanian

Istilah penyuluhan dewasa ini banyak digunakan berbagai kalangan dalam upaya membantu untuk kegiatan pembangunan. Rogers (1983) mengemukakan bahwa penyuluh pertanian adalah seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran untuk mengadopsi inovasi. Menurut Boland *dalam* Mardikanto (1993) Penyuluh pertanian adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penyuluhan.

Menurut UU nomor 16 tahun 2006, berdasarkan status dan lembaga tempatnya bekerja, penyuluh digolongkan menjadi :

- 1) Penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu pegawai negeri yang ditetapkan dengan status jabatan fungsional sebagai penyuluh.
- 2) Penyuluh swasta, yaitu penyuluh pertanian yang berstatus sebagai karyawan perusahaan swasta, ataupun berasal dari dunia usaha bidang pertanian dan masyarakat lainnya yang melakukan kegiatan penyuluhan pertanian.
- 3) Penyuluh swadaya, yaitu petani atau warga masyarakat yang secara sukarela melakukan kegiatan penyuluhan di lingkungannya.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut penyuluh PNS adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan.

Penyelenggaraan penyuluhan dapat dilaksanakan oleh pelaku utama (petani) dan atau warga masyarakat lainnya sebagai mitra pemerintah dan pemerintah daerah, baik secara sendiri-sendiri maupun bekerja sama, yang dilaksanakan secara terintegrasi dengan program pada tiap-tiap tingkatan administrasi pemerintah (Departemen Pertanian, 2006).

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/02/Menpan tahun 2008, penyuluh pertanian pegawai negeri sipil terdiri dari dua jabatan fungsional, yaitu ; Penyuluh Pertanian Terampil dan Penyuluh Pertanian Ahli. Penyuluh Pertanian Terampil adalah pejabat fungsional yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu. Golongan pendidikan penyuluh tersebut berbasis non sarjana dengan pendidikan; SMTA kejuruan pertanian (SPMA, SPP, SNAKMA), Akademi, DI, DII, dan DIII. Sedangkan Penyuluh Pertanian Ahli adalah pejabat fungsional yang dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan, metodologi dan teknik analisis tertentu. Golongan pendidikan penyuluh tersebut berbasis sarjana pertanian atau sarjana lain (DIV dan S1) yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian.

b. Kedudukan, Tugas dan Peran Penyuluh

Kedudukan dan tugas penyuluh adalah sebagai pelaksana teknis fungsional penyuluhan pertanian pada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah, berdasarkan keputusan Menteri Negara Koordinasi Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19/KEP/

MK.Waspan/5/1999. Keputusan Menteri tersebut memutuskan tugas pokok penyuluh pertanian adalah : (1) menyiapkan penyuluhan yang meliputi identifikasi potensi wilayah agroekosistem, penyusunan program penyuluhan, dan penyusunan rencana kerja penyuluh pertanian, (2) melaksanakan penyuluhan meliputi penyusunan materi penyuluhan pertanian, penerapan metode penyuluhan pertanian dan pengembangan keswadayaan masyarakat, (3) evaluasi dan pelaporan penyuluhan, (4) pengembangan penyuluhan, (5) pengembangan profesi penyuluhan, dan (6) kegiatan penunjang penyuluhan meliputi seminar, lokakarya penyuluhan pertanian.

Tupoksi Penyuluh Pertanian Terampil sesuai dengan jenjang jabatan, (Permenpan no 2 tahun 2008) sebagai berikut:

a. Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula :

- 1) Memandu penyusunan Rencana Definitif Kelompok (RDK), dan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK)
- 2) Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota
- 3) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
- 4) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk kartu kilat
- 5) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk transparansi/ bahan tayangan
- 6) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk flipchart/peta singkap
- 7) Melakukan kunjungan tatap muka/ anjungsana pada petani perorangan
- 8) Melakukan kunjungan tatap muka/ anjungsana pada kelompok tani

- 9) Melakukan kunjungan tatapmuka/anjangsana pada petani secara massal
- 10) Memandu pelaksanaan demonstrasi usaha tani dengan cara demonstrasi plot
- 11) Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran

b. Penyuluh Pertanian Pelaksana :

- 1) Mengumpulkan data tingkat desa dan kecamatan
- 2) Memandu penyusunan Rencana Kegiatan Desa (RKD) dan Rencana Kegiatan Penyuluhan Desa (RKPD)/Programa Penyuluhan Desa
- 3) Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota
- 4) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
- 5) Melakukan kunjungan tatapmuka/anjangsana pada petani perorangan
- 6) Melakukan kunjungan tatapmuka/anjangsana pada kelompok tani
- 7) Melakukan kunjungan tatapmuka/anjangsana pada petani secara massal
- 8) Melaksanakan demonstrasi cara
- 9) Merencanakan demonstrasi usaha tani melalui demonstrasi plot
- 10) Memandu pelaksanaan demonstrasi usaha tani melalui demonstrasi farm
- 11) Memandu pelaksanaan sekolah lapang
- 12) Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
- 13) Mengajar kursus tani
- 14) Menumbuhkan kelompok tani
- 15) Mengembangkan kelompok tani Pemula ke Lanjut

c. Penyuluh Pertanian Pelaksana Lanjutan:

- 1) Menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah tingkat desa, kecamatan dan kabupaten
- 2) Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota
- 3) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
- 4) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk seri foto
- 5) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk poster
- 6) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani perorangan
- 7) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada kelompok tani
- 8) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani secara massal
- 9) Melaksanakan uji coba/pengkajian/pengujian paket teknologi/metode penyuluhan pertanian
- 10) Merencanakan demonstrasi usaha tani melalui demonstrasi farm
- 11) Memandu pelaksanaan demonstrasi usaha tani melalui demonstrasi area
- 12) Melaksanakan temu lapang/temu tugas/temu teknis/temu karya
- 13) Merencanakan forum penyuluhan pedesaan, magang, widyawisata, karyawisata/widyakarya
- 14) Melaksanakan forum penyuluhan pedesaan, magang, widyawisata, karyawisata/widyakarya
- 15) Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
- 16) Mengajar kursus tani
- 17) Menumbuhkan gabungan kelompok tani
- 18) Mengembangkan kelompok tani dari Lanjut ke Madya

- 19) Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian tingkat kecamatan

d. Penyuluh Pertanian Penyelia :

- 1) Menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat desa dan kecamatan sebagai ketua
- 2) Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota
- 3) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
- 4) Menyusun materi dalam bentuk leaflet/liptan/selebaran/folder
- 5) Menyusun pedoman/juklak penilaian prestasi petani/ kelompok tani di tingkat kabupaten
- 6) Melakukan kunjungan tatap muka/anjangsana pada petani perorangan
- 7) Melakukan kunjungan tatap muka/anjangsana pada kelompok tani
- 8) Melakukan kunjungan tatap muka/anjangsana pada petani secara massal
- 9) Merencanakan demonstrasi usaha tani melalui demonstrasi area
- 10) Merencanakan sekolah lapang
- 11) Merencanakan temu lapang/temu tugas/temu teknis/temu karya
- 12) Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
- 13) Mengajar kursus tani
- 14) Melakukan penilaian prestasi petani/kelompok tani di tingkat kabupaten
- 15) Melakukan penilaian perlombaan komoditas pertanian
- 16) Menyusun rencana kegiatan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan

- 17) Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten
- 18) Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan di tingkat provinsi
- 19) Menganalisis dan merumuskan hasil evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan
- 20) Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan

Tupoksi Penyuluh Pertanian Ahli sesuai dengan jenjang jabatan,

(Permenpan no 2 tahun 2008) sebagai berikut :

a. Penyuluh Pertanian Pertama :

- 1) Mengumpulkan data potensi wilayah di tingkat kabupaten
- 2) Mengumpulkan data potensi wilayah di tingkat provinsi
- 3) Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota
- 4) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
- 5) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk brosur/booklet
- 6) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk sound slide
- 7) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk materi Pameran
- 8) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani perorangan
- 9) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada kelompok tani
- 10) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani secara massal
- 11) Melaksanakan temu wicara/temu teknologi/temu usaha
- 12) Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
- 13) Mengajar kursus tani

- 14) Mengembangkan kelompok tani dari Madya ke Utama
 - 15) Menyusun rencana kegiatan evaluasi pelaksanaan di tingkat Kabupaten
 - 16) Menganalisis dan merumuskan hasil evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Kabupaten
 - 17) Menyusun rencana kegiatan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Kecamatan
 - 18) Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Kabupaten
 - 19) Menganalisis dan merumuskan data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan
- b. Penyuluh Pertanian Muda :
- 1) Menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah tingkat provinsi dan nasional
 - 2) Mengumpulkan data identifikasi potensi wilayah di tingkat nasional
 - 3) Mengolah, menganalisis dan merumuskan hasil identifikasi potensi wilayah
 - 4) Menyusun programa penyuluhan pertanian sebagai anggota
 - 5) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
 - 6) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk naskah radio/TV/seni budaya/pertunjukkan
 - 7) Menyusun sinopsis dan skenario materi penyuluhan pertanian dalam bentuk Film/Video/ VCD/DVD
 - 8) Menyusun materi kursus tani

- 9) Melakukan kunjungan tatapmuka/anjongsana pada petani perorangan
- 10) Melakukan kunjungan tatapmuka/anjongsana pada kelompok tani
- 11) Melakukan kunjungan tatapmuka/anjongsana pada petani secara massal
- 12) Merencanakan uji coba/pengkajian/pengujian paket teknologi/metode penyuluhan pertanian
- 13) Merencanakan temu wicara/temu teknologi/temu usaha
- 14) Melaksanakan penyuluhan melalui media elektronik (radio,TV, website)
- 15) Merencanakan pameran
- 16) Membuat display pameran
- 17) Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
- 18) Mengajar kursus tani
- 19) Mengembangkan korporasi/koperasi petani
- 20) Menyusun rencana kegiatan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat provinsi
- 21) Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat nasional
- 22) Menganalisis dan merumuskan hasil evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat provinsi
- 23) Menyusun rencana kegiatan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten
- 24) Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat provinsi

- 25) Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat nasional
- 26) Menganalisis dan merumuskan data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten
- 27) Menyusun pedoman/juklak/juknis penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten

c. Penyuluh Pertanian Madya :

- 1) Menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten, provinsi dan nasional sebagai ketua
- 2) Menyusun Program penyuluhan pertanian sebagai anggota
- 3) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
- 4) Menyusun pedoman/juklak penilaian prestasi petani/kelompok tani di tingkat provinsi
- 5) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani perorangan
- 6) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada kelompok tani
- 7) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani secara massal
- 8) Mengolah, menganalisis dan merumuskan hasil kajian paket teknologi/metode penyuluhan pertanian
- 9) Menyusun rancang bangun usaha pertanian dan melakukan rekayasa kelembagaan pelaku usaha
- 10) Merencanakan penyuluhan pertanian melalui media elektronik (radio, TV, website)
- 11) Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran

- 12) Mengajar kursus tani
- 13) Melakukan penilaian prestasi petani/kelompok tani di tingkat Provinsi
- 14) Menumbuhkan asosiasi petani
- 15) Menumbuhkan kemitraan usaha kelompok tani dengan pelaku usaha
- 16) Menyusun rencana kegiatan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat nasional
- 17) Menganalisis dan merumuskan hasil evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat nasional
- 18) Menyusun rencana kegiatan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Provinsi
- 19) Menganalisis dan merumuskan data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Provinsi
- 20) Menyusun pedoman/juklak/juknis penyuluhan pertanian di tingkat provinsi
- 21) Menyusun rencana/desain metode penyuluhan pertanian
- 22) Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi kajian metode penyuluhan pertanian
- 23) Menyusun konsep pengembangan metode penyuluhan pertanian
- 24) Menjadi penyaji dalam diskusi konsep pengembangan metode penyuluhan
- 25) Menjadi pembahasan dalam diskusi konsep pengembangan metode penyuluhan
- 26) Melaksanakan ujicoba konsep pengembangan metode penyuluhan pertanian

- 27) Menjadi pembahas dalam diskusi konsep metode baru penyuluhan pertanian
- 28) Menjadi narasumber dalam diskusi konsep metode baru penyuluhan pertanian

d. Penyuluh Pertanian Utama :

- 1) Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota
- 2) Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
- 3) Melaksanakan supervisi produksi pada penyusunan materi penyuluhan pertanian dalam bentuk Film/ Video/VCD/DVD
- 4) Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk bahan website
- 5) Menyusun pedoman/juklak penilaian prestasi petani/kelompok tani di tingkat nasional
- 6) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani perorangan
- 7) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada kelompok tani
- 8) Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani secara massal
- 9) Menjadi pramuwicara dalam merencanakan dan melaksanakan pameran
- 10) Mengajar kursus tani
- 11) Melakukan penilaian prestasi petani/kelompok tani di tingkat nasional
- 12) Menyusun rencana kegiatan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat nasional
- 13) Menganalisis dan merumuskan data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat nasional

- 14) Menyusun pedoman/juklak/juknis penyuluhan pertanian di tingkat nasional
- 15) Menyusun rencana/desain kajian arah kebijaksanaan pengembangan penyuluhan pertanian yang bersifat penyempurnaan
- 16) Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi kajian arah kebijaksanaan pengembangan penyuluhan pertanian yang bersifat penyempurnaan
- 17) Menganalisis data/informasi dan merumuskan hasil kajian arah kebijaksanaan pengembangan penyuluhan pertanian yang bersifat penyempurnaan
- 18) Menganalisis data/informasi dan merumuskan hasil kajian metode penyuluhan pertanian
- 19) Menyusun rencana/desain pengembangan metode penyuluhan pertanian
- 20) Menjadi narasumber dalam diskusi konsep pengembangan metode penyuluhan pertanian
- 21) Merumuskan pengembangan metode penyuluhan pertanian
- 22) Menyusun konsep metode baru penyuluhan pertanian
- 23) Menjadi penyaji dalam diskusi konsep metode baru penyuluhan pertanian
- 24) Menjadi narasumber dalam diskusi konsep metode baru penyuluhan pertanian
- 25) Merumuskan konsep metode baru penyuluhan pertanian

Peran penyuluh dalam penyelenggaraan penyuluhan lebih mengarah pada perubahan berencana. Perubahan berencana sebagai kegiatan yang disadari, sengaja dan bersama-sama untuk meningkatkan suatu sistem sosial secara operasional, baik itu sistem sosial sendiri, sistem sosial atau kebudayaan melalui pemanfaatan pengetahuan yang tepat. Perubahan yang diinginkan atau berencana harus diidentifikasi dan ditentukan. Perubahan tersebut merupakan deskripsi dari kondisi yang ada antara “*what is*” dan “*what should be*”, atau antara apa yang ada dan mana yang lebih diinginkan. Kemudian warga masyarakat atau kelompok sasaran dimotivasi melalui penyuluhan untuk memenuhi kebutuhan atau menentukan pengganti yang dapat menyebabkan keseimbangan antara “*what is*” dan “*what should be*” dapat dipelihara (Boyle *dalam* Nuryanto, 2008).

Menurut Asngari (2003), peran utama penyuluh yaitu : (1) pelepasan diri dengan masyarakat sasaran, (2) menggerakkan masyarakat untuk melakukan perubahan berencana, dan (3) memantapkan hubungan sosial dengan masyarakat sasaran. Mosher *dalam* Mardikanto (2009) mengemukakan bahwa seorang penyuluh harus mampu melakukan peran ganda yaitu : (1) sebagai guru, artinya seorang penyuluh harus terampil menyampaikan inovasi untuk mengubah perilaku sasarannya, (2) sebagai analisator, artinya seorang penyuluh harus memiliki keahlian untuk melakukan pengamatan terhadap keadaan, masalah, dan kebutuhan masyarakat serta mampu memecahkan masalah petani, (3) sebagai konsultan artinya seorang penyuluh harus mempunyai keterampilan dan keahlian untuk memilih alternatif perubahan

paling tepat, yang secara teknis dapat dilaksanakan secara ekonomis, menguntungkan dan dapat diterima oleh nilai-nilai budaya sosial setempat, dan (4) sebagai organisator, artinya seorang penyuluh harus memiliki keterampilan dan keahlian untuk menjalin hubungan baik dengan segenap lapisan masyarakat, mampu menumbuhkan kesadaran dan menggerakkan partisipasi masyarakat, mampu berinisiatif guna terciptanya perubahan-perubahan, dan memobilisasi sumber daya, mengarahkan dan membina kegiatan maupun mengembangkan kelembagaan yang efektif untuk melaksanakan perubahan yang direncanakan.

3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Departemen Pertanian (2003), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses belajar yang dirancang untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga dia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya. Ciri-ciri pokok diklat adalah sebagai berikut :

- a. Diklat adalah suatu proses belajar
- b. Pokok perhatian dari diklat adalah manusia yaitu peserta diklat itu sendiri
- c. Diklat bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang baik pengetahuan, sikap, maupun keterampilannya
- d. Diklat diselenggarakan bagi mereka yang sedang bekerja (memangku suatu jabatan) atau dipersiapkan untuk bekerja (memangku suatu jabatan)
- e. Diklat berisi hal-hal yang dibutuhkan oleh seseorang untuk meningkatkan kompetensi kerjanya

f. Dengan diklat prestasi kerja seseorang dalam jabatannya akan menjadi lebih baik

Jadi diklat berporoskan usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang sehingga bertambah kompetensi kerjanya di dalam jabatannya. Dengan demikian untuk dapat menyelenggarakan diklat dengan baik perlu dipahami prinsip-prinsip proses belajar, kekurangan kompetensi kerja orang yang akan dilatih, dan mengenal tugas/fungsi orang di dalam jabatannya.

Ada tiga kondisi seseorang memerlukan diklat yaitu :

- a. Bila seseorang tidak dapat mengerjakan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari dengan baik, baik seluruhnya maupun sebagian
- b. Bila seseorang mendapat tambahan tugas baru yang sebagian atau sama sekali asing baginya
- c. Bila seseorang ditempatkan dalam jabatan baru yang memerlukan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru.

Tiga kondisi tersebut dikatakan bahwa seseorang mungkin memerlukan diklat. Dikatakan mungkin karena ada kalanya tidak memerlukan diklat. Sebenarnya mereka sudah tahu cara mengerjakan pekerjaan tersebut, hanya saja ada faktor lain yang menghambat untuk menunjukkan kompetensinya, yaitu faktor yang sering disebut : sarana manajemen yang terdiri dari 5 M (*Man, Money, Material, Machine, dan Method*). Apabila faktor sarana manajemen tidak memadai maka pemecahan ketidakmampuan mengerjakan pekerjaan tersebut bukanlah melalui diklat.

commit to user

Sebuah diklat hanya diperlukan apabila penyebab kurangnya kompetensi kerja itu adalah kurangnya pengetahuan, sikap positif atau keterampilan kerja.

Menurut Swanson, Robert dan Andrew (1997), pelatihan bagi petugas penyuluh memberikan kontribusi langsung terhadap perkembangan sumber daya manusia dalam lembaga penyuluhan. Pelatihan ditujukan untuk memelihara ataupun meningkatkan kinerja yang sudah dicapai. Sejalan dengan itu, Hickerson dan Middleton (1975), menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan. Pada hakekatnya pelatihan bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang, baik aspek kognitif, aspek afektif, maupun aspek psikomotorik. Pelatihan adalah proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga berprestasi lebih baik dalam jabatannya atau dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Moekijat (1991) tujuan umum dari pada pelatihan adalah :

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Sikula dalam Sumantri (2000) mengartikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari

pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Pelatihan terkait dengan bidang penyuluhan juga merupakan bagian dari sistem pendidikan, yang harus berpegang pada prinsip-prinsip pendidikan (Worth, S.H., 2008).

Gomes (1995) mendefinisikan pelatihan sebagai setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum, oleh karenanya pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Perbedaan yang nyata dengan pendidikan, diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofis, teoritis, bersifat umum, dan memiliki rentangan waktu belajar yang relatif lama dibandingkan dengan suatu pelatihan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan pembelajaran, mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang atau kelompok yang melakukan proses belajar.

Menurut Lily Suherly (1988) pelaksanaan yang kurang memuaskan dari pelayanan penyuluhan sebagian diakibatkan oleh rendahnya kualifikasi dan motivasi dari petugas penyuluhan, sedangkan sebagian lagi karena jumlah petugas tidak mencukupi karena begitu banyaknya petani yang harus dilayani. Kebanyakan Dinas Pertanian/penyuluhan berusaha mengatasi masalah pertama melalui peningkatan pendidikan pelatihan. Tampaknya banyak yang berpendapat bahwa petugas tingkat bawah kurang begitu siap menghadapi tugas berat ini. Oleh karena itu, perhatian diarahkan pada peningkatan kualifikasi tingkat bawah melalui latihan yang lebih intensif dan pengawasan yang lebih baik oleh staf penyuluhan. Di semua negara, usaha besar-besaran telah dilakukan untuk memperbaiki mutu petugas baru dalam pelayanan penyuluhan melalui pelatihan yang dilakukan secara sistematis.

Tujuan penyelenggaraan Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian adalah

- a. Membangun landasan untuk pelaksanaan tugas penyuluh pertanian
- b. Menyamakan persepsi terhadap tugas dan fungsi, organisasi, tata kerja dan tata hubungan kerja penyuluh pertanian
- c. Memberikan wawasan berpikir secara komprehensif bagi penyuluh pertanian
- d. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai penyuluh pertanian
- e. Meningkatkan profesionalisme penyuluh pertanian

Sasaran Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional penyuluh pertanian. Ruang lingkup Penyelenggaraan Diklat Fungsional Penyuluhan Pertanian adalah :

- a. Diklat Dasar Terampil
- b. Diklat Dasar Ahli
- c. Diklat Alih Kelompok

Persyaratan Peserta Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian adalah sebagai berikut :

- a. Diklat Dasar Terampil

Persyaratan calon peserta Diklat Dasar Terampil bagi Penyuluh Pertanian adalah sebagai berikut :

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dan atau telah diangkat dalam jabatan fungsional penyuluh pertanian.
- 2) Penyuluh pertanian yang belum pernah mengikuti diklat dasar terampil.
- 3) Berpendidikan SLTA dan Diploma III di bidang pertanian.

- b. Diklat Dasar Ahli

Persyaratan calon peserta Diklat Dasar Ahli bagi Penyuluh Pertanian adalah sebagai berikut :

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dan atau telah diangkat dalam jabatan fungsional penyuluh pertanian.
- 2) Penyuluh pertanian yang belum pernah mengikuti diklat dasar ahli.
- 3) Berpendidikan Diploma IV dan S1 di bidang pertanian.

c. Diklat Alih Kelompok

Persyaratan calon peserta Diklat Alih Kelompok bagi Penyuluh Pertanian adalah sebagai berikut :

- 1) Penyuluh Pertanian Terampil yang telah menduduki pangkat minimal Penata Muda, golongan ruang III/a;
- 2) Berpendidikan minimal Sarjana atau Diploma IV di bidang Pertanian.

4. Kompetensi

Kompetensi (*competence*) menurut Hall dan Jones (1976) adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur. Johnson dalam A.S. Suparno (2000) memandang bahwa kompetensi sebagai perbuatan (*performance*) yang rasional yang secara memuaskan memenuhi tujuan dalam kondisi yang diinginkan.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. McAshan dalam A.S. Suparno (2000) mengemukakan bahwa kompetensi :

“.....is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah *commit to user*

menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Alain Mitrani (1995) kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku setiap sifat perorangan yang dapat diukur/dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara jelas seseorang unggul dari orang lain, seseorang lebih efektif dari orang lain. Spencer dan spencer *dalam* Yulaelawati (2004) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan timbal balik dengan suatu kriteria efektif dan atau kecakapan terbaik seseorang dalam pekerjaan atau keadaan. Ini berarti bahwa kompetensi tersebut cukup mendalam dan bertahan lama sebagai bagian dari kepribadian seseorang sehingga dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku seseorang ketika berhadapan dengan berbagai situasi dan masalah, kompetensi dapat menyebabkan atau memprediksi perubahan tingkah laku, dan kompetensi dapat menentukan dan memprediksi apakah seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak dalam ukuran yang spesifik, tertentu atau standar.

Lebih teknis lagi, Mardapi dkk (2001) merumuskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan dan penerapan kedua hal tersebut dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja. Ini jelas dipengaruhi pendapat Adams (1995) bahwa pada hakikatnya dunia industri dapat menentukan standar kompetensi lulusan berupa pengetahuan

dan keterampilan yang harus dikuasai seseorang agar memiliki kompetensi untuk memasuki dunia kerja, mengingat dunia usaha dan industrilah yang kemudian memanfaatkan hasil tamatan sekolah.

Menurut Prihadi (2004) Pokok-pokok pengertian kompetensi yaitu :

- a. Kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang
Pengertian secara luas ini mencakup tiga unsur yang saling berkaitan sebagai berikut :
 - 1) Atribut-atribut positif pemegang jabatan
 - 2) Jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior, dan
 - 3) Perilaku pemegang jabatan
- b. Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior
Hal ini berarti kompetensi memprediksikan kinerja efektif dan/atau kinerja yang superior.
- c. Kompetensi merupakan perilaku yang didasari karakteristik fundamental
Definisi ini menekankan bahwa kompetensilah yang mendasari dan memfasilitasi demonstrasi perilaku yang terampil dan tepat guna sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif atau superior. Hal ini mempunyai implikasi penting kompetensi tidak melakukan serangkaian tugas seperti robot dan bukan merupakan kapasitas fundamental yang tidak pernah didemonstrasikan.

d. Kompetensi mengandung motivasi

Definisi ini bermakna adanya level motivasional pada kompetensi, bahwa dalam pengertian kompetensi terkandung keinginan atau kemauan dan kemampuan untuk mendemonstrasikan kinerja efektif

e. Kompetensi di dasari oleh potensi intelektual

Definisi ini berimplikasi pada adanya aspek bawaan pada kompetensi, bahwa perkembangan kompetensi didukung dan dibatasi oleh potensi kecerdasan yang sifatnya melekat secara bawaan pada diri individu.

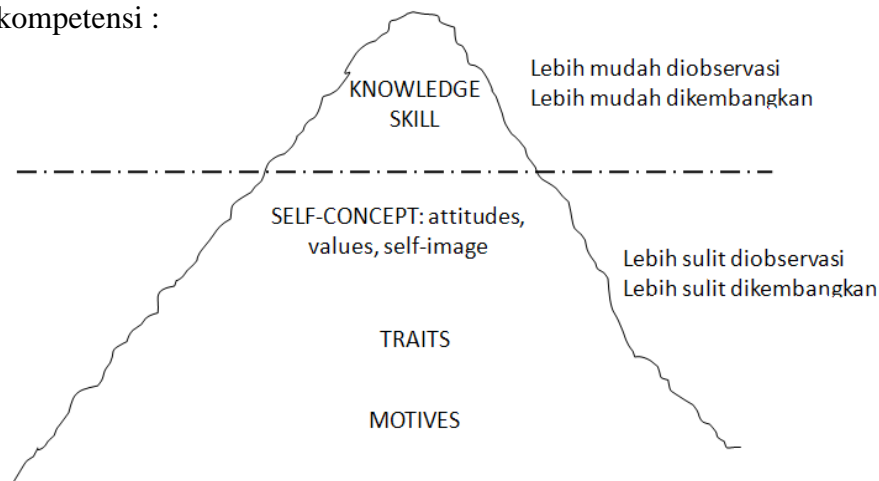
Terkait dengan istilah *Competence* dan *Competency*, secara umum dalam kamus bahasa, kedua istilah dapat saling dipertukarkan dan bermakna “*an ability to do something or for a task*”. Dari situ dapat dikatakan bahwa seseorang “mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan” atau secara spesifik, “mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target”. Di sini kompetensi merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah job atau bagian dari sebuah job secara kompeten, misalnya kompetensi pada fungsi perencanaan. Selain itu, istilah ini juga dipergunakan untuk mengatakan hal-hal yang menimbulkan kemampuan itu, misalnya orientasi efisiensi. Dalam arti kedua ini, istilah “kompetensi” merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan dengan kompeten.

Para pakar kompetensi yang tergabung dalam kelompok Hay-McBer (dipelopori oleh McClelland, Boyatzis, Spencer & Spencer) mengemukakan lima tipe kompetensi sebagai berikut :

- a. *Motives* adalah hal-hal yang seorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. *Motives* “drive, direct, and select” perilaku mengarah ke tindakan-tindakan atau tujuan tertentu dan menjauh dari lain-lainnya.
- b. *Traits* adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. *Self-concept*. Dalam kategori ini tercakup sikap-sikap, *values*, atau *self-image* seseorang.
- d. *Pengetahuan*. Kategori ini merujuk pada informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang-bidang konten tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Keterampilan* adalah kemampuan melakukan tugas fisik atau mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif mencakup berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab akibat, pengorganisasian data dan perencanaan) dan berpikir konseptual (mengenal pola-pola dalam data yang kompleks).

Model “Ice Berg”: kelompok Hay-MacBer menggambarkan konsep

kompetensi :



Gambar 1. Model Ice Berg Kompetensi

Kompetensi-kompetensi pengetahuan dan keterampilan relatif mudah dikembangkan; pelatihan merupakan cara paling *cost-effective* untuk menjamin kemampuan karyawan dalam aspek ini. Kompetensi-kompetensi *trait* dan *motive* inti di dasar gunung es kepribadian lebih sulit di assess dan dikembangkan; cara yang paling *cost-effective* adalah mengadakan seleksi untuk karakteristik ini. Kompetensi-kompetensi *self-concept* terletak di antaranya. Sikap dan values seperti *self-confidence* dapat diubah oleh pelatihan, psikoterapi, dan/atau pengalaman development positif, kendatipun dengan lebih banyak waktu dan kesulitan.

Profesionalisme Penyuluhan juga harus didukung oleh kompetensi standar yang harus dikuasai oleh para penyuluh profesional. Salah satu dari kompetensi tersebut adalah pemilikan kemampuan menggunakan teknologi informasi yang terus menerus berkembang sesuai dengan kemajuan dan kebutuhan masyarakat. Keahlian yang bersifat khusus, tingkat pendidikan

commit to user

minimal, dan sertifikat keahlian haruslah dipandang perlu sebagai prasyarat untuk menjadi penyuluh profesional. (Karsidi, 2000).

Teori Birokrasi Weber (Usman 2009) menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan kualifikasi. Berlo *dalam* Mardikanto (2009), mengemukakan 4 (empat) kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh yang mencakup :

- a. Kemampuan berkomunikasi, hal ini tidak hanya terbatas pada kemampuan : memilih inovasi, memilih dan menggunakan saluran komunikasi yang efektif, memilih dan menerapkan metoda penyuluhan yang efektif dan efisien, memilih dan menggunakan alat bantu dan alat peraga yang efektif dan murah, tetapi yang lebih penting adalah kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya.
- b. Sikap penyuluh :
 - 1) Menghayati dan bangga terhadap profesinya, serta merasakan bahwa kehadirannya untuk melaksanakan tugas penyuluhan itu memang sangat dibutuhkan penerima manfaatnya.
 - 2) Meyakini bahwa inovasi yang disampaikan itu telah teruji kemanfaatannya. Memiliki peluang keberhasilan untuk diterapkan pada kondisi alam wilayah kerjanya, memberikan keuntungan dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai sosial budaya masyarakat, serta meyakini bahwa inovasi yang akan disampaikan itu benar-benar merupakan kebutuhan nyata (meskipun seringkali belum dapat dirasakan) masyarakat sekitarnya.

- 3) Menyukai dan mencintai masyarakat sasaran, dalam arti selalu siap memberikan bantuan dan atau melaksanakan kegiatan-kegiatan demi berlangsungnya perubahan-perubahan usaha tani maupun perubahan kehidupan masyarakat penerima manfaatnya.

c. Pengetahuan penyuluh tentang :

- 1) Isi, fungsi, manfaat, dan nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, baik secara konseptual (keilmiahan) maupun secara praktis.
- 2) Latar belakang dan keadaan masyarakat sasaran, baik yang menyangkut perilaku, nilai-nilai sosial budaya, keadaan alam, maupun kebutuhan-kebutuhan nyata yang diperlukan masyarakat sasaran.
- 3) Segala sesuatu yang seringkali menyebabkan masyarakat suka atau tidak menghendaki terjadinya perubahan maupun segala sesuatu yang menyebabkan masyarakat seringkali cepat/lamban mengadopsi inovasi.

d. Karakteristik sosial budaya penyuluh

Di dalam kenyataannya, kualifikasi penyuluh tidak cukup hanya dengan memenuhi persyaratan keterampilan, sikap dan pengetahuan saja, tetapi keadaan latar belakang sosial budaya seringkali justru lebih banyak menentukan keberhasilan penyuluhan yang dilaksanakan. Penyuluh yang baik sejauh mungkin harus memiliki latar belakang yang sesuai dengan keadaan sosial budaya masyarakat dan memiliki kemampuan yang minimal setara dengan penerima manfaat penyuluhan tersebut. Oleh karena itu untuk menyebarluaskan informasi kepada masyarakat pertanian, maka para

penyuluh pertanian harus terlebih dahulu memahami konsep tugasnya secara utuh yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal, latihan dan sebagainya.

Dalam Mardikanto (2009), terkait dengan kualifikasi penyuluh dalam proses pemberdayaan, terdapat rumusan baku kompetensi yang merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas penyuluhan pertanian. Pengelompokan unit-unit kompetensi dibagi ke dalam 3 kelompok, yaitu kelompok kompetensi umum, kelompok kompetensi inti, dan kelompok kompetensi khusus. Unit kompetensi umum meliputi :

- a. Membangun relasi sosial
- b. Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya masyarakat
- c. Menyadarkan kebutuhan masyarakat
- d. Melaksanakan fasilitasi pembelajaran
- e. Meningkatkan aksesibilitas antar pemangku kepentingan
- f. Membangun visi dan kepemimpinan

Kelompok kompetensi inti mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti (fungsional), dan merupakan unit-unit yang wajib untuk bidang keahlian penyuluhan pertanian. Unit kompetensi inti meliputi :

- a. Membangun jejaring dan kemitraan
- b. Membangun modal sosial
- c. Membangun kapasitas kelembagaan masyarakat dan pemerintahan
- d. Memperkuat posisi-tawar
- e. Merancang perubahan
- f. Mendesain proses perubahan
- g. Menyiapkan kader pemberdayaan masyarakat
- h. Mengembangkan kemandirian masyarakat
- i. Meningkatkan aksesibilitas antar pemangku kepentingan
- j. Mengelola konflik
- k. Mengembangkan sistem sangsi (*reward and punishment*)

Kelompok kompetensi khusus mencakup unit-unit kompetensi yang bersifat spesifik, yaitu :

- a. Mengembangkan ide/metoda produk baru di sektor pertanian
- b. Memfasilitasi penerapan ide/metoda/produk baru di bidang sektor kegiatan tertentu di bidang pertanian

Demikian halnya dalam SKKNI Penyuluh Pertanian, unit-unit kompetensi dibagi ke dalam 3 kelompok, yaitu Kelompok Kompetensi Umum/Dasar, Kelompok Kompetensi Inti/Fungsional dan Kelompok Kompetensi Khusus/Specialisasi. Kelompok Kompetensi Umum/Dasar mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan pada semua level Penyuluh Pertanian. Unit kompetensi kelompok umum/dasar meliputi: (1) Mengaktualisasikan nilai-nilai kehidupan, (2) Mengorganisasikan Pekerjaan,

(3) Melakukan komunikasi dialogis, (4) Membangun Jejaring Kerja dan (5) Mengorganisasikan masyarakat.

Kelompok Kompetensi Inti/Fungsional mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti (fungsional), dan merupakan unit-unit yang wajib (*compulsory*) untuk bidang keahlian penyuluhan pertanian. Unit kompetensi inti antara lain: (1) Mengumpulkan dan mengolah data potensi wilayah, (2) Menyusun program penyuluhan pertanian, (3) Menyusun materi penyuluhan pertanian, (4) Membuat dan Menggunakan Media Penyuluhan, (5) Menerapkan Metode Penyuluhan, (6) Menumbuh kembangkan kelembagaan petani, (7) Mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian, (8) Mengevaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian, (9) Mengembangkan metode, sistem kerja atau arah kebijakan penyuluhan pertanian, dan (10) Melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian penyuluhan pertanian.

Kelompok kompetensi khusus/spesialisasi mencakup unit-unit kompetensi yang bersifat spesifik dalam bidang keahlian Agribisnis. Unit kompetensi khusus meliputi :

a. Kelompok sub sistem agroinput : (1) Mengelola kegiatan produksi benih tanaman, (2) Mengelola kegiatan produksi pupuk, pestisida tanaman, (3) Mengelola kegiatan produksi bibit ternak (4) Mengelola kegiatan produksi pakan, obat ternak, dan (5) Mengelola kegiatan produksi alat dan mesin pertanian

- b. Kelompok sub sistem agroproduksi :(1) Mengelola kegiatan produksi tanaman pangan, (2) Mengelola kegiatan produksi tanaman hortikultura, (3) Mengelola kegiatan produksi tanaman perkebunan, (4) Mengelola kegiatan produksi ternak besar, (5) Mengelola kegiatan produksi ternak kecil, dan (6) Mengelola kegiatan produksi ternak unggas
- c. Kelompok sub sistem *agroprocessing* : (1) Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman pangan, (2) Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman hortikultura, (3) Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman perkebunan, dan (4) Mengelola kegiatan pengolahan hasil ternak.
- d. Kelompok sub sistem agroniaga : (1) Mengelola kegiatan pemasaran produk pertanian ke pasar domestik, dan (2) Mengelola kegiatan pemasaran produk pertanian ke pasar luar negeri.
- e. Kelompok sub sistem jasa penunjang : (1) Mengelola kegiatan fasilitasi akses permodalan, dan (2) Mengelola kegiatan fasilitasi akses sumber informasi dan teknologi.

Dalam SKKNI Penyuluh Pertanian, disebutkan bahwa kompetensi kunci merupakan persyaratan kemampuan yang harus dimiliki seorang penyuluh untuk mencapai unjuk kerja yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas pada unit kompetensi tertentu yang terdistribusi dalam 7 (tujuh) kriteria kompetensi kunci, sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan, menganalisa, mengorganisasikan informasi
- b. Mengkomunikasikan informasi dan ide-ide
- c. Merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas/kegiatan

- d. Bekerjasama dengan orang lain dan kelompok
- e. Menggunakan gagasan secara matematis dan teknis
- f. Memecahkan masalah
- g. Menggunakan teknologi.

Dari sudut pandang yang lebih luas, Sumardjo (2006) mengemukakan beberapa aspek kompetensi bagi penyuluh sarjana berdasarkan kebutuhan pembangunan masyarakat, yaitu : (1) pemetaan agroekosistem, (2) komunikasi organisasi, (3) kemitraan, (4) manajemen sistem agribisnis, (5) advokasi agribisnis, (6) manajemen kelembagaan kelompok/komunitas, (7) manajemen pelatihan, (8) prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa, (9) metode pengembangan partisipasi (PRA), (10) metode dan teknik berkomunikasi efektif, (11) pengolahan dan analisis data agroekosistem, (12) *Rapid Rural Appraisal* (RRA), (13) metode dan teknik penyuluhan, (14) prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat, (15) perencanaan dan evaluasi penyuluhan, (16) teknologi informasi, (17) perancangan pesan multimedia, (18) penyusunan karya tulis ilmiah, (19) identifikasi kebutuhan, pengembangan motivasi dan kepemimpinan, dan (20) konsep-konsep pembangunan agropolitan.

Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan penyuluhan pertanian, Sumardjo (2006) mengemukakan bahwa ada delapan kompetensi yang diperlukan oleh penyuluh sarjana untuk dapat mendukung pelaksanaan pekerjaannya, yaitu : (1) kemampuan berkomunikasi secara konvergen dan efektif, (2) kemampuan bersinergi, bekerja sama dalam tim, (3) kemampuan akses informasi dan penguasaan inovasi, (4) sikap kritis terhadap kebutuhan atau keterampilan analisis

masalah, (5) keinovatifan atau penguasaan teknologi informasi dan desain komunikasi multimedia, (6) berwawasan luas dan membangun jejaring kerja, (7) pemahaman potensi wilayah dan kebutuhan petani, (8) keterampilan berpikir logis (berpikir sistem).

Kurniawan dan Jahi (2005) mengemukakan ada delapan kompetensi yang perlu dimiliki penyuluh di tingkat lapangan, yaitu : (1) pengembangan program penyuluhan, (2) pengembangan partisipasi petani, (3) pendidikan petani, (4) penghargaan petani, (5) informasi petani, (6) sosial ekonomi petani, (7) komoditas pertanian, dan (8) komunikasi.

Rogers (1983) mengemukakan bahwa seorang penyuluh dikatakan kompeten apabila dia berhasil melaksanakan serangkaian tugasnya yang mencakup : (1) kemauan dan kemampuan penyuluh untuk menjalin hubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan masyarakat sasarannya, (2) kemauan dan kemampuan penyuluh untuk menjadi perantara/mediator antara sumber-sumber inovasi dengan pemerintah, lembaga penyuluhan, dan masyarakat sasarannya, dan (3) kemauan dan kemampuan penyuluh untuk menyesuaikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan kebutuhan yang dapat dirasakan oleh pemerintah atau lembaga penyuluhan dan masyarakat sasarannya.

Dari rumusan kompetensi kunci SKKNI Penyuluh Pertanian dan berbagai teori pendukung terkait kompetensi penyuluh pertanian, maka tingkat kompetensi penyuluh pertanian yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi :

- a. Akses informasi (mengumpulkan, menganalisa, mengorganisasikan, serta menggunakan informasi)
- b. Keefektifan komunikasi
- c. Membangun jejaring kerja
- d. Penguasaan inovasi
- e. Analisis masalah
- f. Berpikir sistem dan logis

6. Kinerja

Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maier (1965) berpendapat bahwa pada umumnya *job performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi jelas bahwa yang dimaksud dengan *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 1995).

Moeheriono (2009) menambahkan bahwa kinerja sebaiknya mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan suatu pekerjaan dan dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai seluruh kinerja tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja (*outcomes of work*) karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Oleh karenanya, kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dihubungkan dengan misi yang diemban.

Sebenarnya, individu/pegawai bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur. Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku, dan hasil kerja, bahkan termasuk tingkat absensi dapat dinilai.

Menurut Maier dalam As'ad (1995), perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu dengan lainnya di dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *performance* kerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya ini menerangkan bahwa *performance* kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Menurut Timple *dalam* Mangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

- a. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- b. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan cerminan kecakapan seorang penyuluh pertanian dalam pelaksanaan bidang kegiatan penyuluhan pertanian yang diembannya, yaitu meliputi persiapan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan penyuluhan pertanian (Departemen Pertanian, 1999). Secara umum, kinerja penyuluh pertanian tercermin dari tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian, yaitu : (1) menyiapkan dan merencanakan pelaksanaan penyuluhan yang meliputi kemampuan dalam mengidentifikasi potensi wilayah, kemampuan mengidentifikasi agroekosistem, kemampuan mengidentifikasi kebutuhan teknologi pertanian, kemampuan menyusun program penyuluhan, dan kemampuan menyusun rencana kerja penyuluhan, (2) melaksanakan penyuluhan pertanian meliputi kemampuan menyusun materi penyuluhan, kemampuan menerapkan metode penyuluhan baik metode penyuluhan perorangan maupun penyuluhan kelompok serta metode penyuluhan massal, (3) kemampuan membuat evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan, (4) kemampuan mengembangkan penyuluhan pertanian seperti merumuskan kajian arah penyuluhan, menyusun pedoman pelaksanaan penyuluhan dan mengembangkan

sistem kerja penyuluhan pertanian, (5) pengembangan profesi penyuluhan pertanian yang meliputi penyusunan karya tulis ilmiah dan ilmu populer bidang penyuluhan pertanian dan penerjemahan buku penyuluhan, dan (6) kegiatan penunjang penyuluhan pertanian yang meliputi seminar dan lokakarya penyuluhan pertanian.

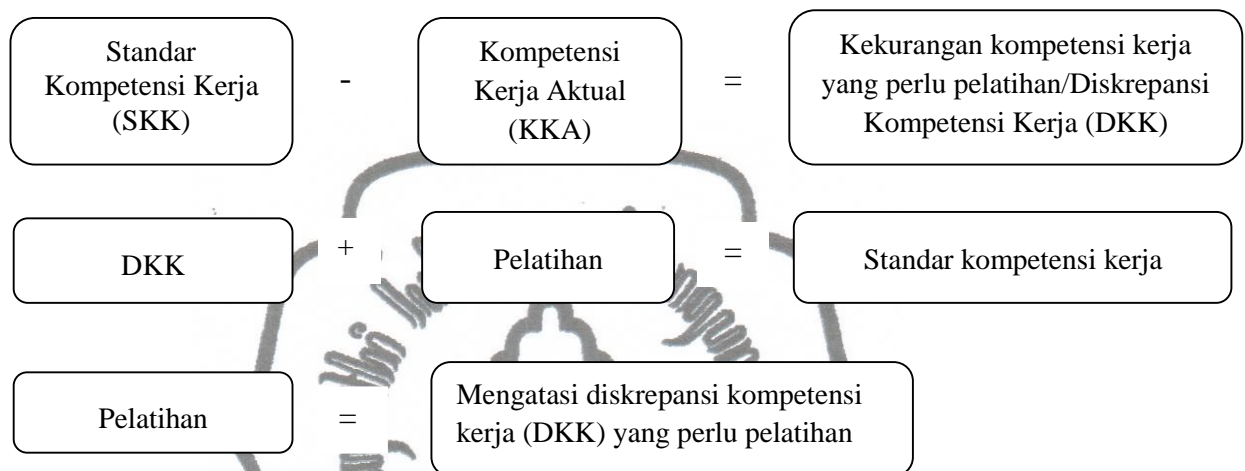
Dalam kaitannya untuk memotivasi dan membangun profesionalisme penyuluh pertanian dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian, Kementerian Pertanian menyatakan ada sembilan alat verifikasi yaitu : (1) naskah program penyuluhan pertanian di BPP kabupaten/kota, provinsi, dan nasional, (2) naskah rencana kerja penyuluhan pertanian di BPP kabupaten/kota, provinsi, dan nasional, (3) peta wilayah perkembangan komoditas unggulan spesifik lokasi, (4) materi informasi teknologi pertanian sesuai dengan kebutuhan petani, (5) jumlah kelompok tani, usaha/asosiasi petani yang berkembang menjadi koperasi dan lembaga formal lainnya, (6) jumlah petani/kelompok tani yang sudah menjalin kemitraan yang saling menguntungkan dengan pengusaha, (7) jumlah petani yang sudah mengakses lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian, dan pemasaran, (8) produksi persatuan skala usaha untuk komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja, (9) pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja.

7. Keterkaitan antara Diklat, Kompetensi dan Kinerja

Menurut Karsidi (2010), dalam suatu organisasi, pada dasarnya prestasi kerja dan kinerja ditentukan oleh dua faktor, yaitu faktor penguasaan kompetensi dan non kompetensi. Faktor kompetensi berkaitan dengan kecakapan (*ability*) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (*task and responsibility*). Sedangkan faktor non kompetensi misalnya adalah upah, aspek lingkungan dan sebagainya. Untuk kinerja yang dipengaruhi oleh kompetensi, maka dilakukan suatu *treatment* pelatihan sebagai upaya peningkatannya. Pelatihan menurut Bernadian dan Russel (Gomes, 1995) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Sejalan dengan itu, Hickerson dan Middleton (1975), menyatakan bahwa guna meningkatkan kompetensi kerja, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses belajar yang didesain untuk meningkatkan kinerja orang-orang dalam melakukan pekerjaan. Pada hakekatnya pelatihan bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang, baik aspek kognitif, aspek afektif, maupun aspek psikomotorik. Pelatihan adalah proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga berprestasi lebih baik dalam jabatannya atau dalam melaksanakan pekerjaannya. Definisi tersebut menyatakan bahwa suatu pelatihan dilaksanakan sebagai usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang sehingga bertambah kompetensi kerjanya di dalam melaksanakan pekerjaannya/kinerjanya.

Menurut Badan Pengembangan SDM Pertanian (2002), prinsip pelatihan bertitik tolak dari mengetahui kekurangan kompetensi kerja seseorang, dengan menggunakan formula seperti di bawah ini :



Gambar 2. Formula prinsip pelatihan

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh diantaranya adalah : pelatihan/diklat, dan karakteristik pribadi penyuluh. Faktor-faktor tersebut dijelaskan secara ringkas sebagai berikut :

a. Diklat

Bernadin dan Russel dalam Nuryanto (2008), mengemukakan bahwa ada tiga aktivitas dalam program pelatihan, yaitu : (1) penilaian kebutuhan pelatihan (*need assessment*), bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan, (2) pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan, dan (3) evaluasi program pelatihan (*evaluation*), bertujuan untuk menguji dan menilai apakah program pelatihan yang telah dilaksanakan secara *commit to user*

efektif mampu mencapai tujuan yang telah dilaksanakan, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah dilaksanakan.

b. Karakteristik Pribadi Penyuluh

Rogers dan Shoemaker (1971) mengemukakan bahwa karakteristik pribadi merupakan bagian dari individu dan melekat pada diri seseorang yang mendasari tingkah laku seseorang dalam situasi kerja maupun situasi lainnya. Karakteristik individu petani yang berhubungan dengan semua aspek kehidupan dan lingkungan adalah umur, pendidikan, dan karakteristik psikologis. Karakteristik psikologis adalah rasionalitas, fleksibilitas, mental, orientasi pada usaha tani sebagai bisnis dan kemudahan menerima inovasi.

Menurut Mardikanto (1993), karakteristik pribadi adalah sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang dan berhubungan dengan aspek kehidupan, antara lain; umur, jenis kelamin, posisi, jabatan, motivasi, status sosial, dan agama. Selanjutnya dijelaskan oleh Slamet dalam Nuryanto (2008) bahwa umur, pendidikan, status sosial ekonomi, pola hubungan dan sikap, merupakan faktor-faktor individu yang mempengaruhi proses difusi inovasi. Dalam penelitian ini, karakteristik pribadi penyuluh yang dilihat meliputi : pendidikan non formal, pengalaman kerja, kekosmopolitan, dan motivasi.

Secara umum pendidikan akan berpengaruh terhadap cara dan pola pikir seseorang. Pendidikan yang relatif tinggi dan umur yang produktif akan menyebabkan seseorang menjadi lebih dinamis. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, ada kecenderungan semakin tinggi pula tingkat *commit to user*

pengetahuan, sikap, dan keterampilan (Nuryanto, 2008). Semakin efisien bekerja dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknik bekerja yang lebih baik dan lebih menguntungkan (Mardikanto, 1993). Dengan demikian, diduga tingkat pendidikan penyuluh pertanian akan berpengaruh terhadap tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian.

Menurut Robbins (1996) dalam dunia kerja, pengalaman kerja identik dengan masa kerja, dan dikenal dengan istilah senioritas. Menurut Mardikanto (1993) pengalaman seorang petani akan mempengaruhi mereka dalam mengelola usaha tani yang dilakukan. Hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh pada proses pengambilan keputusan, sehingga petani yang memiliki pengalaman berusaha tani lebih lama cenderung sangat selektif dalam pengambilan keputusan. Pernyataan ini juga berlaku bagi penyuluh pertanian dalam kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Dengan demikian, diduga bahwa pengalaman kerja penyuluh pertanian akan berpengaruh terhadap tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian.

Kekosmopolitan merupakan sikap keterbukaan seseorang terhadap ide, gagasan, pengetahuan, dan informasi dari luar. Mardikanto (1996) mengemukakan bahwa kekosmopolitan merupakan hubungan dengan lingkungan luar, di luar sistem sosialnya, yang dapat dilihat dari frekuensi dan jarak kegiatan bepergian maupun pemanfaatan media massa. Bagi masyarakat yang memiliki tingkat kekosmopolitan tinggi, akan cenderung lebih mudah mengadopsi inovasi dibanding dengan masyarakat yang tingkat kekosmopolitannya rendah (lokalit).

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kekosmopolitan adalah sikap keterbukaan penyuluh pertanian pada informasi melalui hubungan mereka dengan berbagai sumber informasi, frekuensi bepergian ke luar daerahnya, frekuensi pemanfaatan media massa untuk mendapatkan informasi terkait dengan penyuluhan pertanian. Sikap kekosmopolitan penyuluh akan berpengaruh terhadap wawasan dan pengetahuan penyuluh, yang pada akhirnya akan dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Kekosmopolitan penyuluh dalam penelitian ini, akan dilihat dari hubungan penyuluh dengan sumber informasi, frekuensi bepergian ke luar daerah terkait dengan penambahan pengetahuan penyuluhan dan pemanfaatan media massa.

Menurut Amaratunga, D. dan D. Baldry (2002), motivasi mempengaruhi kinerja, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan *turn over*, mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, mengarah pada kepuasan kerja dan menarik orang untuk tetap bersama organisasi. Robbins (1993), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang ke suatu arah perilaku yang diawali oleh adanya kebutuhan yang belum terpuaskan sehingga menimbulkan dorongan untuk mewujudkan keinginannya.

Menurut Herzberg dalam Ivancevich *et. al.* (2005), mengemukakan bahwa; Pertama ; serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks/keadaan kerja (*job context*) yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi

karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfier*) atau disebut faktor iklim baik (*hygiene factors*). Faktor-faktor tersebut meliputi : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan dan administrasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job content*), yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menumbuhkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut disebut *satisfiers* atau motivator yang meliputi : prestasi, penghargaan, tanggung jawab, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang.

Berdasarkan teori tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi penyuluh adalah dorongan dari dalam diri dan luar penyuluh ke suatu arah perilaku yang diawali oleh adanya kebutuhan yang belum terpuaskan sehingga menimbulkan dorongan untuk mewujudkan keinginannya. Dalam penelitian ini, motivasi penyuluh meliputi motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Diduga bahwa motivasi penyuluh maka berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh.

c. Karakteristik/faktor Lingkungan

Karakteristik lingkungan merupakan faktor-faktor di luar diri atau individu yang mempengaruhi dalam kehidupannya. Sumaryanto, dkk dalam Nuryanto (2008), mengemukakan bahwa faktor eksternal yaitu pengaruh lingkungan luar tidak dapat dikendalikan oleh seseorang (petani), karena *commit to user*

berada di luar kendalinya, dan dianggap sebagai *given*. Lebih jauh dikemukakan bahwa, ada dua faktor eksternal yaitu : (1) *strictly external*; berada di luar kendali seseorang, dan (2) *quasy external*; seseorang bisa mengendalikan dengan bantuan orang lain.

Menurut Mardikanto (2010), beberapa faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah :

- 1) Lingkungan fisik, yang akan sangat ditentukan oleh :
 - a) Sifat-sifat alami yang dimiliki oleh sumber daya alam seperti : sifat fisika dan kimia tanah, kemiringan lahan, curah hujan, tersedianya sarana pengairan, dll
 - b) Teknologi yang tersedia
 - c) Ketidakpastian keadaan fisik maupun ketidakpastian dari keberhasilan setiap teknologi yang akan diterapkan
 - d) Status penguasaan sumber daya alam
 - e) Luas lahan yang diusahakan yang menentukan luas skala usahanya.
- 2) Lingkungan sosial. Dalam setiap pengambilan keputusan, manusia sebagai makhluk sosial tidak selalu dapat dengan bebas melakukannya sendiri, tetapi sangat ditentukan oleh kekuatan-kekuatan disekelilingnya. Lingkungan sosial yang mempengaruhi antara lain :
 - a) Kebudayaan
 - b) Opini publik
 - c) Pengambilan keputusan dalam keluarga
 - d) Kekuatan lembaga sosial

d. Faktor Penunjang Penyuluhan

Pada dasarnya, faktor penunjang penyuluhan akan membantu kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja jika sesuai dan mendukung kondisi kerja. Beberapa faktor penunjang yang berpengaruh terhadap seseorang diantaranya adalah; kebijakan pemerintah, dukungan kelembagaan, serta ketersediaan sarana dan teknologi. Faktor penunjang penyuluhan dalam penelitian ini meliputi : kebijakan pemerintah, kelembagaan, sarana prasarana dan pembiayaan.

Kebijakan pemerintah adalah dukungan yang diberikan oleh kelembagaan atau pemerintah kepada penyuluh dan penyuluhan, guna kelancaran penyelenggaraan dan peningkatan kualitas penyuluhan pertanian. Kebijakan pemerintah daerah yang mendukung terhadap penyuluh dan penyelenggaraan penyuluhan akan meningkatkan kemampuan dan kinerja penyuluh (Nuryanto, 2008).

Kelembagaan dipandang sebagai variabel yang paling strategis di dalam pendekatan baru tentang teori-teori pembangunan. Bahkan akhir-akhir ini, peran inovasi kelembagaan semakin menempati posisi paling penting dibanding sekedar inovasi teknologi maupun inovasi sosial. Sebab, inovasi teknologi maupun inovasi sosial hanya dapat diimplementasikan dengan baik jika cukup tersedia kelembagaan yang dapat berfungsi efektif (Mardikanto, 2010).

Dukungan sarana penyuluhan adalah ketersediaan atau kemudahan mendapatkan sarana yang dibutuhkan penyuluh untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas penyuluh pertanian. Menurut Mardikanto (2010), keadaan beragam sarana dan prasarana yang perlu diperhatikan oleh seorang penyuluh adalah : (1) keadaan bahan baku atau sarana produksi, (2) keadaan sarana pengangkutan, (3) keadaan penyediaan kredit, (4) keadaan pasar, (5) keadaan jalan, dan lain sebagainya. Sedangkan dukungan sarana penyuluhan yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dikelompokkan dalam : (1) sarana prasarana kantor, (2) sarana prasarana penyuluhan, dan (3) sarana prasarana untuk mobilitas.

Terkait dengan pembiayaan, Mardikanto (2010) menjelaskan bahwa sumber pembiayaan dapat berasal dari : (1) Pemerintah (APBN, APBD, hibah, modal bergulir, dll), (2) Swasta (sponsor, kerjasama, CSR), dan (3) Swadaya masyarakat.

B. Kerangka Berpikir

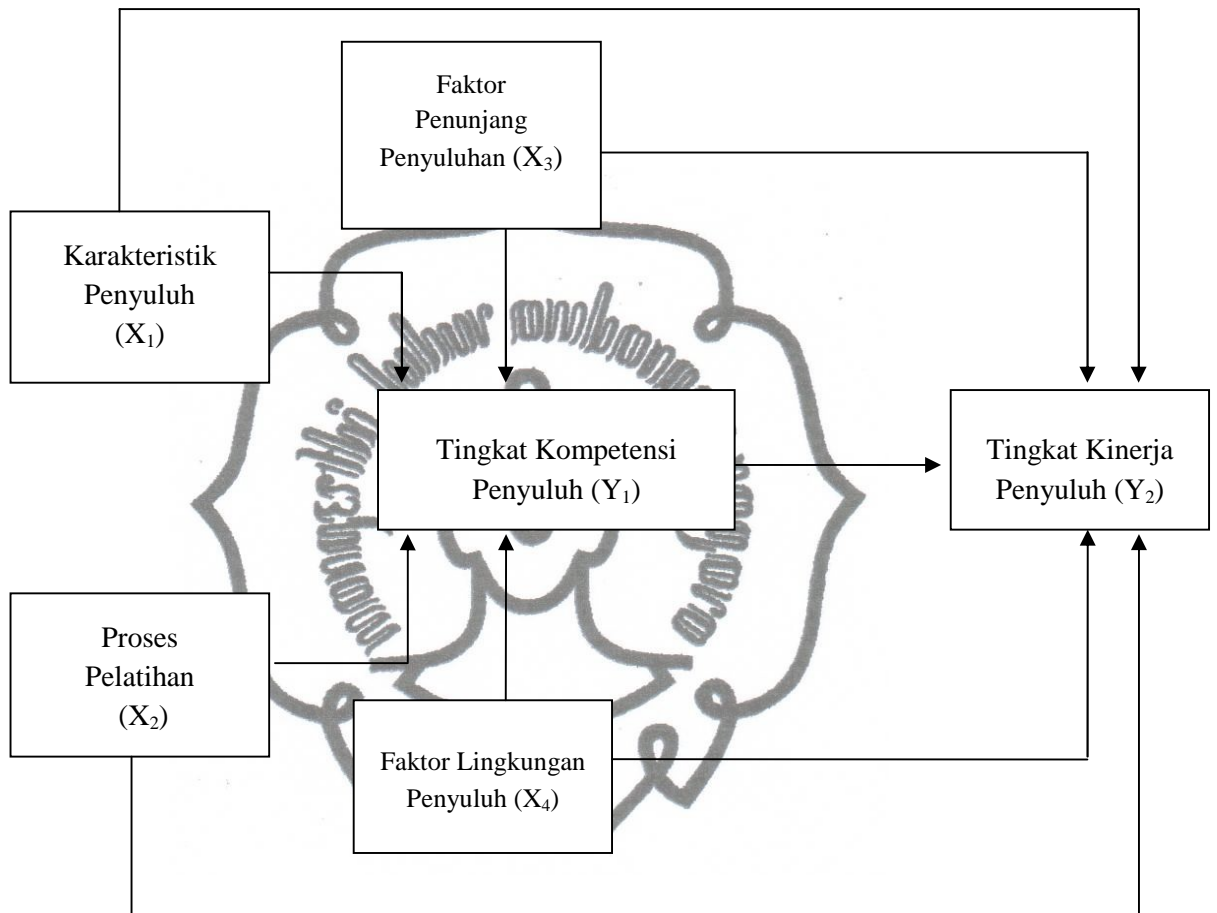
Kerangka berpikir dalam penelitian ini diawali dari fenomena-fenomena yang berkembang di masyarakat, yaitu : perubahan lingkungan strategis seperti era globalisasi/perdagangan bebas yang menyebabkan tuntutan kebutuhan masyarakat semakin tinggi. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan adanya kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia dalam hal ini penyuluh pertanian dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perubahan.

Keberhasilan penyuluhan pertanian salah satunya ditentukan oleh kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Secara umum, kinerja merupakan pencapaian hasil yang dapat ditampilkan oleh seseorang berkaitan dengan kegiatan kerjanya. Kinerja seorang penyuluh pertanian mencerminkan kemampuan dan kecakapannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Karakteristik penyuluh yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh merujuk pada beberapa teori yang dikemukakan oleh Rogers dan Shoemaker (1971), Robbins (1996), Mardikanto (1996), Amaratunga (2002), yaitu : tingkat pendidikan non formal, pengalaman kerja, tingkat kosmopolit, dan motivasi berprestasi penyuluh.

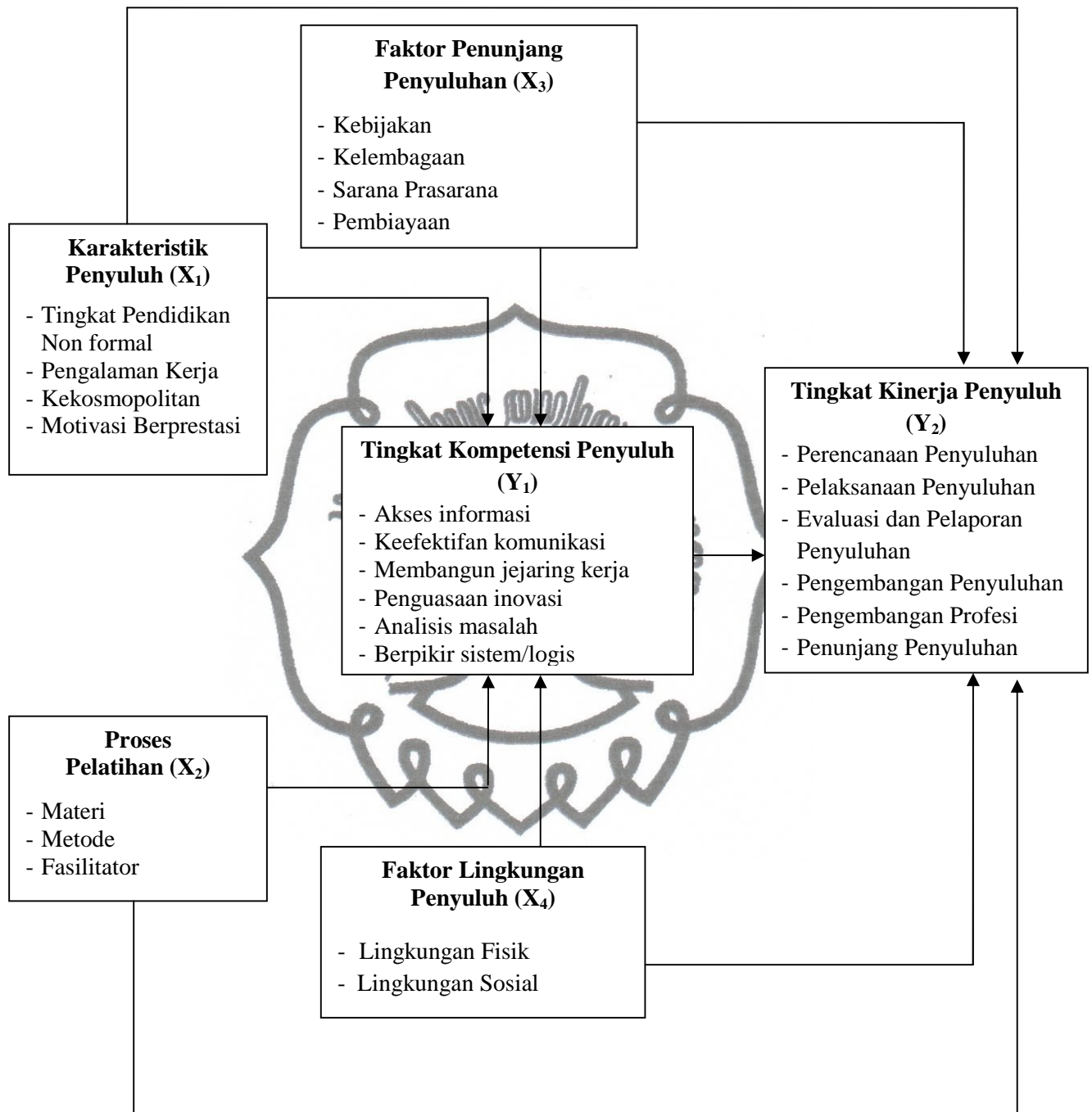
Faktor proses diklat fungsional penyuluh yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian merujuk pada Penelitian Nuryanto (2008) dan didukung dengan Peraturan Kepala Badan SDM Pertanian No : 5/PER/KP.430/J/1/10 meliputi : materi diklat, metode, dan fasilitator. Sedangkan kompetensi penyuluh pertanian merujuk pada SKKNI Penyuluh Pertanian, meliputi : akses informasi, keefektifan komunikasi, membangun jejaring kerja, penguasaan inovasi, analisis masalah, dan berpikir secara sistem/logis.

Kinerja penyuluh pertanian merujuk pada Permenpan No : 2 Tahun 2008 yang dinilai dari : persiapan dan perencanaan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, pelaporan dan evaluasi hasil pelaksanaan penyuluhan pertanian, pengembangan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi penyuluhan, dan pelaksanaan kegiatan penunjang penyuluhan pertanian.

Agar lebih mudah dipahami secara sistematis kerangka berpikir digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. Diagram Kerangka Berpikir Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian



Gambar 5. Diagram Kerangka Berpikir Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian

C. Hipotesis

1. Hipotesis Mayor

Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara faktor karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan, dan tingkat kompetensi penyuluh terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian.

2. Hipotesis Minor

- a. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung karakteristik penyuluh terhadap tingkat kompetensi penyuluh pertanian.
- b. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung proses pelatihan terhadap tingkat kompetensi penyuluh pertanian.
- c. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung faktor penunjang kegiatan penyuluhan terhadap tingkat kompetensi penyuluh pertanian.
- d. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung lingkungan penyuluh terhadap tingkat kompetensi penyuluh pertanian.
- e. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung karakteristik penyuluh terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian.
- f. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung proses pelatihan terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian.
- g. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung faktor penunjang kegiatan penyuluhan terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian.
- h. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung lingkungan penyuluh terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian.

- i. Diduga terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. Karakteristik Penyuluh

Karakteristik penyuluh merupakan bagian dari individu dan melekat pada diri penyuluh yang mendasari tingkah laku penyuluh dalam situasi kerja maupun situasi lainnya. Karakteristik penyuluh meliputi :

- 1) Tingkat pendidikan non formal penyuluh adalah pendidikan yang diperoleh penyuluh di luar bangku sekolah atau pendidikan formal. Tingkat pendidikan non formal penyuluh diukur dengan melihat seberapa sering frekuensi penyuluh mengikuti kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan lingkup pekerjaannya sebagai penyuluh. Dinyatakan dengan skor 1-4 dan diklasifikasikan menjadi : tidak pernah, pernah 1 x dalam tahun terakhir, 2 x dalam tahun terakhir, dan lebih dari 3 x dalam tahun terakhir.
- 2) Pengalaman kerja penyuluh adalah lamanya masa kerja penyuluh, dan dinyatakan dalam tahun. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4 diklasifikasikan menjadi ≤ 10 tahun, 11-17 tahun, 18-24 tahun, dan ≥ 25 tahun.
- 3) Kekosmopolitanan adalah sikap keterbukaan penyuluh pertanian pada informasi. Diukur melalui hubungan penyuluh dengan berbagai sumber informasi, frekuensi bepergian ke luar daerahnya, dan frekuensi pemanfaatan media massa untuk mendapatkan informasi terkait dengan

penyuluhan pertanian. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi.

- 4) Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar penyuluh ke suatu arah perilaku yang diawali oleh keinginan mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Dalam penelitian ini, motivasi berprestasi penyuluh meliputi motivasi berprestasi secara ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

b. Proses Pelatihan/Diklat

- 1) Materi merupakan segala sesuatu yang disampaikan dalam diklat fungsional penyuluh pertanian. Meliputi : kesesuaian materi dengan standar kompetensi, kesesuaian materi dengan kebutuhan penyuluh, dan manfaat materi pelatihan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai, dan sangat sesuai.
- 2) Metode merupakan cara-cara penyampaian materi secara sistematis, sehingga materi tersebut dapat dimengerti dan diterima sasaran, dalam hal ini juga berarti teknik komunikasi antara fasilitator diklat dengan peserta. Meliputi : keragaman metode, hubungan fasilitator dengan peserta, serta alat peraga dalam proses pelatihan. Diukur dengan skala ordinal dengan

skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai, dan sangat sesuai.

- 3) Fasilitator merupakan pihak yang diberi tugas untuk melakukan fasilitasi dalam diklat. Meliputi : kesiapan sebagai fasilitator, kemampuan berkomunikasi, dan hubungan dengan peserta. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi.

c. Faktor penunjang penyuluhan

- 1) Kebijakan Pemerintah adalah dukungan yang diberikan oleh kelembagaan atau pemerintah kepada penyuluh dan penyuluhan. Meliputi : komitmen dukungan penyediaan anggaran, dukungan perlengkapan/sarana prasarana, dan pengembangan karir. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak mendukung, tidak mendukung, mendukung, dan sangat mendukung.
- 2) Kelembagaan merupakan wadah (kelompok/organisasi) yang mendukung peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Meliputi : efektivitas kelembagaan, ragam kelembagaan, sumber pembiayaan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak mendukung, tidak mendukung, mendukung, dan sangat mendukung.
- 3) Dukungan sarana dan prasarana merupakan ketersediaan atau kemudahan mendapatkan sarana prasarana yang dibutuhkan penyuluh untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas penyuluh pertanian.

Dukungan sarana dalam penelitian ini berkaitan dengan sarana prasarana kantor, sarana prasarana penyuluhan, dan mobilitas. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak mendukung, tidak mendukung, mendukung, dan sangat mendukung.

- 4) Pembiayaan merupakan dukungan sumber pembiayaan untuk kelancaran kegiatan penyuluhan. Dukungan pembiayaan dalam penelitian ini berkaitan dengan sumber pembiayaan, kelancaran pembiayaan, dan kecukupan pembiayaan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak mendukung, tidak mendukung, mendukung, dan sangat mendukung.

d. Faktor Lingkungan Penyuluh

Merupakan faktor-faktor di luar diri individu penyuluh yang mempengaruhi pencapaian kinerjanya. Faktor ini terdiri dari :

- 1) Faktor fisik. Faktor fisik dalam penelitian ini berkaitan dengan kesuburan lahan, curah hujan, dan luas kepemilikan lahan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak mendukung, tidak mendukung, mendukung, dan sangat mendukung
- 2) Faktor sosial. Faktor sosial dalam penelitian ini berkaitan dengan status sosial penerima manfaat di lingkungan penyuluh berkerja, dukungan latar belakang penyuluh dengan penerima manfaat, dan dukungan stakeholders. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat tidak mendukung, tidak mendukung, mendukung, dan sangat mendukung.

e. Tingkat Kompetensi Penyuluh

Merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas penyuluhan pertanian.

1) Kompetensi Penyuluh mengakses informasi merupakan kemampuan dan kewenangan bertindak penyuluh yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam memperoleh informasi dari berbagai sumber informasi untuk tujuan pengembangan penyuluhan pertanian. Kompetensi Penyuluh mengakses informasi dalam penelitian ini berkaitan dengan : tingkat pengetahuan penyuluh tentang sumber-sumber informasi, sikap terhadap perkembangan teknologi informasi, dan keterampilan mengakses informasi untuk tujuan penyuluhan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

2) Kompetensi penyuluh berkomunikasi secara efektif adalah kemampuan dan kewenangan bertindak penyuluh, yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap penyuluh yang mengarah pada tercapainya kondisi yang diharapkan oleh semua pihak yang berkomunikasi, utamanya oleh petani sebagai penerima manfaatnya. Keefektifan komunikasi terkait dengan penggunaan saluran komunikasi yang efektif, memilih pendekatan untuk berinteraksi dengan penerima manfaat, dan kemampuan menumbuhkan partisipasi penerima manfaat. Diukur dengan skala ordinal

dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

3) Kompetensi penyuluh dalam membangun jejaring kerja merupakan kemampuan dan kewenangan bertindak penyuluh yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalin dan membina hubungan kerja dengan pihak lain terkait dengan pengembangan bisnis petani. Kompetensi penyuluh dalam membangun jejaring kerja meliputi : pengetahuan penyuluh tentang prinsip-prinsip kemitraan usaha, sikap penyuluh terhadap cara bernegosiasi dengan mitra kerja, serta frekuensi penyuluh membantu negosiasi dengan mitra kerja dalam setahun terakhir. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

4) Kompetensi penyuluh dalam penguasaan inovasi merupakan kemampuan dan kewenangan bertindak penyuluh yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap penyuluh dalam mendapatkan dan memanfaatkan teknologi spesifik lokasi untuk tujuan penyuluhan pertanian. Penguasaan inovasi terkait dengan : pengetahuan penyuluh terhadap fungsi dan manfaat inovasi, keyakinan terhadap inovasi yang disampaikan, dan frekuensi mendapatkan inovasi dalam setahun terakhir. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

5) Kompetensi penyuluh menganalisis masalah merupakan kemampuan dan kewenangan bertindak penyuluh yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan *commit to user*

keterampilan dalam memecahkan masalah yang dihadapi penerima manfaat. Meliputi : pengetahuan penyuluh tentang masalah petani/penerima manfaat, sikap terhadap permasalahan tersebut, dan keterampilan memecahkan masalah. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

- 6) Kemampuan penyuluh berpikir secara sistem/logis merupakan kemampuan dan kewenangan bertindak penyuluh yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mensintesa dan mengembangkan sistem penyuluhan seperti : kelembagaan, metode, materi, dan sumber daya manusia penyuluhan menjadi satu kesatuan fungsi untuk mencapai tujuan penyuluhan. Kompetensi ini terkait dengan : tingkat pengetahuan tentang sistem penyuluhan, sikap terhadap sistem penyuluhan, dan keterampilan mengembangkan sistem penyuluhan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, dan diklasifikasikan menjadi sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi.

f. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penyuluh dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, meliputi :

- 1) Perencanaan penyuluhan adalah kegiatan yang dilakukan oleh penyuluh sebelum melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian. Meliputi : identifikasi potensi wilayah, memandu penyusunan rencana usaha petani, penyusunan program *commit to user* penyuluhan pertanian (tim), penyusunan rencana

- kerja tahunan penyuluh pertanian. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, diklasifikasikan menjadi tidak pernah, jarang, sering, dan selalu.
- 2) Pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian adalah kegiatan penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian. Meliputi : kesesuaian materi dengan kebutuhan petani, frekuensi kegiatan penyuluhan pertanian, kesesuaian metode, dan upaya menumbuhkan/ mengembangkan kelembagaan petani. Diukur berdasarkan jawaban atas pertanyaan dengan skor 1-4, diklasifikasikan menjadi tidak pernah, jarang, sering, dan selalu.
- 3) Evaluasi dan pelaporan adalah kegiatan penyuluh pertanian dalam mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan penyuluhan yang telah dilaksanakan. Meliputi : pelaksanaan evaluasi pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, diklasifikasikan menjadi tidak pernah, jarang, sering, dan selalu.
- 4) Pengembangan penyuluhan pertanian adalah kemampuan penyuluh dalam mengembangkan penyuluhan pertanian. Meliputi : penyusunan pedoman/juklak/juknis penyuluhan pertanian, kajian kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian, dan pengembangan metode/sistem kerja penyuluhan pertanian. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, diklasifikasikan menjadi tidak pernah, jarang, sering, dan selalu.

- 5) Pengembangan profesi penyuluhan adalah kegiatan dalam pengembangan profesi. Meliputi : pembuatan karya tulis ilmiah di bidang pertanian, dan pemberian konsultasi di bidang pertanian yang bersifat konsep kepada institusi dan/atau perorangan. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, diklasifikasikan menjadi tidak pernah, jarang, sering, dan selalu.
- 6) Kegiatan penunjang penyuluhan pertanian. Meliputi : peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi, pengajaran/pelatihan pada pendidikan dan pelatihan, keanggotaan dalam organisasi profesi. Diukur dengan skala ordinal dengan skor 1-4, diklasifikasikan menjadi tidak pernah, jarang, sering, dan selalu.

E. Pembatasan Masalah

Responden dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor yang telah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian, baik tingkat dasar terampil, alih jenjang, maupun dasar ahli.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan bahwa Kabupaten Bogor merupakan pusat lembaga pendidikan dan pelatihan pertanian, yang mempunyai tupoksi sebagai pelaksana diklat fungsional penyuluh pertanian. Hal ini merupakan faktor pendukung dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian melalui diklat.

B. Desain Penelitian

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu suatu metode pengumpulan data yang cepat dengan menggunakan kuisisioner dari sekelompok orang atau sampel. Penelitian survei menitikberatkan pada penelitian relasional yakni mempelajari hubungan variabel-variabel, sehingga secara langsung atau tidak hipotesis penelitian dipertanyakan (Singarimbun, M. dan Sofian Effendi, 1995).

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris untuk menjawab apakah suatu variabel berhubungan dengan variabel yang lain. Maksud dari penelitian ini ialah untuk menguji hipotesis. Menurut sifatnya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memusatkan pada pengumpulan data kuantitatif yang berupa angka-angka untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistika (Mardikanto, 2001).

C. Populasi dan Sampel

Jumlah Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bogor pada tahun 2010 adalah 169 orang. Apabila dirinci berdasarkan diklat fungsional yang telah diikuti adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Keadaan Penyuluh Kabupaten Bogor berdasarkan Keikutsertaan Diklat Fungsional

No.	Jenis Fungsional	Diklat yg diikuti (orang)			Diklat yg belum diikuti (orang)			Jumlah
		Alih Kelompok	Dasar Ahli	Dasar Terampil	Alih Kelompok	Dasar Ahli	Dasar Terampil	
1.	Ahli	53	13	0	30	28		124
2.	Terampil	0	0	23	0	0	22	45
Jumlah								169

Sumber : BP4K Kabupaten Bogor Tahun 2010

Unit populasi pada penelitian ini adalah penyuluh yang telah mengikuti diklat fungsional penyuluh sejumlah 89 orang penyuluh. Dirinci atas 53 orang yang telah mengikuti Diklat Alih kelompok, 13 orang yang telah mengikuti Diklat Dasar Ahli, dan 23 orang yang telah mengikuti Diklat Dasar Terampil.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh unit populasi yaitu 89 orang penyuluh pertanian Kabupaten Bogor yang telah mengikuti mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian. Teknik pengambilan sampel ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kondisi sebenarnya. Alasan lainnya kenapa metode ini digunakan yaitu jumlah populasi dianggap tidak terlalu banyak dan mudah dalam mengumpulkan datanya. Cara sensus ini biasanya dikenal dengan istilah *total sampling* atau *complete enumeration* yang digunakan jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak (Prasetyo, 2005).

D. Data Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data pokok dan data pendukung. Secara lebih rinci, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Jenis, Sumber Data, dan Instrumen Penelitian

Data yang diperlukan	Sifat data				Sumber data	Instrumen yang digunakan
	Pr	Sk	Kn	Kl		
Data Pokok:						
1. Identitas responden						
- Nama	√			√	Responden	Kuisiонер
- Umur	√			√	Responden	Kuisiонер
- Wilayah Kerja	√			√	Responden	Kuisiонер
2. Karakteristik penyuluh						
- Pendidikan	√		√	√	Responden	Kuisiонер
- Pengalaman kerja	√		√	√	Responden	Kuisiонер
- Kekosmopolitanan	√		√	√	Responden	Kuisiонер
- Motivasi berprestasi	√		√	√	Responden	Kuisiонер
3. Proses pelatihan						
- Materi	√		√	√	Responden	Kuisiонер
- Metode	√		√	√	Responden	Kuisiонер
- Fasilitator	√		√	√	Responden	Kuisiонер
4. Faktor lingkungan penyuluh						
- Lingkungan fisik	√		√	√	Responden	Kuisiонер & panduan pgmtan
- Lingkungan sosial	√		√	√	Responden	Kuisiонер
5. Faktor penunjang penyuluhan						
- Kebijakan pemerintah	√		√	√	Responden	Kuisiонер
- Kelembagaan	√		√	√	Responden	Kuisiонер
- Sarana Prasarana	√		√	√	Responden	Kuisiонер & Panduan pgmtan
- Pembiayaan	√		√	√	Responden	Kuisiонер

Data yang diperlukan	Sifat data				Sumber data	Instrumen
	Pr	Sk	Kn	Kl		
Lanjutan Data Pokok:						
6. Tingkat kompetensi						
- Akses informasi	√		√	√	Responden	Kuisisioner
- Keefektifan komunikasi	√		√	√	Responden	Kuisisioner
- Membangun jejaring kerja	√		√	√	Responden	Kuisisioner
- Penguasaan inovasi	√		√	√	Responden	Kuisisioner
- Analisis masalah	√		√	√	Responden	Kuisisioner
- Berpikir sistem/logis	√		√	√	Responden	Kuisisioner
7. Kinerja Penyuluh						
- Perencanaan penyuluhan	√	√	√	√	Responden	Kuisisioner & panduan pengamatan
- Pelaksanaan penyuluhan	√	√	√	√	Responden	Kuisisioner & panduan pengamatan
- Evaluasi dan pelaporan	√	√	√	√	Responden	Kuisisioner & panduan pengamatan
- Pengembangan penyuluhan	√	√	√	√	Responden	Kuisisioner & panduan pengamatan
- Pengembangan profesi	√	√	√	√	Responden	Kuisisioner & panduan pengamatan
- Penunjang penyuluhan	√	√	√	√	Responden	Kuisisioner & panduan pengamatan
Data Penunjang						
1. Keadaan wilayah	√	√	√	√	Dinas dan instansi terkait	Dokumentasi dan arsip terkait
2. Keadaan alam	√	√	√	√		
3. Keadaan Pertanian	√	√	√	√		

Keterangan :

Pr : data primer

Sk : data sekunder

Kn : data kuantitatif

Kl : data kualitatif

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara langsung, ataupun observasi dengan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Data sekunder diperoleh dari literatur, lembaga-lembaga dan dinas atau instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Secara lebih rincinya, teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner sebagai panduannya.
- b. Observasi, adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek penelitian.
- c. Pencatatan, adalah pengambilan data dari dokumen-dokumen instansi/ lembaga yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu seperti karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor lingkungan penyuluh, faktor penunjang kegiatan penyuluhan dan tingkat kinerja penyuluh. Hasil kuisisioner ini akan menjelma dalam bentuk angka-angka, analisis statistik, dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian (Singarimbun, M. dan Sofian Effendi, 1995).

b. Panduan Pengamatan

Panduan pengamatan merupakan instrumen yang digunakan untuk melengkapi penggunaan kuisioner, yang biasanya dilengkapi dengan kamera photo, ataupun video recorder (Irianto dan Totok, 2010).

F. Uji Instrumen Penelitian

Khusus untuk instrumen penelitian menggunakan kuisioner, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen pengukuran. Dimana instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang semestinya diukur atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Arikunto, 1998). Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan pengukuran yang tepat, meliputi : validitas isi dan validitas kerangka atau konstruk.

Validitas isi adalah suatu alat pengukur ditentukan oleh sejauhmana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstruk adalah kerangka dari suatu konsep. Titik berat dari uji validitas adalah validitas isi yang dapat dilihat dari: (1) apakah instrumen tersebut telah mampu mengukur yang diukur, dan (2) apakah informasi yang dikumpulkan telah sesuai dengan konsep yang digunakan.

Validitas konstruk dilakukan dengan menetapkan kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian, kemudian atas dasar konsep disusun tolak ukur operasionalnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas tiap-tiap butir pertanyaan. Validitas item dapat diketahui dengan melihat korelasi

Pearson Product Moment antar butir dengan total dari tiap instrumen dengan bantuan Program SPSS.

Interprestasi hasil uji coba validitas instrumen penelitian dengan teknik analisis korelasi butir-total disajikan pada lampiran 5. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa butir intsrumen yang setelah dilakukan analisis dinyatakan tidak valid, yaitu pada variabel-variabel : (a) X_1 , butir nomor 8, (b) X_3 , butir nomor 38, (c) Y_1 , butir nomor 79. Dengan demikian ke-3 butir intstrumen yang terdapat pada variabel X_1 , X_3 , dan Y_1 tersebut dihilangkan atau dieliminir (Sugiyono, 2010). Dasar pertimbangannya yaitu bahwa semua butir yang dinyatakan tidak valid, sudah terwakili oleh butir-butir yang valid sebagai indikator variabel. Berdasarkan proses pengujian validitas instrumen, maka keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan valid. Artinya, instrumen telah dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Keterandalan instrumen atau reliabilitas instrumen adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana ketepatan alat ukur tersebut dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas instrumen pada penelitian ini, diuji dengan melihat nilai koefisien *Alpha Cronbach* dengan bantuan Program SPSS. Sebuah instrumen yang memiliki nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik (Sekaran, 1992).

Interprestasi hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada lampiran 5. Hasil perhitungan *Alpha Cronbach* menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , Y_1 dan Y_2 seluruhnya reliabel, karena masing-masing nilai lebih besar dari 0,7.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisa jalur.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Sesuai data yang tersedia, data primer dianalisis melalui tahap *editing*, *coding*, dan tabulasi. Sedangkan data sekunder pengolahannya dilakukan secara terpisah (Djarwanto, 1996).

Skala data yang digunakan adalah ordinal, sehingga untuk mengetahui pusat-pusat kecenderungan adalah pada nilai tengahnya atau median (Mardikanto, 2001). Skala ordinal adalah skala pengukuran yang di samping menunjukkan perbedaan, juga menunjukkan jenjang atau tingkatan, tetapi jarak antar skala atau antar jenjang tidak sama. Berkaitan dengan sifat-sifat skala ordinal tersebut, maka penarikan nilai rataan (mean) tidak dapat dilakukan, melainkan cukup dengan mengukur nilai tengah (median). Pengukuran rataan, hanya bisa dilakukan manakala dilakukan pembobotan terlebih dahulu, kemudian dilakukan penjumlahan serta penilaian rataannya (Irianto dan Totok, 2010).

2. Analisis Jalur

Analisis jalur atau yang dikenal dengan *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Menurut Riduwan dan Engkos, A.C. (2008), dalam penelitian sosial, tidak semata-mata hanya mengungkapkan hubungan variabel sebagai terjemahan statistik dari hubungan antara variabel alami, tetapi terfokus pada upaya untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel.

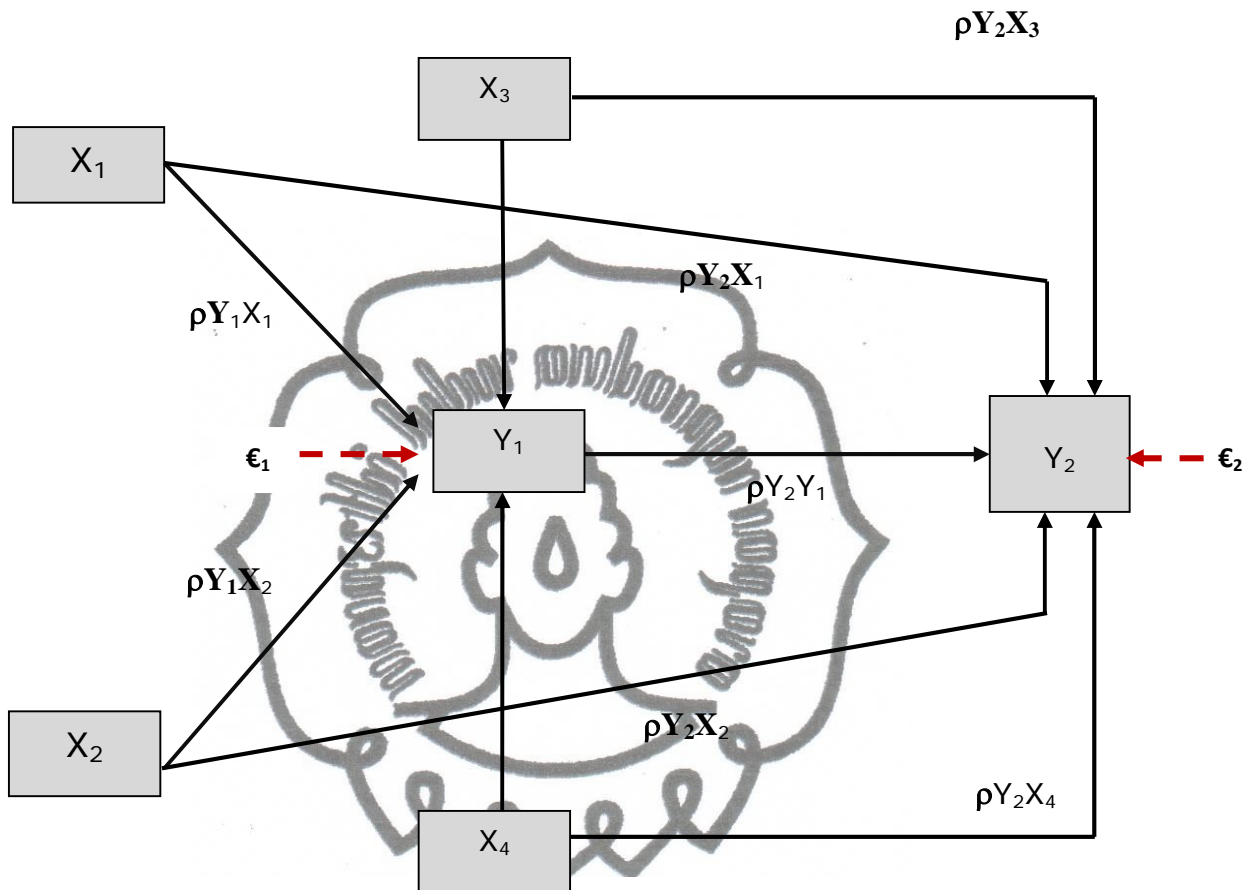
Menurut Muhidin dan Maman (2007), sebelum melakukan analisis, hendaknya diperhatikan beberapa asumsi sebagai berikut : (a) hubungan antar variabel adalah linear dan aditif, (b) semua variabel residu tidak mempunyai korelasi satu sama lain, (c) pola hubungan antar variabel adalah rekursif atau hubungan yang tidak melibatkan arah pengaruh yang timbal balik, (d) tingkat pengukuran semua variabel sekurang-kurangnya adalah interval. Riduwan dan Engkos (2008) menambahkan asumsi lainnya yaitu : (a) *observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel), (b) model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan, artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Beberapa keunggulan dari analisis jalur dibanding regresi menurut Irianto dan Totok (2010) adalah sebagai berikut :

- a. Koefisien jalur, sudah memperhatikan pengaruh variabel bebas yang lain terhadap variabel terikatnya
- b. Tidak memerlukan uji otokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas
- c. Dapat diterapkan pada variabel-variabel berskala ordinal, dengan memanfaatkan nilai koefisien korelasi jenjangnya.

Dalam hal variabel-variabel yang akan dianalisis hanya memiliki skala ordinal, maka perlu terlebih dahulu dilakukan penjenjangan (*ranking*) terhadap data aslinya, baru dilakukan analisis korelasi dan regresi yang diperlukan. Cara transformasi skala ordinal menjadi skala interval seperti ini, juga diterapkan dalam analisis korelasi-jenjang Spearman (*Spearman's rank correlation*) dengan menggunakan *program microstat* dan analisis *Kruskal Wallis*.

Berikut ini adalah diagram analisis jalur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh :



Keterangan

- X_1 = Karakteristik Penyuluh
- X_2 = Proses Pelatihan (Diklat Fungsional Penyuluh)
- X_3 = Faktor Penunjang Penyuluhan
- X_4 = Faktor Lingkungan Penyuluh
- Y_1 = Tingkat Kompetensi
- Y_2 = Tingkat Kinerja

Gambar 6. Diagram Analisis dari Kerangka Berpikir

Beberapa tahapan analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Menghitung koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikansinya

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh gabungan beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) model analisis jalur. Oleh karenanya diperoleh 2 (dua) koefisien determinasi (R^2) masing-masing untuk model 1 dan model 2. Untuk mengetahui apakah besarnya nilai R^2 dapat diterima secara statistik, dilakukan pengujian linearitas melalui uji F. Pengujian linearitas dilakukan menggunakan program SPSS yang menghasilkan nilai F_{hitung} dan nilai sign. Pengujian dilakukan pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria pengujian :

- H_1 diterima atau terdapat hubungan linier jika nilai sign $\leq \alpha$
- H_1 ditolak atau tidak terdapat hubungan linier jika nilai sign $> \alpha$

b. Menghitung besarnya koefisien jalur (ρ) antar variabel dan uji signifikansinya

Besarnya koefisien jalur (ρ) dihitung menggunakan program SPSS dan pengujian dilakukan melalui uji t. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_1 : \rho > 0 \quad H_0 : \rho = 0$$

Pengujian dilakukan dengan statistik uji t menggunakan program SPSS yang menghasilkan nilai ρ , t_{hitung} dan nilai sign. Pengujian dilakukan pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria pengujian:

- H_1 diterima jika nilai sign $\leq \alpha$
- H_1 ditolak jika nilai sign $> \alpha$

c. Menghitung koefisien korelasi (r) antar variabel dan signifikansinya

Koefisien korelasi (r) menunjukkan besarnya hubungan antar variabel.

Besarnya nilai r pada penelitian ini dihitung menggunakan program SPSS.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat korelasi antar variabel

H_0 : Tidak terdapat korelasi antar variabel

$H_1 : r \neq 0$ $H_0 : r = 0$

Pengujian dilakukan dengan statistik menggunakan program SPSS yang menghasilkan nilai r dan nilai sign. Pengujian dilakukan pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria pengujian:

- H_1 diterima jika nilai sign $\leq \alpha$
- H_1 ditolak jika nilai sign $> \alpha$

d. Menentukan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel

Sudjana (2003) menyatakan bahwa untuk menentukan besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung didasarkan pada keterkaitan koefisien korelasi (r) dan koefisien jalur (ρ).

Pengujian terhadap seberapa jauh kuatnya pengaruh langsung dibanding dengan pengaruh tak langsung, dihitung dengan membandingkan antara besarnya nilai β dengan $r - \beta$.

- Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel bebas benar-benar memiliki pengaruh langsung terhadap variabel tergantungnya.
- Jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel tergantung, dan pengaruhnya lebih ditentukan oleh pengaruh variabel lainnya terhadap variabel tergantungnya.

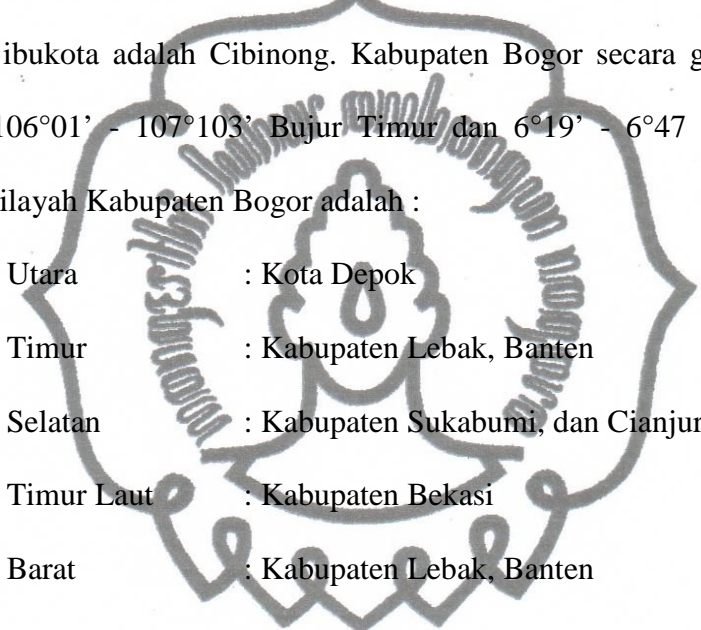
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Wilayah Kerja Penyuluh

1. Letak dan Keadaan Geografis Kabupaten Bogor

Kabupaten Bogor adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat dengan ibukota adalah Cibinong. Kabupaten Bogor secara geografis terletak antara $106^{\circ}01'$ - $107^{\circ}103'$ Bujur Timur dan $6^{\circ}19'$ - $6^{\circ}47'$ Lintang Selatan.

Batas wilayah Kabupaten Bogor adalah :



Sebelah Utara	: Kota Depok
Sebelah Timur	: Kabupaten Lebak, Banten
Sebelah Selatan	: Kabupaten Sukabumi, dan Cianjur
Sebelah Timur Laut	: Kabupaten Bekasi
Sebelah Barat	: Kabupaten Lebak, Banten
Sebelah Barat Daya	: Kabupaten Tangerang
Sebelah Tenggara	: Kabupaten Cianjur

Kabupaten Bogor dengan luas wilayah sebesar $2.237,09 \text{ KM}^2$ merupakan salah satu wilayah administratif terluas keenam di Provinsi Jawa Barat. Kabupaten Bogor terdiri dari 40 kecamatan dengan jumlah total desa paling banyak se-provinsi Jawa Barat, yaitu berjumlah 428 desa dan 19 kelurahan (dimana 200 desa termasuk dalam klasifikasi perkotaan sedangkan 228 desa lainnya berstatus perdesaan).

Berdasarkan klasifikasi Schmid dan Ferguson, iklim di Kabupaten Bogor termasuk tipe A (sangat basah) untuk bagian selatan, sedangkan bagian

barat termasuk tipe B (basah). Suhu udara berkisar antara 20°C - 30°C, sementara suhu rata-rata tahunan sekitar 25°C. Curah hujan tahunan berkisar 2500 mm sampai lebih 5000 mm per tahun, kecuali sebagian kecil di bagian utara yang berbatasan dengan Kabupaten Tangerang dan DKI Jakarta dengan curah hujan kurang dari 2500 mm.

Ketinggian tempat di Kabupaten Bogor berkisar dari 15 meter dpl pada dataran di bagian utara hingga 2500 meter dpl pada puncak-puncak gunung di bagian selatan dengan monografi wilayah utara hingga selatan berturut-turut meliputi :

Dataran rendah (15-100 m dpl) sekitar 29,28% dari luas wilayah

Dataran bergelombang (100-150 m dpl) sekitar 46,62% dari luas wilayah

Pegunungan (500-1000 m dpl) sekitar 19,53% dari luas wilayah

Pegunungan tinggi (1000-1200 m dpl) sekitar 8,43% dari luas wilayah

Secara umum, wilayah Kabupaten Bogor mempunyai kemiringan relatif ke arah utara. Sungai-sungai mengalir dari daerah Pian, pegunungan di bagian selatan ke arah utara yang meliputi 6 daerah aliran sungai, yaitu DAS Cidurian, Cimanceuri, Cisadane, Ciliwung, Bekasi, Citarum (khususnya DAS Cipamingkis dan Cibeet). Dengan demikian, wilayah Kabupaten Bogor merupakan wilayah hulu bagi wilayah-wilayah di sebelah utara (Programa BP4K Kabupaten Bogor).

2. Potensi dan Kondisi Sumber Daya Lahan

Potensi sumber daya lahan Kabupaten Bogor terdiri dari kehutanan, perkebunan, pertanian, dan lain-lain dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. Potensi Sumber Daya Lahan Kabupaten Bogor

No.	Potensi	Luas (ha)	Keterangan
1.	Kehutanan	108.033,69	
	a. Hutan Negara	91.860,63 ^{*)}	*) Perambahan seluas 5,095,11 ha
	b. Hutan Rakyat	16.173,06	
2.	Perkebunan	29.857,89	
	a. Perkebunan Besar Negara	6.496,51 ^{**)}	**) Perambahan di perkebunan besar seluas 6,585,09 ha
	b. Perkebunan Besar Swasta	9.682,88 ^{**)}	
	c. Perkebunan Rakyat	13.678,5	
3.	Pertanian	149.748,00	
	a. Lahan Sawah	48.598,00	
	b. Lahan Non Sawah	101.150,00	
4.	Lain-lain	29.462,43	
	Total	317.102,00	

Sumber : Renstra Kabupaten Bogor 2005-2009

Hutan Negara di Kabupaten Bogor dikelola oleh Balai Tanaman Nasional, Balai Konservasi Sumber Daya Alam, dan Perum Perhutani. Dalam pengelolaan hutan di Kabupaten Bogor telah terjalin kerjasama antara masyarakat dan pengelola hutan Negara melalui sistem Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM).

Lahan sawah seluas 48.598 Ha terdiri atas : sawah irigasi teknis 4.542 ha, irigasi setengah teknis 4.746 ha, irigasi sederhana 12.281 ha, irigasi desa/non PU 15.409 ha, dan sawah tadah hujan 11.620 ha. Selain lahan sawah, di Kabupaten Bogor terdapat lahan kritis yang berlokasi di lahan perkebunan, pengembang, dan masyarakat seluas 24.333,98 ha.

3. Potensi dan Keadaan Sumberdaya Manusia

Berdasarkan SUSDA tahun 2007, penduduk Kabupaten Bogor berjumlah 4.237.962 orang. Kabupaten Bogor merupakan wilayah administrasi di Provinsi Jawa Barat dengan jumlah penduduk lebih dari empat juta, dimana 43,7% dari total jumlah penduduknya tinggal di wilayah pedesaan, sedangkan 56,3% sisanya tinggal di perkotaan.

Tabel 4. Komposisi Penduduk Kabupaten Bogor Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir Tahun 2010

No.	Komposisi Penduduk	Kriteria	Jumlah (orang)	%
1.	Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin	Laki-laki Perempuan	4.237.962 2.178.831 2.059.131	51,41 48,59
2.	Pendidikan Terakhir	Tidak punya SD/MI/Sederajat SLTP/MTS/Sederajat SLTA/MA/Sederajat SM Kejuruan Diploma I/II Diploma III/Sarjana Muda Diploma IV/S1 S2/S3	3.161.874 937.152 1.084.245 588.393 341.521 159.175 18.496 19.425 37.834 5.633	29,64 34,29 18,61 10,80 5,03 0,05 0,06 1,19 0,02

Sumber : Programa Kabupaten Bogor Tahun 2010

Saat ini, di Kabupaten Bogor terdapat 1605 kelompok tani binaan, seperti pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Jumlah Kelompok Tani Berdasarkan Kelas Kemampuan Tahun 2009

No.	Kelas/Kelompok	Jumlah Kelompok
1.	Pemula	463
2.	Lanjut	958
3.	Madya	199
4.	Utama	13
	Jumlah	1605

Sumber : Hasil Validasi Kelompok Tahun 2009 BP4K Kabupaten Bogor

Jumlah kelompok tani terbesar di Kabupaten Bogor yaitu kelompok tani kelas lanjut yang berjumlah 958 kelompok. Selain kelompok tani, terdapat beberapa lembaga/organisasi petani seperti yang tercantum pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Keragaan Kelompok /Organisasi Petani Kabupaten Bogor Tahun 2010

No.	Kelompok Tani	Jumlah (Kelompok)
1.	Kelompok Pengelola Hasil	32
2.	P4K	277
3.	Gapoktan	228
4.	Koptan	33
5.	Pelaku Usaha Tani Tanaman Obat	8
6.	P4S	20
7.	Kelompok Wanita Tani	861
8.	Taruna Tani	668

Sumber : BP4K Tahun 2010

Berdasarkan keragaan kelompok tani di Kabupaten Bogor, kelompok tani merupakan jumlah kelompok terbanyak yaitu 861 kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa minat dan kontribusi wanita dalam bidang pertanian sangat tinggi. Demikian halnya dengan minat pemuda tani di Kabupaten Bogor tergolong tinggi dengan jumlah kelompok 668.

B. Gambaran Umum Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Bogor

1. Visi, Misi, Tupoksi, dan Struktur Organisasi

a. Visi

Perumusan visi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) dibuat dengan nuansa menarik, menantang, memberikan motivasi kepada aparatnya, singkat, serta mencerminkan gambaran masa depan yang realistis dan dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu. Menurut Inpres No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dinyatakan bahwa visi adalah cara pandang jauh ke depan yang diinginkan oleh instansi pemerintah.

Penyusunan visi BP4K berlandaskan pada visi pemerintah Kabupaten Bogor periode tahun 2008-2013, yaitu “Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bogor yang Bertakwa, Berdaya, dan Berbudaya Menuju Sejahtera”. Dengan demikian visi BP4K adalah “Terwujudnya Pelaku Usaha dan Pelaku Utama yang Tangguh, Mandiri, dan Berdaya Saing”.

b. Misi

Pernyataan misi BP4K dibuat sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi, sederhana, dan jelas sehingga mudah diingat. Dalam pencapaian misi organisasi harus diselaraskan dengan kebijaksanaan pusat. Pernyataan misi tersebut mencerminkan segala sesuatu untuk mencapai visi.

Misi dari BP4K Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kapabilitas sumberdaya manusia dan kelembagaan penyuluhan
- 2) Meningkatkan jejaring kerja dan inovasi teknologi

c. Tugas Pokok dan Fungsi

Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 15 Tahun 2008 tentang pembentukan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kabupaten Bogor, mengatur bahwa tugas pokok yang menyertai adalah membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang penyelenggaraan penyuluhan, pertanian, perikanan, dan kehutanan.

Fungsi dari BP4K adalah sebagai berikut :

- 1) Penyusunan kebijakan dan program penyuluhan daerah yang sejalan dengan kebijakan dan program penyuluhan provinsi dan nasional.
- 2) Penyusunan kebijakan, program dan kegiatan penyuluhan yang mendukung kebijakan, program dan kegiatan pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan daerah.
- 3) Pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan mekanisme, tata kerja dan metode penyuluhan.
- 4) Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, pengemasan dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha.
- 5) Pelaksanaan pembinaan pengembangan kerjasama, kemitraan, pengelolaan kelembagaan, ketenagaan, sarana dan prasarana, serta pembiayaan penyuluhan.

- 6) Penumbuhkembangan dan fasilitasi kelembagaan dan forum kegiatan bagi pelaku utama dan pelaku usaha.
- 7) Peningkatan kapasitas Penyuluh Pegawai Negeri Sipil, swadaya dan swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan.

Kewenangan BP4K adalah untuk menyusun kebijakan, program, dan kegiatan yang dibutuhkan guna membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang penyelenggaraan penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan.

d. Struktur Organisasi

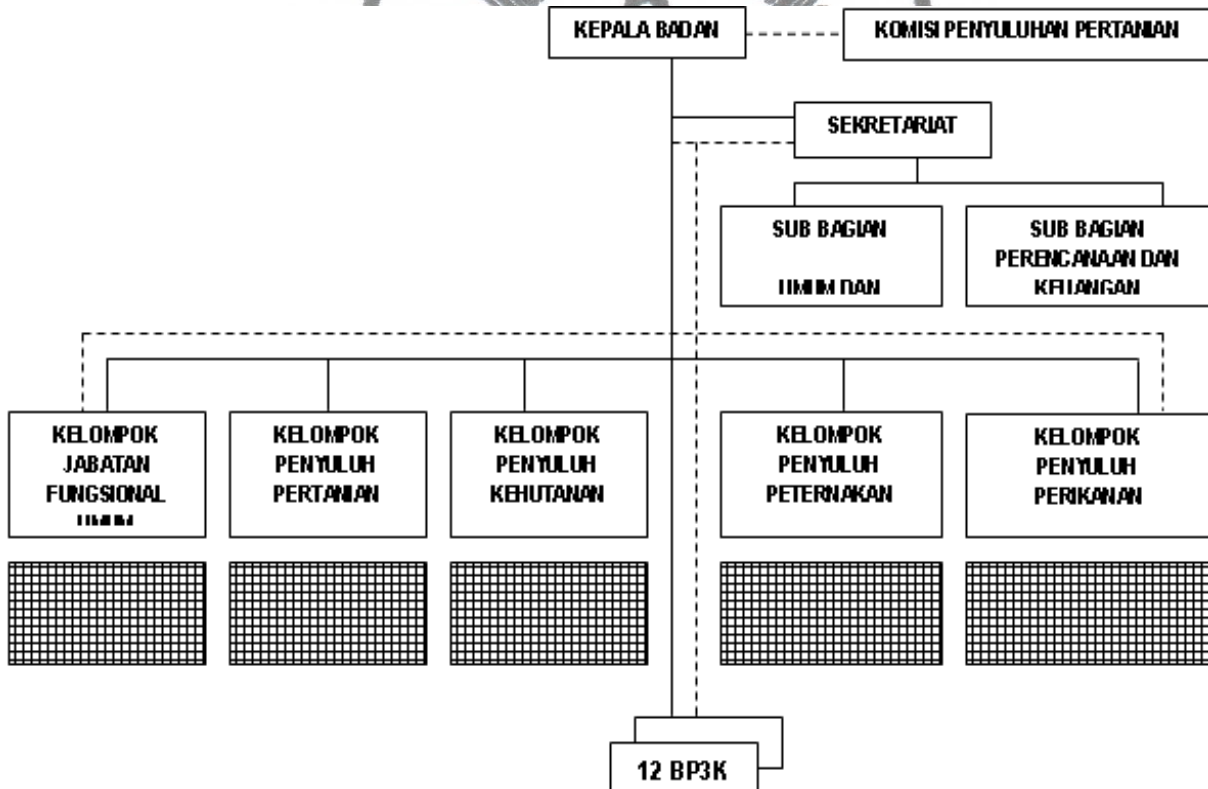
BP4K merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat, 2 (dua) Sub. Bagian, 4 (empat) Kelompok Penyuluh, 1 (satu) kelompok jabatan fungsional umum.

Susunan Organisasi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan sebagai berikut :

- 1) Kepala Badan
- 2) Sekretariat, membawahi :
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan
 - b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- 3) Kelompok Penyuluh Pertanian

- 4) Kelompok Penyuluh Peternakan
- 5) Kelompok Penyuluh Perikanan
- 6) Kelompok Penyuluh Kehutanan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional Umum, dan
- 8) Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K)

Secara lengkap Susunan Organisasi BP4K Kabupaten Bogor, disajikan dalam Gambar di bawah ini:



Gambar 7. Struktur Organisasi BP4K Kabupaten Bogor

Terdapat 12 Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) di Kabupaten Bogor dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 7. Sebaran BP3K di Kabupaten Bogor Tahun 2010

No.	Nama BP3K	Wilayah
1.	BP3K Cibinong	a. Kec. Cibinong b. Kec. Bojong Gede c. Kec. Tajur Halang d. Kec. Sukaraja e. Kec. Babakan Madang
2.	BP3K Caringin	a. Kec. Caringin b. Kec. Cigombong c. Kec. Cijeruk
3.	BP3K Jonggol	a. Kec. Jonggol b. Kec. Sukamakmur c. Kec. Cileungsi
4.	BP3K Gunung Putri	a. Kec. Gunung Putri b. Kec. Citereup c. Kec. Klapanunggal
5.	BP3K Ciawi	a. Kec. Ciawi b. Kec. Cisarua c. Kec. Megamendung
6.	BP3K Cibungbulang	a. Kec. Cibungbulang b. Kec. Pamijahan c. Kec. Ciampea d. Kec. Tenjolaya
7.	BP3K Leuwiliang	a. Kec. Leuwiliang b. Kec. Leuwisadeng c. Kec. Nanggung
8.	BP3K Cariu	a. Kec. Cariu b. Kec. Tanjungsari
9.	BP3K Dramaga	a. Kec. Dramaga b. Kec. Ciomas c. Kec. Tamansari
10.	BP3K Ciseeng	a. Kec. Gunung Sindur b. Kec. Parung c. Kec. Ciseeg d. Kec. Rancabungur

Lanjutan..Tabel 8. Sebaran BP3K di Kabupaten Bogor Tahun 2010

No.	Nama BP3K	Wilayah
11.	BP3K Cigudeg	a. Kec. Cigudeg b. Kec. Jasinga c. Kec. Sukajaya
12.	BP3K Parung Panjang	a. Kec. Parung Panjang b. Kec. Tenjo

Sumber : BP4K Kabupaten Bogor

2. Keadaan Sumber Daya Manusia BP4K Kabupaten Bogor

a. Sebaran Jumlah Fungsional Penyuluh

Sebaran jumlah fungsional penyuluh Kabupaten Bogor, dapat dilihat pada

Tabel 8 berikut :

Tabel 8. Sebaran Jumlah Penyuluh di Kabupaten Bogor Tahun 2010

No.	Uraian	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Penyuluh Tingkat Kabupaten	36	13,09
2.	Penyuluh Tingkat Lapangan	133	48,36
3.	Penyuluh Bantu (THL)	106	38,55
	Jumlah	275	100

Sumber : BP4K Tahun 2010

Tabel 8. Menunjukkan bahwa sebaran jumlah penyuluh yang paling tinggi adalah penyuluh tingkat lapangan dengan jumlah 48,36%, penyuluh bantu (THL) 38,55% dan penyuluh tingkat kabupaten 13,09%. Penyuluh tingkat lapangan paling banyak karena penyuluh ini merupakan tenaga fungsional yang tupoksinya melaksanakan penyuluhan kepada petani atau masyarakat sasaran. Sedangkan penyuluh bantu (THL) dalam hal ini bertugas untuk membantu kerja penyuluh lapang (PNS) di lapang. Penyuluh tingkat kabupaten jumlahnya paling sedikit, karena hanya bertugas sebagai administrasi dari penyuluh tingkat lapangan dan penyuluh bantu.

commit to user

b. Klasifikasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 9. Klasifikasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2010

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Strata 2	6	3,37
2.	Strata 1/Diploma 4	71	39,89
3.	Diploma 3	34	19,10
4.	SLTA	67	37,64
Jumlah		178	100

Sumber : BP4K Tahun 2010

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai BP4K Kabupaten Bogor terbanyak berpendidikan Strata 1/ Diploma 4 sebesar 39,89 persen. Dalam rangka meningkatkan tingkat pendidikan pegawai, pihak BP4K dan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi melalui tugas belajar.

c. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kepangkatan dan Golongan

Tabel 10. Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan Tahun 2010

No.	Pangkat	Golongan	Struktural	Fungsional
1.	Pembina Tk. I	IV/b	1	1
2.	Pembina	IV/a	1	22
3.	Penata Tk. I	III/d	1	44
4.	Penata	III/c	1	51
5.	Penata Muda Tk. I	III/b		32
6.	Penata Muda	III/a	2	19
7.	Pengatur Tk. I	II/d		
8.	Pengatur	II/c		
9.	Pengatur Muda Tk. I	II/b		
10.	Pengatur Muda	II/a	3	
Jumlah			9	169

Dari 178 jumlah pegawai di BP4K Kabupaten Bogor terbagi atas 9 orang yang termasuk dalam golongan struktural dan 169 orang termasuk dalam golongan fungsional.

C. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 89 orang penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor yang telah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian. Data karakteristik responden diperoleh melalui kuisisioner, wawancara, dan pengamatan. Gambaran karakteristik responden ditunjukkan dengan nilai median yang disajikan pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Median Skor dan Kriteria Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Median Skor	Kriteria
1.	Karakteristik Penyuluh (X_1)	3	Tinggi
2.	Proses Pelatihan (X_2)	3	Sesuai
3.	Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3)	3	Mendukung
4.	Lingkungan Penyuluh (X_4)	3	Mendukung
5.	Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)	3	Tinggi
6.	Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)	2	Rendah

Sumber : Analisis data

Tabel 11 menunjukkan bahwa untuk variabel karakteristik penyuluh, proses pelatihan, penunjang kegiatan penyuluhan, lingkungan penyuluh, dan tingkat kompetensi penyuluh berada dalam median skor 3. Untuk variabel tingkat kinerja penyuluh berada dalam median skor 2 yang berarti termasuk dalam kategori rendah. Rendahnya tingkat kinerja penyuluh disebabkan karena tingkat kompetensi penyuluh terkait kemampuan penyuluh dalam membangun jejaring kerja, analisis masalah, dan berpikir secara sistem dan logis masih berada dalam kategori rendah.

Adapun uraian secara lengkap terkait masing-masing variabel penelitian : Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Lingkungan Penyuluh (X_4), dan Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Karakteristik Penyuluh (X_1)

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data penilaian responden terhadap karakteristik penyuluh (X_1). Karakteristik penyuluh meliputi : pengalaman kerja, tingkat pendidikan non formal, kekosmopolitan, dan motivasi berprestasi, baik ekstrinsik maupun intrinsik.

Deskripsi data penelitian variabel karakteristik penyuluh (X_1) tersaji pada Tabel 12.

Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Penyuluh.

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median skor
1.	Sangat rendah	1	2	2,25	3 (Tinggi)
2.	Rendah	2	24	26,97	
3.	Tinggi	3	51	57,30	
4.	Sangat tinggi	4	12	13,48	
Jumlah			89	100	

Sumber : Analisis data

Pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa responden lebih banyak memberikan penilaian terhadap karakteristik penyuluh (X_1) pada kriteria tinggi (median skor 3) yaitu sebanyak 51 (lima puluh satu) orang dari 89 (delapan puluh sembilan) orang atau sebesar 57,30 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menilai tinggi terhadap karakteristik penyuluh yang ada.

Untuk melihat penilaian responden terhadap masing-masing sub variabel X_1 dapat dilihat pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Skor Sub Variabel Karakteristik Penyuluh (X_1)

Karakteristik Penyuluh	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Median Skor
Pengalaman Kerja ($X_{1.1}$)	≤ 10 tahun	1	14	15,74	3 (18-24 th)
	11-17 tahun	2	18	20,22	
	18-24 tahun	3	39	43,82	
	≥ 25 tahun	4	18	20,22	
Tk. Pendidikan Non Formal ($X_{1.2}$)	Tidak pernah	1	10	11,24	3 (2x dlm tahun terakhir)
	1x dlm th terakhir	2	30	33,71	
	2x dlm th terakhir	3	36	40,45	
	>3x dlm th terakhir	4	13	14,6	
Kekosmopolitan ($X_{1.3}$)	Sangat rendah	1	0	0	3 (Tinggi)
	Rendah	2	26	29,21	
	Tinggi	3	55	61,80	
	Sangat tinggi	4	8	8,99	
Motivasi Berprestasi Ekstrinsik ($X_{1.4}$)	Sangat rendah	1	0	0	3 (Tinggi)
	Rendah	2	14	15,73	
	Tinggi	3	66	74,16	
	Sangat tinggi	4	9	10,11	
Motivasi Berprestasi Intrinsik ($X_{1.5}$)	Sangat rendah	1	2	2,25	3 (Tinggi)
	Rendah	2	16	17,98	
	Tinggi	3	52	58,43	
	Sangat tinggi	4	19	21,34	

Sumber : Analisis data

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa semua sub variabel dari karakteristik penyuluh berada pada kategori tinggi (median 3). Pada sub variabel pengalaman kerja terlihat bahwa 43,83 persen responden telah memiliki pengalaman kerja yang relatif lama yaitu pada kisaran 18-24 tahun.

Dari aspek pendidikan non formal, diketahui bahwa 40,45 persen responden memiliki kesempatan mengikuti pelatihan sekitar 2 kali dalam tahun terakhir (median 3). Kondisi ini dapat disebabkan karena Kabupaten Bogor berdekatan lokasinya dengan lembaga/balai pelatihan seperti STPP Bogor, PPMKP Ciawi, BBPKH Cinagara, dan BBPP Lembang, sehingga penyuluh lebih

memiliki kesempatan besar untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga/balai tersebut.

Dari aspek kekosmopolitan diketahui bahwa 61,80 persen responden memiliki tingkat kekosmopolitan tinggi (median 3). Penyuluh di Kabupaten Bogor sering melakukan interaksi dengan sumber-sumber informasi, baik itu lembaga penelitian maupun media masa seperti radio, televisi, tabloid, ataupun majalah. Lokasi Kabupaten Bogor yang dekat dengan lembaga penelitian pertanian dan ibu kota negara, memungkinkan penyuluh mengakses informasi pertanian secara lebih mudah dan cepat.

Dari aspek motivasi berprestasi secara ekstrinsik, diketahui bahwa 74,16 persen responden berada dalam kategori tinggi (median 3). Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan berprestasi dari luar diri penyuluh dipengaruhi oleh gaji yang diterimanya, kondisi tempat penyuluh bekerja, dan status yang diterimanya di masyarakat sebagai penyuluh.

Dari aspek motivasi berprestasi secara intrinsik, diketahui bahwa 58,43 persen responden memiliki motivasi tinggi (median 3). Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan berprestasi dari dalam diri penyuluh terkait dengan tanggung jawab dan kebutuhan untuk pengembangan karirnya tinggi.

Kecenderungan responden untuk memberikan penilaian pada kriteria tinggi (median 3) pada karakteristik pribadi penyuluh dapat berarti bahwa responden merasa telah cukup berpengalaman dalam bidang penyuluhan, mempunyai kesempatan tinggi mengikuti kegiatan pelatihan sesuai bidang kerjanya, dan mempunyai kesempatan tinggi untuk berkosmopolit. Hal tersebut

hanya dapat terwujud karena responden mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Pengalaman cenderung berbanding lurus dengan umur. Apabila responden tidak mempunyai motivasi berprestasi tinggi, maka kecenderungan untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan kosmopolitan tidak akan tinggi karena responden dapat menjadikan umur sebagai hambatan dalam bekerja.

2. Variabel Proses Pelatihan (X_2)

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data penilaian responden terhadap proses pelatihan penyuluhan (X_2). Adapun deskripsi data berdasarkan kriteria, tersaji pada Tabel 14.

Tabel 14. Kecenderungan Penilaian Responden Terhadap Proses Pelatihan Penyuluhan (X_2)

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median Skor
1.	Sangat tidak sesuai	1	2	2,25	3
2.	Tidak sesuai	2	38	42,70	
3.	Sesuai	3	40	44,94	
4.	Sangat sesuai	4	9	10,11	
Jumlah			89	100	

Sumber : Analisis data

Dari Tabel 14 dapat diketahui bahwa responden penelitian cenderung berpendapat bahwa proses pelatihan penyuluhan yang telah diikutinya selama ini telah sesuai. Hal ini terlihat dari 44,94 persen responden cenderung memberikan penilaian sesuai. Median variabel proses pelatihan penyuluhan (X_2) berada pada skor 3, yang berarti lebih banyak responden yang menilai proses pelatihan sesuai dengan harapannya dibandingkan yang memberikan penilaian sangat tidak sesuai, tidak sesuai, ataupun sangat sesuai. Adapun uraian masing-masing sub variabel proses pelatihan tersaji pada Tabel 15.

Tabel 15. Distribusi Responden Berdasarkan Skor Sub Variabel Proses Pelatihan (X₂)

Proses Pelatihan	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Median Skor
Materi Pelatihan (X _{2.1})	Sangat tidak sesuai	1	0	0	3 (Sesuai)
	Tidak sesuai	2	27	30,34	
	Sesuai	3	53	59,55	
	Sangat sesuai	4	9	10,11	
Metode yang digunakan (X _{2.2})	Sangat tidak sesuai	1	2	2,25	2 (Tidak sesuai)
	Tidak sesuai	2	43	48,31	
	Sesuai	3	27	30,34	
	Sangat sesuai	4	17	19,1	
Fasilitator Pelatihan (X _{2.3})	Sangat tidak sesuai	1	2	2,25	3 (Sesuai)
	Tidak sesuai	2	38	42,7	
	Sesuai	3	40	44,94	
	Sangat sesuai	4	9	10,11	

Dari Tabel 15 diketahui bahwa median skor untuk sub variabel materi dan fasilitator pelatihan berada pada kategori sesuai (3). Hal ini mengindikasikan bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan fungsional sesuai dengan apa yang diharapkan oleh responden, yaitu manfaat hasil belajar sesuai dengan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja. Fasilitator pelatihan juga dirasa memiliki kemampuan dan kompetensi untuk berkomunikasi serta menyampaikan materi selama proses pelatihan berlangsung.

Terkait dengan median skor tidak sesuai (2) pada sub variabel metode yang digunakan selama proses pelatihan, ini mengindikasikan bahwa sebanyak 48,31 persen responden menganggap bahwa penerapan metode belajar tidak sesuai (metode ceramah lebih mendominasi dibandingkan diskusi dan praktek), serta penggunaan alat bantu mengajar kurang tepat, dan kurang bervariasi.

Pelatihan seharusnya berpegang pada prinsip pendidikan orang dewasa yang merupakan proses penyadaran menuju pembebasan, sehingga peserta diberikan

kesempatan yang seluas-luasnya untuk menyampaikan dan mengembangkan dayanya. Karena itu, fasilitator harus dapat memilih metode yang mampu mengembangkan dialog, karena orang dewasa memiliki pengalaman, perasaan dan harga diri. Mereka pada umumnya memiliki banyak kegiatan tetapi tidak punya banyak waktu untuk belajar. Oleh sebab itu, metode yang digunakan dalam pelatihan harus mempertimbangkan waktu yang terbatas, dan lebih banyak menggunakan alat peraga.

3. Variabel Penunjang Kegiatan Penyuluhan (X_3)

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data Penunjang Kegiatan Penyuluhan (X_3) yang meliputi kebijakan pemerintah, kelembagaan, sarana prasarana, dan pembiayaan. Adapun deskripsi data berdasarkan kriteria, tersaji pada Tabel 16.

Tabel 16. Kecenderungan Penilaian Responden Terhadap Penunjang Kegiatan Penyuluhan (X_2)

No.	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Median Skor
1.	Sangat Tidak Mendukung	1	6	6,74	3
2.	Tidak Mendukung	2	37	41,57	
3.	Mendukung	3	41	46,07	
4.	Sangat Mendukung	4	5	5,62	
Jumlah			89	100	

Sumber : Analisis data

Pada Tabel 16 dapat diketahui bahwa sebanyak 46,07 persen responden memberikan nilai mendukung pada variabel penunjang kegiatan penyuluhan yang berada pada median skor 3. Nilai ini tidak begitu jauh berbeda dengan jumlah persentase responden yang memberikan penilaian tidak mendukung yaitu sebesar

41,57 persen. Untuk lebih jelasnya, terkait kecenderungan penilaian responden terhadap setiap sub variabel penunjang kegiatan penyuluhan tersaji pada Tabel 17.

Tabel 17. Distribusi Responden Berdasarkan Skor Sub Variabel Penunjang Kegiatan Penyuluhan (X_3)

Penunjang Kegiatan Penyuluhan	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	(%)	Median Skor
Kebijakan Pemerintah ($X_{3.1}$)	Sangat Tidak Mendukung	1	6	6,74	3 (Mendukung)
	Tidak Mendukung	2	28	31,46	
	Mendukung	3	50	56,18	
	Sangat Mendukung	4	5	5,62	
Kelembagaan ($X_{3.2}$)	Sangat Tidak Mendukung	1	0	0	3 (Mendukung)
	Tidak Mendukung	2	16	17,98	
	Mendukung	3	63	70,79	
	Sangat Mendukung	4	10	11,23	
Sarana Prasarana ($X_{3.3}$)	Sangat Tidak Mendukung	1	6	6,74	2 (Tidak mendukung)
	Tidak Mendukung	2	43	48,31	
	Mendukung	3	35	39,33	
	Sangat Mendukung	4	5	5,62	
Pembiayaan ($X_{3.4}$)	Sangat Tidak Mendukung	1	8	8,99	2 (Tidak mendukung)
	Tidak Mendukung	2	60	67,42	
	Mendukung	3	21	23,59	
	Sangat Mendukung	4	0	0	

Sumber : Analisis data

Dari Tabel 17 diketahui bahwa kecenderungan penilaian responden pada sub variabel kebijakan pemerintah berada pada median skor 3 (mendukung), yaitu sebesar 56,18 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kebijakan pemerintah terutama terkait kebijakan penyediaan anggaran, dan pengembangan karir dirasa mendukung sebagai penunjang kegiatan penyuluhan.

Dari aspek kelembagaan, diketahui bahwa 70,79 persen responden cenderung menilai aspek kelembagaan mendukung kegiatan penyuluhan (median skor 3). Hal ini mengindikasikan bahwa kelembagaan penyuluhan pertanian yang

commit to user

ada telah berjalan efektif, mengalami peningkatan, dan semakin beragam jumlahnya.

Dari aspek sarana prasarana, 48,31 persen responden menyatakan dukungan sarana prasarana yang ada kurang memadai dan tidak mendukung kelancaran kegiatan penyuluhan (median skor 2). Hal ini berarti bahwa ketersediaan sarana prasarana penyuluhan seperti sarana prasarana kantor, transportasi, komunikasi, audio visual dan bahan-bahan publikasi kurang tersedia, dan sulit diperoleh pada saat diperlukan oleh penyuluh.

Dari aspek pembiayaan, 67,42 persen responden menyatakan bahwa dukungan pembiayaan tidak memadai (median skor 2). Responden menilai bahwa sumber pembiayaan kegiatan penyuluhan cenderung bergantung pada satu sumber, tidak lancar, dan tidak mencukupi untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan.

4. Variabel Lingkungan Penyuluh (X_4)

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data faktor lingkungan penyuluh (X_4) yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Adapun deskripsi data berdasarkan kriteria, tersaji pada Tabel 18.

Tabel 18. Kecenderungan Penilaian Responden Terhadap Faktor Lingkungan (X_4)

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median Skor
1.	Sangat Tidak Mendukung	1	1	1,12	3
2.	Tidak Mendukung	2	30	33,71	
3.	Mendukung	3	49	55,06	
4.	Sangat Mendukung	4	9	10,11	
Jumlah			89	100	

Sumber : Analisis data

commit to user

Pada Tabel 18, diketahui bahwa responden penelitian cenderung menilai bahwa faktor lingkungan, baik fisik maupun sosial mendukung kegiatan penyuluhan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya persentase responden yang cenderung memberikan nilai variabel faktor lingkungan (X_4) sebesar 55,06 persen pada kriteria mendukung (median skor 3). Adapun uraian masing-masing sub variabel faktor lingkungan disajikan pada Tabel 19.

Tabel 19. Distribusi Responden Berdasarkan Skor Sub Variabel Faktor Lingkungan (X_4)

Faktor Lingkungan	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	(%)	Median Skor
Lingkungan Fisik ($X_{4.1}$)	Sangat Tidak Mendukung	1	2	2,25	3 (Mendukung)
	Tidak Mendukung	2	30	33,71	
	Mendukung	3	45	50,56	
	Sangat Mendukung	4	12	13,48	
Lingkungan Sosial ($X_{4.2}$)	Sangat Tidak Mendukung	1	0	0	3 (Mendukung)
	Tidak Mendukung	2	30	33,71	
	Mendukung	3	53	59,55	
	Sangat Mendukung	4	6	6,74	

Sumber : Analisis data

Dari Tabel 19 dapat diketahui bahwa lingkungan fisik berada dalam kategori mendukung (median skor 3). 50,56 persen responden menilai bahwa kondisi kesuburan lahan, curah hujan, dan luas kepemilikan lahan mendukung kelancaran kegiatan penyuluhan.

Dari aspek lingkungan sosial, diketahui bahwa 59,55 persen responden menyatakan bahwa lingkungan sosial seperti status sosial, dukungan latar belakang penyuluh, dan stakeholders yang ada memberikan dukungan bagi kelancaran kegiatan penyuluhan (median skor 3).

Secara umum, responden cenderung memberikan penilaian mendukung (median skor 3) pada faktor lingkungan. Ini berarti bahwa faktor lingkungan penyuluh yang terdiri dari faktor fisik dan lingkungan sangat berperan dalam keberhasilan kegiatan penyuluhan. Dukungan faktor fisik seperti kesuburan lahan, curah hujan, dan luas kepemilikan lahan tidak akan berarti tanpa dukungan faktor sosial yang terdiri dari status sosial petani, dukungan latar belakang penyuluh, dan stakeholders yang mendukung kegiatan penyuluhan.

5. Variabel Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Data tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) telah diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan tersebut, diperoleh deskripsi data penelitian variabel tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) yang secara lengkap tertera pada Tabel 20 dan Tabel 21.

Tabel 20. Kecenderungan Penilaian Responden Terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

No.	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Median Skor
1.	Sangat Rendah	1	-	0	3
2.	Rendah	2	37	41,57	
3.	Tinggi	3	48	53,94	
4.	Sangat Tinggi	4	4	4,49	
Jumlah			89	100	

Sumber : Analisis data

Dari Tabel 20 dapat diketahui bahwa tingkat kompetensi berada pada kategori tinggi (median skor 3) yang ditunjukkan oleh 53,94 persen responden. Prosentase terbesar berikutnya berada pada kategori rendah, yang ditunjukkan dengan penilaian dari 41,57 persen responden. Tingginya penilaian responden

terhadap tingkat kompetensi terbentuk dari sub variabel tingkat kompetensi yang meliputi akses informasi, keefektifan komunikasi, membangun jejaring kerja, penguasaan inovasi, analisis masalah, dan kemampuan berpikir secara sistem dan logis. Adapun deskripsi masing-masing sub variabel tersaji pada Tabel 21.

Tabel 21. Distribusi Responden Berdasarkan Skor Sub Variabel Tk. Kompetensi

Kompetensi	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	(%)	Median Skor
Akses Informasi (Y _{1.1})	Sangat Rendah	1	3	3,37	3
	Rendah	2	26	29,21	
	Tinggi	3	56	62,93	
	Sangat Tinggi	4	4	4,49	
Keefektifan Komunikasi (Y _{1.2})	Sangat Rendah	1	0	0	3
	Rendah	2	13	14,61	
	Tinggi	3	62	69,66	
	Sangat Tinggi	4	14	15,73	
Jejaring Kerja (Y _{1.3})	Sangat Rendah	1	2	2,25	2
	Rendah	2	45	50,56	
	Tinggi	3	39	43,82	
	Sangat Tinggi	4	3	3,37	
Penguasaan Inovasi (Y _{1.4})	Sangat Rendah	1	0	0	3
	Rendah	2	22	24,72	
	Tinggi	3	63	70,79	
	Sangat Tinggi	4	4	4,49	
Analisis Masalah (Y _{1.5})	Sangat Rendah	1	0	0	2
	Rendah	2	50	56,18	
	Tinggi	3	35	39,33	
	Sangat Tinggi	4	4	4,49	
Berpikir Sistem dan Logis (Y _{1.6})	Sangat Rendah	1	3	3,38	2
	Rendah	2	42	47,19	
	Tinggi	3	40	44,94	
	Sangat Tinggi	4	4	4,49	

Sumber : Analisis data

Tabel 21 menunjukkan bahwa 62,93 persen responden cenderung mempunyai akses informasi dalam kategori tinggi (median skor 3). Hal ini bermakna bahwa pengetahuan penyuluh tentang sumber-sumber informasi tinggi, serta penyuluh mempunyai sikap terbuka terhadap perkembangan teknologi

informasi. Hal ini dimungkinkan karena penyuluh di Kabupaten Bogor berdekatan dengan sumber-sumber informasi dan relatif lebih mudah untuk mengakses informasi. Meskipun demikian, penyuluh masih membutuhkan dukungan akses internet yang saat ini belum terdapat di semua balai untuk memperoleh informasi secara lebih cepat dan lengkap.

Dari aspek keefektifan komunikasi, menunjukkan bahwa 69,66 persen responden berada pada kategori tinggi (median skor 3). Hal ini bermakna bahwa penyuluh dapat menggunakan saluran komunikasi, dan melakukan pendekatan terhadap penerima manfaat secara efektif. Penyuluh cukup tanggap terhadap program-program pembangunan yang dicanangkan pemerintah, serta mampu menyiapkan, menyediakan, dan menyajikan informasi yang dibutuhkan dalam bentuk dan bahasa yang mudah dipahami penerima manfaat.

Terkait dengan kemampuan membangun jejaring kerja, 50,56 persen responden berada pada kategori rendah (median skor 2). Hal ini bermakna bahwa tingkat pengetahuan penyuluh tentang kemitraan, prinsip-prinsip kerjasama dan sikap dalam bermitra tergolong rendah. Frekuensi penyuluh dalam membantu proses negosiasi dan memfasilitasi kemitraan juga tergolong rendah.

Dari aspek penguasaan inovasi dapat diketahui bahwa 70,79 persen responden berada pada kategori tinggi (median skor 3). Hal ini bermakna bahwa pengetahuan penyuluh terhadap fungsi dan manfaat dari inovasi tergolong tinggi. Penyuluh senantiasa berusaha untuk menemukan inovasi yang bermanfaat dan spesifik lokasi.

Dari Tabel 21 diketahui bahwa 56,18 persen responden berada pada kategori rendah terkait analisis masalah (median skor 2). Hal ini bermakna bahwa tingkat pengetahuan penyuluh tentang permasalahan penerima manfaat masih rendah. Penyuluh kurang tanggap dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh penerima manfaat.

Dari aspek kompetensi penyuluh berpikir secara sistem, diketahui bahwa 47,19 persen responden berada pada kategori rendah (median skor 2). Hal ini bermakna bahwa tingkat pengetahuan penyuluh tentang sistem penyuluhan seperti kelembagaan, metode, materi, sarana, dan sumber daya manusia penyuluhan masih tergolong rendah. Penyuluh masih kurang tanggap terhadap pengembangan sistem penyuluhan.

Secara umum, tingkat kompetensi penyuluh berada pada kategori tinggi (53,94%) dan prosentase berikutnya berada pada kategori rendah (41,57%). Melihat selisih prosentase antara kecenderungan penilaian responden pada kategori tinggi dan rendah tidak jauh berbeda, maka sangatlah perlu dilakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi terkait akses informasi, keefektifan komunikasi, membangun jejaring kerja, penguasaan inovasi, analisis masalah, dan kemampuan berpikir secara sistem dan logis. Peningkatan kompetensi tersebut dapat dilakukan dengan pelatihan ataupun non pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja penyuluh.

D. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian (Y_2)

Data tingkat kinerja penyuluh (Y_2) telah diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan tersebut, diperoleh deskripsi data penelitian variabel tingkat kinerja penyuluh (Y_2) yang secara lengkap tertera pada Tabel 22 dan Tabel 23.

Tabel 22. Kecenderungan Penilaian Responden Terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

No.	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Median Skor
1.	Sangat rendah	1	7	7,87	2
2.	Rendah	2	40	44,94	
3.	Tinggi	3	35	39,32	
4.	Sangat tinggi	4	7	7,87	
Jumlah			89	100	

Sumber : Analisis data

Dari Tabel 22 dapat diketahui bahwa tingkat kinerja penyuluh berada pada kategori rendah (median skor 2) yang ditunjukkan oleh 44,94 persen responden. Prosentase terbesar berikutnya berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan dengan penilaian dari 39,32 persen responden. Rendahnya penilaian responden terhadap tingkat kinerja penyuluh terbentuk dari sub variabel tingkat kinerja yang meliputi : persiapan pelaksanaan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan, pengembangan profesi, dan penunjang penyuluhan. Adapun deskripsi masing-masing sub variabel tersaji pada Tabel 23.

Tabel 23. Distribusi Responden Berdasarkan Skor Sub Variabel Tingkat Kinerja (Y₂)

Kinerja	Kriteria	Skor	Jumlah (orang)	(%)	Median Skor
Persiapan Penyuluhan (Y _{2.1})	Sangat rendah	1	2	2,25	3
	Rendah	2	31	34,83	
	Tinggi	3	48	53,93	
	Sangat tinggi	4	8	8,99	
Pelaksanaan Penyuluhan (Y _{2.2})	Sangat rendah	1	3	3,37	3
	Rendah	2	28	31,46	
	Tinggi	3	50	56,18	
	Sangat tinggi	4	8	8,99	
Evaluasi dan Pelaporan (Y _{2.3})	Tidak baik	1	4	4,49	2
	Kurang baik	2	43	48,31	
	Cukup baik	3	36	40,45	
	Baik	4	6	6,75	
Pengembangan Penyuluhan (Y _{2.4})	Tidak berkembang	1	10	11,24	2
	Kurang berkembang	2	42	47,19	
	Cukup berkembang	3	30	33,70	
	Berkembang baik	4	7	7,87	
Pengembangan Profesi (Y _{2.5})	Tidak berkembang	1	17	19,1	2
	Kurang berkembang	2	40	44,94	
	Cukup berkembang	3	27	30,34	
	Berkembang baik	4	5	5,62	
Penunjang Penyuluhan (Y _{2.6})	Sangat rendah	1	15	16,85	3
	Rendah	2	27	30,34	
	Tinggi	3	39	43,82	
	Sangat tinggi	4	8	8,99	

Sumber : Analisis data

Dari Tabel 23 diketahui bahwa 53,93 persen responden berada pada kategori tinggi terkait aspek persiapan penyuluhan (median skor 3). Hal ini bermakna bahwa penyuluh cukup tinggi intensitasnya terlibat dalam melakukan identifikasi potensi wilayah, aktif dalam penyusunan rencana usaha tani, penyusunan program, serta penyusunan rencana kerja tahunan.

Aspek pelaksanaan penyuluhan berada pada kategori tinggi (median skor 3). Hal ini bermakna bahwa dalam penyusunan materi penyuluhan, penerapan metode penyuluhan, frekuensi penyuluhan, dan upaya menumbuhkan kelompok tidak mengalami kendala yang berarti.

Kecenderungan penilaian responden terkait evaluasi dan pelaporan berada pada kategori kurang baik (median skor 2) yang ditunjukkan dengan presentase sebesar 48,31 persen. Hal ini bermakna bahwa tidak semua penyuluh melakukan evaluasi dan membuat pelaporan terkait dengan pelaksanaan penyuluhan serta belum dapat melakukan evaluasi dampak penyuluhan dengan baik.

Dari aspek pengembangan penyuluhan diketahui bahwa 47,19 persen responden berada pada kategori rendah atau kurang berkembang (median skor 2). Hal ini bermakna bahwa dalam setiap tahunnya kurang dihasilkan pedoman-pedoman pelaksanaan penyuluhan, rumusan kebijakan, dan konsep baru metode penyuluhan pertanian.

Demikian halnya dengan pengembangan profesi penyuluhan, berada pada kategori kurang berkembang/rendah (median skor 2) yang ditunjukkan oleh 44,94 persen responden menilai kurang berkembang. Hal ini bermakna bahwa dalam tahun terakhir frekuensi pembuatan karya tulis ilmiah dan pemberian konsultasi di bidang pertanian rendah.

43,82 persen responden cenderung memberikan penilaian tinggi (median skor 3) terhadap kegiatan penunjang penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh selama tahun terakhir. Hal ini bermakna bahwa penyuluh mempunyai kesempatan

yang tinggi untuk mengikuti kegiatan seminar, lokakarya, pengajar dalam diklat, ataupun keanggotaan profesi.

Prosentase pelaksanaan penyuluhan adalah paling tinggi (56,18%), hal ini bermakna bahwa frekuensi penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh adalah kinerja yang paling dominan/paling rutin dilakukan dibandingkan aspek kinerja lainnya seperti persiapan pelaksanaan penyuluhan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan, pengembangan profesi, dan penunjang penyuluhan

E. Hubungan Antar Variabel

Uji dilakukan dengan menggunakan SPSS 18 untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi antar variabel Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Lingkungan Penyuluh (X_4), Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1), dan Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2). Hipotesis yang diuji adalah :

H_1 : Terdapat korelasi antar variabel

H_0 : Tidak terdapat korelasi antar variabel

Pengujian dilakukan pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria pengujian :

H_1 diterima jika nilai $\text{sign} \leq \alpha$

H_1 ditolak jika nilai $\text{sign} > \alpha$

Tabel 24. Uji Korelasi Antar Variabel Penelitian

No	Uraian	Nilai r	Sign	α	Keputusan
1.	Korelasi X_1 dengan Y_1 (r_{1Y1})	0,323	0,002	0,05	H1 diterima
2.	Korelasi X_2 dengan Y_1 (r_{2Y1})	0,433	0,000	0,05	H1 diterima
3.	Korelasi X_3 dengan Y_1 (r_{3Y1})	0,209	0,050	0,05	H1 diterima
4.	Korelasi X_4 dengan Y_1 (r_{4Y1})	0,394	0,000	0,05	H1 diterima
5.	Korelasi X_1 dengan Y_2 (r_{1Y2})	0,838	0,000	0,05	H1 diterima
6.	Korelasi X_2 dengan Y_2 (r_{2Y2})	0,648	0,000	0,05	H1 diterima
7.	Korelasi X_3 dengan Y_2 (r_{3Y2})	0,459	0,000	0,05	H1 diterima
8.	Korelasi X_4 dengan Y_2 (r_{4Y2})	0,529	0,000	0,05	H1 diterima
9.	Korelasi Y_1 dengan Y_2 (r_{Y1Y2})	0,508	0,000	0,05	H1 diterima
10.	Korelasi X_1 dengan X_2 (r_{12})	0,528	0,000	0,05	H1 diterima
11.	Korelasi X_1 dengan X_3 (r_{13})	0,421	0,000	0,05	H1 diterima
12.	Korelasi X_1 dengan X_4 (r_{14})	0,402	0,000	0,05	H1 diterima
13.	Korelasi X_2 dengan X_3 (r_{23})	0,421	0,000	0,05	H1 diterima
14.	Korelasi X_2 dengan X_4 (r_{24})	0,583	0,000	0,05	H1 diterima
15.	Korelasi X_3 dengan X_4 (r_{34})	0,330	0,002	0,05	H1 diterima

Sumber : Analisis data pada lampiran 7

Dari hasil uji statistik menggunakan SPSS 18 seperti yang tertera pada Tabel 24, diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini saling berkorelasi secara signifikan. Dari hasil uji analisis jalur yang selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) dan koefisien error sebagai berikut :

$$\text{Model 1} \quad Y_1 = \rho_{Y_1X_1} + \rho_{Y_1X_2} + \rho_{Y_1X_3} + \rho_{Y_1X_4} + \epsilon_1$$

$$\text{Model 2} \quad Y_2 = \rho_{Y_2X_1} + \rho_{Y_2X_2} + \rho_{Y_2X_3} + \rho_{Y_2X_4} + \rho_{Y_2Y_1} + \epsilon_2$$

$$\text{Koefisien determinasi untuk model 1} = R_1^2 = 0,517$$

$$\text{Koefisien determinasi untuk model 2} = R_2^2 = 0,722$$

Dengan demikian koefisien errornya adalah :

$$P_{Y_1}\epsilon_1 \text{ (Koefisien error untuk model 1)} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,517} = 0,695$$

$$P_{Y_2}\epsilon_2 \text{ (Koefisien error untuk model 2)} = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,722} = 0,527$$

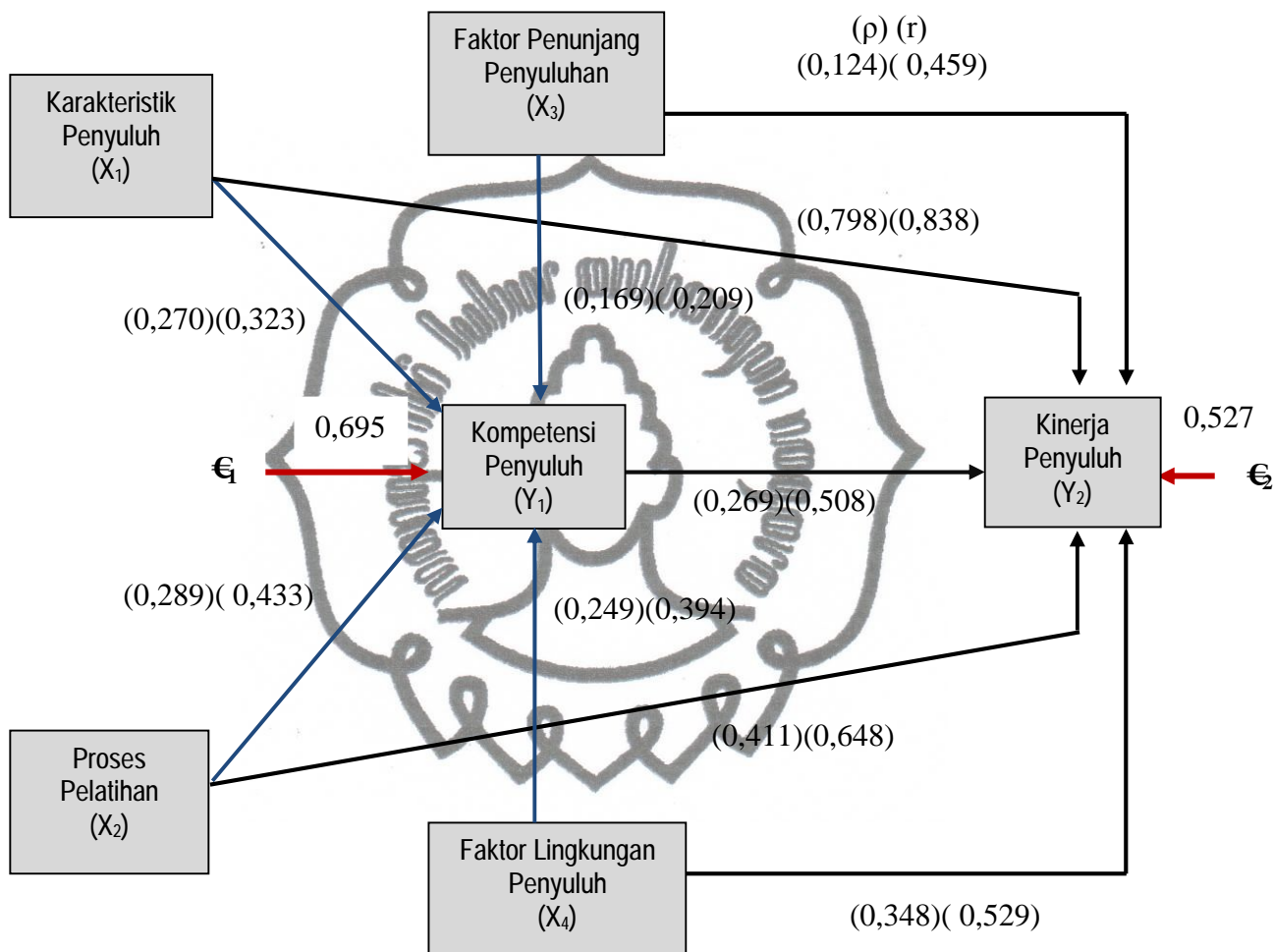
commit to user

Tabel 25. Nilai Koefisien Jalur dan Koefisien Korelasi

No.	Uraian	Koefisien Jalur (ρ)	Koefisien Korelasi (r)
1.	X1 dengan X2	-	0,528
2.	X1 dengan X3	-	0,421
3.	X1 dengan X4	-	0,402
4.	X1 dengan Y1	0,270	0,323
5.	X1 dengan Y2	0,798	0,838
6.	X2 dengan X3	-	0,421
7.	X2 dengan X4	-	0,583
8.	X2 dengan Y1	0,289	0,433
9.	X2 dengan Y2	0,411	0,648
10.	X3 dengan X4	-	0,330
11.	X3 dengan Y1	0,169	0,209
12.	X3 dengan Y2	0,124	0,459
13.	X4 dengan Y1	0,249	0,394
14.	X4 dengan Y2	0,348	0,529
15.	Y1 dengan Y2	0,269	0,508

Sumber : Analisis data pada lampiran 7

Berdasarkan nilai koefisien jalur (ρ), koefisien korelasi (r), dan koefisien error (ϵ), maka diagram jalur untuk model 1 dan 2 adalah sebagai berikut :



Gambar 8. Diagram Jalur Hasil Analisis Statistik

Keterangan :

—→ Model 1 : $Y_1 = \rho_{Y_1X_1}X_1 + \rho_{Y_1X_2}X_2 + \rho_{Y_1X_3}X_3 + \rho_{Y_1X_4}X_4 + \epsilon_1$

$$Y_1 = 0,270X_1 + 0,289X_2 + 0,169X_3 + 0,249X_4 + 0,695$$

—→ Model 2 : $Y_2 = \rho_{Y_2X_1}X_1 + \rho_{Y_2X_2}X_2 + \rho_{Y_2X_3}X_3 + \rho_{Y_2X_4}X_4 + \rho_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$

$$Y_2 = 0,798X_1 + 0,411X_2 + 0,124X_3 + 0,348X_4 + 0,269Y_1 + 0,527$$

—→ : Koefisien Error

A. Model 1. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Proses Pelatihan, Faktor, Faktor Penunjang Penyuluhan, dan Lingkungan Penyuluh terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh

1. Pengaruh Gabungan Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) dan Lingkungan Penyuluh (X_4) Terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Persamaan strukturalnya:

$$Y_1 = \rho_{Y_1X_1} + \rho_{Y_1X_2} + \rho_{Y_1X_3} + \rho_{Y_1X_4} + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,270X_1 + 0,289X_2 + 0,169X_3 + 0,249X_4 + 0,695$$

Untuk melihat pengaruh variabel Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) dan Lingkungan Penyuluh (X_4) secara gabungan terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1), maka dilakukan perhitungan menggunakan SPSS 18 untuk mendapatkan nilai R^2 (R square). Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS (lampiran 6) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 26. Daftar Hasil Perhitungan Uji Model 1

Uraian	R^2	F hitung	Sig.	α
Model 1	0,517	14,622	0,001	0,05

Besarnya angka R square adalah 0,517. Angka ini menyatakan besarnya pengaruh karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, dan lingkungan penyuluh secara gabungan terhadap tingkat kompetensi Penyuluh, dengan menghitung koefisien (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= (R^2) \times 100 \% \\ &= 0,517 \times 100 \% \\ &= 51,7\% \end{aligned}$$

commit to user

Nilai yang diperoleh sebesar 51,7 persen mempunyai arti bahwa pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), dan Lingkungan Penyuluh (X_4), secara gabungan terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1), sebesar 51,7 %, sedangkan sisanya 48,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Partial Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) dan Lingkungan Penyuluh (X_4) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Hasil uji analisis dengan menggunakan SPSS 18 untuk melihat pengaruh karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, dan lingkungan penyuluh secara partial/individual terhadap tingkat kompetensi penyuluh tersaji pada Tabel 27.

Tabel 27. Hasil Uji Analisis Jalur karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, dan lingkungan penyuluh terhadap tingkat kompetensi Penyuluh

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) / \beta < (r-\beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y11}^{2)}$	0,270	2,762	0,323	0,002	0,053	0,270 > 0,053	0,007
$\rho_{Y12}^{3)}$	0,289	2,952	0,433	0,000	0,144	0,289 > 0,144	0,004
$\rho_{Y13}^{4)}$	0,169	1,615	0,209	0,050	0,040	0,169 > 0,040	0,110
$\rho_{Y14}^{5)}$	0,249	2,543	0,394	0,000	0,145	0,249 > 0,145	0,013

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh variabel karakteristik penyuluh terhadap tingkat kompetensi
- ³⁾ Pengaruh variabel proses pelatihan terhadap tingkat kompetensi
- ⁴⁾ Pengaruh variabel faktor penunjang penyuluhan terhadap tingkat kompetensi
- ⁵⁾ Pengaruh variabel lingkungan penyuluh terhadap tingkat kompetensi

a. Pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Tabel 27 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa karakteristik penyuluh (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1), yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r - \beta)$ yaitu $0,270 > 0,053$. Besarnya pengaruh langsung karakteristik penyuluh (X_1) terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{Y11}). Nilai koefisien jalur (ρ_{Y11}) adalah sebesar 0,270 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan karakteristik penyuluh (X_1) terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) sebesar 7,29 ($0,270^2 \times 100\%$).

Tabel 28. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Karakteristik Penyuluh (X_1) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	($r - \beta$)	$\beta > (r - \beta) / \beta < (r - \beta)^1$	Sign. Pada α
$\rho_{Y111}^{2)}$	0,249	2,154	0,423	0,000	0,174	$0,249 > 0,174$	0,034
$\rho_{Y112}^{3)}$	0,162	1,319	0,402	0,000	0,240	$0,162 < 0,240$	0,191
$\rho_{Y113}^{4)}$	0,228	2,107	0,416	0,000	0,118	$0,228 > 0,118$	0,038
$\rho_{Y114}^{5)}$	0,041	0,364	0,336	0,001	0,295	$0,041 < 0,295$	0,717
$\rho_{Y115}^{6)}$	0,219	2,150	0,326	0,002	0,107	$0,219 > 0,326$	0,034

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh pendidikan non formal terhadap tingkat kompetensi
- ³⁾ Pengaruh pengalaman kerja terhadap tingkat kompetensi
- ⁴⁾ Pengaruh kekosmopolitanan terhadap tingkat kompetensi
- ⁵⁾ Pengaruh motivasi berprestasi ekstrinsik penyuluh terhadap tingkat kompetensi
- ⁶⁾ Pengaruh motivasi berprestasi intrinsik penyuluh terhadap tingkat kompetensi

Dari Tabel menunjukkan bahwa dari variabel karakteristik penyuluh, sub variabel yang berpengaruh langsung terhadap kompetensi penyuluh adalah pendidikan non formal, kekosmopolitan, dan motivasi berprestasi ekstrinsik. Besarnya pengaruh masing-masing sub variabel tersebut secara langsung adalah 6,20% ($0,249^2 \times 100\%$), 5,19% ($0,228^2 \times 100\%$), dan 4,79% ($0,219^2 \times 100\%$).

b. Pengaruh Proses Pelatihan (X_2) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Tabel 27 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa proses pelatihan (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1), yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r - \beta)$ yaitu $0,289 > 0,144$. Besarnya pengaruh langsung proses pelatihan (X_2) terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{Y12}). Nilai koefisien jalur (ρ_{Y12}) adalah sebesar 0,289 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan proses pelatihan (X_2) terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) sebesar 8,35% ($0,289^2 \times 100\%$).

Tabel 29 Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Proses Pelatihan (X_2) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	($r - \beta$)	$\beta > (r - \beta) / \beta < (r - \beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y121}^{2)}$	0,275	2,754	0,309	0,003	0,034	$0,275 > 0,034$	0,007
$\rho_{Y122}^{3)}$	0,220	2,062	0,079	0,461	-0,141	$0,220 > -0,141$	0,042
$\rho_{Y123}^{4)}$	0,296	2,733	0,259	0,014	-0,037	$0,296 > -0,037$	0,008

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh materi diklat terhadap tingkat kompetensi
- ³⁾ Pengaruh metode yang digunakan terhadap tingkat kompetensi
- ⁴⁾ Pengaruh fasilitator pelatihan terhadap tingkat kompetensi

Tabel 29 menunjukkan bahwa dari variabel proses pelatihan, sub variabel yang berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi penyuluh adalah materi diklat, metode yang digunakan dalam pelatihan, dan fasilitator pelatihan. Besarnya masing-masing pengaruh secara langsung adalah 7,56% untuk sub variabel materi pelatihan, 4,84% untuk sub variabel metode yang digunakan, dan 8,76% untuk sub variabel fasilitator pelatihan.

c. Pengaruh Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Tabel 27 menunjukkan bahwa faktor penunjang penyuluhan (X_3) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kompetensi (Y_1) karena nilai $\beta > (r - \beta)$ yaitu $0,169 > 0,040$. Besarnya pengaruh langsung faktor penunjang penyuluhan (X_3) terhadap tingkat kompetensi (Y_1) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur (ρ_{Y13}). Nilai ρ_{Y13} adalah sebesar 0,169 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan faktor penunjang penyuluhan (X_3) terhadap tingkat kompetensi (Y_1) sebesar 2,86 % ($0,169^2 \times 100\%$).

Tabel 30. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	($r - \beta$)	$\beta > (r - \beta) / \beta < (r - \beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y131}^{2)}$	0,389	3,913	0,423	0,000	0,034	$0,389 > 0,034$	0,000
$\rho_{Y132}^{3)}$	-0,40	-0,375	0,019	0,858	0,419	$-0,40 < 0,419$	0,709
$\rho_{Y133}^{4)}$	0,04	0,034	0,129	0,230	0,089	$0,040 < 0,089$	0,973
$\rho_{Y134}^{5)}$	0,183	1,697	0,249	0,019	0,066	$0,183 > 0,066$	0,093

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap tingkat kompetensi
- ³⁾ Pengaruh kelembagaan terhadap tingkat kompetensi
- ⁴⁾ Pengaruh dukungan sarana prasarana terhadap tingkat kompetensi
- ⁵⁾ Pengaruh dukungan pembiayaan terhadap tingkat kompetensi

Tabel 30 menunjukkan bahwa sub variabel kebijakan pemerintah dan dukungan pembiayaan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kompetensi penyuluh masing-masing sebesar 15,13% dan 3,35%.

d. Pengaruh Faktor Lingkungan (X_4) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Tabel 27 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa faktor lingkungan penyuluh (X_4) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat

kompetensi penyuluh (Y_1), yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r - \beta)$ yaitu $0,249 > 0,145$. Besarnya pengaruh langsung faktor lingkungan penyuluh (X_4) terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{Y14}). Nilai koefisien jalur (ρ_{Y14}) adalah sebesar 0,249 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan faktor lingkungan penyuluh (X_4) terhadap tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) sebesar 6,20 ($0,249^2 \times 100\%$).

Tabel 31. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Faktor Lingkungan (X_4) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	($r - \beta$)	$\beta > (r - \beta) / \beta < (r - \beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y141}^{2)}$	-0,226	-2,197	-0,214	0,044	0,012	-0,226 < 0,012	0,031
$\rho_{Y142}^{3)}$	0,222	2,158	0,210	0,048	-0,012	0,222 > -0,012	0,034

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh lingkungan fisik terhadap tingkat kompetensi
- ³⁾ Pengaruh lingkungan sosial terhadap tingkat kompetensi

Tabel 31 menunjukkan bahwa sub variabel lingkungan sosial berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kompetensi penyuluh 4,93% ($0,222^2 \times 100\%$).

B. Model 2. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Proses Pelatihan, Faktor Penunjang Penyuluhan, dan Faktor Lingkungan Penyuluh terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh

1. Pengaruh Gabungan Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Lingkungan Penyuluh (X_4), dan Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Persamaan strukturalnya:

$$Y_2 = \rho_{Y2X1} + \rho_{Y2X2} + \rho_{Y2X3} + \rho_{Y2X4} + \rho_{Y2Y1} + \epsilon$$

$$Y_2 = 0,798X_1 + 0,411X_2 + 0,124X_3 + 0,348X_4 + 0,269Y_1 + 0,527$$

Untuk melihat pengaruh variabel karakteristik penyuluh (X_1), proses pelatihan (X_2), faktor penunjang penyuluhan (X_3), lingkungan penyuluh (X_4) dan tingkat kompetensi Penyuluh (Y_1) secara gabungan terhadap tingkat kinerja (Y_2), maka dilakukan perhitungan menggunakan SPSS 18 untuk mendapatkan nilai R^2 (R square). Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 18 diperoleh hasil seperti tersaji pada Tabel 32.

Tabel 32 Daftar Hasil Perhitungan Uji Model 2

Uraian	R^2	F hitung	Sig.	α
Model 2	0,722	43,168	0,000	0,05

Besarnya angka R square adalah 0,722. Angka ini menyatakan besarnya pengaruh variabel karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, lingkungan penyuluh, dan tingkat kompetensi penyuluh secara gabungan terhadap tingkat kinerja penyuluh, dengan menghitung koefisien (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (R^2) \times 100 \% \\ &= 0,722 \times 100 \% \\ &= 72,2\% \end{aligned}$$

Nilai yang diperoleh sebesar 72,2 persen mempunyai arti bahwa pengaruh karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, lingkungan penyuluh, dan tingkat kompetensi secara gabungan terhadap tingkat kinerja Penyuluh sebesar 72,2 persen, sedangkan sisanya 27,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Partial Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) dan Lingkungan Penyuluh (X_4), Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Hasil uji analisis dengan menggunakan SPSS 18 untuk melihat pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Lingkungan Penyuluh (X_4), dan Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) secara partial/individual terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2) disajikan pada Tabel 33.

Tabel 33. Hasil Uji Analisis Jalur Karakteristik Penyuluh, Proses Pelatihan, Faktor Penunjang Penyuluhan, Lingkungan Penyuluh, dan Tingkat Kompetensi Penyuluh Terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) / \beta < (r-\beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y21}^{2)}$	0,798	11,985	0,838	0,000	0,040	0,798 > 0,040	0,000
$\rho_{Y22}^{3)}$	0,411	4,437	0,648	0,000	0,237	0,411 > 0,237	0,000
$\rho_{Y23}^{4)}$	0,124	1,918	0,459	0,000	0,335	0,124 < 0,335	0,059
$\rho_{Y24}^{5)}$	0,348	3,677	0,529	0,000	0,181	0,348 > 0,181	0,000
$\rho_{Y2Y1}^{6)}$	0,269	2,448	0,508	0,000	0,239	0,269 > 0,239	0,016

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh variabel karakteristik penyuluh terhadap tingkat kinerja
- ³⁾ Pengaruh variabel proses pelatihan terhadap tingkat kinerja
- ⁴⁾ Pengaruh variabel faktor penunjang penyuluhan terhadap tingkat kinerja
- ⁵⁾ Pengaruh variabel lingkungan penyuluh terhadap tingkat kinerja
- ⁶⁾ Pengaruh variabel kompetensi penyuluh terhadap tingkat kinerja

- a. Pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Tabel 33 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa karakteristik penyuluh (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2), yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r-\beta)$ yaitu $0,798 > 0,040$. Besarnya pengaruh langsung karakteristik penyuluh (X_1) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{Y21}). Nilai koefisien jalur (ρ_{Y21}), adalah sebesar 0,798 yang berarti

bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan karakteristik penyuluh (X_1) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) sebesar 63,68% ($0,798^2 \times 100\%$).

Tabel 34. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Karakteristik Penyuluh (X_1) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) / \beta < (r-\beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho Y_{211}^{2)}$	0,395	2,853	0,411	0,000	0,016	$0,395 > 0,016$	0,005
$\rho Y_{212}^{3)}$	-0,168	-1,135	0,237	0,025	0,405	$-0,168 < 0,405$	0,259
$\rho Y_{213}^{4)}$	0,321	2,021	0,261	0,014	-0,06	$0,321 > -0,06$	0,046
$\rho Y_{214}^{5)}$	0,130	0,988	0,307	0,003	0,177	$0,130 < 0,177$	0,326
$\rho Y_{215}^{6)}$	0,260	1,543	0,280	0,008	0,020	$0,260 > 0,020$	0,000

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh pendidikan non formal terhadap tingkat kinerja
- ³⁾ Pengaruh pengalaman kerja terhadap tingkat kinerja
- ⁴⁾ Pengaruh kekosmopolitanan terhadap tingkat kinerja
- ⁵⁾ Pengaruh motivasi berprestasi ekstrinsik penyuluh terhadap tingkat kinerja
- ⁶⁾ Pengaruh motivasi berprestasi intrinsik penyuluh terhadap tingkat kinerja

Tabel 34 menunjukkan bahwa sub variabel karakteristik penyuluh yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah pendidikan non formal, kosmopolitan, dan motivasi berprestasi intrinsik. Adapun besarnya pengaruh masing-masing sub variabel tersebut secara berurutan adalah : 15,60% ($0,395^2 \times 100\%$), 10,30% ($0,321^2 \times 100\%$), dan 6,76% ($0,260^2 \times 100\%$).

b. Pengaruh Proses Pelatihan (X_2) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Tabel 33 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa proses pelatihan (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2), yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r-\beta)$ yaitu $0,411 > 0,237$. Besarnya pengaruh langsung proses pelatihan (X_2) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρY_{22}). Nilai koefisien jalur (ρY_{22}) adalah sebesar 0,411 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan proses

pelatihan (X_2) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) sebesar 16,89% ($0,411^2 \times 100\%$).

Tabel 35. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Proses Pelatihan (X_2) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) / \beta < (r-\beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y2_21}^{2)}$	0,289	2,930	0,317	0,002	0,028	$0,289 > 0,002$	0,004
$\rho_{Y2_22}^{3)}$	0,117	1,082	0,238	0,025	0,121	$0,117 < 0,121$	0,282
$\rho_{Y2_23}^{4)}$	0,224	2,085	0,294	0,005	0,071	$0,223 > 0,071$	0,040

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan), jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh materi pelatihan terhadap tingkat kinerja
- ³⁾ Pengaruh metode yang digunakan dalam pelatihan terhadap tingkat kinerja
- ⁴⁾ Pengaruh fasilitator pelatihan terhadap tingkat kinerja

Tabel 35 menunjukkan bahwa sub variabel proses pelatihan yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah materi pelatihan, dan fasilitator pelatihan. Adapun besarnya pengaruh masing-masing sub variabel tersebut secara berurutan adalah : 8,35% ($0,289^2 \times 100\%$), dan 5,02% ($0,224^2 \times 100\%$).

c. Pengaruh Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Tabel 33 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) tidak berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2), yang dibuktikan dengan nilai $\beta < (r-\beta)$ yaitu $0,124 < 0,335$. Besarnya pengaruh langsung faktor penunjang penyuluhan (X_3) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{Y2_3}). Nilai koefisien jalur (ρ_{Y2_3}) adalah sebesar 0,124 yang berarti bahwa tidak terdapat

pengaruh langsung yang signifikan faktor penunjang penyuluhan (X_3) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) karena nilainya kecil yaitu 1,54% ($0,124^2 \times 100\%$).

Tabel 36. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) / \beta < (r-\beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y2_{31}}^{2)}$	0,192	1,913	0,396	0,000	0,204	$0,192 < 0,204$	0,050
$\rho_{Y2_{32}}^{3)}$	0,089	0,829	0,324	0,002	0,235	$0,089 < 0,235$	0,410
$\rho_{Y2_{33}}^{4)}$	0,112	0,917	0,421	0,000	0,309	$0,112 < 0,421$	0,362
$\rho_{Y2_{34}}^{5)}$	0,335	2,925	0,513	0,000	0,178	$0,335 > 0,178$	0,004

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan),
jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap tingkat kinerja
- ³⁾ Pengaruh kelembagaan terhadap tingkat kinerja
- ⁴⁾ Pengaruh sarana prasarana terhadap tingkat kinerja
- ⁵⁾ Pengaruh pembiayaan terhadap tingkat kinerja

Tabel 36 menunjukkan bahwa sub variabel faktor penunjang penyuluhan yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah pembiayaan, dengan besarnya pengaruh adalah : 11,22% ($0,335^2 \times 100\%$).

d. Pengaruh Faktor Lingkungan Penyuluh (X_4) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Tabel 33 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa Faktor lingkungan penyuluh (X_4) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2), yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r-\beta)$ yaitu $0,348 > 0,181$. Besarnya pengaruh langsung faktor lingkungan penyuluh (X_4) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{Y24}). Nilai koefisien jalur (ρ_{Y24}) adalah sebesar 0,348 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan faktor lingkungan penyuluh (X_4) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) sebesar 12,11% ($0,348^2 \times 100\%$).

Tabel 37. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Faktor Lingkungan Penyuluh (X_4) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) / \beta < (r-\beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho_{Y241}^{2)}$	0,427	5,798	0,591	0,000	0,164	0,427 > 0,164	0,000
$\rho_{Y242}^{3)}$	0,510	6,934	0,648	0,000	0,138	0,510 > 0,138	0,000

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan),
jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
²⁾ Pengaruh lingkungan fisik terhadap tingkat kinerja
³⁾ Pengaruh lingkungan sosial terhadap tingkat kinerja

Tabel 37 menunjukkan bahwa semua sub variabel faktor lingkungan penyuluh yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial penyuluh berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh, dengan besarnya pengaruh masing-masing 18,23% ($0,427^2 \times 100\%$), dan 26,01% ($0,510^2 \times 100\%$).

e. Pengaruh Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Tabel 33 menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2), yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r-\beta)$ yaitu $0,269 > 0,239$. Besarnya pengaruh langsung tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{Y2Y1}). Nilai koefisien jalur (ρ_{Y24}) adalah sebesar 0,269 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) terhadap tingkat kinerja penyuluh (Y_2) sebesar 7,24% ($0,269^2 \times 100\%$).

Tabel 38. Hasil Uji Analisis Jalur Sub Variabel Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Uraian	β	t_{hit}	r	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) / \beta < (r-\beta)^{1)}$	Sign. Pada α
$\rho Y_{2y11}^{2)}$	0,954	2,988	0,581	0,000	-0,373	0,954 > -0,373	0,004
$\rho Y_{2y12}^{3)}$	0,195	1,931	0,384	0,000	0,189	0,195 > 0,189	0,048
$\rho Y_{2y13}^{4)}$	0,019	0,147	0,088	0,414	0,069	0,019 < 0,069	0,883
$\rho Y_{2y14}^{5)}$	0,187	1,854	0,375	0,000	0,188	0,187 < 0,188	0,067
$\rho Y_{2y15}^{6)}$	0,215	2,005	0,394	0,000	0,179	0,215 > 0,179	0,025
$\rho Y_{2y16}^{7)}$	0,288	2,672	0,414	0,000	0,126	0,288 > 0,126	0,009

Keterangan:

- ¹⁾ Jika $\beta > (r - \beta)$, maka variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan),
jika $\beta < (r - \beta)$, maka variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)
- ²⁾ Pengaruh akses informasi terhadap tingkat kinerja
- ³⁾ Pengaruh keefektifan komunikasi terhadap tingkat kinerja
- ⁴⁾ Pengaruh kemampuan membangun jejaring kerja terhadap tingkat kinerja
- ⁵⁾ Pengaruh Penguasaan inovasi terhadap tingkat kinerja
- ⁶⁾ Pengaruh analisis masalah terhadap tingkat kinerja
- ⁷⁾ Pengaruh berpikir secara sistem dan logis terhadap tingkat kinerja

Tabel 38 menunjukkan bahwa sub variabel tingkat kompetensi penyuluh yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah akses informasi, keefektifan komunikasi, kemampuan analisis masalah, dan kemampuan berpikir secara sistem dan logis.

F. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah disajikan pada sub bab sebelumnya, maka hasil analisis dapat diringkas ke dalam Tabel 39 berikut :

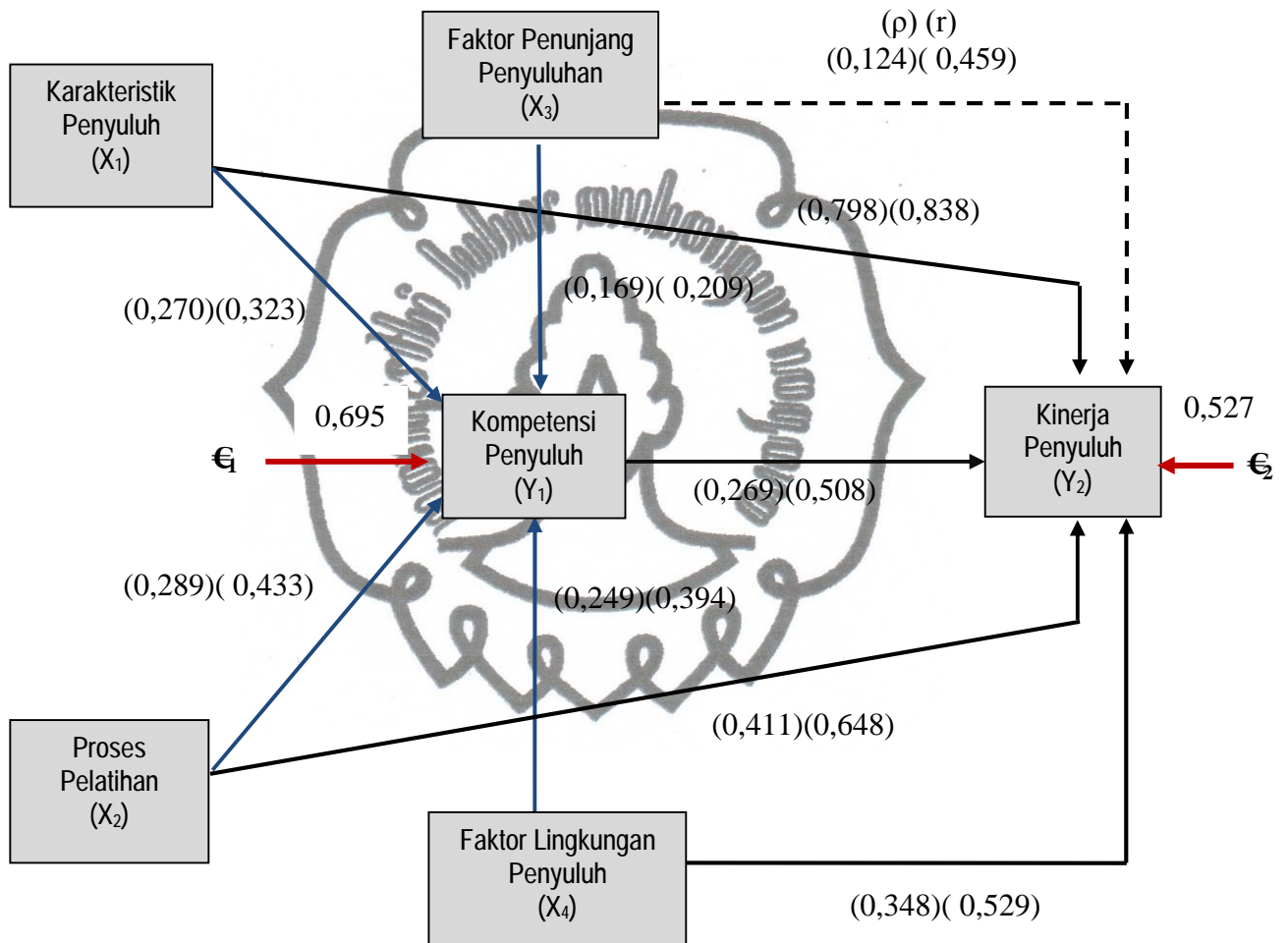
Tabel 39. Pengaruh Langsung, dan Tidak Langsung dari Variabel Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Lingkungan Penyuluh (X_4), dan Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) Terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2)

Uraian	Langsung	Tidak Langsung
		Melalui Y_1
X1 dengan Y1	0,270	-
X1 dengan Y2	0,798	0,087
X2 dengan Y1	0,289	-
X2 dengan Y2	0,411	0,116
X3 dengan Y1	0,169	-
X3 dengan Y2	0,124	0,045
X4 dengan Y1	0,249	-
X4 dengan Y2	0,348	0,106
Y1 dengan Y2	0,269	-

Sumber : Analisis data

Berdasarkan Tabel 39 dan analisis dari sub bab sebelumnya, maka didapatkan hasil bahwa variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat adalah Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) dan Faktor Lingkungan Penyuluh (X_4) yang memberikan pengaruh terhadap Tingkat Kompetensi (Y_1). Sedangkan Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2), dipengaruhi secara signifikan oleh Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Lingkungan Penyuluh (X_4), dan Tingkat Kompetensi (Y_1).

Pengaruh Langsung, dan Tidak Langsung dari Variabel Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Lingkungan Penyuluh (X_4), dan Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) Terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 9. Diagram Jalur Pengaruh Signifikan dan Tidak Signifikan

Keterangan :

—→ Model 1 : $Y_1 = \rho_{Y_1X_1}X_1 + \rho_{Y_1X_2}X_2 + \rho_{Y_1X_3}X_3 + \rho_{Y_1X_4}X_4 + \epsilon_1$

$$Y_1 = 0,270X_1 + 0,289X_2 + 0,169X_3 + 0,249X_4 + 0,695$$

—→ Model 2 : $Y_2 = \rho_{Y_2X_1}X_1 + \rho_{Y_2X_2}X_2 + \rho_{Y_2X_3}X_3 + \rho_{Y_2X_4}X_4 + \rho_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$

$$Y_2 = 0,798X_1 + 0,411X_2 + 0,124X_3 + 0,348X_4 + 0,269Y_1 + 0,527$$

—→ : Pengaruh Signifikan

- - - -> : Pengaruh Tidak Signifikan

1. Pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), dan Lingkungan Penyuluh (X_4) terhadap Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1)

Karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, dan lingkungan penyuluh secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kompetensi penyuluh yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,517 pada signifikansi 0,001. Nilai tersebut bermakna bahwa karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, dan lingkungan penyuluh secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kompetensi penyuluh sebesar 51,7 persen sedangkan sisanya 48,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Analisis dari hasil data di lapang tersebut sejalan dengan pendapat Nuryanto (2008), bahwa kompetensi SDM yang berkualitas dipengaruhi oleh input SDM yang terdiri dari latar belakang/karakteristik pribadi SDM, proses pembelajaran, faktor penunjang, dan lingkungan organisasi. Output berupa kualitas SDM yang mempunyai kompetensi tinggi diukur dari tingkat pengetahuan, sikap/mental, keterampilan serta kemandiriannya.

a. Pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1) terhadap Tingkat Kompetensi (Y_1)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{Y11} > (r_{1Y1} - \rho_{Y11})$) yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,270 > 0,053$ menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kompetensi. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai karakteristik penyuluh dapat

meningkatkan nilai kompetensi secara langsung sebesar 7,29% ($0,270^2 \times 100\%$).

Berdasarkan uji analisis jalur sub variabel karakteristik penyuluh terhadap tingkat kompetensi, didapatkan bahwa sub variabel yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi adalah pendidikan non formal, kekosmopolitan, dan motivasi berprestasi ekstrinsik. Pendidikan non formal yang telah diikuti penyuluh memberikan pengaruh sebesar 6,20 persen, kekosmopolitan 5,19 persen sedangkan motivasi berprestasi ekstrinsik memberikan pengaruh langsung sebesar 4,79 persen. Ini bermakna bahwa setiap peningkatan karakteristik penyuluh melalui pendidikan non formal/pelatihan memberikan sumbangan peningkatan sebesar 6,20 persen bagi peningkatan kompetensi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hickerson dan Middleton (1975) bahwa sebagai upaya peningkatan kompetensi, maka perlu dilakukan pelatihan.

Kekosmopolitan memberikan pengaruh langsung sebesar 5,19 persen, ini bermakna bahwa sikap keterbukaan penyuluh terhadap sumber informasi yang meliputi hubungan penyuluh dengan sumber informasi, frekuensi berpergian keluar daerah untuk mencari informasi, dan pemanfaatan akses informasi memberikan pengaruh sebesar 5,19 persen terhadap tingkat kompetensinya.

Motivasi berprestasi ekstrinsik memberikan pengaruh langsung sebesar 4,79 persen, ini bermakna bahwa setiap peningkatan karakteristik penyuluh terkait motivasi berprestasi ekstrinsik memberikan sumbangan peningkatan sebesar 4,79 persen bagi peningkatan kompetensi. Motivasi berprestasi

ekstrinsik terkait dengan keadaan pekerjaan, yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan pegawai jika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi tersebut terkait dengan upah, jaminan kerja, kondisi kerja, dan status kerja.

b. Pengaruh Proses Pelatihan (X2) terhadap Tingkat Kompetensi (Y₁)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{Y12} > (r_{2Y1} - \rho_{Y12})$) yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,289 > 0,144$ menunjukkan bahwa proses pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kompetensi. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai dalam proses pelatihan dapat meningkatkan nilai kompetensi secara langsung sebesar 8,35% ($0,289^2 \times 100$)

Berdasarkan uji analisis jalur sub variabel proses pelatihan terhadap tingkat kompetensi, didapatkan bahwa semua sub variabel dalam proses pelatihan berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi, yaitu materi diklat, metode yang digunakan selama proses pelatihan, dan kemampuan fasilitator pelatihan. Besarnya masing-masing pengaruh secara langsung adalah 7,56 persen untuk sub variabel materi pelatihan, 4,84 persen untuk sub variabel metode yang digunakan dalam proses pelatihan, dan 8,76 persen untuk sub variabel kemampuan fasilitator pelatihan. Ini bermakna bahwa setiap peningkatan proses pelatihan melalui peningkatan/perbaikan materi memberikan sumbangan peningkatan sebesar 7,56 persen bagi peningkatan kompetensi. Setiap peningkatan proses pelatihan melalui peningkatan/perbaikan metode yang digunakan memberikan sumbangan peningkatan sebesar 4,84 persen, dan setiap peningkatan kemampuan fasilitator

pelatihan akan memberikan sumbangan sebesar 8,76 persen bagi meningkatnya kompetensi penyuluh.

Materi yang disampaikan dalam proses Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian pada dasarnya harus memenuhi 4 unsur, yang terdiri dari kelompok dasar, kelompok inti, kelompok penunjang, dan praktek kompetensi penyuluh pertanian. Bobot materi ini kemudian disesuaikan dengan tingkatan dan jumlah jam yang berbeda untuk Diklat Alih Kelompok dan Diklat Dasar Terampil sebesar 120 jam pelajaran (JP), sedangkan untuk Diklat Dasar Ahli sebesar 150 JP. Materi harus memuat unsur keahlian/keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang merupakan pengalaman belajar dan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar atau materi dalam pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Dalam penelitian ini, setiap peningkatan proses pelatihan melalui peningkatan/perbaikan metode yang digunakan akan memberikan sumbangan peningkatan sebesar 4,84 persen. Prosentase ini tergolong kecil, yang dapat diartikan metode yang selama ini digunakan dalam proses pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, belum dapat memfasilitasi hubungan fasilitator dengan peserta, bahkan metode yang digunakan belum cukup membantu dalam proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung.

Terkait dengan fasilitator pelatihan, setiap pelatihan mensyaratkan bahwa fasilitator pelatihan harus mempunyai kompetensi meliputi : menguasai materi yang dilatihkan, dan mempunyai pengalaman dan kemampuan melatih serta dapat menilai hasil kemajuan berlatih peserta. Berdasarkan hasil wawancara

dengan responden, kelemahan utama dari pelatihan adalah tidak adanya tindak lanjut dari fasilitator untuk memantau perkembangan dari peserta pelatihan setelah kembali ke tempat kerja.

c. Pengaruh Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) terhadap Tingkat Kompetensi (Y_1)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{Y13} > (r_{3Y1} - \rho_{Y13})$). Koefisien jalur sebesar $0,169 < 0,040$ menunjukkan bahwa faktor penunjang penyuluhan berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai dari faktor penunjang penyuluhan dapat meningkatkan nilai kompetensi secara tidak langsung sebesar 2,86% ($0,169^2 \times 100\%$).

Berdasarkan uji analisis jalur sub variabel faktor penunjang penyuluhan terhadap tingkat kompetensi, didapatkan bahwa sub variabel dalam faktor penunjang penyuluhan yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi, yaitu kebijakan pemerintah dan dukungan pembiayaan. Besarnya masing-masing pengaruh secara langsung adalah 15,13 persen untuk sub variabel kebijakan pemerintah, dan 3,35 persen untuk sub variabel dukungan pembiayaan. Kebijakan pemerintah dan dukungan pembiayaan lebih dominan dibandingkan faktor penunjang penyuluhan lainnya seperti kelembagaan dan dukungan sarana prasarana. Kebijakan pemerintah terutama terkait dukungan penyediaan anggaran, kebijakan terkait penyediaan sarana prasarana, dan pengembangan karir pegawai merupakan faktor yang dianggap oleh penyuluh sebagai pendorong untuk meningkatkan kompetensinya.

d. Pengaruh Faktor Lingkungan (X_4) terhadap Tingkat Kompetensi (Y_1)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur (ρ_{Y14}) $>$ ($r_{4Y1} - \rho_{Y14}$). Koefisien jalur sebesar $0,249 > 0,145$ menunjukkan bahwa faktor lingkungan berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai dari faktor lingkungan dapat meningkatkan nilai kompetensi secara langsung sebesar 6,20% ($0,249^2 \times 100\%$).

Berdasarkan uji analisis jalur sub variabel faktor lingkungan terhadap tingkat kompetensi, didapatkan bahwa sub variabel dalam lingkungan yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi, yaitu lingkungan sosial sebesar 4,93 persen. Lingkungan sosial yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi tersebut terdiri dari dukungan status sosial, dukungan latar belakang penyuluh seperti kesamaan bahasa, tradisi, dan kebiasaan, serta dukungan stakeholders di lingkungan penyuluh bekerja. Sedangkan lingkungan fisik yang terdiri dari kondisi kesuburan lahan, curah hujan, dan luas kepemilikan lahan dianggap tidak berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi penyuluh karena kondisi tersebut sudah merupakan hal biasa yang tidak memberi makna bagi penyuluh untuk berusaha meningkatkan kompetensinya.

2. Pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Faktor Lingkungan (X_4), dan Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) Terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_1)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian melalui teknis analisis jalur yang disajikan pada sub bab sebelumnya, diketahui bahwa Karakteristik Penyuluh (X_1), Proses Pelatihan (X_2), Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3), Faktor Lingkungan (X_4), dan Tingkat Kompetensi Penyuluh (Y_1) secara bersama-sama/gabungan terhadap Tingkat Kinerja Penyuluh (Y_2). Adanya pengaruh gabungan tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang signifikan pada p value 0,000 lebih kecil dibanding $\alpha = 0,05$. Besar R^2 adalah 0,722, yang bermakna bahwa karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan, dan tingkat kompetensi penyuluh secara bersama-sama/gabungan berpengaruh terhadap tingkat kinerja penyuluh sebesar 72,2 persen dan sisanya 27,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor lingkungan, dan tingkat kompetensi penyuluh memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap tingkat kinerja, sedangkan faktor penunjang penyuluhan tidak memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat kinerja. Karakteristik penyuluh berpengaruh paling besar terhadap tingkat kinerja sebesar 63,68 persen, proses pelatihan sebesar 16,89 persen, lingkungan penyuluh 12,11 persen, dan tingkat kompetensi 7,24 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gibson yang dikutip oleh Ilyas (1999), bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu *commit to user*

variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Variabel individu yang terkait dengan penelitian ini yaitu latar belakang/karakteristik individu, dan kemampuan dan keterampilan/kompetensi individu. Menurut Gibson, variabel ini merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Variabel psikologis yang terkait dengan penelitian ini adalah proses pembelajaran/pelatihan dan lingkungan. Gibson menyatakan bahwa variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap kinerja individu. Variabel organisasi, dalam penelitian ini digolongkan sebagai faktor penunjang kegiatan penyuluhan yang terdiri dari kebijakan, kelembagaan, dukungan sarana prasarana, dan pembiayaan.

a. Pengaruh Karakteristik Penyuluh (X_1) terhadap Tingkat Kinerja (Y_2)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{Y_2X_1} > (r_{1Y_2} - \rho_{Y_2Y_1})$) yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,798 > 0,040$ menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai karakteristik penyuluh dapat meningkatkan nilai kinerja secara langsung sebesar 63,68% ($0,798^2 \times 100\%$).

Pengaruh tidak langsung melalui kompetensi yaitu : $(\rho_{Y_2Y_1})(r_{1Y_1}) = (0,269)(0,323) = 0,087$.

Karakteristik penyuluh berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja penyuluh, yang bermakna bahwa semakin baik nilai karakteristik penyuluh maka akan meningkatkan kinerja penyuluh. Sub variabel karakteristik penyuluh yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah pendidikan non formal, kosmopolitan, dan motivasi berprestasi

intrinsik. Adapun besarnya pengaruh masing-masing sub variabel tersebut secara berurutan adalah 15,60 persen, 10,30 persen, dan 6,76 persen. Pendidikan non formal memberikan pengaruh yang paling dominan, dalam arti frekuensi penyuluh mengikuti pendidikan non formal/pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilannya secara signifikan dapat meningkatkan kinerja penyuluh.

Tingkat kosmopolit penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh. Ini bermakna bahwa hubungan penyuluh dengan berbagai sumber, frekuensi penyuluh berpergian keluar daerah untuk menambah informasi, dan pemanfaatan media massa untuk mendapatkan informasi berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Hal lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah motivasi berprestasi intrinsik penyuluh untuk meningkatkan karir/jabatan, dan juga terkait tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini, didapatkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja penyuluh. Pengalaman kerja penyuluh Kabupaten Bogor yang termasuk dalam kategori tinggi (18-24 tahun) tidak memberikan jaminan bahwa kinerja penyuluhpun akan tinggi.

Motivasi berprestasi ekstrinsik penyuluh tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh dikarenakan gaji, jaminan kerja, dan status yang diperolehnya sampai saat ini dipandang tidak memberikan makna yang cukup berarti apabila mereka berupaya untuk meningkatkan kinerja.

b. Pengaruh Proses Pelatihan (X_2) terhadap Tingkat Kinerja (Y_2)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur (ρ_{Y22}) > ($r_{2Y2} - \rho_{Y21}$) yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,411 > 0,237$ menunjukkan bahwa proses pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai proses pelatihan dapat meningkatkan nilai kinerja secara langsung sebesar 16,89% ($0,411^2 \times 100\%$). Pengaruh tidak langsung melalui kompetensi yaitu : $(\rho_{Y2Y1})(r_{2Y1}) = (0,269)(0,433) = 0,116$.

Proses pelatihan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja penyuluh, yang bermakna bahwa semakin baik nilai dalam proses pelatihan maka akan meningkatkan kinerja penyuluh. Sub variabel proses pelatihan yang berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah materi pelatihan, dan fasilitator pelatihan. Adapun besarnya pengaruh masing-masing sub variabel tersebut secara berurutan adalah 8,35 persen, dan 5,02 persen. Sedangkan sub variabel metode yang digunakan dalam proses pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja.

Pengaruh langsung sub variabel materi pelatihan terhadap tingkat kinerja sebesar 8,35 persen perlu untuk ditingkatkan dengan mengacu pada standar kompetensi kinerja penyuluh pertanian agar sesuai dengan kebutuhan dan aplikatif untuk diterapkan di tempat kerja penyuluh. Perlu dilakukan perencanaan pelatihan yang baik agar tercapai kesesuaian antara materi/kurikulum dengan kompetensi penyuluh sehingga bobot materi yang disampaikan bisa sebanding dengan jumlah jam yang ada.

Metode yang digunakan selama proses pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh dapat disebabkan karena metode belajar yang digunakan kurang tepat, metode ceramah lebih mendominasi dibanding diskusi dan praktek, serta penggunaan alat bantu belajar kurang tepat dan kurang bervariasi.

Terkait dengan hasil belajar, beberapa penyuluh menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan memang diakui ada peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, tetapi ketika diaplikasikan di tempat tugas dirasakan kurang relevan. Hal ini disebabkan karena hasil belajar berbeda dengan program dinas sehingga setelah selesai mengikuti pelatihan dan kembali ke tempat tugas kurang mendapat dukungan dari kelembagaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dalam penyelenggaraan pelatihan kurang ada koordinasi antara balai pelatihan dengan dinas di tingkat kabupaten yang menangani penyuluhan. Materi pelatihan cenderung disesuaikan dengan program-program pusat (*top down*) dan kurang didasarkan pada kebutuhan penyuluh di masing-masing tempat tugas (*need assessment*).

Beberapa penyuluh menyatakan bahwa pada dasarnya sudah dilakukan kegiatan evaluasi pelatihan. Evaluasi awal, akhir, dan evaluasi penyelenggaraan sudah konsisten dilakukan oleh lembaga diklat, akan tetapi hasil evaluasi tersebut tidak langsung ditindaklanjuti dengan baik oleh lembaga diklat, sehingga pelatihan bagi penyuluh yang dilaksanakan dari tahun ke tahun masih cenderung sama tanpa upaya perbaikan. Beberapa dari responden penyuluh menyatakan pentingnya evaluasi pasca pelatihan yang tidak

dimasukkan ke dalam bagian evaluasi diklat, agar pihak fasilitator dan lembaga diklat dapat memantau dan menilai hasil belajar setelah peserta kembali ke tempat kerja.

c. Pengaruh Faktor Penunjang Penyuluhan (X_3) terhadap Tingkat Kinerja (Y_2)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{Y23} < (r_{3Y2} - \rho_{Y23})$) yang tidak signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,124 < 0,335$ menunjukkan bahwa faktor penunjang penyuluhan tidak berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja. Koefisien jalur (ρ_{Y23}) sebesar $0,124$ berarti bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan faktor penunjang penyuluhan terhadap tingkat kinerja penyuluh karena nilainya kecil yaitu $1,54\%$ ($0,124^2 \times 100\%$). Pengaruh tidak langsung melalui kompetensi yaitu : $(\rho_{Y2Y1})(r_{3Y1}) = (0,269)(0,169) = 0,045$.

Sub variabel faktor penunjang penyuluhan yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah pembiayaan, dengan besarnya pengaruh adalah 11,22 persen. Dukungan pembiayaan dirasakan sebagai faktor utama yang dapat menunjang kegiatan penyuluhan, karena faktor penunjang lainnya seperti kelembagaan dan sarana prasarana tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan pembiayaan yang mencukupi.

d. Pengaruh Faktor Lingkungan (X_4) terhadap Tingkat Kinerja (Y_2)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{Y_2X_4}$) > ($r_{4Y_2} - \rho_{Y_2X_1}$) yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,348 > 0,181$ menunjukkan bahwa faktor lingkungan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja. Koefisien jalur ($\rho_{Y_2X_4}$) sebesar 0,348 berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan faktor lingkungan terhadap tingkat kinerja penyuluh sebesar 12,11% ($0,348^2 \times 100\%$). Pengaruh tidak langsung melalui kompetensi yaitu : $(\rho_{Y_2Y_1})(r_{4Y_1}) = (0,269)(0,394) = 0,106$.

Sub variabel faktor lingkungan yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah faktor lingkungan fisik (18,23%) dan lingkungan sosial (26,01%). Faktor lingkungan fisik terdiri dari kondisi kesuburan lahan, curah hujan, dan luas kepemilikan lahan petani. Semakin mendukung kondisi fisik di tempat penyuluh bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja penyuluh. Demikian halnya dengan faktor lingkungan sosial yang terkait dengan status sosial penerima manfaat, dukungan latar belakang penyuluh dengan penerima manfaat, serta dukungan stakeholders. Semakin baik kondisi sosial tersebut maka akan meningkatkan kinerja penyuluh.

e. Pengaruh Tingkat Kompetensi (Y_1) terhadap Tingkat Kinerja (Y_2)

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{Y_2Y_1}$) $>$ ($r_{Y_1Y_2} - \rho_{Y_2Y_1}$) yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,269 > 0,239$ menunjukkan bahwa tingkat kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kinerja. Koefisien jalur ($\rho_{Y_2Y_1}$) sebesar 0,269 berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi penyuluh terhadap tingkat kinerja penyuluh sebesar 7,24% ($0,269^2 \times 100\%$).

Sub variabel tingkat kompetensi penyuluh yang memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah akses informasi, keefektifan komunikasi, kemampuan analisis masalah, dan kemampuan berpikir sistem dan logis.

Pengaruh langsung akses informasi terhadap kinerja penyuluh adalah sebesar 91,01 persen. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Slamet (2001). Petani memerlukan informasi baru tentang segala hal yang berkaitan dengan usahatani, seperti teknologi budidaya, sarana produksi dan permintaan pasar. Dengan mendapatkan informasi yang relevan dengan usaha taninya, petani akan meningkatkan kemampuannya dan kemungkinannya untuk membuat keputusan-keputusan yang lebih baik dan tidak tergantung dengan orang lain. Dengan demikian, untuk memenuhi kebutuhan informasi petani diperlukan peningkatan kompetensi penyuluh mengakses dan memanfaatkan informasi.

Pentingnya kemampuan berkomunikasi secara efektif yang harus dimiliki penyuluh dalam bekerja didukung oleh penelitian Sumardjo (1999), bahwa selain pemahaman materi yang sesuai dengan kebutuhan petani (*content area*), penyuluh perlu memiliki kemampuan berkomunikasi secara interaktif/dialogis dengan petani. Untuk itu, penyuluh perlu menguasai cara-cara berkomunikasi yang efektif dan metode-metode penyampaian pesan penyuluhan yang tepat kepada petani (*process area*).

Kemampuan menganalisis masalah berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh dengan nilai sumbangan sebesar 4,62 persen. Slamet (2003) menyatakan bahwa penyuluh pertanian di tingkat lapangan harus diberi otonomi untuk menentukan sendiri bersama kelompok tani program-program yang akan dilaksanakan. Untuk itu, penyuluh harus benar-benar mampu mengidentifikasi permasalahan atau kepentingan petani dan menuangkannya dalam program-program penyuluhan melalui kerjasama dengan petani. Konsekuensi dari kondisi ini adalah perlu adanya peningkatan kemampuan penyuluh dalam menganalisis permasalahan penyuluhan dan permasalahan yang dihadapi petani.

Kemampuan berpikir secara sistem berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh sebesar 8,29 persen. Untuk mencapai tujuan dalam sistem, maka masing-masing sub sistem harus bisa menjalankan fungsinya secara bersama-sama. Dalam kaitannya dengan penyuluhan, masing-masing sub sistem atau komponen penyuluhan seperti kelembagaan, metode, materi, sarana, dan SDM penyuluhan harus secara bersama-sama berfungsi untuk

mencapai tujuan penyuluhan. Apabila salah satu sub sistem kurang bisa menjalankan fungsinya maka akan berpengaruh terhadap sub sistem lainnya dalam mencapai tujuan penyuluhan. Sehubungan dengan itu, kemampuan berpikir secara sistem harus senantiasa ditingkatkan.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara umum tingkat kinerja penyuluh pertanian (Y_2) di Kabupaten Bogor berada dalam kategori rendah. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya kinerja penyuluh dalam ketiga aspek yaitu : evaluasi dan pelaporan ($Y_{2.3}$), pengembangan penyuluhan ($Y_{2.4}$), dan pengembangan profesi ($Y_{2.5}$). Aspek kinerja penyuluh yang berada dalam kategori tinggi yaitu : persiapan penyuluhan ($Y_{2.1}$), pelaksanaan penyuluhan ($Y_{2.2}$), dan kegiatan penunjang penyuluhan ($Y_{2.6}$).
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh berada dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh variabel karakteristik penyuluh (X_1) berada dalam kategori tinggi (57,30%), proses pelatihan (X_2) berada dalam kategori tinggi/sesuai (44,94%), penunjang kegiatan penyuluhan (X_3) berada dalam kategori tinggi/mendukung (46,07%), faktor lingkungan (X_4) berada dalam kategori tinggi/mendukung (55,06%), dan tingkat kompetensi penyuluh (Y_1) berada dalam kategori tinggi (53,94%).
3. a. Faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja penyuluh yaitu : karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor lingkungan, dan tingkat kompetensi penyuluh. Sedangkan faktor penunjang penyuluhan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja penyuluh tetapi melalui variabel tingkat kompetensi penyuluh.

- Pengaruh paling dominan dari variabel karakteristik penyuluh terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah pendidikan non formal.
 - Pengaruh paling dominan dari variabel proses pelatihan terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah materi pelatihan.
 - Pengaruh paling dominan dari variabel faktor lingkungan terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah lingkungan sosial.
 - Pengaruh paling dominan dari variabel tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja penyuluh adalah kemampuan dalam memperoleh akses informasi.
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi penyuluh yaitu : karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, dan faktor lingkungan. Proses pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap tingkat kompetensi penyuluh.
- Pengaruh paling dominan dari variabel karakteristik penyuluh terhadap tingkat kompetensi penyuluh adalah pendidikan non formal.
 - Pengaruh paling dominan dari variabel proses pelatihan terhadap tingkat kompetensi penyuluh adalah kemampuan fasilitator pelatihan.
 - Pengaruh paling dominan dari variabel faktor penunjang penyuluhan terhadap tingkat kompetensi penyuluh adalah kebijakan pemerintah.
 - Pengaruh paling dominan dari variabel faktor lingkungan terhadap tingkat kompetensi penyuluh adalah lingkungan sosial.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

- a. Karena tingkat kinerja penyuluh dipengaruhi secara langsung oleh faktor karakteristik penyuluh, proses pelatihan, lingkungan penyuluh, dan tingkat kompetensi penyuluh, maka optimalisasi pada faktor-faktor tersebut akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja penyuluh.
- b. Karena tingkat kinerja penyuluh terkait erat dengan tingkat kompetensi yang dimiliki penyuluh, maka optimalisasi kompetensi penyuluh yang meliputi kemampuan penyuluh mengakses informasi, keefektifan komunikasi, analisis masalah, serta berpikir secara sistem dan logis akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja penyuluh.

2. Implikasi Teoritis

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja penyuluh, baik faktor yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dikembangkan menjadi bahan penelitian lanjutan.

C. Saran

1. Bagi Pusat Pelatihan Penyuluh Pertanian :
 - a. Menjadikan upaya peningkatan kompetensi untuk memperbaiki kinerja penyuluh sebagai fokus utama penyelenggaraan pelatihan.
 - b. Meningkatkan mutu/kualitas sebagai lembaga penyelenggara pelatihan yang sudah tersertifikasi, dan mendorong lembaga pelatihan penyuluh yang belum tersertifikasi untuk memperoleh sertifikasi.
2. Bagi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP4K) dan pemerintah daerah perlu melakukan upaya peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh, melalui :
 - a. Meningkatkan faktor karakteristik pribadi penyuluh yang berpengaruh langsung terhadap kompetensi dan kinerja penyuluh yaitu dengan memberikan kesempatan kepada penyuluh untuk mengikuti pendidikan non formal sesuai kebutuhannya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengaktifkan kembali peran Balai Penyuluhan Pertanian sebagai salah satu lembaga pelatihan, sehingga pelatihan dapat dilakukan secara berkala dan bersifat spesifik lokasi.
 - b. Memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* untuk menumbuhkan motivasi penyuluh meningkatkan kinerjanya baik dalam bentuk lisan, tulisan, materiil maupun non materiil.

- c. Upaya peningkatan kompetensi terkait kapasitas pribadi penyuluh melalui :
penumbuhan semangat belajar penyuluh secara mandiri, peningkatan pengadaan sarana belajar, baik berupa media cetak, maupun internet untuk memudahkan penyuluh memperoleh dan mengakses informasi yang menunjang tugasnya.
3. Bagi Penyuluh Pertanian perlu melakukan upaya :
- a. Pengembangan kapasitas pribadi penyuluh melalui peningkatan semangat belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber dan sarana belajar seperti media cetak, maupun media elektronik.
 - b. Peningkatan kekosmopolitan penyuluh dengan secara aktif berhubungan dengan sumber-sumber informasi seperti lembaga penelitian dan perguruan tinggi, mengikuti kegiatan seminar, lokakarya, ataupun kegiatan lainnya yang dapat menambah kapasitas pribadi penyuluh.
 - c. Bersama-sama petani/kelompok tani sebagai penerima manfaat penyuluhan menyusun rencana evaluasi kinerja penyuluh sehingga lebih obyektif.