

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sama artinya dengan performance. Performance ialah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Kinerja ialah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja ialah hal-hal yang dikerjakan dan cara mengerjakannya.

Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Prabu, 2000). Menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.” Bernadin dan Russel (dalam Sulistiyani, 2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan dampak yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Gibson et al. (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. 5 29 Gomes (2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dalam hal: (a) Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (b) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (c) Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; (d) Creativeness, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (e) Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (f) Dependability, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; (g) Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya; dan (h) Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut (Padmowihardjo, 2010). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya.

2.2 Kinerja Penyuluh Pertanian

Disahkannya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan disatu sisi memberikan kepastian hukum tentang peran penyuluhan diberbagai bidang (pertanian, perikanan dan kehutanan), tetapi disisi lain juga menyisakan permasalahan mendasar seperti penyiapan sumberdaya manusia penyuluh. Sumberdaya manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang selama ini terabaikan.

Dalam kaitan itu ada dua hal yang penting yang menyangkut kondisi sumberdaya manusia pertanian di daerah yang perlu mendapatkan perhatian yaitu sumberdaya petugas dan sumberdaya petani. Kedua sumberdaya tersebut merupakan pelaku dan pelaksana yang mensukseskan program pembangunan pertanian.

Penyuluh adalah salah satu unsur penting yang diakui peranannya dalam memajukan pertanian di Indonesia. Penyuluh yang siap dan memiliki kemampuan dengan sendirinya berpengaruh pada kinerjanya (Marius et al., 2006). Kinerja adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu: (a) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian; dan (b) bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh dari situasional di antaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Jahi dan Leilani, 2006).

Menurut Berlo et al. (1960) ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh pertanian untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu:

- (a) kemampuan untuk berkomunikasi yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya;
- (b) sikap penyuluh antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, sikap bahwa inovasi yang disampaikan benar-benar merupakan kebutuhan nyata sasarnya, dan sikap menyukai dan mencintai sasarnya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan demi adanya perubahan-perubahan pada sasaran;
- (c) kemampuan pengetahuan penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang keadaan sasaran; dan
- (d) karakteristik sosial budaya penyuluh.

Departemen Pertanian (2009), merinci standar kinerja seorang penyuluh dapat diukur berdasarkan 9 (sembilan) indikator keberhasilan yakni:

- (a) tersusunnya program penyuluhan pertanian;
- (b) tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian;
- (c) tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi;
- (d) terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata;
- (e) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha;
- (f) terwujudnya kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan;
- (g) terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi;
- (h) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya; dan
- (i) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama.

Berdasarkan pada berbagai pendapat dan teori tentang kinerja penyuluh tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja penyuluh adalah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh sesuai dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh.

2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sebagai alat evaluasi untuk melihat efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi di kemukakan oleh Blanchard dan Spencer (1982), bahwa penilaian kinerja ialah proses kegiatan organisasi mengevaluasi seorang karyawan. Muchinsky (1993) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis prestasi kerja individu untuk menetapkan efektivitas kerja.

Bittel dan Newsroom (1996) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan menjalankan perannya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Baron (1998), penilaian kinerja merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan diatas tidak semata-mata didasarkan pada penilaian buruk tidaknya karyawan melaksanakan tugasnya untuk kemudian diambil tindakan organisasi. Tetapi penilaian kinerja dapat menjadi proses pembelajaran bagi organisasi dan pihak manajemen agar dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mengarahkan aktivitas organisasi, memperbaiki tindakan-tindakan manajemen, dan terus melaksanakan penilaian untuk melakukan adaptasi terhadap proses manajemen dan mengarahkannya kepada tujuan penting organisasi. Penilaian kinerja yang didasarkan pada standar atau ukuran tertentu dengan parameter yang dimensinya terlebih dahulu ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan acuan oleh organisasi dalam penilaian dan pengukuran kinerja.

Penilaian kinerja berdasarkan standar kinerja seperti yang dikutip Sudarmanto (2009) dari Bohlander et al. (2001) mengemukakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Gomes (dalam Sudarmanto, 2009) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (a) tipe penilaian yang dipersyaratkan yaitu dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama.

Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu, dan (b) fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu

penilaian kinerja berfokus sifat (trait), berfokus perilaku dan fokus hasil. Terkait penilaian kinerja dengan pendekatan standar penilaian yang di rangkum dari tulisan Dick Grote (dalam Sudarmanto, 2009) bahwa penilaian atau pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan pendekatan, yaitu: (a) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis pelaku; (b) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis personality trait; (c) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis perilaku; dan (d) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis hasil.

Selanjutnya Parmenter (2010) mengemukakan tipe-tipe ukuran kinerja, yaitu: (a) indikator hasil utama (key result indicators), menggambarkan bagaimana keberhasilan secara perspektif; (b) indikator kinerja (performance indicators), menjelaskan apa yang harus dilakukan; dan (c) indikator kinerja utama (key performance indicators), menjelaskan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara dramatis.

Berbagai pengertian penilaian kinerja tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dalam penelitian ini yaitu diukur berdasarkan penilaian kinerja secara personality trait dan hasil. Penilaian kinerja secara personality trait yaitu mencakup tekun, disiplin, kerja keras, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, dan teladan. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu mencakup frekuensi penyuluhan, materi penyuluhan, program penyuluhan, kehadiran sasaran, interaksi penyuluh dengan petani, perubahan perilaku sasaran, perkembangan dan manajemen.

2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

2.4.1 Tujuan penilaian kinerja

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi seperti dinyatakan oleh Mulyadi dan Johny Setiawan (2001).

Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategik, program, dan anggaran organisasi. Suatu pengukuran kinerja dapat digunakan untuk memotivasi personel dengan memanfaatkan informasi hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dari pemberian “reward dan punishment”.

Menurut Susilo (2002), penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan

proses maupun jenis, bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Seringkali perusahaan khususnya manajemen penilai terlalu menitikberatkan pada bagaimana penilaian yang tepat dan sangat langka yang memperhatikan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja dilaksanakan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (a) sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan atau instansi terkait; (b) nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan atau instansi; (c) alat untuk memberikan umpan balik (feed back) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja; (d) salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan; dan (e) landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

2.4.2 Manfaat penilaian kinerja

Manfaat penilaian kinerja yang baik adalah sebagai berikut: (a) menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan, sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlihat dalam upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan; (b) memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal; (c) mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste); (d) membantu suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit, sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi; dan (e) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut (Lynch dan Cross dalam Sony Yuwono et al., 2007)

Mulyadi (1997) menyatakan manfaat penilaian kinerja manajemen yaitu: (a) mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum; (b) membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi transfer dan pemberhentian; (c) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan; (d) menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja karyawan; dan (e) menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

2.5. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dibangun dari dalam diri penyuluh yang bersangkutan sebagai wujud tanggung jawabnya kepada profesi sebagai penyuluh, sedangkan faktor eksternal dibangun dari luar diri seorang penyuluh seperti kelembagaan penyuluh pertanian yang bersangkutan (Kartasapoetra, 1994).

a. Faktor Internal

1) Umur

Robbins (2003), menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun pekerja tua punya pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, dimana semakin tua pekerja semakin merosot produktivitasnya, karena keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Umur merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi efisiensi belajar, karena akan berpengaruh terhadap minatnya pada macam pekerjaan tertentu sehingga umur seseorang juga akan berpengaruh terhadap motivasinya untuk belajar. Bertambahnya umur seseorang akan menumpuk pengalaman-pengalamannya yang merupakan sumberdaya yang sangat berguna bagi kesiapannya untuk belajar lebih lanjut (Mardikanto, 2009). Semakin tua umur seseorang, berarti masa jabatan mereka sudah panjang, dimana hal ini cenderung memberikan mereka kompensasi yang relatif baik berupa gaji yang relatif tinggi, paket wisata/cuti yang menarik, maupun paket pensiun yang baik. Banyak orang percaya bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan bertambahnya usia karena melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh individu, namun beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan (Sudarmanto, 2009).

2) Jenis kelamin

Robbins (2003), menyatakan bahwa wanita lebih mematuhi wewenang sedang pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam mendapatkan penghargaan untuk sukses. Tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita, dan tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Gibson, Ivancevich, dan Donnell (1996), menyatakan bahwa tidak ada data pendukung yang menyatakan bahwa pria atau

wanita adalah pekerja yang lebih baik, dalam hal absensi wanita lebih besar, karena wanita mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap keluarganya. Pada masyarakat yang menekankan perbedaan jenis kelamin dan memperlakukan mereka sangat berbeda, ada beberapa perbedaan dalam bidang-bidang tertentu yang dijadikan dasar pandangan seperti agresivitas dan perilaku sosial.

3) **Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Makmum (2003), pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan prestasi kerjanya, dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Notoatmojo (2003) menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara pekerjaannya pada kemampuan psikomotor menjadi baik. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001). Menurut Soedijanto (2001) hakekat pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan manusia agar dapat mempertahankan bahkan memperbaiki mutu keberadaannya agar menjadi semakin baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan keterampilan, efisien bekerja dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknis bekerja yang lebih baik dan lebih menguntungkan. Pendidikan formal yang diikuti penyuluh dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokoknya.

4) **Masa kerja atau pengalaman**

Menurut Padmowiharjo (1994) pengalaman adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan, sehingga

seseorang akan berusaha menghubungkan hal yang dipelajari dengan pengalaman yang dimiliki dalam proses ajar. Pengalaman kerja merupakan penentu yang lebih besar terhadap perilaku seseorang. Pengalaman baik yang menyenangkan maupun yang mengecewakan, akan berpengaruh pada proses belajar seseorang. Seseorang yang pernah mengalami keberhasilan dalam proses belajar, maka dia akan memiliki perasaan optimis akan keberhasilan dimasa mendatang. Sebaliknya seseorang yang pernah mengalami pengalaman mengecewakan, maka dia telah memiliki perasaan pesimis untuk dapat berhasil. Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Pengalaman adalah segala sesuatu yang muncul dalam riwayat hidup seseorang. Pengalaman seseorang menentukan perkembangan keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan peranan. Pengalaman seorang bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Pengalaman seseorang dapat diukur secara kuantitatif berdasarkan jumlah tahun seseorang bekerja dalam bidang yang dijalani (Armstrong, 2004).

5) Motivasi

Menurut Hersey dan Blanchard (2005), motivasi berasal dari kata motif, merupakan dorongan utama seseorang beraktivitas atau kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu melalui tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif. Motif diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hari dalam diri seseorang. Motif timbul, mempertahankan aktivitas serta menentukan arah perilaku seseorang. Makmum (2003), menyatakan bahwa indikator pengukuran motivasi dilihat dari delapan indikator yaitu:

- 1) Durasi kegiatan adalah lama waktu yang digunakan seorang penyuluh pada saat melaksanakan satu kegiatan penyuluhan.
- 2) Frekuensi kegiatan adalah banyaknya kegiatan pertemuan yang dilakukan penyuluh di luar kegiatan penyuluhan
- 3) Persistensi adalah kesesuaian atau ketetapan kegiatan penyuluhan yang dengan tujuan yang telah dibuat
- 4) Devosi (pengabdian) atau pengorbanan adalah pengorbanan seorang penyuluh yang berupa uang, waktu dan tenaga pada saat melaksanakan tugasnya sebagai seorang penyuluh dan pada saat melakukan kegiatan penyuluhan
- 5) Ketabahan, keuletan, dan kemauan adalah usaha penyuluh dalam menghadapi kesulitan pada saat melaksanakan tugastugasnya

6) Tingkatan aspirasi adalah rencana dan cita-cita seorang penyuluh saat melaksanakan tugas-tugasnya yang mengacu pada pencapaian tujuan

7) Tingkat kualifikasi dari prestasi adalah produk atau output yang dicapai dari kegiatannya, dan

8) Sikap penyuluh terhadap sasaran adalah arah sikap penyuluh yang membimbing dan optimis terhadap petani binaannya. Faktor motivasi dalam lingkungan pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan dan pengakuan. Faktor tersebut termasuk motivator ekstrinsik. Bagi penyuluh pertanian, beberapa hal yang menjadi motivasi antara lain: pengembangan potensi diri, pengakuan petani, adanya tambahan materi sebagai akibat dari fungsi perannya, adanya kesempatan untuk berprestasi dan adanya keinginan untuk berkuasa atau memiliki pengaruh (Sudarmanto, 2009).

Setiap individu cenderung melakukan sesuatu karena dilatarbelakangi oleh tingkat motivasinya. Tingkat motivasi sangat dipengaruhi oleh motif yang berlandaskan pada sejauhmana kebutuhannya dapat terpenuhi. Jadi seorang penyuluh pertanian yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga atau organisasinya. Kenaikan pangkat sering terhambat dan pola karir yang tidak jelas dapat mengurangi motivasi dan peranan para penyuluh pertanian untuk bekerja lebih baik dan seringkali menyebabkan frustrasi (Slamet, 2001). Berdasarkan hasil penelitian Lubis (2014) menyatakan bahwa motivasi penyuluh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, karena motivasi hal yang mendorong seorang penyuluh untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi motivasi penyuluh, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

6) Pelatihan

Terdapat tiga kondisi yang memungkinkan seseorang memerlukan pelatihan yakni: a) bila seseorang tidak dapat mengerjakan pekerjaan atau tugas sehari-hari, baik seluruhnya maupun sebagian; b) bila seseorang mendapat tambahan tugas baru yang sebagian atau sama sekali asing baginya; dan c) bila seseorang ditempatkan dalam jabatan yang baru memerlukan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru. Pendidikan dan latihan (diklat) adalah proses belajar yang dirancang untuk mempengaruhi dan mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga dia dapat

berprestasi lebih baik dalam jabatannya dan bertambah kompetensinya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya (Padmowihardjo, 1994).

b. Faktor Eksternal

1) Jumlah Petani Binaan

Menurut Rodjak (2006) petani adalah orang yang melakukan kegiatan bercocok tanam hasil bumi atau memelihara ternak dengan tujuan untuk memperoleh kehidupan dari kegiatannya itu. Petani binaan merupakan petani-petani yang tergabung dalam kelompok tani wilayah kerja penyuluh pertanian dan mendapat binaan dari penyuluh pertanian.

2) Fasilitas Kerja

Agar penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan lancar diperlukan sarana/prasarana yang diperlukan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang penyuluh adalah sejauh mana kegiatan penyuluhan yang dijalankan ditunjang dengan ketersediaan sarana/prasarana yang memadai. Menurut Kartasapoetra (1994), agar kegiatan penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan lancar, maka diperlukan sarana dan fasilitas kerja antara lain: a) Ketersediaan fasilitas seperti lahan demplot, listrik, internet, telepon di kantor BP3K untuk menunjang kegiatan praktik penyuluhan, pengujian dan percontohan. b) Mobilitas menuju WKPP yang berfungsi untuk mempermudah dan memperlancar penyuluh untuk datang ke lokasi penyuluhan atau wilayah binaan.

3) Perlengkapan penyuluhan

Dalam melakukan kegiatan penyuluhan yang berupa leaflet, brosur dan buku-buku yang berkaitan dengan pertanian dan dana/pembiayaan kegiatan penyuluhan sebagai penunjang bagi penyuluh untuk keperluan dan pelaksanaan tugas atau kegiatan penyuluhan

4) Jarak Tempat Tinggal

Menurut Ndraha (1999), jarak adalah jauh antara dua benda, sedangkan tempat tinggal adalah rumah yang didiami (ditinggali) atau ditempati. Jadi jarak tempat tinggal atau jarak fisik adalah faktor pengaruh mutlak yang mempengaruhi seseorang ditempat lain. Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi) maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik dan sosial). Tempat tinggal penyuluh yang terlalu jauh dengan Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) tempat penyuluh bertugas bisa

menjadi penyebab penyuluh tidak mengetahui masalah-masalah yang dihadapi petani, karena petani tidak bisa menceritakan masalahnya kepada penyuluh. Selain itu, penyuluh juga mengeluarkan biaya yang lebih besar jika jarak tempat tinggal penyuluh dengan WKPP tempat penyuluh bertugas terlalu jauh, dan dapat menyebabkan keterlambatan hadir dalam kegiatan penyuluhan (Sari, 2013).

2.6. Penyuluh Pertanian

Penyuluhan pertanian adalah pendidikan nonformal yang ditujukan kepada petani dan keluarganya dengan tujuan jangka pendek untuk mengubah perilaku termasuk sikap, tindakan dan pengetahuan ke arah yang lebih baik, serta tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Kegiatan penyuluhan pertanian melibatkan dua kelompok yang aktif, yaitu kelompok penyuluh dan kelompok yang disuluh (petani dan keluarganya) (Sastraatmadja, 1993).

Penyuluhan pertanian mempunyai pengertian yaitu 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 daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup (Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian).

Penyuluh pertanian adalah orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju (Kartasapoetra, 1994). Penyuluh pertanian sebagai seorang yang mempunyai status di masyarakat, juga mempunyai peranan yang penting dalam mendukung pembangunan pertanian. Secara konvensional peranan penyuluh hanya dibatasi oleh kewajiban dalam menyampaikan inovasi dan mempengaruhi sasaran (petani), namun dalam perkembangannya, peran penyuluh pertanian tidak hanya terbatas pada fungsi penyampaian inovasi, tetapi juga harus mampu menjembatani antara pemerintah atau lembaga penyuluh yang bersangkutan (Gitosaputro, Listiana, Gultom, 2012). Suhardiyono (1988) menyatakan bahwa seorang penyuluh membantu para petani di dalam usaha mereka meningkatkan produksi dan mutu hasil produksinya guna meningkatkan kesejahteraan petani, oleh karena itu, penyuluh mempunyai banyak peran, antara lain:

- 1) Sebagai pembimbing petani seorang penyuluh adalah pembimbing dan guru petani dalam pendidikan nonformal. Penyuluh harus mampu memberikan praktik demonstrasi tentang suatu cara atau metode budidaya praktek tanaman, membantu petani menempatkan atau menggunakan sarana produksi dan peralatan yang sesuai dalam pengembangan usahatannya.
- 2) Sebagai organisator dan dinamisator petani Pada pelaksanaan kegiatan penyuluhan, para penyuluh tidak mungkin mampu untuk melakukan kunjungan kepada masing-masing petani, sehingga petani harus diajak untuk membentuk kelompok-kelompok tani dan mengembangkannya menjadi suatu lembaga ekonomi dan sosial yang mempunyai peran dalam mengembangkan masyarakat di sekitarnya.
- 3) Sebagai teknisi Seorang penyuluh harus memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang baik, tanpa adanya pengetahuan dan keterampilan teknis maka akan sulit baginya dalam memberikan pelayanan jasa konsultasi yang diminta petani
- 4) Sebagai jembatan penghubung antara lembaga peneliti dengan petani Penyuluh bertugas untuk menyampaikan hasil temuan lembaga penelitian kepada petani, sebaliknya petani berkewajiban melaporkan hasil pelaksanaan penerapan hasil-hasil temuan lembaga penelitian kepada penyuluh yang membinanya sebagai jembatan penghubung, selanjutnya penyuluh menyampaikan hasil tersebut kepada lembaga penelitian.

Komponen pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah: (1) *learning*, proses di mana seseorang memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan sikap. Ini melibatkan modifikasi perilaku melalui pengalaman serta metode yang lebih formal untuk membantu orang belajar di dalam atau di luar tempat kerja; (2) *development*, pertumbuhan atau perwujudan kemampuan dan potensi seseorang melalui penyediaan pengalaman belajar dan pendidikan; (3) *training*, aplikasi sistematis dari proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan; dan (4) *education*, pengembangan pengetahuan, nilai-nilai dan pemahaman yang diperlukan dalam semua aspek kehidupan daripada pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang-bidang kegiatan tertentu (Armstrong dan Taylor, 2013:284).

2.7 Tugas Pokok Penyuluh Pertanian

Sistem kerja penyuluhan pertanian dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya sebagai penyuluh pertanian baik berhadapan langsung dengan khalayak sasaran (petani) maupun unsur-unsur pendukung lainnya seperti aspirasi petani dan keluarganya, kebijaksanaan pembangunan pertanian, program penyuluhan pertanian, sumber informasi teknologi, inovasi sosial ekonomi serta pendekatan, metode, teknik penyuluhan pertanian harus mampu menampilkan kelangsungan proses belajar-mengajar, yang dilandasi dengan interaksi, komunikasi dan penampilan berbagai aspirasi dalam kegiatan usahatani (Adjid, 1994). Untuk itu diperlukan sistem penyuluhan yang partisipatif, dengan komitmen bekerja berdasarkan kebutuhan petani dalam rangka meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No.9/KEP/MK.Waspan/5/1999, tugas pokok penyuluh pertanian adalah: (a) menyiapkan penyuluhan yang meliputi identifikasi potensi wilayah agroekosistem, penyusunan program penyuluhan pertanian dan penyusunan rencana kerja penyuluhan pertanian; (b) melaksanakan penyuluhan meliputi penyusunan materi penyuluhan pertanian, penerapan metode penyuluhan pertanian dan pengembangan keswadayaan masyarakat; (c) evaluasi dan pelaporan penyuluhan; (d) 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; (e) pengembangan profesi penyuluhan meliputi penyusunan karya tulis ilmiah penyuluhan pertanian, penerjemahan atau penyaduran buku penyuluhan pertanian dan bimbingan penyuluh pertanian; dan (f) penunjang penyuluhan meliputi seminar dan lokakarya penyuluhan pertanian serta mengajar pada diklat bidang penyuluhan.

2.8. KOSTRATANI

Kostratani merupakan gerakan pembaharuan pembangunan pertanian nasional berbasis teknologi informasi, sebagai gerakan satu komando secara berjenjang mulai dari kecamatan sampai dengan pusat dalam hal supervisi, pembinaan, pemantauan, pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data dan informasi terkait program

pembangunan pertanian dengan melibatkan semua pihak. Kostratani merupakan Komando Strategis Pembangunan Pertanian yang berada di kecamatan (BPP).

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai pusat gerakan Kostratani di kecamatan perlu dioptimalkan tugas, fungsi dari perannya melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dalam upaya percepatan pencapaian kedaulatan pangan nasional. Peran BPP tersebut meliputi: 1) Pusat Data dan Informasi Pertanian, yang mencakup data statistik pertanian dan sumber daya manusia pertanian yang disajikan dalam Agricultural Operational Room (AOR) dan, selanjutnya akan disampaikan ke Agricultural War Room (AWR) di Kostratanas; 2) Pusat Gerakan Pembangunan Pertanian dalam melakukan koordinasi dan sinkronisasi untuk mensinergikan program strategis pembangunan pertanian dan pangan; 3) Pusat Pembelajaran untuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia pertanian, melalui proses belajar mengajar, berupa bimbingan teknis, percontohan (Sekolah Lapangan/Demplot/Demfarm/Demarea); 4) Pusat Konsultasi Agribisnis sebagai tempat konsultasi pelaku utama dan pelaku usaha dengan melibatkan instansi/lembaga terkait; dan 5) Pusat Pengembangan Jejaring Kemitraan sebagai tempat pengembangan kemitraan usaha pelaku utama dan pelaku usaha dengan pihak lain.

Tujuan kostratani jangka panjang yaitu mengoptimalkan tugas, fungsi dan peran BPP sebagai pusat pembangunan pertanian tingkat kecamatan dalam mewujudkan kedaulatan pangan nasional. Sedangkan tujuan kostratani jangka pendek adalah meningkatkan sarana prasarana (pengadaan komputer, drone, jaringan internet), kelembagaan (Posluhdes, keltan/gapoktan. KEP), kapasitas SDM (Penyuluh pertanian dan jabatan fungsional lain, dan penyelenggaraan pembangunan pertanian tingkat kecamatan.

2.9. Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, peneliti akan memaparkan beberapa kajian terdahulu atau penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari pemaparan kajian adalah untuk menentukan posisi penelitian serta menjelaskan perbedaannya. Selain itu penelitian terdahulu sangat berguna untuk perbandingan. Dengan demikian penelitian yang peneliti lakukan ini benar benar secara orisinal. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud adalah :

Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Frinna Shinta Mahasiswi Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta pada tahun 2016 dengan judul ***Pengaruh Pelatihan, Interaksi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Melalui Kompetensi (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)***. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden. Sebagai variabel dependet adalah pelatihan, interaksi sosial dan motivasi kerja, variabel intertveningnya adalah kompetensi penyuluh dan variabel independennya adalah kinerja penyuluh. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1) pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh, 2) interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh, 3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh, 4) kompetensi berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan mahasiswa Pascasarjana Universitas Udayana yang bernama PUTU SUGIARTA pada tahun 2017 dengan Judul ***Pengaruh Kinerja Penyuluh Pertanian Terhadap Perilaku Petani Dalam Penerapan Teknologi PTT Padi dan Produktivitas Padi di Kabupaten Buleleng***. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory research design*). Jumlah responden sebanyak 156 orang yang terdiri dari penyuluh pertanian dan petani padi yang ditentukan dengan dua teknik, yaitu *purposive sampling* untuk sampel penyuluh (39 orang) dan teknik *Simple Random Sampling* untuk sampel petani (117 orang). Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Buleleng tergolong kategori baik, (2) faktor-faktor penyuluh pertanian berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, (3) kinerja penyuluhan pertanian berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap perilaku petani dalam penerapan teknologi PTT padi, serta (4) perilaku petani berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas padi di Kabupaten Buleleng.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Purnomojati Anggoroseto mahasiswa Program Studi Penyuluhan Pembangunan Pascasarjana UNS. Penelitiannya berjudul ***Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Dalam Pemanfaatan Cyber Extension di Kabupaten Bogor*** pada tahun 2012. *Sampling* penelitian sebanyak 98 penyuluh dengan metode *survey*. Dalam penelitian teknis analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif dan analisis jalur. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh dalam pemanfaatan *cyber extension* : (1) melakukan aksesibilitas terhadap *cyber extension* (mencari informasi, memberikan umpan balik, penyampaian informasi), (2) memanfaatkan materi informasi *cyber extension* bagi kegiatan kepenyuluhan dan (3) mengenalkan *cyber extension* kepada petani termasuk dalam kriteria sangat rendah untuk masing-masing indikator. Faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja penyuluh dalam pemanfaatan *cyber extension* adalah sosialisasi kepada penyuluh, komunikasi antara penyuluh dan administrator kabupaten. Faktor yang tidak berpengaruh adalah faktor penunjang *cyber extension*, kualitas informasi *cyber extension* dan karakteristik penyuluh.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin, Sunarru Samsi Hariadi, dan Sri Peni Wastutiningsih yang merupakan mahasiswa PS Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada dengan judul **Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional** pada tahun 2013. Teknik pemberian skor digunakan skala model likert yang ditetapkan melalui pendekatan deviasi normal dengan memberi skor dari masing-masing jawaban pertanyaan. Besarnya nilai maksimum masing-masing variabel bebas ditentukan berdasarkan atas dugaan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel terikat. Penentuan skor dengan skala berjenjang yaitu dengan melihat pernyataan respon yang diberikan oleh responden yang mengandung alternatif jawaban pernyataan positif sampai dengan taraf jawaban pernyataan negatif. Jawaban pernyataan yang positif diberi skor lebih tinggi dari pada jawaban pernyataan negatif menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji statistik path analysis (analisis jalur), dengan menggunakan AMOS 16.0. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor faktor personal penyuluh (kemampuan, motivasi, tingkat pendidikan dan masa kerja) berpengaruh secara langsung, signifikan dan positif, sedangkan faktor situasional (frekuensi pelatihan serta dukungan sarana dan prasarana) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara melalui faktor personal penyuluh. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe, maka faktor personal penyuluh menjadi prioritas untuk diperhatikan, menyusul faktor situasional.

2.10 Kerangka Pemikiran

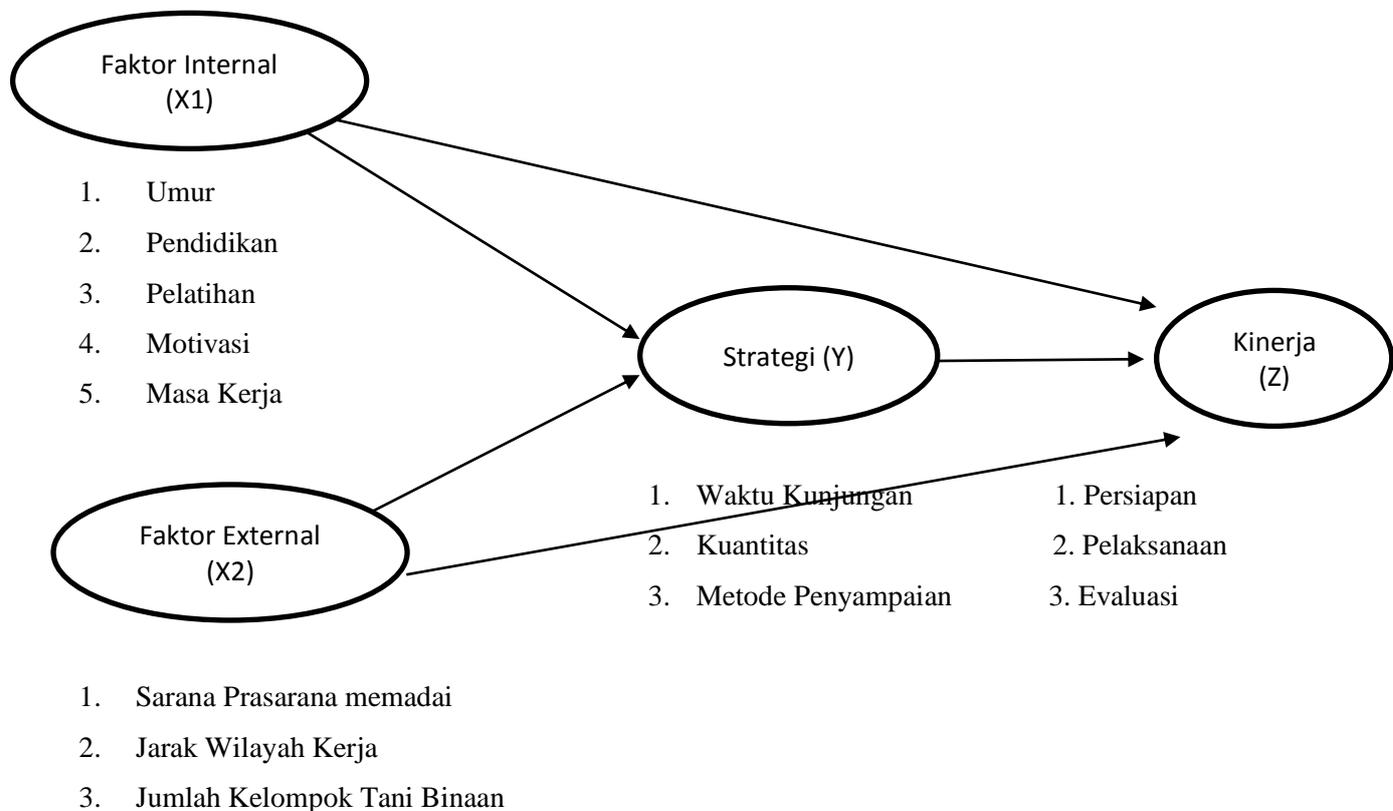
Keberhasilan kegiatan Kostratani salah satunya ditentukan oleh kinerja penyuluh pertanian. Dalam kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu

pengetahuan, motivasi, sikap, keterampilan, motivasi, jarak tempat tinggal dan fasilitas penyuluh itu sendiri. Selain faktor-faktor tersebut, ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu fasilitas dan jarak tempat tinggal.

Penyuluh pertanian yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap yang positif akan mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian yang pada akhirnya keberhasilan kegiatan kostratani diharapkan akan tercapai. Penyuluh pertanian yang memiliki fasilitas yang lengkap akan memperlancar atau mempermudah pelaksanaan penyuluhan kegiatan kostratani.

Penyuluh pertanian yang memiliki jarak tempat tinggal yang dekat akan mampu melaksanakan komunikasi dan kunjungan kepada petani. Keterkaitan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan keberhasilan petani dijadikan kerangka berpikir konsep dari penelitian ini dan dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Faktor Internal, Eksternal dan Kinerja serta Strategi Dalam Keberhasilan KOSTRATANI



2.11 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja penyuluh pertanian di Jawa Timur dalam pelaksanaan kegiatan kostratani sedang.
2. Strategi berpengaruh signifikan memediasi pengaruh internal terhadap kinerja penyuluh di Jawa Timur.
3. Strategi berpengaruh signifikan memediasi pengaruh eksternal terhadap kinerja penyuluh di Jawa Timur.