

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Peranan Penyuluhan dalam Pembangunan Pertanian**

Sektor pertanian menjadi prioritas pembangunan di negara sedang berkembang. Pembangunan pertanian di negara sedang berkembang memiliki tujuan untuk memperbaiki mutu konsumsi dan memenuhi kebutuhan bahan pangan secara nasional. Salah satu upaya pelaksanaan pembangunan pertanian di negara sedang berkembang adalah dengan cara mengadakan kegiatan penyuluhan pertanian. Kegiatan penyuluhan pertanian mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan produksi komoditas pertanian dan pendapatan petani. Keberhasilan pembangunan pertanian antara lain ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola sistem pertanian yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia di bidang pertanian perlu ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan pertanian.

Penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu

sesamanya memberikan pendapat sehingga dapat membuat keputusan yang benar (Van Den Ban dan Hawkins, 1998). Dalam kegiatan penyuluhan terjadi proses transfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada petani sehingga mendorong terjadinya perubahan dalam diri petani. Perubahan yang diharapkan tercapai dalam kegiatan penyuluhan pertanian mencakup perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan para pelaku usahatani untuk memperbaiki sistem manajemen dan teknis pengelolaan usahatani.

Penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber dayalainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Menurut Kartasapoetra (1994), penyuluhan pertanian adalah suatu usaha/upaya untuk mengubah perilaku petani dan keluarganya, agar mereka mengetahui dan mempunyai kemauan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya. Penyuluh pertanian adalah orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada para petani agar mau mengubah cara berfikir, cara kerja, dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara yang baru yang lebih sesuai

dengan perkembangan jaman, perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju.

Seorang penyuluh harus memiliki pengetahuan dan keterampilan di dalam bidang pertanian, perikanan, dan kehutanan serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik, agar petani termotivasi untuk mengadopsi berbagai inovasi yang di sampaikan. Menurut Suhardiyono (1992), penyuluh sebagai agen pembaharu mempunyai peran sebagai pembimbing petani, organisator dan dinamisator, teknisi dan jembatan penghubung antara lembaga penelitian dengan petani. Sehubungan dengan peran penyuluh tersebut, Mosher (1985) mengatakan bahwa seorang penyuluh dalam kegiatan tugasnya yang diemban akan mempunyai empat peranan yang erat yaitu :

- a. Berperan sebagai penasehat. Penyuluh berperan memilih alternatif perubahan yang paling tepat, dan secara teknis dapat dilaksanakan, secara ekonomis menguntungkan dan secara sosial dapat diterima oleh nilai-nilai masyarakat setempat.
- b. Berperan sebagai penganalisis. Penyuluh berperan melakukan pengamatan terhadap keadaan dan masalah-masalah serta kebutuhan-kebutuhan sasaran, dan melakukan analisis tentang alternatif pemecahan masalah-masalah kebutuhan tersebut.
- c. Berperan sebagai guru. Penyuluh berperan unntuk mengubah perilaku, sikap, pengetahuan dan keterampilan sarannya.
- d. Berperan sebagai organisator. Penyuluh harus mampu menjalin hubungan baik dengan segenap lapisan masyarakat, mampu

berinisiatif bagi terciptanya perubahan-perubahan serta dapat memobilisasi sumber daya.

Kartasapoetra (1994) mengatakan bahwa peranan penyuluh dalam modernisasi pertanian sangat besar, dapat dikatakan berhasil atau tidaknya modernisasi ini terletak pada pundak para penyuluh yang langsung berhadapan dengan para petani beserta keluarganya di pedesaan. Mereka harus mampu menerapkan teknologi baru dalam pengelolaan usahatani para petani di pedesaan dari sejak penanaman tanaman, pemeliharaan tanaman, panen, pengolahan hasil, penyimpanan hasil tanaman yang telah diolah, pemasaran, dan perbaikan tingkat kehidupan para petani.

Peranan penyuluhan pertanian dalam rangka melaksanakan modernisasi sangat besar. Perubahan yang dilakukan terhadap petani tidak akan tercapai jika tidak ada penyuluhan kepada mereka. Apa yang telah dihasilkan oleh lembaga penelitian tidak akan ada manfaatnya jika tidak dimiliki dan dipergunakan oleh petani karena pada akhirnya peranan utama dalam melaksanakan modernisasi pertanian adalah petani di pedesaan.

## **2. Pengembangan BP3K sebagai CoE**

Peran strategis sektor Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (PPK) di daerah harus dioptimalkan untuk meningkatkan daya saing bangsa di era kompetisi global. Upaya peningkatan kinerja sektor PPK

setidaknya harus bertumpu pada; (i) peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) PPK; (ii) penguatan dan peningkatan kapasitas kelembagaan PPK; dan (iii) optimalisasi partisipasi dan peran seluruh *stakeholder* (internal dan eksternal) dalam implementasi program di lapang. Semua potensi di daerah (perguruan tinggi, pemda, industri, dan masyarakat) harus segera digerakkan dan dipadukan dalam satu komando agar terbangun kemampuan kolektif bangsa dalam mengelola sumber daya secara optimal dan berkelanjutan (Sumaryo, 2012)

Melihat kondisi pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan mencerminkan bahwa program pembangunan selama ini masih memiliki kelemahan. Untuk itu perlu segera diwujudkan kelembagaan yang mampu menjadi wadah untuk bertemunya petani, penyuluh, akademisi, dan praktisi PPK (Sumaryo, 2012)

Dari sisi kelembagaan, hampir disetiap kecamatan di Provinsi Lampung telah tersedia Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K). Beberapa BP3K sudah memiliki sumber daya yang memadai, termasuk gedung, lahan percontohan, tenaga penyuluh dan lainnya. Namun dari sisi kinerja sebagian besar BP3K tersebut masih memiliki kinerja yang sangat memprihatinkan. Lemahnya kinerja sebagian besar BP3K tidak terlepas dari rendahnya kapasitas SDM yang ada; serta lemahnya kemampuan menyusun program berjangka panjang dan berkelanjutan; serta lemahnya daya dukung

sarana, prasarana, dan biaya operasional. Selain itu, lemahnya kinerja BP3K juga diyakini karena belum adanya model pengembangan kelembagaan BP3K yang sesuai atau *fit* dengan permasalahan nyata di lapangan (Sumaryo, 2012)

Untuk mampu menjadi *entry point* program sekaligus mengawal program, BP3K harus dikuatkan/ditingkatkan kapasitasnya, sehingga menjadi semacam *Centers of Excellent* (CoE). Pengembangan BP3K menjadi CoE diyakini merupakan gagasan yang tepat. Sebagai CoE, BP3K akan menjadi “tempat pertemuan’ antara pihak Pemda, Perguruan Tinggi, Pengusaha/Industri/Perbankan, dan Kelompok Tani. Interaksi yang insentif antara pihak-pihak tersebut di BP3K akan menjadi wahana yang efektif untuk mencari solusi berbagai permasalahan atau hambatan yang dihadapi dalam implementasi program di lapang. Dengan kata lain, BP3K sebagai CoE akan berperan efektif dalam menjembatani berbagai kesenjangan yang sering terjadi selama ini (Zakaria, 2011)

Peningkatan kapasitas BP3K sedapat mungkin mencakup beberapa aspek berikut, yaitu : (i) penataan struktur organisasi/kelembagaan BP3K; (ii) peningkatan kapasitas sumber peningkatan kemampuan mengemas program/kegiatan termasuk mendorong inovasi teknologi spesifik lokasi.

Struktur organisasi BP3K harus dibuat lentur dan ramping. Namun harus dilengkapi dengan banyak tenaga fungsional penyuluh pertanian

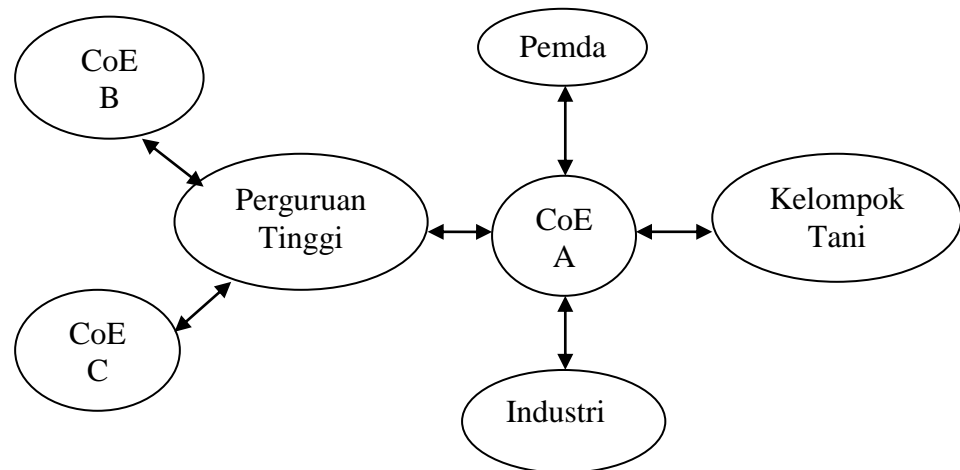
yang akan langsung mengawal pelaksanaan program/kegiatan. Potensi SDM perguruan tinggi pertanian setempat (dosen dan mahasiswa) dapat dioptimalkan untuk mendukung SDM. Selain itu, potensi SDM tenaga teknis (*technical service* atau TS) yang ada pada perusahaan/industri agro dapat pula dioptimalkan untuk bersinegi dengan penyuluh yang ada di BP3K. Dengan cara ini maka ke depan BP3K dapat memenuhi semua informasi dan teknologi yang dibutuhkan petani.

Sarana dan prasarana BP3K sedapat mungkin harus dikembangkan sehingga memenuhi standar minimal sebagai berikut :

- 1) ada ruang kantor lengkap dengan sarana perkantoran termasuk computer;
- 2) ada ruang untuk pertemuan (*meeting room*) lengkap dengan sarana prasarana termasuk laptop dan LCD;
- 3) ada mess untuk 8 – 10 orang;
- 4) ada lahan untuk percontohan atau demonstrasi plot (*demplot*) dan lain-lain.

Tahap selanjutnya, BP3K sebagai CoE kemudian mengemas program/kegiatan di wilayahnya. Apabila diperlukan, tahap ini dapat melibatkan dinas teknis, industri/swasta, dan kelompok tani

(Gambar 1).



**Gambar 1. Model pengembangan BP3K menjadi CoE Untuk Percepatan Revitalisasi Pertanian**

Melalui peran BP3K sebagai CoE diharapkan seluruh program pembangunan PPK yang diprogramkan oleh dinas-dinas teknis terkait dapat terkoordinasi dan terintegrasi pada level lapangan. Koordinasi dan itegrasi yang terjadi diharapkan dapat mengefektifkan pelaksanaan program karena terkawal, tuntas, dan berkelanjutan. Selain itu BP3K sebagai CoE dapat memfasilitasi peran dan partisipasi stakeholders, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, dan menurunkan biaya transaksi, menuju peningkatan daya saing produk (Sumaryo, 2012).

Berbagai masalah dan tantangan pembangunan harus dihadapi bersama masyarakat secara kolektif dengan mencari solusi berbasis iptek dan *social capital*, sehingga tingkat partisipasi masyarakat akan tinggi (Sumaryo, 2012).



### 3. Kinerja Penyuluh

Menurut Suwarno (1985) kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, jika kemampuan dan motivasi seseorang tinggi maka kinerjanya akan tinggi pula, dalam hal ini seseorang termotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya tersebut akan menghantarkan ke suatu penilaian kerja yang baik. Dengan begitu kinerja merupakan suatu kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu yang menghantarkan pada suatu penilaian.

Menurut Hasibuan (2003), prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seseorang, kemampuan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang, sehingga semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan dari seseorang yang bersangkutan (Sastrowardoyo, 2005).

Dengan mengacu pada pengertian kinerja di atas, kinerja penyuluhan pertanian dapat diasumsikan sebagai kualitas kemampuan penyuluh dalam menjalankan peranannya. Peranan dari penyuluh dalam hal ini adalah memuaskan pelanggan. Pelanggan dari penyuluhan yaitu petani dari keluarganya, dimana penyuluh pertanian untuk dapat memuaskan pelanggannya harus dapat mengetahui apa yang diinginkan sasarannya agar tujuan dari penyuluhan dapat tercapai yaitu meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya (Wita, 2000)

Kinerja adalah kemampuan seseorang melaksanakan atau melakukan tugas atau pekerjaan secara cepat dan tepat dengan aturan yang berlaku, teratur sesuai dengan prosedur kerja dan berkesinambungan yang didukung dengan tingginya rasa tanggung jawab.

Profesionalisme penyuluh pertanian sebagai suatu jabatan fungsional merupakan suatu profesi yang dengan sendirinya mempunyai suatu pekerjaan profesi (Subagyo, 1997)

Profesi mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu yaitu adanya kemandirian, adanya keahlian dan keterampilan, adanya tanggung jawab yang terkait dengan kode etik profesi, dan adanya unsur terciptanya suatu panggilan jiwa yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, sehingga seorang penyuluh pertanian yang telah dapat mengaplikasikan dan memenuhi persyaratan-persyaratan profesi tersebut dapat dikatakan sebagai penyuluh pertanian yang profesional (Subagyo, 1997).

Menurut Suhardi (1999) rendahnya kinerja penyuluhan pertanian 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.

Bimas (1999) mengatakan bahwa meningkatkan kinerja penyuluh pertanian perlu diupayakan hal-hal sebagai berikut :

1. Mempunyai “data base” sebagai dasar dalam pembuatan program penyuluhan pertanian, penyusunan materi penyuluhan, dan menyusun rencana kerja penyuluhan pertanian.
2. Memperbanyak pelatihan-perlatihan bagi penyuluh pertanian untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan penyuluhan pertanian.
3. Melengkapi sarana dan prasarana penyuluhan sehingga penyuluh pertanian dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Meningkatkan koordinasi dalam pelayanann sarana produksi dan permodalan sehingga penyuluhan pertanian lebih efektif.
5. Meningkatkan peranan BPTP atau LPTP dalam menghasilkan paket teknologi, spesifik lokasi sehingga materi penyuluhan pertanian lebih tajam dan usahatani lebih efisien.

Selain upaya-upaya eksternal tersebut, menurut Bimas (1999) penyuluh pertanian wajib meningkatkan kemampuannya, antara lain melalui :

1. Penguasaan terhadap kondisi wilayah, komoditas unggulan, rekomendasi teknologi, sarana dan prasarana, budaya masyarakat, tingkat kemampuan kelompok tani, impact point, dan sebagainya.
2. Pengetahuan dan wawasan melalui media cetak, media elektronik, literatur, mengikuti seminar-seminar, studi tour, anjungsana, mengikuti pendidikan, latihan-latihan, dan sebagainya.
3. Kemampuan koordinasi dengan instansi terkait dengan berusaha memahami dan menghayati tugas wewenang dari instansi terkait.
4. Kemampuan komunikasi dengan mendalami teknik komunikasi.
5. kemampuan penyuluh dengan mendalami metode dan operasional penyuluhan.

#### **4. Indikator Kinerja Penyuluh**

Departemen Pertanian menyatakan ada sembilan indikator kinerja penyuluhan pertanian dalam memotivasi dan membangun profesionalisme penyuluh pertanian dan satu indikator tambahan dari Fakultas Pertanian Universitas Lampung. Kesepuluh indikator kinerja penyuluhan pertanian tersebut, yaitu:

- a. Tersusunnya program penyuluhan pertanian di tingkat BPP/Kecamatan sesuai dengan kebutuhan petani.

- b. Tersusunnya kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja masing-masing.
- c. Tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi.
- d. Terdiseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani.
- e. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, usaha/asosiasi petani dan usaha formal (koperasi dan kelembagaan lainnya).
- f. Terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha yang saling menguntungkan.
- g. Terwujudnya akses petani ke lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian dan pemasaran.
- h. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja.
- i. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja.
- j. Meningkatnya penerapan *cyber extension* dalam kegiatan penyuluhan.

Kesembilan indikator kinerja penyuluhan pertanian berdasarkan Departemen Pertanian tersebut, dilengkapi dengan 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 dan (9) pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja.

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparat Negara No.9/KEP/MK.Waspan/5/1999, tugas pokok penyuluh pertanian adalah: (1) menyiapkan penyuluhan yang meliputi identifikasi potensi wilayah agroekosistem, penyusunan program penyuluhan pertanian dan penyusunan rencana kerja penyuluhan 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 meliputi penyusunan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis penyuluhan pertanian, perumusan kajian arah kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian dan pengembangan metode dan sistem kerja penyuluhan pertanian; (5) pengembangan profesi penyuluhan meliputi penyusunan karya tulis ilmiah penyuluhan pertanian, penerjemahan atau penyaduran buku penyuluhan pertanian

dan bimbingan penyuluh pertanian dan (6) penunjang penyuluhan meliputi seminar dan lokakarya penyuluhan pertanian serta mengajar pada diklat bidang penyuluhan.

#### **5. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh dalam kegiatan penyuluhan pertanian.**

Kinerja Penyuluh dan keberhasilannya dalam mengemban tugas dan fungsinya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut memotivasi seorang penyuluh dalam membentuk produktivitas kerja dan kinerjanya.

Menurut Ade Harmawan (2005) bahwa efektifitas pelaksanaan penyuluhan dipengaruhi oleh umur, pendidikan non formal, pengalaman, fasilitas pendukung, dan dukungan oleh masyarakat.

Untuk melihat kualitas kegiatan penyuluh, ada beberapa tolak ukur yang perlu dinilai seperti: pendidikan, motivasi, tugas-tugas penyuluh, dan perubahan perilaku pada petani binaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan perilaku petani yaitu faktor intern dan faktor ekstern pada diri petani itu sendiri.

Slamet (1992), Totok Mardikanto (1993) dan Robbins (1996) berpendapat bahwa, karakteristik penyuluh merupakan pola hubungan dari sifat-sifat yang melekat pada individu dan faktor-faktor lingkungan seperti : umur, jenis kelamin, pendidikan, status sosial ekonomi, posisi, jabatan, status sosial dan agama yang menentukan

perilaku positif yang berarti disiplin dan berhubungan dengan persyaratan jabatan atau *person specification* dalam suatu organisasi.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, karakteristik penyuluh pertanian yang terdiri dari: umur, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan sosial budaya merupakan salah satu unsur pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang dapat menentukan kemampuan penyuluh meningkatkan kualitas kinerja yang baik untuk membantu petani dalam mengelola usahatani berdasarkan perilaku petani.

Pada pelaksanaan penelitian ini karakteristik penyuluh pertanian yang dianalisis terdiri dari: karakteristik pribadi dan karakteristik lingkungan penyuluh. Karakteristik pribadi penyuluh, yaitu: umur, pendidikan formal, pelatihan yang pernah diikuti dan pengalaman kerja. Karakteristik lingkungan penyuluh terdiri dari: lokasi tugas, luas wilayah kerja, jumlah petani binaan dan jumlah interaksi dengan petani. Dengan mengacu pada pengertian di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluhan pertanian adalah sebagai berikut:

a. Umur

Umur merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas individu dalam meningkatkan kinerja pekerjaan, karena umur sangat berhubungan dengan tingkat kedewasaan individu dalam berpikir, bertindak dan bekerjasama dalam suatu lingkungan



organisasi. Umur merupakan salah satu unsur dari karakteristik pribadi penyuluh pertanian yang ikut mempengaruhi fungsi biologis dan psikologis individu penyuluh. Umur berpengaruh pada kemampuan penyuluh pertanian dalam mempelajari, memahami, menerima dan mengadopsi suatu teknologi serta meningkatkan produktivitas kinerjanya. Dengan demikian umur berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

Menurut Prawiro (1983) ada beberapa macam penggolongan penduduk berdasarkan umur, salah satunya adalah penggolongan menjadi dua bagian sama banyak yang di tentukan oleh umur-menengah (umur median) penduduk. Pembagian yang lebih teliti untuk menunjukkan struktur penduduk ialah dengan membuat tiga golongan utama, golongan muda dengan umur 14 tahun kebawah; golongan penduduk produktif dengan umur 15-64 tahun; dan golongan umur tua, berumur 65 tahun ke atas.

Golongan muda dan golongan tua disebut golongan tidak produktif atau golongan “tergantung”, sebab secara potensi mereka dipandang sebagai bagian penduduk yang tidak aktif secara ekonomi, sehingga penghidupan mereka bergantung pada bagian penduduk yang produktif. Ini tidak berarti bahwa diantaranya mereka yang berumur kurang dari 15 tahun tidak ada yang bekerja dan tidak menerima upah.

Di dalam masyarakat pedesaan misalnya anak-anak sejak kecil sudah dikaitkan dengan kegiatan memenuhi kebutuhan hidup, bersama-sama dengan anggota keluarga lain yang lebih tua; juga mereka yang berumur 64 tahun banyak yang masih aktif sekali mengerjakan usaha yang membawa banyak pendapatan.

Sebaliknya di dalam golongan aktif yang sering disebut angkatan kerja potensial banyak pula yang tidak mempunyai penghasilan dan yang menganggur (Prawiro, 1983)

b. Pendidikan Formal

Menurut Mosher (1987) dalam masyarakat yang sedang berkembang, pendidikan hendaklah ditujukan pada semua tingkatan usia. Dalam masyarakat tradisional, apa yang dipelajari oleh setiap generasi baru adalah sama dengan apa yang telah diketahui dan disetujui oleh generasi sebelumnya.

Gilley dan Egglan (1989) menjelaskan bahwa, konsep *behavioristik* dari kinerja manusia dan konsep pendidikan menjadi dasar bagi pengembangan sumberdaya manusia. Orientasi ini menekankan pada pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Pendidikan formal adalah suatu pendidikan yang proses pelaksanaannya telah direncanakan berdasarkan pada tatanan kurikulum dan proses pembelajaran yang terstruktur menurut jenjang pendidikan. Pendidikan formal yang diikuti oleh penyuluh

pertanian merupakan gambaran bahwa penyuluh tersebut mempunyai pengetahuan yang lebih baik jika dibandingkan dengan klien. Pendidikan formal yang pernah diikuti penyuluh dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi seorang penyuluh dapat menyusun strategi pekerjaan sebagai bagian dari penyelesaian tugas-tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Slamet (1992) bahwa, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan keterampilan, efisien bekerja dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknik bekerja yang lebih baik dan lebih menguntungkan. Dengan demikian tingkat pendidikan formal berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian

c. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Hickerson dan Middleton (1975) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses belajar, tujuannya untuk mengubah kompetensi kerja seseorang, sehingga berprestasi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dilaksanakan sebagai usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang, sehingga bertambah kompetensinya melalui

peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya dalam bidang tertentu guna menunjang pelaksanaan tugasnya.

Jahi dan Newcomb (1981) menjelaskan bahwa, pelatihan dapat dilakukan pada individu, kelompok, organisasi *volunteer* yang telah mengemban tugas sejak lama, hal ini bertujuan untuk memperbaharui diri individu maupun kelompok. Pelatihan dapat memperbaiki karakteristik seseorang, misalnya: (1) mengerti posisi dan tanggung jawab pada tugas dan pekerjaan, (2) mengerti proses-proses pekerjaan yang harus dijalani, (3) memahami peranan masyarakat dalam kegiatan kerelawanan, (4) memahami pelaksanaan tugas, (5) mampu membuat perencanaan untuk memulihkan atau menolong *client*, (6) memahami perencanaan dan pengaruhnya pada tujuan yang akan dicapai, (7) berusaha membaur dengan masyarakat yang ditolong, (8) memahami demografi wilayah kerja, (9) memahami situasi sosial di wilayah kerja, (10) memahami bagaimana berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat, (11) profesional dalam bekerja, (12) berusaha mencapai tujuan yang dikehendaki oleh masyarakat secara bersama dan (13) berpengalaman di wilayah kerja.

Menurut Michael (2002), kebutuhan latihan timbul pada saat ada kesenjangan antara apa yang diperlukan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan. Definisi ini menjelaskan bahwa, analisis kebutuhan latihan adalah metode untuk mengetahui apakah ada

kebutuhan latihan dan bila memang ada, kebutuhan latihan apa yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang ada. Pelatihan bagi penyuluh pertanian dipersiapkan melalui program pelatihan bersyarat dan program pelatihan tidak bersyarat. Pelatihan bersyarat sifatnya berjenjang selaras dengan jabatan/golongan kepangkatan, misalnya Pelatihan Dasar I dan Pelatihan Dasar II.

Pelatihan sifatnya tidak bersyarat yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan penyuluh dalam teknologi pertanian, misalnya: pelatihan teknologi/komoditas/budidaya. Dengan demikian pelatihan yang pernah diikuti oleh penyuluh pertanian akan berpengaruh pada kinerja mereka.

d. Masa Kerja

Pengalaman kerja ialah karakteristik individu yang menyangkut masa kerja dalam suatu organisasi. Menurut Walker (1973), pengalaman adalah akumulasi proses mengalami, memengaruhi dan memutuskan sesuatu yang baru bagi kehidupan seseorang. Hasil penelitian Bryan dan Glenn (2004) menunjukkan bahwa, pengalaman kerja memberikan efek positif pada penyuluh baru, sementara pada penyuluh yang sudah lebih lama bekerja akan menunjukkan tingkat kepuasan klien.

Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan

organisasional. Misalnya dikaitkan dengan produktifitas kerja. Sering seseorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dalam keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya “dengan sendirinya” semakin tinggi pula (Siagian, 1995).

Pengalaman kerja seorang penyuluh menunjukkan kecakapan yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaan, baik dari segi teknis maupun perencanaan. Seorang penyuluh yang lama bekerja telah berpengalaman dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan klien, sehingga dapat merencanakan program untuk pengembangan usahatani dengan lebih baik. Jadi pengalaman kerja penyuluh berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

e. Jarak Tempat Tinggal dengan Tempat Bertugas

Lokasi tugas penting diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi, karena berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000), lokasi tugas atau lingkungan kerja berpengaruh pada pelaksanaan tugas. Tjitropranoto (2005) menjelaskan bahwa, kegiatan penyuluhan pertanian perlu memperhitungkan perbedaan lingkungan sumberdaya alam dan iklim pada lokasi petani tersebut berada. Penyuluh pertanian perlu mengidentifikasi potensi sumberdaya alam dengan baik dan

menggunakannya untuk kepentingan petani sesuai dengan pilihan teknologi yang tepat dan spesifik lokasi. Kondisi lokasi tugas yang berbeda berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kegiatan penyuluh, sehingga akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Penyuluh yang bertugas di wilayah dataran rendah dan sedang akan lebih mudah dan cepat melakukan pembinaan pada petani, dibandingkan dengan yang bertugas di wilayah dataran tinggi. Dengan demikian lokasi tugas akan berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

f. Jumlah Petani Binaan

Jumlah petani binaan merupakan jumlah petani yang berada di wilayah kerja penyuluh pertanian dan tergabung dalam kelompok tani. Pembinaan kepada petani harus tertuang dalam rencana kerja mereka. Waktu kegiatan penyuluh yang tertuang dalam rencana kerja mingguan harus terbagi habis dalam bentuk kegiatan kunjungan atau pembinaan kepada petani, pertemuan dan pelatihan di BPP serta penyusunan laporan kegiatan. Atas dasar kebutuhan itu, pola latihan dan kunjungan (LAKU) mengalokasikan empat hari untuk kunjungan, satu hari untuk latihan dan satu hari untuk pelaporan.

Bila jumlah petani binaan banyak, maka jumlah kelompok tani akan semakin banyak. Jumlah ideal kelompok yang dapat dibina oleh penyuluh pertanian adalah enam sampai delapan kelompok

tani atau setara dengan 150 sampai 200 orang petani. Jika jumlah petani yang dibina melebihi delapan kelompok tani, maka penyuluh akan mengalami kesulitan dalam melakukan pembinaan secara rutin. Dengan demikian jumlah petani yang dibina akan berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

g. Fasilitas kerja

Agar penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan lancar, maka sarana dan fasilitas yang diperlukan, meliputi:

- 1) Bangunan, jenis-jenis bangunan yang diutamakan adalah bangunan perkantoran seperti BPP, Balai Teknologi Pertanian (BTP), ruang pertemuan, ruang latihan dan kursus, serta pergudangan untuk menyimpan alat-alat yang diperlukan.
- 2) Tanah persawahan dan lahan kerning yang menunjang praktik penyuluhan, pengujian, dan percontohan.
- 3) Mobilitas, yaitu alat-alat guna memperlancar dan mempermudah penyuluhan pertanian dating kesasaran atau lokasi penyuluhan.
- 4) Perlengkapan penyuluhan, misalnya radio, brosur, dan buku-buku mengenai pertanian.
- 5) Dana atau pembiayaan sebagai perangsang bagi penyuluh untuk keperluan hidup dan pelaksanaan tugasnya.

(Katrasedya, 1994).



## 6. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang sudah 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 publik yang dikemukakan oleh Lenvin dan Dwiyanto *dalam* Luneto (1998). Berdasarkan hasil penelitiannya yang dilakukan di BPP yang ada di Kota Samarinda maka diperoleh hasil bahwa kinerja BPP Kota Samarinda dilihat dari indikator responsivitas, responsibilitas dan kualitas pelayanannya berada pada kategori sedang (88 % atau 22 dari 25 responden). Dengan demikian perlu upaya dan kerja keras bersama dari berbagai pihak (instansi, pengusaha/swasta, petani) untuk bersama sama dalam meningkatkan kinerja BPP Kota Samarinda di masa mendatang terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di masyarakat.

Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kinerja penyuluh adalah penelitian yang dilakukan oleh Ade Hermawan (2005) dalam skripsinya Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) dalam melaksanakan tugas pokok penyuluhan pertanian di Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh dalam melaksanakan

tugas pokok penyuluhan pertanian yaitu : umur, jarak tempat tinggal dengan tempat tugas penyuluh, lama bertugas, dan fasilitas kerja.

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; fasilitasi 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” sedangkan kompetensi wirausaha penyuluh tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dalam memberdayakan petani.

Penelitian yang dilakukan oleh Bestina (2001) di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Propinsi Riau pada tahun 2001 bertujuan untuk melihat sejauh mana kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan agribisnis nenas dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya, serta apakah ada hubungan antara tingkat partisipasi petani dengan kinerja penyuluh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Pengumpulan data primer menggunakan kuessioner dengan mewawancarai berbagai responden yang terdiri dari

60 orang petani, 10 orang penyuluh pertanian, dan seorang Kepala BPP. Untuk memperoleh kesepadanan penilaian diantara kelompok responden dilakukan uji Konkordasi Kendall. Metode analisis dilakukan dengan uji statistik parametrik dan non parametrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan agribisnis nenas belum optimal. Belum optimalnya kinerja penyuluh pertanian ini disebabkan oleh

1). motivasi penyuluh dalam melaksanakan tugas hanya sekedar untuk memenuhi kewajibannya, 2). Kemampuan penyuluh masih terbatas, dan 3). Tingkat partisipasi petani dalam pelaksanaan kegiatan usahatani nenas juga sedang.

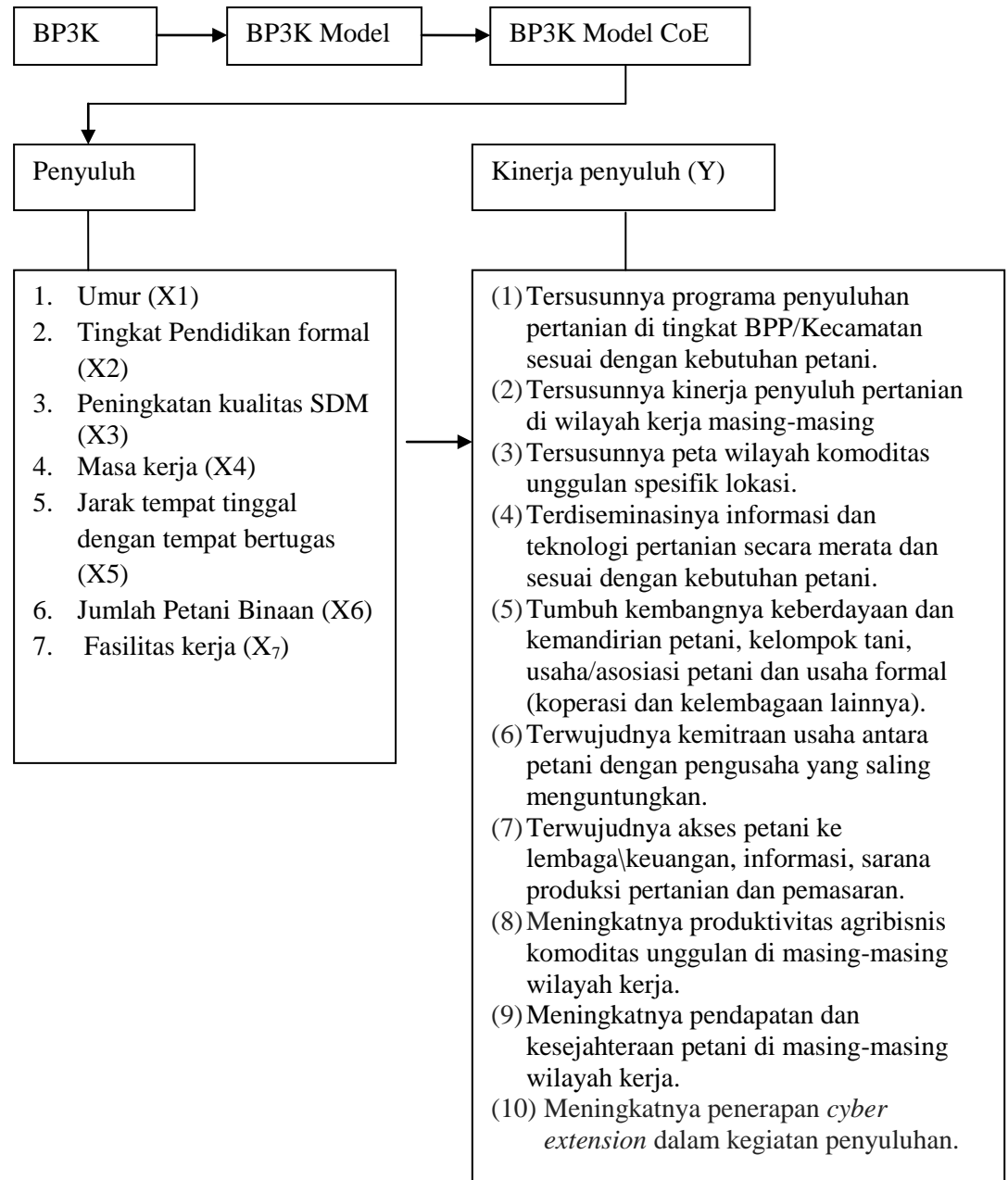
## **B. Kerangka Pemikiran**

Undang-Undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan menegaskan bahwa penyuluh pertanian mempunyai peran strategis untuk memajukan pertanian di Indonesia. Pemerintah wajib menyelenggarakan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Penyuluhan merupakan bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum dan pemerintah berkewajiban menyelenggarakannya. Penyuluhan sebagai proses pendidikan non formal, bertujuan mengarahkan perubahan ke arah perubahan yang terencana. Penyuluhan perlu ditunjang dengan lembaga khusus yang berpotensi untuk dikembangkan lebih lanjut yaitu Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan

Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) telah tersedia di setiap kecamatan di Provinsi Lampung. Beberapa BP3K sudah memiliki sumber daya yang memadai, termasuk gedung, lahan percontohan, tenaga penyuluh dan sebagainya. Namun dari sisi kinerja sebagian besar BP3K tersebut masih memiliki kinerja yang belum cukup baik. Lemahnya kinerja sebagian besar BP3K dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya karena belum adanya model pengembangan kelembagaan BP3K yang sesuai dengan permasalahan nyata di lapangan. BP3K harus dikuatkan/ditingkatkan kapasitasnya, sehingga menjadi semacam *Centers of Excellence* (CoE) dan berperan efektif dalam menjembatani berbagai kesenjangan yang sering terjadi selama ini.

Keberhasilan sistem BP3K juga harus didukung dengan kinerja para penyuluh. Indikator penilaian kinerja penyuluh didasarkan pada kesembilan indikator kinerja penyuluh menurut Departemen Pertanian dan satu indikator menurut Fakultas Pertanian Universitas Lampung yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja penyuluh diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu umur, pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, lokasi tugas, jumlah petani binaan, dan fasilitas kerja. Dengan adanya Sistem Model BP3K *Center of Excellence* diharapkan dapat meningkatkan kinerja penyuluh yang ada di BP3K tersebut. Uraian kerangka pemikiran ini disajikan dalam paradigma yang menggambarkan pengaruh sistem Model BP3K CoE terhadap kinerja penyuluh di

Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah, dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Paradigma Kinerja Penyuluh BP3K Terbanggi Besar sebagai BP3K Model CoE.**

### C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Umur mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh di BP3K Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
2. Tingkat Pendidikan Formal mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh di BP3K Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
3. Peningkatan Kualitas SDM mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh di BP3K Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
4. Masa Kerja mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh di BP3K Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
5. Jarak Tempat Tinggal dengan Tempat Bertugas mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh di BP3K Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
6. Jumlah Petani Binaan mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh di BP3K Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
7. Fasilitas Kerja mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh di BP3K Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.