

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Efektivitas

Efektivitas merupakan perbandingan antara *Output* yang sebenarnya dihasilkan dan *Output* yang diharapkan (Komarudin, 1994). Efektivitas dapat digunakan sebagai suatu alat evaluasi efektif atau tidaknya suatu tindakan yang dapat dilihat dari kemampuan memecahkan masalah dan pencapaian tujuan (Sukminar, 2007). Menurut (Megginson C.S 1988 dalam Ovin 2009) menyatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk melakukan hal yang tepat atau untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik.

Efektivitas pada umumnya digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian efektivitas merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk melihat tercapainya tujuan atau program yang ditentukan (Wahab, S.A 1997 dalam Oktaria, 2008)

Menurut hasil penelitian (Selamat 1989 dalam Afriani 2005), dalam kegiatan penyuluhan pertanian efektivitas pada intinya akan tergantung pada beberapa hal, yaitu:

1. Ciri-ciri pelaksanaan, khususnya penyuluh.

Ciri tersebut meliputi keadaan struktur keluarga dan kepribadian dalam kehidupan sosial, di dalamnya termasuk umur, kepribadian, pendidikan, pengalaman, dan lain-lain. Ciri berikutnya adalah keterbukaan melakukan komunikasi, yang di dalamnya adalah hubungan dengan media massa, serta pengetahuannya tentang kejadian-kejadian di sekelilingnya. Ciri yang terakhir adalah peubah-peubah pembaharuan yang meliputi kemampuan membaca dan menulis, pendidikan dan sebagainya.

2. Hubungan sosial.

Hubungan sosial adalah hubungan baik terhadap petani setempat maupun terhadap lembaga terkait dan tokoh masyarakat. Hal ini dinyatakan sebagai sifat kosmopolit, yaitu orientasi keluar dan interaksi sosial dan hubungan pergaulan.

3. Keadaan tempat atau letak kegiatan penyuluhan.

Fasilitas yang kurang memadai dan lokasi yang terpencil serta lingkungan yang buruk, dalam teori *Hygiene* dan *Motivator* sering menyebabkan penyuluh tidak menyenangi pekerjaannya.

4. Produktivitas hasil.

Melalui keberhasilan yang telah dicapai pada masa sebelumnya, maka akan meningkatkan motivasi terhadap kegiatan berikutnya.

2. Kinerja Penyuluh

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007).

Menurut Subagyo (1997) kinerja adalah kemampuan seseorang melaksanakan atau melakukan tugas atau pekerjaan secara cepat dan tepat sesuai dengan prosedur kerja dan berkesinambungan yang didukung oleh tingginya rasa tanggung jawab.

Penyuluh pertanian sebagai suatu jabatan fungsional merupakan suatu profesi. Profesi mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu yaitu: adanya kemandirian, adanya keahlian dan ketrampilan, adanya tanggung jawab yang terkait dengan kode etik profesi, dan adanya unsur terciptanya suatu panggilan jiwa yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu seorang penyuluh pertanian yang telah dapat mengaplikasikan dan memenuhi persyaratan-persyaratan profesi tersebut dapat dikatakan sebagai penyuluh pertanian yang professional (Subagyo, 1997).

Rendahnya kinerja penyuluh pertanian juga dapat ditandai dengan rendahnya efektivitas penyuluhan. Hal ini disebabkan materi penyuluhan sudah tidak menarik lagi, dan diberikan dengan metode dan teknik yang kurang sesuai. Sasaran penyuluhan mempunyai karakteristik yang beragam, baik sosial maupun ekonomi, sehingga pola pikir dan kemampuannya mencerna setiap materi tidak sama. Seharusnya pelaksanaan penyuluhan pertanian di lapangan

baik materi dan metode yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan sasaran (Saputro dan Effendi, 2000).

Penyuluh dituntut untuk menjabarkan tugasnya sesuai dengan konsekuensi logis dari profesi jabatan fungsional yang diemban oleh penyuluh pertanian yang tertuang dalam PP nomor 16 tahun 1999. Dalam rangka membangun pertanian tangguh maka penyuluh dituntut untuk memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumberdaya secara optimal, mengatasi segala hambatan dan tantangan secara dinamis dalam menyelaraskan terhadap perubahan yang terjadi dengan kualifikasi dan spesifikasi tertentu (Indriyani, 2004).

Menurut (Berlo 1960, dalam Ekstensia 2000) penyuluh pertanian dikatakan profesional jika ia memenuhi empat persyaratan yaitu:

1. Kemampuan berkomunikasi, seorang penyuluh tidak hanya memiliki kemampuan memilih inovasi tetapi harus dapat memilih saluran komunikasi yang efektif.
2. Sikap penyuluh, menghayati dan bangga dengan profesinya, meyakini bahwa inovasi yang disampaikan bermanfaat bagi sasarannya.
3. Kemampuan pengetahuan penyuluh, tentang isi, fungsi, manfaat dan nilai-nilai yang terkandung dapat disampaikan baik secara ilmiah maupun praktis.
4. Karakteristik sosial budaya penyuluh, seorang penyuluh perlu memiliki latar belakang sosial budaya yang sesuai dengan keadaan sosial budaya masyarakat sasarannya.

Parker dalam Kartasapoetra (1988) menyatakan bahwa seorang pegawai akan mencurahkan tenaga, waktu, dan sumberdaya yang dimilikinya lebih banyak pada pekerjaan yang dapat memberikan pendapatan yang lebih tinggi.

Menurut Saputro dan Effendi (2000), faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah : umur, pendidikan formal, pendidikan nonformal, pendapatan penyuluh, pendapatan keluarga, lama bertugas, jarak tempat tinggal dengan tempat bertugas, sikap terhadap otonomi daerah.

Menurut Robbins (2002) komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas.

Menurut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (2010)

kinerja penyuluh dilihat dari beberapa faktor yaitu :

- 1) tersusunnya program penyuluhan pertanian di tingkat BPP/Kecamatan sesuai dengan kebutuhan petani.
- 2) tersusunnya kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja masing masing.
- 3) tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi.
- 4) terdeseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani.
- 5) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani dan kelompok tani.
- 6) upaya membantu petani/ kelompok tani menjalin kemitraan yang saling menguntungkan dengan pengusaha.

- 7) terwujudnya akses petani ke lembaga keuangan, informasi, sarana produksi, terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha yang saling menguntungkan pertanian dan pemasaran.
- 8) terjadinya peningkatan produktivitas agribisnis komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja.
- 9) terjadinya peningkatan pendapatan petani di masing-masing wilayah kerja.

3. Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan sebagai Model Center of Excellence

Center of Excellence adalah sebuah pengertian yang mengacu pada fasilitas bersama atau badan yang menyediakan penelitian, dukungan dan pelatihan yang bertujuan merevitalisasi. *Center of Excellence* (CoE) dapat merujuk kepada sekelompok orang, departemen atau fasilitas bersama, dan *Center of excellence* juga dikenal sebagai pusat kompetensi atau pusat kemampuan. Istilah ini juga dapat merujuk kepada jaringan lembaga yang berkolaborasi satu sama lain untuk mengejar keunggulan di daerah tertentu. Dalam lembaga akademis, CoE seringkali mengacu pada tim dengan fokus yang jelas pada area tertentu dari penelitian, di mana dapat mempertemukan anggota fakultas dari berbagai disiplin ilmu dan menyediakan fasilitas bersama.

Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006, tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan mengamanatkan bahwa kelembagaan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan terdiri dari :

- 1) Kelembagaan Penyuluhan Pemerintah
- 2) Kelembagaan Penyuluhan Pelaku Utama.

Kelembagaan Penyuluhan Pemerintah dijabarkan sebagai berikut:

- a) Pada tingkat Pusat berbentuk Badan
- b) Pada tingkat Provinsi berbentuk Badan Koordinasi
- c) Pada tingkat Kabupaten berbentuk Badan Pelaksana
- d) Pada tingkat Kecamatan berbentuk Balai Penyuluhan

Kelembagaan Penyuluhan Pemerintah tingkat Kecamatan di Kabupaten Talang Padang berbentuk Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan. BP3K merupakan lembaga yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K). Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan di tingkat Kecamatan.

Menurut Bakorluh Provinsi Lampung (2012) dalam melaksanakan tugas, Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan di tingkat Kecamatan yang sejalan dengan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan Kabupaten.
- 2) Melaksanakan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan berdasarkan program penyuluhan.

- 3) Menyediakan dan menyebarkan informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan dan pasar.
- 4) Memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha.
- 5) Melaksanakan peningkatan kapasitas PNS, Penyuluh Swadaya dan Penyuluh Swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan.
- 6) Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan metode penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan bagi pelaku utama dan pelaku usaha secara berkelanjutan.
- 7) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Susunan organisasi Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan menurut (Bakorluh Provinsi Lampung, 2012) terdiri dari :

- a. Kepala Balai
- b. Pelaksanaan Urusan Tata Usaha
- c. Pelaksanaan Urusan Supervisi, Monitoring dan Evaluasi
- d. Staf Pengelola Administrasi Balai
- e. Staf Pengelola Kebun Balai
- f. Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan ditingkat Desa/Wilayah Binaan.

Fakultas Pertanian Universitas Lampung bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Lampung dalam program Revitalisasi Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (RPPK) dalam Mengentaskan Kemiskinan di Provinsi Lampung

melalui *Pilot Project* Pengembangan BPP/BP3K sebagai *Center of Excellence (CoE)*. *Pilot Project* program ini dilaksanakan pada enam dari tujuh BPP/BP3K Model yang ada di Provinsi Lampung. Berdasarkan pertemuan koordinasi antara Tim FP Unila, Biro Ekonomi Pemerintah Provinsi Lampung dan Bakorluh Provinsi Lampung pada tanggal 13 Mei 2011 telah disepakati BPP/BP3K Model yang akan disurvei sebagai BPP/BP3K calon *Pilot Project CoE* adalah tujuh BPP/BP3K Model yang ada di Provinsi Lampung. Untuk menindaklanjuti program tersebut Fakultas Pertanian telah melakukan survei pada 19 - 22 Juli 2011 pada tujuh BP3K Model yang ada di Provinsi Lampung, yaitu:

1. BP3K Metro Barat Kota Metro;
2. BP3K Batang Hari Kabupaten Lampung Timur;
3. BPP Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah;
4. BP3K Menggala Kabupaten Tulang Bawang;
5. BP3K Talang Padang Kabupaten Tanggamus;
6. BP3K Kedondong Kabupaten Pesawaran; dan
7. BP3K Padang Cermin Kabupaten Pesawaran.

Untuk menjadi BPP/BP3K sebagai BP3K Model CoE harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu:

1. Kondisi kantor BPP/BP3K harus baik termasuk di dalamnya fasilitas sarana dan prasarana harus menunjang;
2. Ketersediaan Jaringan internet untuk pengembangan Cyber Extension;
3. Ketersediaan lahan demplot;

4. Aktivitas PPL;
5. Keaktifan petani berkunjung ke BPP/BP3K; dan
6. Luas wilayah binaan.

Menurut (Zakaria, 2012) pelatihan pengembangan *Center of Excellence* (CoE) dilaksanakan melalui tiga kegiatan, yaitu:

1. Pengembangan kelembagaan

Materi yang diberikan dalam pelatihan ini berkaitan dengan bagaimana strategi pengembangan kelembagaan, sehingga BP3K benar-benar menjadi kelembagaan yang maju dan dinamis.

2. Penerapan Teknologi tepat guna/spesifikasi wilayah

Penerapan teknologi tepat guna ini diberikan sesuai dengan kebutuhan PPL di masing-masing BP3K baik dari bidang pertanian, peternakan, perikanan dan kehutanan serta pengolahan pasca panen hasil pertanian.

3. Pengembangan multimedia dan *Cyber Extension*.

Pada pelatihan ini PPL diberikan pelatihan tentang pembuatan alat bantu penyuluhan, pembuatan blog dan penggunaan internet.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian Purwati (2011) dengan judul skripsinya Efektivitas Program Tanggung Jawab Sosial (*Corporate Social Responsibility*) Berbasis Pemberdayaan Masyarakat Oleh PT.Perusahaan Listrik Negara (PLN) Terhadap Dinamika Kelompok Tani, Potensi Sumber Daya Manusia Dan Pendapatan Petani, disimpulkan bahwa CSR berbasis pemberdayaan masyarakat oleh PT. PLN sudah dapat dikatakan cukup berhasil sebab secara

umum terdapat peningkatan pengetahuan, penerapan, dan pendapatan petani, terdapat perbedaan antara tingkat dinamika kelompok tani sebelum dan sesudah adanya program CSR berbasis pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian Kurnia (2011) dengan judul skripsinya Efektivitas Program Pengembangan Usaha Agribisnis Pedesaan (PUAP) Dalam Pemberdayaan Petani Di Desa Trisno Maju Kecamatan Negri Katon Kabupaten Pesawaran dapat disimpulkan bahwa program tersebut efektif, dapat dilihat dari ketercapaian tujuan program PUAP. Faktor yang paling berhubungan dengan efektivitas PUAP dalam pemberdayaan masyarakat petani di Desa Trisno Maju Kecamatan Negri Katon Kabupaten Pesawaran adalah Keragaan Gapoktan.

Menurut Rozy (2005) kinerja PPL pria dan kemampuan kelompok tani binaan PPL pria di Kota Metro berada pada klasifikasi sedang. Hal ini berarti bahwa kinerja PPL pria perlu ditingkatkan terutama yang berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja kelompok tani binaannya. Faktor-faktor yang berhubungan nyata dengan kinerja PPL pria di kota Metro adalah tingkat pendapatan keluarga PPL dan jarak tempat tinggal PPL. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat pendapatan keluarga PPL dan semakin dekat jarak tempat tinggal PPL pria maka semakin tinggi kinerjanya. Variabel-variabel yang tidak berhubungan nyata dengan kinerja adalah umur, tingkat pendidikan formal PPL, tingkat pendidikan nonformal PPL, tingkat pendapatan PPL, lama bertugas, dan sikap terhadap otonomi daerah. Kinerja

PPL pria secara statistik tidak berhubungan nyata dengan kemampuan kelompok tani binaannya. Hal ini berarti tinggi rendahnya kemampuan kelompok tani binaan PPL tidak berhubungan dengan tinggi rendah kinerja PPL yang membinanya.

Penelitian lain tentang kinerja PPL dilakukan oleh Sonya (2008) dengan judul skripsinya Kinerja Penyuluh Pertanian Wanita Dengan Tingkat Kemampuan Kelompok Tani Di Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kinerja penyuluh pertanian wanita maka semakin tinggi pula kemampuan kelompok tani.

Hasil penelitian yang telah dilakukan berkenaan dengan kinerja penyuluh adalah penelitian yang dilakukan oleh Ade Hermawan (2005) dalam skripsinya Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dalam Melakukan Tugas Pokok Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang berhubungan nyata dengan kinerja PPL dalam melaksanakan tugas pokok penyuluhan yaitu : umur, jarak tempat tinggal dengan tugas penyuluh, lama bertugas dan fasilitas kerja.

Nurjanah (2007) dengan judul skripsinya Faktor-Faktor yang Berhubungan Antara Kinerja PPL di BP3K Model dengan Kinerja BP3K Non Model Terhadap Tingkat Produktivitas Padi di Kecamatan Talang Padang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan yang nyata antara kinerja PPL

di BP3K Model dengan BP3K Non-Model. BP3K Model dalam melaksanakan tugas pokoknya tergolong cukup dan sesuai dengan prosedur, sedangkan kinerja PPL Non-Model dalam melaksanakan tugas pokoknya masih tergolong sedang terutama dalam penyusunan program, RKT, data peta wilayah, penyebaran informasi dan teknologi pertanian, penumbuhkembangan keberdayaan dan kemandirian petani serta perwujudan akses petani ke lembaga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marliati Sumardjo (2008) dalam skripsinya yang berjudul “Faktor-Faktor Penentu Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Memberdayakan Petani” menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani relatif belum baik, Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian yaitu karakteristik sistem sosial (nilai-nilai sosial budaya; fasilitas agribisnis oleh lembaga pemerintah; dan akses petani terhadap kelembagaan agribisnis) dan kompetensi penyuluh (kompetensi komunikasi; kompetensi penyuluh membelajarkan petani dan kompetensi penyuluh berinteraksi sosial), termasuk kategori “cukup” dan kompetensi wirausaha penyuluh tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dalam memberdayakan petani.

Penelitian yang juga pernah dilakukan mengenai kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Dina Lesmana (2007) dalam skripsinya Kinerja Balai Penyuluhan Pertanian Kota Samarinda. Indikator yang digunakan untuk

mengukur kinerja BPP dalam melakukan tugas dan fungsinya mengacu pada kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Levin dan Dwiyanto dalam Luneto (1998). Berdasarkan hasil penelitiannya yang dilakukan di BPP yang ada di Kota Samarinda diperoleh hasil bahwa kinerja BPP Kota Samarinda dilihat dari indicator responsivitas, tanggungjawab dan kualitas pelayanannya berada pada katagori sedang (88% atau 22% dari 25 responden). Dengan demikian perlu upaya dan kerja sama dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja BPP kota Samarinda di masa mendatang terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di masyarakat.

Murniati dan Aviati (2005) , melakukan penelitian mengenai kinerja penyuluh pertanian dalam penerapan teknologi pertanian padi sawah di Lampung Selatan. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kinerja penyuluh pertanian wanita dalam hal membantu dan mengajar pada kursus tani, mengembangkan swadaya dan swakarsa petani, menyiapkan petunjuk informasi pertanian, menggali dan mengembangkan sumberdaya serta menyusun laporan masih sedang. Kinerja penyuluh pertanian wanita berhubungan nyata dengan tingkat kemampuan kelompok tani dan pendapatan penyuluh wanita, sedangkan tingkat penerapan teknologi pertanian padi sawah tidak berhubungan nyata, karena tingkat penerapan teknologi yang ada sudah berada pada tingkat tinggi karena irigasi sudah baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanungkalit (2014) dalam skripsinya yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) Padang Cermin Kabupaten Pesawaran Sebagai BP3K Model *Center of Excellence* menyimpulkan bahwa tingkat kinerja penyuluh berdasarkan penilaian penyuluh dan petani responden termasuk dalam kategori sedang dengan pencapaian kinerja 65,13 %. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh di BP3K Padang Cermin sebagai BP3K Model CoE adalah umur penyuluh, pendapatan rumah tangga penyuluh dan kualitas SDM penyuluh, sedangkan ketiga faktor lainnya (pendidikan formal penyuluh, lama bertugas penyuluh dan jarak tempat tinggal penyuluh ke tempat bertugas) tidak berpengaruh.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2014) dalam skripsinya yang berjudul Persepsi Petani Terhadap Kinerja Penyuluh di BP3K Sebagai Model CoE (*Center Of Excellence*) Kecamatan Metro Barat Kota Metro menyimpulkan tingkat kinerja penyuluh di wilayah BP3K Metro Barat termasuk dalam klasifikasi sedang dengan pencapaian kinerja penyuluh sebesar 64,44%. Tingkat persepsi petani terhadap kinerja penyuluh di BP3K Metro Barat termasuk dalam klasifikasi sedang. Faktor-faktor yang berhubungan nyata dengan persepsi petani terhadap kinerja penyuluh di wilayah BP3K Metro Barat yaitu tingkat pendidikan petani, dan tingkat interaksi sosial petani sedangkan umur petani, lama berusahatani petani,

tingkat pendapatan petani dan jumlah anggota keluarga petani tidak berhubungan nyata dengan persepsi petani terhadap kinerja penyuluh.

C. Kerangka Berpikir

Sejak tahun 2006 Indonesia telah memiliki Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.

Undang-undang tersebut secara khusus mengamankan upaya-upaya untuk terus meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) penyuluh pertanian dan petani. Sampai saat ini upaya pengembangan SDM penyuluh masih berjalan sangat lambat, sehingga secara praktis sejak kelahiran undang undang tersebut mutu SDM penyuluh tidak meningkat (Saputro dkk, 2012).

Beberapa BP3K sudah memiliki sumber daya yang memadai, termasuk gedung, lahan percobaan, tenaga penyuluh, namun dari sisi kinerja sebagian BP3K tersebut masih memiliki kinerja yang sangat memprihatinkan.

Lemahnya kinerja sebagian besar BP3K tidak terlepas dari rendahnya SDM yang ada, lemahnya kemampuan menyusun program berjangka panjang dan berkelanjutan, serta lemahnya daya dukung sarana, prasarana, dan biaya operasional.

Lemahnya kinerja sebagian besar BP3K karena belum adanya Model pengembangan kelembagaan BP3K yang sesuai atau *Fit* dengan permasalahan nyata di lapangan. Model pengembangan kelembagaan BP3K sedapat mungkin disusun melalui kajian akademik yang sistematis, sehingga dapat

mengantisipasi dan mengakomodasi seluruh dinamika yang terjadi di lapangan (Saputro dkk, 2012).

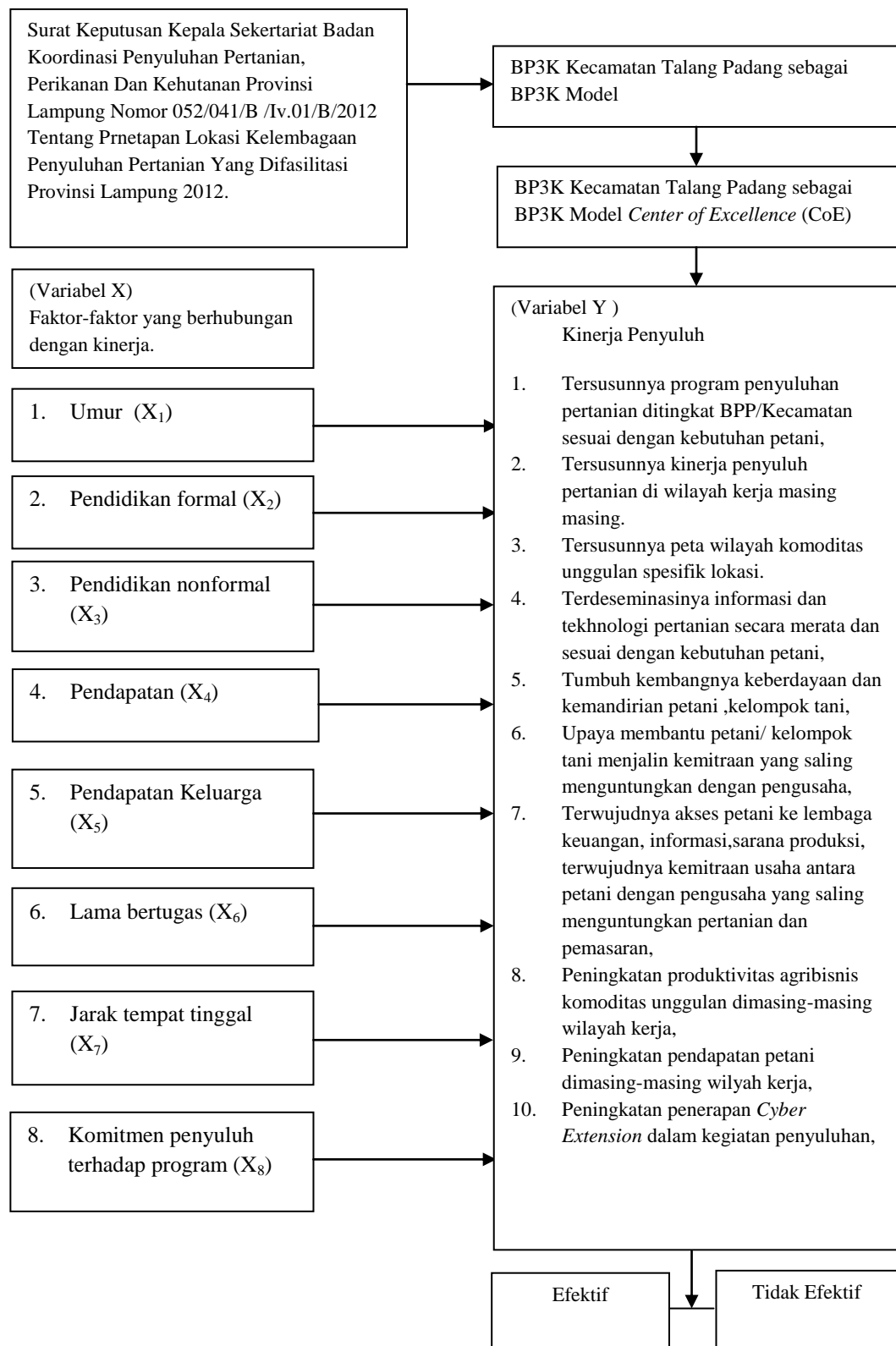
Dalam rangka memaksimalkan peranan dan tugas penyuluh yang ada dalam BP3K, maka melalui Surat Keputusan Kepala Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Provinsi Lampung Nomor : 052/041/B/IV.01/ B/2012 tentang penetapan lokasi kelembagaan yang difasilitasi (BP3K Model) Provinsi Lampung tahun 2012, ditetapkan 50 BP3K yang dijadikan BP3K Model yang difasilitasi (Bakorluh, 2012).

BP3K Model *Center of Excellence* (CoE) adalah suatu model pengembangan kelembagaan yang dirancang oleh pemerintah Provinsi Lampung yang bekerja sama dengan Fakultas Pertanian Universitas Lampung sebagai tindak lanjut dari pengembangan BP3K yang difasilitasi. BP3K Model CoE dapat menjadi pusat informasi pertanian, penerapan *Cyber Extension* dan menjadi tempat bertemunya pihak pemerintah, petani, penyuluh, akademisi, dan praktisi. Salah satu BP3K yang terpilih sebagai Model CoE adalah BP3K Talang Padang (Zakaria, 2011).

Penerapan Model CoE pada BP3K akan diukur apakah telah efektif atau tidak efektif. Penerapan Model CoE yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Kinerja penyuluh BP3K Talang Padang diukur berdasarkan sembilan indikator dari Departemen pertanian dan ditambah satu indikator kinerja berdasarkan kerja sama antara pemerintah Provinsi dan fakultas Pertanian Universitas Lampung, kesepuluh indikator yang dimaksud adalah;

1) Tersusunnya program penyuluhan pertanian di tingkat BPP/Kecamatan sesuai dengan kebutuhan petani, 2) Tersusunnya rencana kerja tahunan (RKT) penyuluh pertanian di wilayah kerja masing masing, 3) Tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi, 4) Terdeseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani, 5) Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, usaha/asosiasi petani dan usaha formal, 6) Upaya membantu petani/ kelompok tani menjalin kemitraan yang saling menguntungkan dengan pengusaha, 7) Terwujudnya akses petani kelembaga keuangan, informasi, sarana produksi, terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha yang saling menguntungkan pertanian dan pemasaran, 8) Peningkatan produktivitas agribisnis komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja, 9) Peningkatan pendapatan petani di masing-masing wilayah kerja, dan 10) Peningkatan penerapan *Cyber Extension* dalam kegiatan penyuluhan.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh BP3K Talang Padang adalah variabel umur, pendidikan formal, pendidikan nonformal, pendapatan, pendapatan keluarga, lama bertugas, jarak tempat tinggal (Saputro dan Effendi, 2000) dan komitmen (Robbins, 2002). Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran yang dapat dibuat dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Paradigma Efektivitas Model *Center of Excellence (CoE)* terhadap tingkat kinerja penyuluh di Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus.

D. Hipotesis

Hipotesis mengenai faktor- faktor yang berhubungan dengan kinerja yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah.

1. Diduga ada hubungan antara umur (X_1) penyuluh dengan kinerjanya
2. Diduga ada hubungan antara tingkat pendidikan formal penyuluh (X_2) dengan kinerjanya
3. Diduga ada hubungan antara tingkat pendidikan nonformal (X_3) penyuluh dengan kinerjanya
4. Diduga ada hubungan antara tingkat pendapatan penyuluh (X_4) dengan kinerjanya
5. Diduga ada hubungan antara tingkat pendapatan keluarga penyuluh (X_5) dengan kinerjanya
6. Diduga ada hubungan antara lama bertugas penyuluh (X_6) dengan kinerjanya
7. Diduga ada hubungan antara jarak tempat tinggal penyuluh (X_7) dengan kinerjanya
8. Diduga ada hubungan antara komitmen penyuluh (X_8) dengan kinerjanya.