

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN HIBAH BERSAING



MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN
DI PROVINSI GORONTALO

Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun

Dr. Mohamad Ikbah Bahua, SP, M.Si/0025047203 (Ketua Tim Pengusul)
Marleni Limonu, SP, M.Si/0015116908 (Anggota Tim Pengusul)

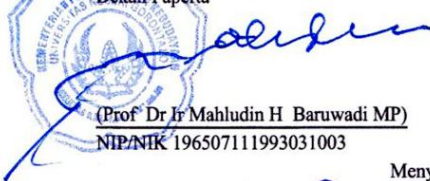
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
NOVEMBER 2013

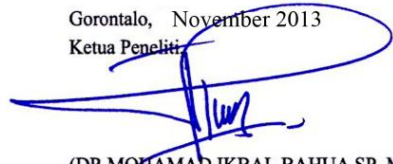
HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Model Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Provinsi Gorontalo**

Peneliti Pelaksana :
Nama Lengkap : Dr. Mohamad Ikbah Bahua, SP, M.Si
NIDN : 0025047203
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Program Studi : Agroteknologi
Nomor HP : 085240795645
Alamat surat (e-mail) : ikbalbahua@yahoo.com

Anggota
Nama Lengkap : Marleni Limonu, SP, M.Si
NIDN : 0015116908
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Gorontalo
Institusi Mitra (jika ada)
Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 2 Tahun
Penelitian Tahun ke : 1
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 50,000,000
Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp. 54,402,600,00

Mengetahui
Dekan Faperta

(Prof. Dr. Ir. Mahludin H. Baruwadi MP)
NIP/NIK 196507111993031003

Gorontalo, November 2013
Ketua Peneliti

(DR MOHAMAD IKBAL BAHUA SP. M.SI)
NIP/NIK 197204252001121003

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

(Dr. Fitriyane Lihawa M.Si)
NIP/NIK 196912091993032001

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN
KETUA

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis faktor-faktor internal yang dapat merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo, dan (2) menganalisis derajat hubungan faktor-faktor internal yang dapat merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo. Metode penelitian adalah metode survei. Untuk memverifikasi model dilakukan dengan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) melalui program LISREL (*Linier Structural Relationships*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor internal yang berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian adalah: umur, masa kerja, jumlah petani binaan, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Derajat hubungan antar peubah karakteristik dan kemandirian penyuluh tergolong rendah dan tidak berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian. Derajat hubungan antar peubah karakteristik dan motivasi penyuluh tergolong tinggi dan berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian. Sedangkan derajat hubungan antar peubah motivasi dan kemandirian penyuluh tergolong rendah akan tetapi dapat berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian.

Kata Kunci: Kompetensi, Karakteristik, Motivasi, Kemandirian, Penyuluh Pertanian

PRAKATAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya penyusunan laporan akhir ini dapat dilakukan. Penyusunan laporan akhir sebagai syarat dalam memenuhi ketentuan monitoring dan evaluasi program penelitian Hibah Bersaing yang didanai oleh Biaya Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN). Untuk itu kami sebagai peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terlaksananya proses penelitian, baik dari awal penyusunan proposal sampai pada pengambilan data dilokasi penelitian.

Sebagai upaya memberikan suatu laporan akhir penelitian, maka kami selaku peneliti bermohon masukan dan saran dari berbagai pihak terutama dari Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo. Saran dan masukannya diharapkan dapat membantu peneliti dalam menyelesaikan proses penelitian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Semoga laporan akhir penelitian ini bermanfaat.

Gorontalo, November 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	3
1. Pengertian Penyuluh Pertanian	3
2. Kompetensi Penyuluh Pertanian	5
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Penyuluh Pertanian ..	11
BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	24
1. Tujuan Penelitian.....	24
2. Manfaat Penelitian.....	25
BAB IV. METODE PENELITIAN	26
1. Bagan Alir dan Roadmap Penelitian	26
2. Lokasi Pertanian	29
3. Populasi dan Sampel	29
4. Definisi Operasional Peubah Penelitian.....	31
5. Hubungan Antara Peubah Penelitian.....	35
6. Jenis Data dan Instrumen Penelitian	37
7. Analisis Data	38
8. Indikator Capaian yang Terukur.....	39
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
1. Hasil Penelitian	41
2. Pembahasan.....	48
BAB VI. RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA.....	62
1. Tahapan Penerapan Model	62
2. Tindak Lanjut Penerapan Model	62
3. Penelitian Lanjutan dari Hasil Penerapan Model.....	63
BAB VII. KESIMPULAN DAN SARAN	64
1. Kesimpulan.....	64
2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
1.	Ukuran populasi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo	30
2.	Ukuran sampel penyuluh pertanian tiap kabupaten/kota	31
3.	Rancangan pengujian model kompetensi penyuluh pertanian	40
4.	Dekomposisi pengaruh antar peubah/sub peubah model kompetensi penyuluh pertanian	45
5.	Koefisien dan <i>t-hitung</i> pengaruh peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian pada kompetensi penyuluh pertanian	46
6.	Arah, koefisien, dan <i>t-hitung</i> hubungan antara peubah karakteristik, Motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian	47

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
1.	Bagan alir penelitian	26
2.	Roadmap penelitian	28
3.	Hubungan antar peubah penelitian	36
4.	Estimasi seluruh parameter model struktural kompetensi penyuluh pertanian	41
5.	Model struktural kompetensi penyuluh pertanian	43
6.	Statistik <i>t</i> -hitung model struktural kompetensi penyuluh pertanian.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Halaman
1.	Instrumen penelitian	72
2.	Personalia tenaga peneliti beserta kualifikasinya	89
3.	Draf publikasi untuk jurnal	91

BAB I

PENDAHULUAN

Penyuluh pertanian adalah orang yang berperan dalam memberdayakan petani sebagai pelaku utama agribisnis agar mereka mampu mengembangkan usahataniya sesuai dengan kemampuan dan sumber daya lokal yang mereka miliki. Penyuluhan pertanian yang diberikan melalui sistem pendidikan orang dewasa bertujuan untuk mengubah perilaku petani agar mereka dapat bertani dengan baik, hidup lebih layak, serta berbisnis dengan baik.

Keberhasilan seorang penyuluh ditentukan oleh kompetensinya dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh petani, baik teknologi budidaya, harga, akses pasar dan permodalan maupun kebijakan pembangunan pertanian di wilayah kerja penyuluh. Untuk itu penyuluh harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, berpengetahuan luas, bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani. Dalam hubungan ini penyuluh harus memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran yang akan diimplementasikan melalui metode dan media pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan jumlah kebutuhan masyarakat.

Kompetensi penyuluh pertanian diuraikan pada tugas pokok dan fungsi seorang penyuluh dalam membantu petani mengembangkan usahataniya, karena kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki penyuluh, baik kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial. Kompetensi penyuluh pertanian perlu didukung dengan kemampuan intelektual (*cognitif*), kemampuan yang berkaitan dengan kejiwaan (*affectif*) dan kemampuan gerak fisik (*psychomotoric*). Dengan adanya kompetensi seorang penyuluh diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dalam menyelenggarakan penyuluhan pertanian

Kenyataan di lapangan masih banyak penyuluh pertanian memiliki kompetensi yang rendah dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen perubahan di bidang pembangunan pertanian. Kenyataan ini dipengaruhi oleh berbagai kebijakan di bidang pertanian yang menentut seorang penyuluh bekerja bukan pada bidang yang ditekuninya. Menurut Tjiropranoto (2003), bahwa penyuluh

pertanian tidak mampu bahkan tidak sempat mengembangkan kemampuan profesionalnya sebagai pejabat fungsional penyuluh, karena banyaknya kegiatan yang ditetapkan atasannya, yang kadang-kadang tidak sesuai dengan tugas sebagai penyuluh pertanian professional. Sumardjo (2008) menjelaskan bahwa rendahnya kompetensi penyuluh antara lain diduga berkaitan dengan proses pembelajaran yang kurang bermutu, karena penyuluh terjebak pada tuntutan formalitas untuk penyesuaian ijazah bagi jabatan fungsional penyuluh.

Hasil penelitian Bank Dunia (Hadi, 2000) menyimpulkan bahwa, kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sangat rendah, hal ini antara lain ditunjukkan oleh: (1) bekal pengetahuan dan keterampilan penyuluh sangat kurang, seringkali tidak cocok dengan kebutuhan petani, (2) PPL sangat kurang dipersiapkan dan kurang dilatih untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Bila PPL dilatih, maka kebanyakan latihan-latihan itu tidak relevan dengan tugasnya sebagai PPL di wilayah kerjanya, dan (3) dalam banyak hal, PPL telah ketinggalan informasi dari petani dan nelayan yang dilayaninya. Hasil penelitian Teddy Rachmat Muliady (2009), menyimpulkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian dalam mengembangkan usahatani padi sawah di tiga Kabupaten di Jawa Barat (Karawang, Subang dan Sukabumi) tergolong rendah (25%) dalam hal pengelolaan informasi penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh. Bahua (2010) pada hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo perlu ditingkatkan pada bidang merencanakan program penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh pertanian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian tentang pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo penting dilakukan sebagai upaya membantu pemerintah untuk merencanakan program peningkatan profesionalisme penyuluh, baik melalui peningkatan jenjang pendidikan dan diklat penyuluh yang berhubungan dengan tugas-tugas diwilayahnya. Penelitian ini mengungkapkan berbagai fakta empirik yang berhubungan dengan kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya membantu petani yang luarannya akan menghasilkan suatu model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian dalam menyukseskan program pembangunan pertanian di Provinsi Gorontalo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Penyuluh Pertanian

Secara harfiah penyuluhan berasal dari kata *suluh* yang berarti obor ataupun alat untuk menerangi keadaan yang gelap. Van Den Ban dan Hawkins (1999), menjelaskan bahwa penyuluhan merupakan proses: (1) membantu petani menganalisis situasi yang sedang dihadapi dan melakukan perkiraan ke depan; (2) membantu petani menyadari terhadap kemungkinan timbulnya masalah dari analisis tersebut; (3) Meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan wawasan terhadap suatu masalah, serta membantu menyusun kerangka berdasarkan pengetahuan yang dimiliki petani; (4) membantu petani memperoleh pengetahuan yang khusus berkaitan dengan cara pemecahan masalah yang dihadapi serta akibat yang ditimbulkannya sehingga mereka mempunyai berbagai alternatif tindakan; (5) membantu petani memutuskan pilihan yang tepat yang menurut pendapat mereka sudah optimal; (6) meningkatkan motivasi petani untuk dapat menerapkan pilihannya; dan (7) membantu petani untuk mengevaluasi dan meningkatkan keterampilan mereka dalam membentuk pendapat dan mengambil keputusan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2006, penyuluhan pertanian merupakan 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, upaya untuk meningkatkan produktifitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Menurut Mwangi, *et al.*, (2003), penyuluhan pertanian adalah proses untuk memberikan pelayanan informasi pertanian kepada masyarakat yang dilakukan dengan cara bekerjasama dengan petani berdasarkan kemampuan petani dan ketersediaan sumberdaya yang spesifik lokasi.

Yulianto (2007) menjelaskan bahwa penyuluhan pertanian adalah proses menumbuhkan perubahan perilaku petani/masyarakat tani, sedangkan peningkatan produksi adalah akibat dari perubahan perilaku petani tersebut dengan

dukungan sarana prasarana dan sumberdaya lainnya. Sedangkan menurut Herndon, *et al.*, (2013), penyuluhan pertanian merupakan sistem pendidikan non formal yang diberikan kepada petani dan keluarganya dengan memperhatikan budaya, bahasa, dan kebutuhan petani berdasarkan tingkat usahatani yang dijelaskan oleh petani dan keluarganya pada suatu wilayah binaan penyuluh pertanian.

Slamet (2003) menyatakan bahwa, ilmu penyuluhan pembangunan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana pola perilaku manusia pembangunan terbentuk, bagaimana perilaku manusia dapat berubah atau diubah sehingga mau meninggalkan kebiasaan lama dan menggantinya dengan perilaku baru yang berakibat kualitas kehidupan orang yang bersangkutan menjadi lebih baik. Sebagai disiplin ilmu, penyuluhan pembangunan tidak akan pernah berdiri sendiri. Oleh karena itu, ilmu penyuluhan pembangunan sering dikatakan sebagai ilmu pengetahuan yang bersifat interdisiplin.

Kunci pentingnya penyuluhan di dalam proses pembangunan didasari oleh kenyataan bahwa pelaksana utama pembangunan adalah masyarakat kecil yang umumnya termasuk golongan ekonomi lemah, baik lemah dalam permodalan, pengetahuan, dan keterampilannya, maupun lemah dalam hal peralatan dan teknologi yang diterapkan. Disamping itu, mereka juga seringkali lemah dalam hal semangatnya untuk maju dalam mencapai kehidupan yang lebih baik.

Prinsip penyuluhan pertanian adalah bekerja bersama sasaran (*client*) bukan bekerja untuk sasaran. Sasaran penyuluhan adalah kelompok-kelompok masyarakat yang berbeda dimulai dari apa yang diketahui dan dimiliki oleh sasaran. Dalam melaksanakan pekerjaan, penyuluh harus berkoordinasi dengan organisasi masyarakat dan pemerintah. Prinsip-prinsip penyuluhan lainnya, mengacu pada minat dan kebutuhan masyarakat, organisasi masyarakat bawah, keragaman dan perubahan budaya, kerjasama dan partisipatif masyarakat, demokrasi dalam penerapan ilmu, belajar sambil bekerja, menggunakan metode yang sesuai, pengembangan kepemimpinan, spesialisasi yang terlatih, memperhatikan keluarga sebagai unit sosial dan dapat mewujudkan kepuasan masyarakat

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penyuluhan pertanian adalah proses pendidikan non formal yang diberikan kepada para petani agar mereka 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, sehingga diharapkan akan terjadi perubahan dan peningkatan perilaku petani dalam meningkatkan produktivitas usahatani. Penyuluhan pertanian diartikan sebagai proses pembelajaran bagi petani dan keluarganya serta pelaku usaha pertanian lainnya agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses pasar, teknologi pertanian, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektifitas usaha, pendapatan dan kesejahteraannya.

2. Kompetensi Penyuluh Pertanian

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menunjukkan kegiatan-kegiatan yang bersifat spesifik dalam satu lingkungan kerja yang dilakukan dengan penuh tanggungjawab, sehingga yang bersangkutan dapat menyelesaikan peran dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Boyatzis (1982) menjelaskan bahwa, kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menunjukkan kegiatan-kegiatan yang bersifat spesifik dalam satu lingkungan kerja yang dilakukan dengan penuh tanggungjawab, sehingga yang bersangkutan dapat menyelesaikan peran dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Gilley dan Egglend (1989), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang, sehingga yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya.

Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa, kompetensi adalah “*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion – referenced effective and/or superior performance in a job or situation.*” Definisi tersebut menjelaskan bahwa, dalam menggunakan konsep kompetensi harus ada “kriteria pembandingan” (*criterion reference*) untuk membuktikan sebuah elemen kompetensi mempengaruhi baik atau buruknya kinerja seseorang. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar

seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi dan bertahan cukup lama dalam diri manusia. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan lebih lanjut bahwa, karakteristik individu yang dapat membentuk kompetensi dan menciptakan kinerja yang baik adalah: (1) motif individu (*motives*), (2) ciri-ciri fisik (*traits*), (3) konsep diri (*self concept*), (4) pengetahuan (*knowledge*) dan (5) kemampuan teknis (*skill*).

Menurut Deborah *et al.*, (2002), kompetensi merupakan pengetahuan dasar, sikap, keterampilan dan perilaku penyuluh yang berperan untuk meningkatkan keunggulan suatu program penyuluhan. *Wisconsin Cooperative Extension* menyatakan bahwa suatu kompetensi adalah suatu kuantitas yang cukup dari pengetahuan, ketrampilan dan tanggung jawab untuk memenuhi tugas atau tujuan tertentu. *Missouri Cooperative Extension* menyatakan bahwa setiap penyuluh profesional harus memproses kekuatan-kekuatan pribadi, kemampuan sebagai pendidik, kemampuan di dalam teknologi informasi dan sebagai ahli (*expert*) dibidangnya.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 menjelaskan bahwa, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan penjelasan dari Padmowihardjo (2004) yang mengemukakan bahwa, kompetensi adalah kemampuan dan rasa tanggungjawab seseorang pada tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan agar dapat dicapai hasil yang baik. Kompetensi didukung dengan kemampuan intelektual (*cognitif*), kemampuan yang berkaitan dengan kejiwaan (*affectif*) dan kemampuan gerak fisik (*psychomotoric*).

Menurut Sumardjo (2008), kompetensi penyuluh adalah karakteristik yang melekat pada diri penyuluh yang menentukan keefektifan kinerja penyuluh dalam mengemban misi penyuluhan. Dalam organisasi penyuluhan dibutuhkan penentuan tingkat kompetensi, agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan. Penentuan kebutuhan ambang kompetensi penyuluh dapat dijadikan

dasar bagi proses-proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan kompetensi masing-masing level kualifikasi penyuluh pertanian.

Hasil penelitian Sugeng Widodo (2010) menjelaskan bahwa kompetensi penyuluh pertanian tidak hanya terbatas pada fungsi menyampaikan inovasi dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran penyuluhnya, akan tetapi, ia harus mampu menjadi jembatan penghubung antara pemerintah atau lembaga penyuluhan yang diwakilinya dengan masyarakat sasaran, baik dalam hal menyampaikan inovasi atau kebijakan-kebijakan pembangunan maupun untuk menyampaikan umpan balik atau tanggapan masyarakat kepada pemerintah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Andrews dan Lockett (2012) yang menjelaskan bahwa kompetensi penyuluh merupakan faktor utama dalam membantu tugas penyuluh pertanian untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani menjalankan usahatani. Kompetensi penyuluh pertanian tersebut dipengaruhi oleh motivasi, pengetahuan, karakter dan konsep diri penyuluh, serta kemampuan teknis penyuluh pertanian.

Menurut Slamet (2003), peningkatan kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian, bisa dikondisikan melalui berbagai upaya seperti: (1) meningkatkan efektivitas pelatihan bagi penyuluh, (2) meningkatkan pengembangan diri penyuluh melalui peningkatan kemandirian belajar dan pengembangan karir penyuluh, (3) meningkatkan dukungan terhadap penyelenggaraan penyuluhan seperti dukungan kebijakan pemerintah daerah terhadap pendanaan penyuluhan, dukungan peran kelembagaan, dukungan teknologi dan sarana penyuluhan, pola kepemimpinan yang berpihak kepada petani, dan (4) memotivasi pribadi penyuluh untuk selalu meningkatkan prestasi kerja dan mengikuti perubahan lingkungan strategis yang ada. Miftakhul Arifin (2006) menjelaskan bahwa kemampuann umum yang harus diketahui oleh penyuluh pertanian dalam mengembangkan kemampuan petani berusahatani antara lain: (1) kemampuan berbahasa dan berkomunikasi, (2) kemampuan merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan, (3) kemampuan membangun hubungan personal dan interpersonal, (4) kemampuan pemahaman terhadap ilmu

pengetahuan dan teknologi, (5) kemampuan pemahaman terhadap budaya masyarakat, dan (6) kemampuan memecahkan masalah petani.

Marliati, *et al.*, (2008) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani di Kabupaten Kampar Riau dipengaruhi oleh kemampuan berkomunikasi dari penyuluh, kemampuan menjalin relasi dengan petani, kemampuan menggunakan media komunikasi, kemampuan mengorganisasikan kegiatan belajar petani, dan kemampuan mengatasi konflik diantara petani. Selanjutnya hasil penelitian Sapar, *et al.*, (2010) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian dalam berusahatani kakao adalah kemampuan perencanaan penyuluhan, kemampuan dalam evaluasi dan pelaporan, serta kemampuan dalam pengembangan penyuluhan.

Personnel and Organizational Deveelopment Committee (Deborah *et al.*, 2002) memperkenalkan sebelas kompetensi inti yang diyakini sesuai untuk penyuluh profesional, yaitu:

- (1) *Community and Social Action Processes - the ability to identify and monitor variables and issues important to community vitality (e.g., demographics, economics, human services, environmental, etc.) and the ability to use and apply these variables to program prioritization, planning, and delivery.* (Proses aksi sosial - kemampuan untuk mengidentifikasi dan memonitor variabel-variabel dan isu-isu penting bagi vitalitas masyarakat (contoh: demografis, ekonomi, pelayanan manusia, lingkungan dan lain-lain) dan kemampuan untuk menggunakan dan menerapkan variabel-variabel dalam memprioritas program, perencanaan dan penyerahan).
- (2) *Diversity / Pluralism / Multiculturalism – the awareness, commitment, and ability to include one’s own as well as the other’s different cultural perception, assumptions, norms, beliefs and values.* (Keaneka-ragaman-kesadaran, komitmen dan kemampuan termasuk rasa memiliki, seperti: budaya yang berbeda, asumsi-asumsi, norma-norma, kepercayaan dan nilai-nilai).

- (3) *Educational Programming – the ability to plan, design, implement, evaluate, account for, and market significant Extension education programs that improve the quality of life for Extension learner.* (Pemrograman Bidang Pendidikan-kemampuan merencanakan, desain, penerapan, mengevaluasi, menghitung dan menjual program pendidikan penyuluhan untuk memperbaiki mutu hidup pelajar penyuluhan).
- (4) *Engagement – the ability to recognize, understand, and facilitate opportunities and to broker the necessary resources that best respond to the needs of individuals and communities.* (Perikatan-kemampuan untuk mengenali, memahami, memudahkan peluang dan sumber daya yang diperlukan merupakan respon terbaik terhadap kebutuhan dari individu dan masyarakat).
- (5) *Information and Education Delivery – the mastery of communication skill (such as written and verbal), application of technology and delivery methods for supporting educational programs and guiding behavior change among Extension learners.* (Informasi dan pengantar pendidikan penguasaan keterampilan berkomunikasi (seperti: lisan dan tulisan), penerapan teknologi dan metoda-metoda pengantara untuk mendukung program-program pendidikan dan memandu perubahan perilaku antar pelajar-pelajar penyuluhan).
- (1) *Interpersonal Relations – the ability to successfully interact with diverse individuals and groups to create partnerships, networks and dynamic human systems.* (Hubungan-hubungan antar pribadi-kemampuan interaksi yang sukses dengan individu dan kelompok-kelompok yang berbeda untuk menciptakan *partnerships*, jaringan dan sistem manusia dinamis).
- (7) *Knowledge of Organization – an understanding of the history, philosophy, and contemporary nature of Extension.* (Pengetahuan tentang organisasi-pemahaman sejarah, filsafat dan sifat zaman dari penyuluhan).
- (8) *Leadership – the ability to influence a wide range of diverse individuals and groups positively.* (Kepemimpinan-kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok-kelompok yang berbeda secara positif).

- (9) *Organizational Management – the ability to establish structure, organize process, develop and monitor resources and lead change to obtain educational outcomes effectively and efficiently.* (Pengelolaan organisasi kemampuan untuk menetapkan struktur, mengorganisir proses, berkembang dan memonitor sumberdaya dan memimpin perubahan untuk memperoleh hasil-hasil bidang pendidikan secara efektif dan secara efisien).
- (10) *Professionalism – the demonstration of behaviors that reflect high levels of performance, a strong work ethic, commitment to continuing education and to the mission, vision and goals of Extension.* (Profesionalisme-peragaan perilaku mencerminkan tingginya tingkat dari kinerja, suatu etika kerja yang kuat, komitmen untuk pendidikan berkesinambungan untuk misi, visi dan sasaran penyuluhan).
- (11) *Subject Matter – the mastery of scientific discipline, a research body of knowledge, or a technical proficiency that enhances individual and organizational effectiveness.* (Bidang keahlian atau suatu kecakapan teknis guna meningkatkan efektivitas individu dan organisasi).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi untuk melayani petani dan usahatannya dengan berbagai inovasi teknologi pertanian agar petani dapat meningkatkan produktivitas usahatannya sesuai dengan kemampuan petani dan sumberdaya spesifik lokasi. Terkait dengan peningkatan kapasitas masyarakat dalam mekanisme produksi, penyuluh seharusnya memiliki kompetensi dasar tentang pengetahuan teknis produksi pertanian. Dalam hal mekanisme pasar, penyuluh hendaknya memiliki kompetensi pengetahuan dalam hal usahatani, *home economic*, pemasaran produksi pertanian dan *institutional economic*. Keahlian penyuluh perlu untuk memfasilitasi masyarakat tani agar dapat menempatkan dirinya dalam mekanisme ekologi, yaitu pengetahuan tentang ekologi sumberdaya pertanian dan ekologi manusia. Penyuluh diarahkan untuk menguasai kemampuan sosial dalam perencanaan, metode dan evaluasi program penyuluhan. Hal ini diketahui dengan mempelajari sosiologi pedesaan atau sosiologi pertanian,

perubahan sosial, rekayasa sosial, *social marketing*, antropologi pertanian serta pengetahuan dasar tentang hubungan dan interaksi sosial yang saat ini dikenal luas sebagai "*social capital*."

Pada penelitian ini komponen kompetensi yang dianalisis adalah 11 kompetensi inti yang harus dikuasai penyuluh profesional, yaitu: (1) melaksanakan aksi sosial, (2) mengapresiasi keragaman budaya, (3) merancang program penyuluhan, (4) mempertemukan sumberdaya dengan kebutuhan petani, (5) mengelola informasi, (6) hubungan interpersonal, (7) pemahaman organisasi penyuluhan, (8) kepemimpinan, (9) mengelola organisasi, (10) profesionalisme dan (11) bidang keahlian.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian dalam mengimplementasikan program penyuluhan membutuhkan adanya kompetensi penyuluh yang efektif dan efisien agar program penyuluhan tersebut dapat dipahami dan direalisasikan oleh petani sebagai pelaku utama pertanian. Program penyuluhan pembangunan yang efektif dan efisien dapat dikembangkan oleh tenaga-tenaga profesional di bidang penyuluhan pembangunan, hal ini hanya memungkinkan apabila program penyuluhan diwadahi oleh sistem kelembagaan penyuluhan yang jelas dan pelaksanaannya didukung oleh tenaga-tenaga yang kompeten di bidang penyuluhan. Berdasarkan hal tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Penyuluh Pertanian

Lionberger (1960) mengemukakan bahwa, karakteristik individu adalah personal faktor yang berhubungan dengan semua aspek kehidupan dan lingkungan seperti: umur, pendidikan dan karakteristik psikologis. Karakteristik psikologis ialah rasionalitas, fleksibilitas mental, orientasi pada usahatani sebagai bisnisnya dan kemudahan menerima inovasi. Hal ini dipertegas oleh Bandura (1977) bahwa, karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh perilaku, lingkungan dan individu saling berinteraksi.

Slamet (1992) menyatakan bahwa umur, pendidikan, status sosial ekonomi, pola hubungan dan sikap merupakan faktor-faktor individu yang mempengaruhi proses difusi inovasi. Totok Mardikanto (1993) menjelaskan karakteristik individu merupakan sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang dan berhubungan dengan aspek kehidupan, antara lain: umur, jenis kelamin, posisi, jabatan, status sosial dan agama. Robbins (1996) mengungkapkan beberapa karakteristik individu yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungjawab dan pengalaman kerja berdampak pada kinerja. Karakteristik individu akan menjadikan seseorang berperilaku positif yang berarti disiplin dan sebaliknya jika tidak sesuai cenderung berperilaku tidak disiplin.

Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusianya (SDM). SDM yang berkualitas adalah SDM yang minimal memiliki empat karakteristik, yaitu: (1) *competency (knowledge, skill, abilities dan experience)* yang memadai; (2) *commitment* pada organisasi; (3) selalu bertindak *cost-effectiveness* pada setiap aktivitasnya dan (4) *congruence of goals* yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Lako dan Sumaryati, 2002).

Azwar (2003) mengemukakan bahwa, karakteristik individu meliputi berbagai faktor, seperti: motif, nilai-nilai, sifat kepribadian dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain. Faktor-faktor tersebut berinteraksi pula dengan faktor lingkungan dalam menentukan perilaku. Faktor lingkungan mempunyai kekuatan besar dalam menentukan perilaku, bahkan kadang-kadang kekuatannya lebih besar dari pada karakteristik individu.

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja disebut juga sebagai persyaratan jabatan atau *person specification*. Ruky (2003) merinci *person specification* sebagai berikut: (1) kompetensi teknis (*technical knowledge and skills*), (2) pelatihan yang pernah diikuti, baik pelatihan kejuruan, spesialisasi, pendalaman atau latihan-latihan pelengkap, (3) pengalaman kerja, (4) motivasi (*motive*), (5) sistem nilai dan sikap sebagai intisari dari budaya organisasi, (6) kepribadian (*personality*), (7) pengetahuan (*knowledge*), (8) keterampilan (*skills*),

(9) jenis kelamin, (10) umur dan (11) ukuran-ukuran fisik, seperti: berat badan, tinggi badan, minat, kesenangan, bakat dan penampilan.

Lionberger (1960) dan Bandura (1977) menjelaskan karakteristik individu merupakan personal faktor yang berhubungan dengan semua aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh perilaku, lingkungan dan individu saling berinteraksi yang berdampak pada kemudahan individu menerima inovasi. Lionberger (1960) lebih mengarah pada semua aspek kehidupan individu, seperti: umur, pendidikan dan karakteristik psikologis. Bandura (1977) lebih menekankan pada lingkungan dan perilaku individu yang saling berinteraksi.

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 yang memengaruhi proses difusi inovasi. Slamet (1992) menekankan pada pola hubungan dari sifat-sifat individu yang dapat memengaruhi proses difusi inovasi. Totok Mardikanto (1993) lebih mengarah pada diri seseorang yang berhubungan dengan aspek kehidupannya, sedangkan Robbins (1996) lebih memahami sebagai bentuk perilaku positif yang disiplin dari individu.

Azwar (2003) dan Ruky (2003) berpendapat bahwa, karakteristik individu meliputi berbagai faktor, seperti: motif, nilai-nilai, sifat kepribadian dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain yang merupakan suatu bentuk *person specification* individu dalam organisasi. Azwar (2003) memandang sebagai bagian dari motivasi, nilai, sikap dan interaksi dari individu, sedangkan Ruky (2003) lebih memahami hubungan karakteristik dengan kinerja individu sebagai bagian dari persyaratan jabatan dalam 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.

2. Motivasi Penyuluh Pertanian

Dahama dan Bhatnagar (1980) menjelaskan bahwa, motivasi merupakan sebuah argumen atau kombinasi antara kepentingan, perasaan, selera dan keinginan untuk meningkatkan tindakan yang mempunyai maksud dan menyadari akan keberadaannya. Koontz *et al.*, (1980) mendefinisikan motivasi sebagai suatu pernyataan batin yang terwujud dengan adanya daya kekuatan untuk bertindak atau bergerak secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada tujuan atau sasaran.

Crawford (2005) menjelaskan motivasi sebagai faktor-faktor yang bisa menyebabkan orang-orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Memotivasi berarti memengaruhi seseorang agar bersedia bertindak, meliputi: (1) identifikasi atau penghargaan terhadap kebutuhan yang tidak memuaskan, (2) pembentukan suatu tujuan yang dapat memuaskan kebutuhan dan (3) menentukan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Sayuti (2007), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

McClelland (2000) mengembangkan motivasi berprestasi (*achievement motivation*) yang berhubungan dengan tiga kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) *n-Ach*, (2) kebutuhan akan kekuasaan (*need of*

power) *n-Power* dan (3) kebutuhan berafiliasi (*need of affiliation*) *n-Affil*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement/n-Ach*). Pengertian kebutuhan untuk berprestasi menurut McClelland adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya yang dapat mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku manusia untuk mencapai suatu standar prestasi.
- (2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/n-Pow*). Pengertian kebutuhan akan kekuasaan menurut McClelland adalah bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.
- (3) Kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation/n-Affil*). Pengertian kebutuhan akan berafiliasi menurut McClelland adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah, akrab, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland menjelaskan tiga karakteristik dan sikap motivasi berprestasi, yaitu: (1) pencapaian hasil kerja lebih penting daripada materi, (2) mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan dan (3) umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Umpan balik tersebut dapat diandalkan, bersifat kuantitatif dan faktual.

Herzberg (2002) menjelaskan bahwa, motivasi terdiri dari dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu; (1) faktor pemuas "*motivation factor*" yang disebut juga *satisfier* atau *intrinsic motivation*, yaitu faktor-faktor yang sifatnya intrinsik atau bersumber dalam diri seseorang dan (2) faktor pemelihara "*hygienes*" yang disebut juga *disatisfier* atau *extrinsic motivation*, yaitu faktor-faktor sifatnya yang bersumber dari luar diri dan turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan atau pegawai termotivasi yaitu, faktor intrinsik (motivator) atau *satisfiers*, seperti: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Faktor ekstrinsik (*hygiene*) pemelihara atau *dissatisfiers*, seperti: status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Karyawan atau pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini terutama tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan untuk memperoleh hal-hal tersebut. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain dan tanggungjawab. Faktor *hygienis* terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia dan kebijakan perusahaan atau lembaga pemerintah.

Menurut Mangkuprawira (Ajeran, 2013), motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif, bertujuan “mengurangi perasaan cemas” (*Anxiety Reducing Motivation*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi

standar yang ditetapkan. Sebaliknya motivasi negatif atau yang sering disebut orang “pendekatan tongkat pemukul” (*The Stick Approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang yang bersangkutan di bawah standard.

Dahama dan Bhatnagar (1980) dan Koontz *et al.*, (1980) menjelaskan bahwa motivasi lebih mengarah pada kombinasi kepentingan untuk mencapai tujuan yang timbul oleh adanya kekuatan untuk bertindak atau bergerak secara langsung berdasarkan saluran perilaku. Crawford (2005) dan Sayuti (2007) memahami motivasi sebagai suatu penggerak dalam mengarahkan karyawan agar bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi berdasarkan kemampuannya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Crawford (2005) lebih memandang motivasi sebagai perilaku karyawan untuk bertindak yang integratif dalam mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Sedangkan Sayuti (2007) memandang motivasi lebih terarah pada proses psikologis berupa faktor internal seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dari lingkungan individu bekerja.

McClelland (2000) dan Herzberg (2002) serta Mangkuprawira (Ajeren, 2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan aspek kebutuhan individu yang terdiri dari: kebutuhan dasar, kebutuhan tumbuh, kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan individu akan faktor motivator dan faktor *hygienes* yang timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar.

McClelland (2000) lebih mengarah pada motivasi berperasti (*achievement motivation*), yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi. Pada hakekatnya manusia mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap memiliki motivasi berprestasi jika mempunyai keinginan melakukan suatu karya yang lebih baik dari karya orang lain. Herzberg (2002) memandang motivasi dari dua faktor, yaitu: faktor

motivator atau motivasi intrinsik (*satisfiers*) dan faktor pemelihara atau motivasi ekstrinsik (*hygiene*). Kedua faktor motivasi tersebut tidak bisa saling menggantikan dan bukan merupakan suplemen satu terhadap yang lain. Sedangkan Mangkuprawiro (Ajeran, 2013) memandang motivasi lebih terarah pada potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, karena adanya unsur dalam dirinya serta stimulus dari luar yang merupakan fungsi dari kemampuan dirinya.

Berdasarkan berbagai konsep teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong, menggerakkan, mengendalikan, membangkitkan usaha, menumbuhkan perasaan, pengambilan prakarsa dan usaha individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini dapat diamati dari perilaku yang dihasilkannya, yaitu: cara atau pola pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan tumbuh, motivasi berprestasi, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik individu yang akan berdampak pada kepuasan individu terhadap hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Pada penelitian ini faktor-faktor motivasi penyuluh pertanian yang di analisis adalah motivasi kebutuhan untuk berprestasi, motivasi kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan, motivasi kebutuhan untuk berafiliasi, motivasi dalam mendapatkan pengakuan petani atas tugas yang dilakukan dan motivasi atas dasar penghasilan yang baik dari hasil pekerjaannya.

3. Kemandirian Penyuluh Pertanian

Kemandirian merupakan suatu sikap yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan. Individu akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan, sehingga pada akhirnya akan mampu bertindak dan berpikir sendiri.

Menurut Monks *et al.*,(2001), kemandirian meliputi: perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan/masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain. Kemandirian mengandung pengertian: (1) keadaan seseorang yang memiliki hasrat bersaing untuk maju demi kebaikan dirinya, (2) mampu mengambil keputusan dan inisiatif

untuk mengatasi masalah yang dihadapi, (3) memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan (4) bertanggungjawab terhadap apa yang dilakukannya.

Ismawan (2003) menyatakan bahwa, kemandirian merupakan suatu sikap yang mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam mengatasi berbagai masalah demi mencapai satu tujuan, tanpa menutup diri adanya kerjasama yang saling menguntungkan. Konsep kemandirian ini tidak hanya mencakup pengertian kecukupan diri (*self-sufficiency*) di bidang ekonomi, tetapi juga meliputi faktor manusia secara pribadi yang didalamnya mengandung unsur penemuan diri (*self-discovery*) berdasarkan kepercayaan diri (*self-confidence*). Dalam pengertian sosial, kemandirian bermakna sebagai organisasi diri (*self-organization*) atau manajemen diri (*self-management*). Unsur-unsur tersebut saling berinteraksi dan melengkapi, sehingga muncul suatu keseimbangan. Setiap keseimbangan yang dicapai akan menjadi landasan bagi perkembangan berikutnya.

Havighurst (1974) menguraikan empat aspek yang dapat memengaruhi kemandirian, yaitu: (1) aspek emosi, aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan mengontrol emosi dan tidak tergantungnya emosi pada orang tua, (2) aspek ekonomi, aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan mengatur ekonomi dan tidak tergantungnya kebutuhan ekonomi pada orang tua, (3) aspek intelektual, aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dan (4) aspek sosial, aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengadakan interaksi dengan orang lain dan tidak tergantung dari orang lain.

Beckert (2005) menjelaskan bahwa, kemandirian emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya sendiri yang merupakan satu tolok ukur perubahan manajerial pribadinya. Penelitian tentang kemandirian emosional ini lebih sering difokuskan pada masa remaja awal, karena perubahan-perubahan biologis, sosial dan emosional yang terjadi selama periode tersebut sangat signifikan.

Menurut Steinberg (1993), kemandirian emosional merupakan komponen kemandirian yang berhubungan dengan perubahan kedekatan atau keterikatan hubungan emosional individu, terutama dengan orang tua. Remaja yang mandiri

secara emosional mempunyai indikator-indikator, seperti: (1) remaja yang mandiri tidak serta merta lari kepada orang tua ketika mereka dirundung kesedihan, kekecewaan, kekhawatiran atau membutuhkan bantuan; (2) remaja tidak lagi memandang orang tua sebagai orang yang mengetahui atau menguasai segalanya; (3) remaja sering memiliki energi emosional yang besar dalam rangka menyelesaikan hubungan-hubungan di luar keluarga dan dalam kenyataannya mereka merasa lebih dekat dengan teman-temannya daripada orang tua dan (4) remaja mampu memandang dan berinteraksi dengan orang tua sebagai orang pada umumnya bukan semata-mata sebagai orang tua.

Sarwono (2000) menjelaskan bahwa, usaha remaja untuk memperoleh kebebasan emosional sering disertai perilaku "pemberontakan" dan melawan keinginan orang tua. Bila tugas perkembangan ini sering menimbulkan pertentangan dalam keluarga dan tidak dapat diselesaikan di rumah, maka remaja akan mencari jalan keluar dan ketenangan di luar rumah. Hal tersebut membuat remaja memiliki kebebasan emosional dari luar orang tua, sehingga remaja lebih percaya pada teman-teman yang senasib dengannya.

Alwi (2005) berpendapat bahwa untuk mendapatkan kebebasan emosional, remaja mencoba merenggangkan hubungan emosionalnya dengan orang tua; ia harus dilatih dan belajar untuk memilih dan menentukan keputusannya sendiri. Usaha ini biasanya disertai tingkah laku memberontak atau membangkang. Dalam hal ini diharapkan pengertian orang tua untuk tidak melakukan tindakan yang bersifat menindas, akan tetapi berusaha untuk membimbingnya secara bertahap. Kemandirian emosional berhubungan dengan perkembangan remaja mengenai individualisasi dan melepaskan diri atas ketergantungan mereka pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar dari orang tua.

Menurut Godfrey (2003), kemandirian ekonomi merupakan kemampuan dari suatu entitas untuk menopang kesejahteraannya. Entitas dapat berupa; individu, keluarga, komunitas, negara, ataupun bangsa. Kemandirian ekonomi merupakan tujuan antara (*intermediate end*) yang memfasilitasi suatu entitas untuk mencapai visi mereka pada kehidupan yang lebih baik.

Swasono (2003) mengemukakan bahwa, kemandirian ekonomi sangat dipengaruhi oleh budaya ekonomi subordinasi yang mempertahankan hegemoni ekonomi dan menumbuhkan ekonomi subordinasi tuan hamba dan *taoke-koelie* atau jurangan-buruh yang merupakan suatu *economic slavery system* sebagaimana berlaku pada zaman usaha VOC, pasca VOC, *cultuurstelsel* dan pasca *cultuurstelsel*, secara imperatif perlu diubah menjadi hubungan ekonomi yang demokratis, yaitu hubungan ekonomi yang partisipatori-emansipatori. Hal ini ditujukan untuk menghindari keterdiktean, ketertundukan, ketakmandirian dan ketergantungan ekonomi.

Susilo Bambang Yudoyono (2009) mengungkapkan bahwa, bangsa yang mandiri secara ekonomi adalah bangsa yang mampu memenuhi kebutuhannya dari sumber daya dalam negeri. Namun sekeras apapun sebuah negara mencoba mandiri, tetap saja membutuhkan kerjasama dengan negara-negara lain. Menurut Ahmad Heryawan (2009), kemandirian ekonomi dapat juga berarti penciptaan perdamaian dalam lingkup kecil atau lokal, hal ini dapat dicapai melalui pembangunan lokal (*local development*) yang bertumpu pada pemberdayaan penduduk setempat berbasis komunitas.

Menurut Yustika (2007), pengertian kemandirian ekonomi tidak sekadar diarahkan untuk mengeksploitasi *external factor* sebagai cara memecahkan masalah, tetapi justru lebih mengaji *internal factor* sebagai sumber terciptanya ketidakmandirian atau ketergantungan. Identifikasi *internal factor* tersebut akan bermanfaat dalam tiga hal: (1) kemandirian bukan sebagai konsep yang tertutup, tetapi tetap dengan memberikan ruang bagi adanya integrasi ekonomi, (2) menemukan sumber-sumber penyebab ketergantungan sehingga membuat lebih fokus penyelesaiannya dan (3) memberikan landasan yang lebih jernih untuk mengaitkan hubungan antara kemandirian dan semangat globalisasi.

Usman (2009) menjelaskan kemandirian ekonomi dari sudut pandang kekuatan dan kedaulatan suatu Negara yang sektor riilnya (*supply side of the economy*) adalah solid dan kuat, karena dipengaruhi oleh sektor permintaan (*demand side of the economy*), yaitu: sektor fiskal, moneter dan perdagangan internasional yang solid dan kuat, sehingga negara tersebut hidup dari sektor-

sektor yang memiliki keuntungan absolut (*absolute advantage*), keuntungan komparatif (*comparative advantage*) dan keuntungan kompetitif (*competitive advantage*).

Masrun (1986) menjelaskan lima komponen kemandirian intelektual, yaitu: (1) bebas, artinya bertindak atas kehendaknya sendiri bukan karena orang lain dan tidak tergantung orang lain, (2) progresif dan ulet artinya berusaha untuk mengejar prestasi, tekun dan terencana dalam mewujudkan harapannya, (3) inisiatif, yaitu mampu berpikir dan bertindak secara original, kreatif dan penuh inisiatif, (4) terkendali dari dalam, individu mampu mengatasi masalah yang dihadapi, mampu mengendalikan tindakannya serta mampu memengaruhi lingkungan atas usuhnya sendiri dan (5) kemantapan diri (harga diri dan percaya diri), termasuk dalam hal ini mempunyai rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menerima dirinya dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

Utami (1992) mengemukakan bahwa, individu yang mandiri secara intelektual cenderung lebih terlatih dan berpengalaman dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Pengalaman dan latihan yang lebih banyak akan membuat individu semakin baik kemampuannya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Setyobudi (2009) mengatakan bahwa, kemandirian intelektual merupakan kemandirian yang dimiliki oleh manusia yang mempunyai mental, kemauan keras, sifat jujur, bertanggung jawab dan bermoral tinggi untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidupnya. Kemandirian intelektual diperlukan dalam kehidupan individu sebagai anggota masyarakat dan warga negara tentang kemampuan serta keterampilan intelektual untuk mengembangkan konsep-konsep yang menyangkut hukum, pemerintah, ekonomi, politik, geografi, hakikat manusia dan lembaga sosial yang ada dalam kehidupannya.

Menurut Musdalifah (2007), kemandirian sosial adalah keinginan dan kemauan untuk mencapai tanggung jawab sosial. Hakikat tugas ini adalah mengembangkan diri menjadi seorang dewasa yang bertanggung jawab pada kehidupan masyarakat dan bangsa yang selalu memperhitungkan nilai-nilai sosial dalam tingkah lakunya secara pribadi. Kemandirian ini ditunjukkan dengan

kemampuan untuk mengadakan interaksi dengan orang lain dan tidak tergantung atau menunggu aksi dari orang lain.

Unsur-unsur kemandirian yang di analisis pada penelitian ini adalah kemandirian penyuluh mengembangkan perencanaan program penyuluhan yang dapat berguna dan bermanfaat bagi petani dalam meningkatkan produktivitas usahatani, yaitu: (1) kemandirian emosional penyuluh yang ditekankan pada kemampuan penyuluh mengembangkan diri dan tidak tergantung pada orang lain di lingkungannya, (2) kemandirian intelektual penyuluh ditekankan pada kemampuan pola pikir untuk mendapatkan berbagai data dan informasi untuk pengembangan program penyuluhan, (3) kemandirian ekonomi, terarah pada kemampuan suatu entitas dalam menopang kesejahteraan penyuluh dan (4) kemandirian sosial penyuluh diarahkan pada kemampuan penyuluh menyadari keyakinannya sendiri dalam membina hubungan sosial dengan lingkungan secara adaptif dan berkesinambungan.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Perwujudan kinerja penyuluh pertanian memegang peranan penting dalam upaya pencapaian peningkatan kualitas sumberdaya manusia pelaku utama atau pelaku usaha sebagai mediator, motivator dan fasilitator. Untuk mewujudkan peran tersebut penyuluh harus memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan fungsi pendidikan, pembinaan dan pendampingan bagi pelaku utama pertanian dalam upaya meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka.

Penyuluhan pertanian yang merupakan bagian dari proses pendidikan non formal di bidang pertanian menuntut adanya kompetensi dari seorang penyuluh, baik kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial sebagai upaya dari penyuluh mengembangkan perencanaan program penyuluhan yang spesifik lokasi dan sesuai dengan keinginan petani sebagai pelaku utama pertanian. Dengan kompetensi yang baik dari seorang penyuluh maka diharapkan petani dapat mempunyai kompetensi yang baik pula dalam melaksanakan budidaya dan manajemen usahatani sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Kompetensi bermanfaat bagi penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Perwujudan kompetensi penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, prinsip utamanya adalah bekerjasama dengan petani dalam merumuskan program penyuluhan sesuai dengan spesifik lokasi dan permasalahan yang dihadapi oleh petani. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi penyuluh pertanian belum sepenuhnya memenuhi harapan penyuluh dan petani yang menjadi binaanya.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis faktor-faktor internal yang dapat merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo.
2. Menganalisis derajat hubungan faktor-faktor internal yang dapat merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo.

2. Manfaat Penelitian

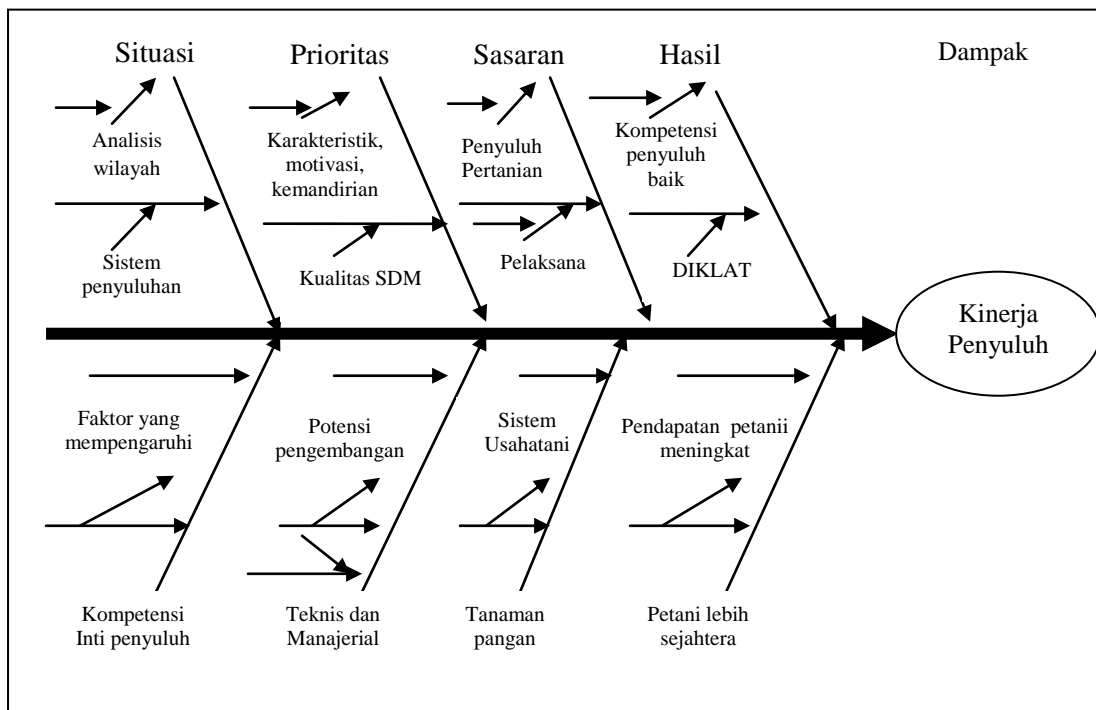
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi ilmiah untuk pengembangan ilmu penyuluhan pembangunan terutama mengenai karakteristik, motivasi, kemandirian dan kompetensi penyuluh pertanian sebagai salah satu upaya dalam memotivasi penyuluh pertanian untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai agen pembaruan dalam mewujudkan pembangunan pertanian yang bermanfaat pada peningkatan kesejahteraan petani. Beberapa butir penting manfaat penelitian ini antara lain:

- (1) Bermanfaat bagi lembaga penyuluhan dalam merumuskan kebijakan tentang tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian.
- (2) Dapat memberikan kontribusi kebaruan pada bidang pengembangan sumberdaya manusia khususnya penyuluh pertanian yang mempunyai tugas fungsional di lapangan dalam memberikan informasi ilmiah yang efektif dan efisien, baik dalam bentuk informasi teknis maupun manajemen usahatani.
- (3) Dapat dijadikan dasar kebijakan dalam peningkatan dan pembinaan karir penyuluh pertanian, serta menjadi pedoman dalam sistem rekrutmen penyuluh pertanian oleh pemerintah pusat dan daerah.
- (4) Sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu penyuluhan pembangunan untuk kepentingan masyarakat.
- (5) Mengembangkan model peningkatan kompetensi penyuluh pertanian dalam mewujudkan program pembangunan pertanian secara berkelanjutan.

BAB IV METODE PENELITIAN

1. Bagan Alir dan Roadmap Penelitian

Bagan alir penelitian ini akan menunjukkan beberapa kegiatan yang telah dilakukan dan kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan obyek penelitian. Secara operasional bagan alir penelitian ini dijelaskan melalui *fishbone diagram*, seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan Alir Penelitian

Bagan alir penelitian dapat dijelaskan bahwa dalam memulai penelitian kategori pertama yang dikembangkan adalah metode tentang menilai kompetensi inti penyuluh pertanian yang menjelaskan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi penyuluh. Kompetensi penyuluh yang berpotensi untuk dikembangkan adalah kompetensi teknis dan manajerial yang merupakan kategori kedua dalam pengembangan kompetensi penyuluh. Sasaran pengembangan kedua kompetensi penyuluh tersebut adalah sistem usahatani yang diusahakan oleh petani terutama tanaman pangan yang merupakan ketegori ketiga

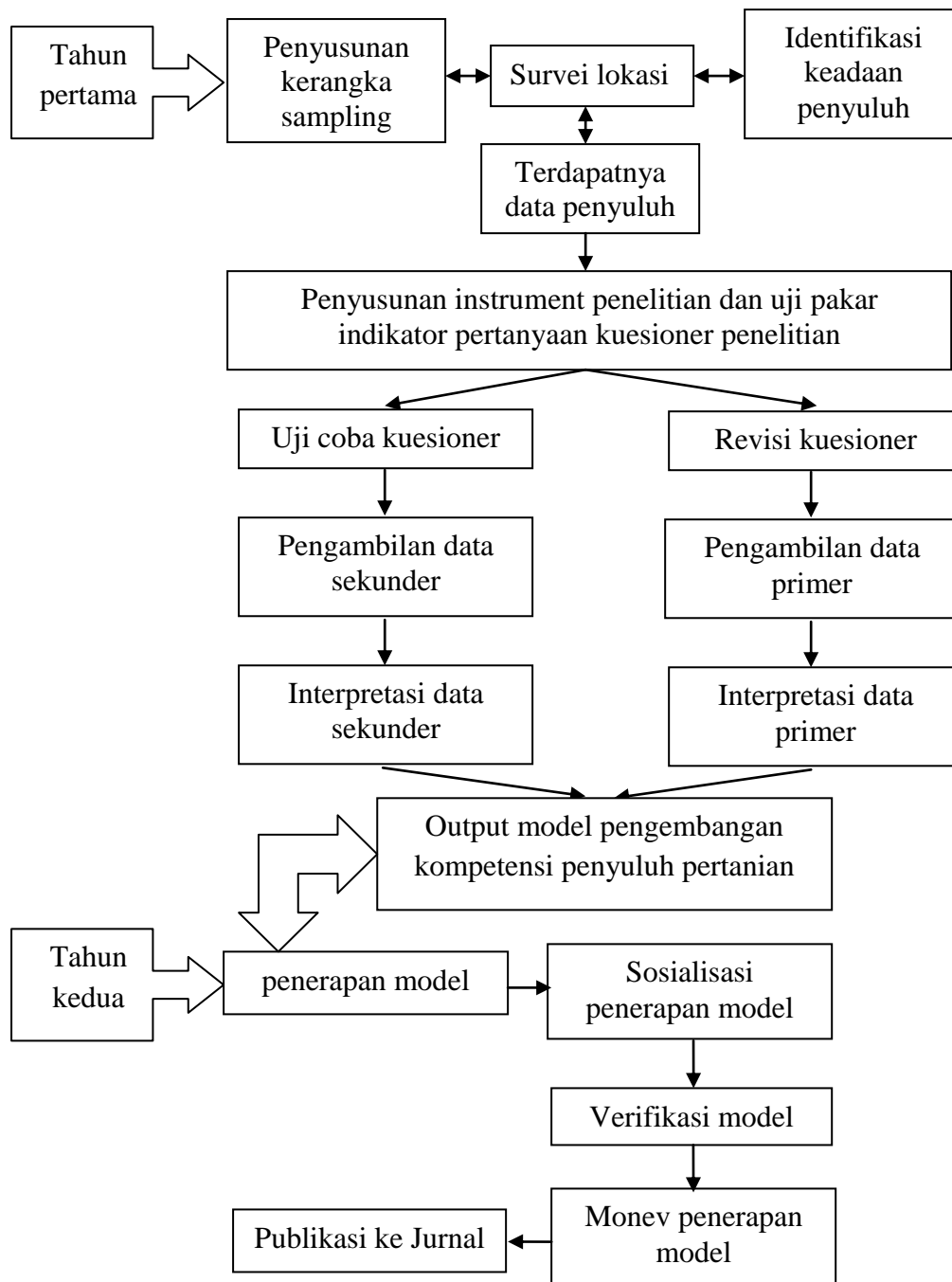
dan keempat. Dengan pelaksanaan kompetensi penyuluh yang efektif dan efisien, maka pendapatan petani meningkat yang akan berdampak pada peningkatan kesejahteraannya.

Untuk mendapatkan kondisi ideal tersebut, maka pekerjaan pertama yang menunjang kondisi tersebut adalah dengan menganalisis situasi wilayah dimana penyuluh berkerja, hal ini merupakan ketegori kelima yang menunjang kompetensi penyuluh. Prioritas yang analisis adalah keadaan karakteristik penyuluh, motivasi penyuluh dan kemandirian penyuluh pertanian yang merupakan kategori keenam yang menunjukkan keadaan individu penyuluh. Sasaran untuk memperoleh kondisi wilayah dan keadaan individu tersebut adalah penyuluh pertanian yang hasilnya adalah keadaan kompetensi penyuluh yang baik dan merupakan ketegori ketujuh dan kedelapan. Hal-hal tersebut dapat dipecahkan pada tahun kedua melalui perbaikan sistem penyuluhan pertanian yang mengarah pada perbaikan kualitas SDM penyuluh sebagai pelaksana penyuluhan pertanian. Sistem penyuluhan dalam meningkatkan kualitas SDM penyuluh dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan penyuluh pertanian.

Dampak dari delapan ketegori tersebut adalah peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang merupakan masalah dalam menentukan keberhasilan kompetensi penyuluh dalam melayani petani dan usahataniannya. Bagan alir penelitian tersebut akan dianalisis melalui pengujian hipotesis penelitian, yaitu:

- (1) Karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh berpengaruh nyata dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian.
- (2) Terdapat hubungan nyata antara peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian.

Berdasarkan Gambar 1, maka dapat dikembangkan roadmap penelitian yang menjelaskan tahapan penelitian yang tujuannya untuk mengetahui prosedur penelitian mulai dari tahun pertama sampai dengan tahap kedua rencana akhir penelitian. Roadmap penelitian ini dijelaskan pada Gambar 2.



Gambar 2. Roadmap Penelitian Model Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian

Gambar 2 di atas dapat dijelaskan yaitu: pada tahun pertama dilakukan penyusunan kerangka sampling penelitian yang ditunjang oleh pekerjaan survei lokasi penelitian dan identifikasi keadaan penyuluh pertanian di lokasi penelitian yang dapat memperoleh data penyuluh pertanian yang menjadi obyek penelitian. Dengan diperolehnya data penyuluh pertanian, maka dilakukan penyusunan

instrumen penelitian dan uji pakar terhadap indikator pertanyaan pada kuesioner. Setelah dilakukan penyusunan instrumen dan uji pakar terhadap kuesioner penelitian, maka dilakukan revisi kuesioner dan uji coba kuesioner pada penyuluh yang bukan sampel penelitian. yang dirangkaikan dengan pengambilan data sekunder. Dari hasil revisi kuesioner dilanjutkan dengan pengambilan data primer pada penyuluh pertanian yang menjadi sampel penelitian. Data primer dan data sekunder yang diperoleh kemudian diinterpretasi sesuai dengan tujuan penelitian. Dari hasil interperasi tersebut diperoleh rumusan model pengembalan kompetensi penyuluh pertanian.

Pada tahun kedua dilakukan penerapan model yang telah dirumuskan pada tahun pertama dengan melakukan sosialisasi model kepada penyuluh pertanian, pada sosialisasi ini diharapkan penyuluh pertanian dapat mengetahui kompetensi yang baik dan benar dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi mereka sebagai penyuluh pertanian dalam membantu petani mengembangkan usahatani. Setelah dilakukan penerapan model, maka dilakukan verifikasi model dan monitoring serta evaluasi untuk memperbaiki model hasil penelitian. Setelah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap model hasil penelitian, maka penelitian ini selesai dan hasilnya dipublikasikan pada jurnal terakreditasi nasional.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Gorontalo, yaitu di lima kabupaten dan satu kota. Pertimbangan Provinsi Gorontalo dijadikan lokasi penelitian antara lain: (1) Gorontalo adalah Provinsi yang memrogramkan pembangunan pertanian dengan tanaman utama adalah jagung, (2) jumlah penyuluh pertanian didominasi oleh penyuluh pertanian tanaman pangan dan (3) petani di Provinsi Gorontalo pada umumnya membudidayakan jagung sebagai tanaman utama untuk meningkatkan ekonomi keluarga. Pelaksanaan penelitian pada bulan April sampai dengan Oktober 2013.

3. Populasi dan Sampel

Jumlah tenaga penyuluh pertanian yang tersebar di wilayah Provinsi Gorontalo adalah 481 orang dan jumlah petani binaan sebanyak 45.409 orang,

dengan asumsi bahwa tugas pokok dan peran penyuluh pertanian adalah sama dan umumnya penyuluh pertanian yang ada di Provinsi Gorontalo berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Jumlah populasi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ukuran populasi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo

Kabupaten/Kota	Jumlah penyuluh pertanian (orang)
Kabupaten Gorontalo	174
Kabupaten Bone Bolango	91
Kabupaten Boalemo	83
Kabupaten Pohuwato	79
Kabupaten Gorontalo Utara	29
Kota Gorontalo	25
Total Provinsi Gorontalo	481

Unit analisis dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian. Penarikan sampelnya dilakukan dengan cara “contoh acak proporsional,” dari daftar nama-nama penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo yang telah tersedia. Untuk kebutuhan data pendukung penelitian, dilibatkan sebanyak 236 orang petani binaan penyuluh pertanian yang terpilih menjadi sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin (Sevilla, 1993), maka ukuran sampel penyuluh pertanian dengan tingkat kesalahan delapan persen adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

$$n = \frac{481}{1 + 481 (0,08)^2} = 118 \text{ orang}$$

Keterangan: n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = standar error
n_i = ukuran sampel strata i
N_i = ukuran populasi strata i

Dengan diketahuinya ukuran sampel penelitian, maka secara proporsional dapat ditentukan ukuran sampel penyuluh pertanian pada setiap kabupaten/kota di Provinsi Gorontalo terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Ukuran sampel penyuluh pertanian tiap kabupaten/kota

No	Kabupaten/Kota	Ukuran sampel (orang)
1	Kabupaten Gorontalo	43
2	Kabupaten Bone Bolango	22
3	Kabupaten Boalemo	20
4	Kabupaten Pohuwato	20
5	Kabupaten Gorontalo Utara	7
6	Kota Gorontalo	6
Total		118

4. Definisi Operasional Peubah Penelitian

Untuk menjelaskan makna peubah-peubah yang diamati dalam penelitian ini perlu dibuat operasional tentang peubah-peubah tersebut.

(1) Karakteristik adalah peubah tentang individu seorang penyuluh yang mendasari tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas. Peubah-peubah tersebut meliputi:

(1.1) Umur ialah usia penyuluh sejak dilahirkan sampai ulang tahun terdekat pada saat penelitian ini dilaksanakan.

(1.2) Pendidikan formal, yaitu tahun mengikuti pendidikan formal dari SD sampai perguruan tinggi. Diukur dari jumlah tahun mengikuti pendidikan formal sampai saat penelitian dilaksanakan.

(1.3) Pelatihan fungsional, yaitu pelatihan yang berhubungan dengan metodologi penyuluhan. Diukur berdasarkan jumlah pelatihan fungsional yang pernah diikuti dalam kurun waktu satu tahun terakhir.

(1.4) Pelatihan teknis, yaitu pelatihan budidaya dari penanaman sampai pasca panen. Diukur berdasarkan jumlah pelatihan teknis yang pernah diikuti dalam kurun waktu satu tahun terakhir.

(1.5) Masa kerja, yaitu jumlah waktu (bulan atau tahun) yang sudah dialami oleh penyuluh untuk melaksanakan tugas dan perannya sebagai penyuluh pertanian. Diukur berdasarkan lamanya seseorang bekerja (berprofesi) sebagai penyuluh pertanian hingga saat penelitian dilaksanakan.

(1.6) Wilayah tugas, yaitu letak topografi wilayah penyuluh pertanian bertugas. Diukur berdasarkan ketinggian tempat di atas permukaan laut.

- (1.7) Cakupan wilayah kerja, yaitu luas wilayah administrasi yang menjadi wilayah kerja penyuluh pertanian. Diukur berdasarkan jumlah desa yang menjadi wilayah kerja.
- (1.8) Jumlah petani binaan, yaitu jumlah petani jagung yang dibina pada hamparan wilayah kerja penyuluh pertanian. Diukur berdasarkan jumlah petani yang dilayani oleh penyuluh.
- (1.9) Frekwensi interaksi dengan petani, yaitu banyaknya pertemuan dengan petani atau kelompok tani dalam rangka penyuluhan pada satu musim tanam. Diukur berdasarkan banyaknya jumlah pertemuan dengan petani.
- (2) Motivasi adalah jumlah skor yang diperoleh dari penyuluh pertanian, yang menggambarkan faktor pendorong penyuluh pertanian untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kemampuan dirinya, yang terdiri dari:
- (2.1) Pengembangan potensi diri. Diukur berdasarkan skor harapan atau keinginan penyuluh pertanian dalam rangka meningkatkan kualitas diri (mengikuti pendidikan formal, pelatihan, uji coba lapang teknologi spesifik lokasi dan lain-lain) untuk menjadi lebih baik.
- (2.2) Pengakuan dari petani binaan. Diukur berdasarkan skor harapan atau keinginan penyuluh menjadi tumpuan petani berkonsultasi mencari solusi, dihargai keberadaannya dan mendapat respons yang baik dari petani.
- (2.3) Penghasilan. Diukur berdasarkan skor harapan atau keinginan penyuluh dapat memenuhi kebutuhan pokok rumah tangga.
- (2.4) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*). Diukur berdasarkan (1) skor keinginan akan berprestasi, (2) skor keinginan untuk berkompetisi dan (3) skor ketidaktergantungan terhadap gaji atau imbalan.
- (2.5) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*). Diukur berdasarkan (1) skor keinginan untuk diterima orang lain di lingkungan penyuluh tinggal dan bekerja, (2) skor keinginan untuk dihormati, (3) skor keinginan untuk maju dan tidak gagal dan (4) skor tingkat keinginan untuk ikutserta (berpartisipasi).

- (2.6) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*). Diukur berdasarkan (1) skor keinginan untuk menduduki jabatan penting dan (2) skor keinginan untuk bersaing dalam mendapatkan pengaruh.
- (3) Kemandirian adalah jumlah skor yang menunjukkan kecenderungan dari seorang penyuluh pertanian menggunakan kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, yang terdiri dari:
- (3.1) Kemandirian intelektual. Diukur berdasarkan: (1) skor kemandirian merencanakan usahatani, (2) kemandirian menentukan lahan budidaya, (3) skor kemandirian menentukan cara berproduksi, (4) skor kemandirian menentukan keputusan pemecahan masalah petani dan (f) skor kemandirian menentukan pasar untuk pemasaran hasil usahatani.
- (3.2) Kemandirian sosial. Diukur berdasarkan: (1) skor kemandirian menjaga independensi, (2) skor kemandirian menjaga hubungan dengan sesama petani jagung, (3) skor kemandirian menjaga hubungan dengan kelompok tani di luar petani jagung, (4) skor kemandirian menjalin hubungan dengan kelompok pemimpin dan (5) skor kemandirian mengembangkan strategi adaptasi.
- (3.3) Kemandirian emosional. Diukur berdasarkan: (1) skor melepas ketergantungan dari otoritas keluarga, (2) skor melepas ketergantungan dari ikatan patron-klien, (3) skor melepas ketergantungan dari ritual kepercayaan lokal, (4) skor melepas ketergantungan dari sifat fatalistik dan (f) skor mengatasi kemungkinan adanya konflik dengan mengembangkan budaya kerjasama.
- (3.4) Kemandirian ekonomi. Diukur berdasarkan: (1) skor kemandirian menggunakan aset yang berguna untuk biaya produksi usahatani, (2) skor kemandirian memanfaatkan biaya produksi usahatani, (3) skor kemandirian melakukan diversifikasi usahatani, (4) skor kemandirian memanfaatkan pendapatan usahatani dan (5) skor kemandirian gemar menabung.

- (4) Kompetensi adalah jumlah skor kemampuan yang harus dimiliki penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang terdiri dari sebelas aspek kemampuan, yaitu:
- (4.1) Kemampuan melakukan aksi sosial. Diukur berdasarkan: (1) skor kemampuan menganalisis komunitas, (2) skor kemampuan menetapkan prioritas masalah, (3) skor kemampuan merancang kegiatan aksi, (4) skor kemampuan melaksanakan aksi dan (5) skor tingkat kemampuan mengevaluasi kegiatan aksi.
 - (4.2) Kemampuan mengapresiasi keragaman budaya. Diukur berdasarkan: (1) skor kemampuan memahami keragaman nilai-nilai sosial masyarakat tani, (2) skor kemampuan memahami keragaman adat-istiadat dan (3) skor kemampuan memahami keragaman etika dan moral.
 - (4.3) Kemampuan merencanakan program penyuluhan. Diukur berdasarkan: (1) skor kemampuan mengumpulkan data sumberdaya dan potensi wilayah kerja, (2) skor kemampuan merumuskan tujuan program penyuluhan, (3) skor kemampuan menetapkan masalah, (4) skor kemampuan menetapkan cara mencapai tujuan, (5) skor kemampuan melaksanakan penyuluhan dan (6) skor kemampuan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.
 - (4.4) Kemampuan memanfaatkan sumberdaya lokal sesuai kebutuhan petani. Diukur berdasarkan (1) skor kemampuan mengidentifikasi sumberdaya yang tersedia dan (2) skor kemampuan mengidentifikasi kebutuhan petani.
 - (4.5) Kemampuan mengelola informasi penyuluhan. Diukur berdasarkan: (1) skor kemampuan membuat media penyuluhan, (2) skor kemampuan menggunakan komputer untuk mencari dan menyampaikan informasi dan (3) skor kemampuan menggunakan metode belajar.
 - (4.6) Kemampuan membangun hubungan interpersonal. Diukur berdasarkan: (1) skor kemampuan membangun kemitraan usaha dan (2) skor kemampuan membangun jejaring usaha.
 - (4.7) Kemampuan menyelenggarakan penyuluhan. Diukur berdasarkan: (1) skor kemampuan menerapkan falsafah penyuluhan, (2) skor kemampuan

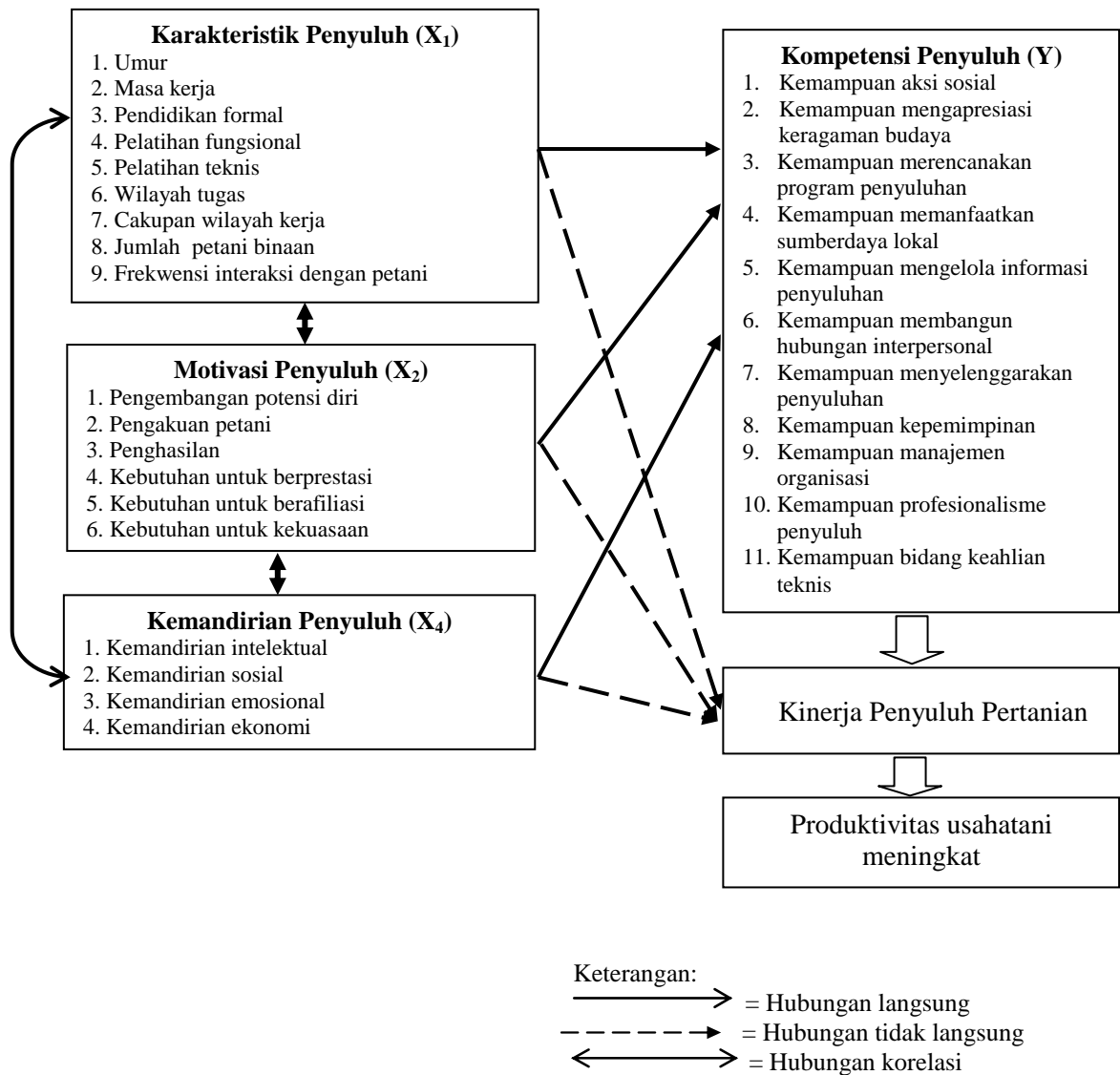
menerapkan prinsip penyuluhan dan (3) skor kemampuan menerapkan etika penyuluhan.

- (4.8) Kemampuan kepemimpinan. Diukur berdasarkan: (1) skor kemampuan menerapkan gaya kepemimpinan, (2) skor kemampuan keterampilan memimpin dan (3) skor kemampuan menumbuhkembangkan kelompok tani.
- (4.9) Kemampuan manajemen organisasi. Diukur berdasarkan (1) skor kemampuan mengidentifikasi peran dan fungsi Deptan dan Pemda pada penyuluhan pertanian, (2) skor kemampuan mengidentifikasi peluang pengembangan diri dan (3) skor kemampuan mengidentifikasi peluang pengembangan karier.
- (4.10) Kemampuan profesionalisme penyuluh. Diukur berdasarkan (1) skor kemampuan menumbuhkan komitmen pada etos kerja, (2) skor kemampuan menumbuhkan komitmen pendidikan berkelanjutan (3) skor kemampuan memahami visi, misi dan tujuan penyuluhan dan (4) skor kemampuan melakukan kerjasama dengan peneliti.
- (4.11) Kemampuan bidang keahlian teknis. Diukur berdasarkan (1) skor kemampuan mengenal benih, pupuk dan pestisida, (2) skor kemampuan mengolah lahan jagung, (3) skor kemampuan menanam jagung, (4) skor tingkat kemampuan memelihara tanaman jagung, (5) skor kemampuan memanen jagung, (6) skor tingkat kemampuan menyimpan hasil panen jagung, (7) skor kemampuan memasarkan hasil dan (8) skor kemampuan mengakses pada lembaga permodalan, pemasaran dan dinas pertanian.

5. Hubungan Antar Peubah Penelitian

Kompetensi penyuluh pertanian akan berhasil dengan efektif dan efisien dalam membantu petani melaksanakan usahatani ditentukan oleh faktor individu penyuluh yaitu; karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian. Faktor individu penyuluh ini akan menghasilkan suatu kompetensi inti dari penyuluh pertanian yang akan berdampak pada peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Kompetensi inti penyuluh dikembangkan melalui hubungan antar

peubah penelitian yang dapat menghasilkan suatu model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian. Model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian akan berfungsi sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Hubungan antar peubah penelitian dijelaskan pada Gambar 3.



Gambar 3. Hubungan antar Peubah Penelitian

6. Jenis Data dan Instrumen Penelitian

(a) Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data tentang faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi penyuluh pertanian, yang meliputi: peubah (X) dan peubah (Y). Peubah bebas (X) terdiri dari: X_1 Karakteristik penyuluh pertanian, X_2 motivasi penyuluh pertanian, dan X_3 kemandirian penyuluh pertanian. Sedangkan peubah terikat (Y) terdiri dari: Y_1 melaksanakan aksi sosial, Y_2 mengapresiasi keragaman budaya, Y_3 merancang program penyuluhan, Y_4 mempertemukan sumberdaya dengan kebutuhan petani, Y_5 mengelola informasi penyuluhan, Y_6 hubungan interpersonal, Y_7 pemahaman organisasi penyuluhan, Y_8 kepemimpinan, Y_9 mengelola organisasi, Y_{10} profesionalisme dan Y_{11} bidang keahlian. Kedua peubah X dan Y tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Jenis data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan instrumen berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Jenis data yang dihimpun adalah termasuk data interval, yaitu jenis data yang berjenjang dengan jarak yang sama sesuai derajat atau intensitas masing-masing indikator peubah sesuai definisi operasionalnya. Untuk membantu kelancaran pengumpulan data, penelitian ini dibantu oleh beberapa orang penyuluh pertanian sebagai pencacah yang berasal dari daerah penelitian. Para pencacah tersebut sebelumnya telah dilatih dan diarahkan oleh peneliti, terutama pemahaman tentang pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang berhubungan dengan sikap penyuluh dan petani yang menjadi responden.

(b) Instrumen Penelitian

Instrumentasi merupakan proses penyusunan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur dalam suatu penelitian. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang berhubungan dengan peubah-peubah penelitian. Instrumen penelitian akan sangat menentukan kualitas data yang dikumpulkan. Instrumen disusun dengan memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut: (1) menentukan peubah-peubah yang terpilih,

(2) peubah-peubah tersebut dijabarkan dalam sub-peubah yang diperoleh dari teori, hasil penelitian terdahulu dan referensi lain yang relevan, (3) menjabarkan sub-sub peubah dalam bentuk indikator-indikator, (4) menjabarkan indikator-indikator menjadi komponen-komponen yang dijadikan butir-butir pernyataan dan (5) menyusun kuesioner dari butir-butir pernyataan tersebut.

Instrumen pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu instrumen untuk penyuluh pertanian dan untuk petani binaan. Instrumen untuk penyuluh pertanian berisi pernyataan yang mengukur: (1) karakteristik, (2) kompetensi, (3) motivasi, (4) kemandirian dan (5) kinerja penyuluh pertanian. Instrumen untuk petani berisi pernyataan yang mengukur perilaku petani, terdiri dari: (1) tingkat kompetensi petani, (2) tingkat partisipasi petani, (3) data identitas petani dan (4) data produktivitas usahatani. Untuk menguji kebenaran dan keterandalan instrumen penelitian, maka akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Validitas instrumen dalam penelitian ini difokuskan pada validitas isi (*content validity*), yaitu untuk mengetahui: (1) apakah substansi alat ukur telah mencerminkan seluruh isi yang dimiliki (*property*) dan (2) apakah informasi yang dikumpulkan telah sesuai dengan konsep yang digunakan.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menguji keterandalan instrumen sebelum penelitian sesungguhnya dilaksanakan, adalah: (1) uji coba pada penyuluh dan petani yang bukan responden, terdiri dari: 15 orang penyuluh pertanian dan 15 orang petani binaan penyuluh di Provinsi Gorontalo, (2) data yang terkumpul diuji reliabilitasnya dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*.

7. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dan sekaligus menguji hipotesis. Untuk menemukan model empiris hubungan kausalitas antar peubah dan faktor-faktor pendukungnya, digunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) dengan program LISREL (*Linier Structural Relationships*). Dengan analisis SEM diharapkan dapat mendeskripsikan peubah

menurut indikator-indikatornya (model pengukuran) dan menjelaskan hubungan kausalitas antar peubah (model struktural).

Pengujian kesesuaian model dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran kesesuaian model *Goodness-of-Fit-Test* (GFT). Suatu model struktural diindikasikan sesuai atau *fit* bila memenuhi tiga jenis GFT, yaitu: (1) uji khi kuadrat p -hitung $\geq 0,05$, (2) *Root Means Square Error of Approximation* (RMSEA) $\leq 0,08$ dan (3) *Comparative Fit Index* (CFI) $\geq 0,90$.

8. Indikator Capaian yang Terukur

Jenis penelitian yang digunakan adalah *ex post facto*, yaitu bentuk penelitian yang menilai peristiwa yang telah terjadi atau penilaian kondisi faktual di lapangan. Peubah-peubah penelitian meliputi peubah bebas (X) dan peubah terikat (Y). Peubah bebas (X), terdiri dari: karakteristik penyuluh, motivasi penyuluh dan kemandirian penyuluh. Peubah terikat (Y), terdiri dari: kompetensi penyuluh pertanian.

Untuk mengetahui pengaruh peubah bebas pada peubah terikat dan menguji hipotesis dibuat kerangka hipotetik. Kerangka hipotetik kemudian dioperasionalisasikan untuk merumuskan model persamaan pengukuran dan model persamaan struktural sesuai dengan kaidah SEM (*Structural Equation Model*). Model persamaan dan kerangka hipotetik penelitian sebagai berikut:

(a) Persamaan model pengukuran

(1) Pengukuran peubah karakteristik

$$\begin{array}{ll} X_{1,1} = \lambda_1 X_1 + \delta_1 & X_{1,6} = \lambda_6 X_1 + \delta_6 \\ X_{1,2} = \lambda_2 X_1 + \delta_2 & X_{1,7} = \lambda_7 X_1 + \delta_7 \\ X_{1,3} = \lambda_3 X_1 + \delta_3 & X_{1,8} = \lambda_8 X_1 + \delta_8 \\ X_{1,4} = \lambda_4 X_1 + \delta_4 & X_{1,9} = \lambda_9 X_1 + \delta_9 \\ X_{1,5} = \lambda_5 X_1 + \delta_5 & \end{array}$$

(2) Pengukuran peubah motivasi

$$\begin{array}{ll} X_{2,1} = \lambda_{10} X_2 + \delta_{10} & X_{2,4} = \lambda_{13} X_2 + \delta_{13} \\ X_{2,2} = \lambda_{11} X_2 + \delta_{11} & X_{2,5} = \lambda_{14} X_2 + \delta_{14} \\ X_{2,3} = \lambda_{12} X_2 + \delta_{12} & X_{2,6} = \lambda_{15} X_3 + \delta_{15} \end{array}$$

(3) Pengukuran peubah kemandirian

$$X_{3.1} = \lambda_{16} X_2 + \delta_{16}$$

$$X_{3.2} = \lambda_{17} X_4 + \delta_{17}$$

$$X_{3.3} = \lambda_{18} X_4 + \delta_{18}$$

$$X_{3.4} = \lambda_{19} X_4 + \delta_{19}$$

(4) Pengukuran peubah Kompetensi

$$Y_1 = \lambda_{20} Y_1 + \epsilon_1 \quad Y_7 = \lambda_{26} Y_1 + \epsilon_7$$

$$Y_2 = \lambda_{21} Y_1 + \epsilon_2 \quad Y_8 = \lambda_{27} Y_1 + \epsilon_8$$

$$Y_3 = \lambda_{22} Y_1 + \epsilon_3 \quad Y_9 = \lambda_{28} Y_1 + \epsilon_9$$

$$Y_4 = \lambda_{23} Y_1 + \epsilon_4 \quad Y_{10} = \lambda_{29} Y_1 + \epsilon_{10}$$

$$Y_5 = \lambda_{24} Y_1 + \epsilon_5 \quad Y_{11} = \lambda_{30} Y_1 + \epsilon_{11}$$

$$Y_6 = \lambda_{25} Y_1 + \epsilon_6$$

(b) Persamaan model struktural

Model Kompetensi penyuluh

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \zeta_1$$

Untuk menguji model dirumuskan rancangan pengujian model seperti dijelaskan pada Tabel 3.

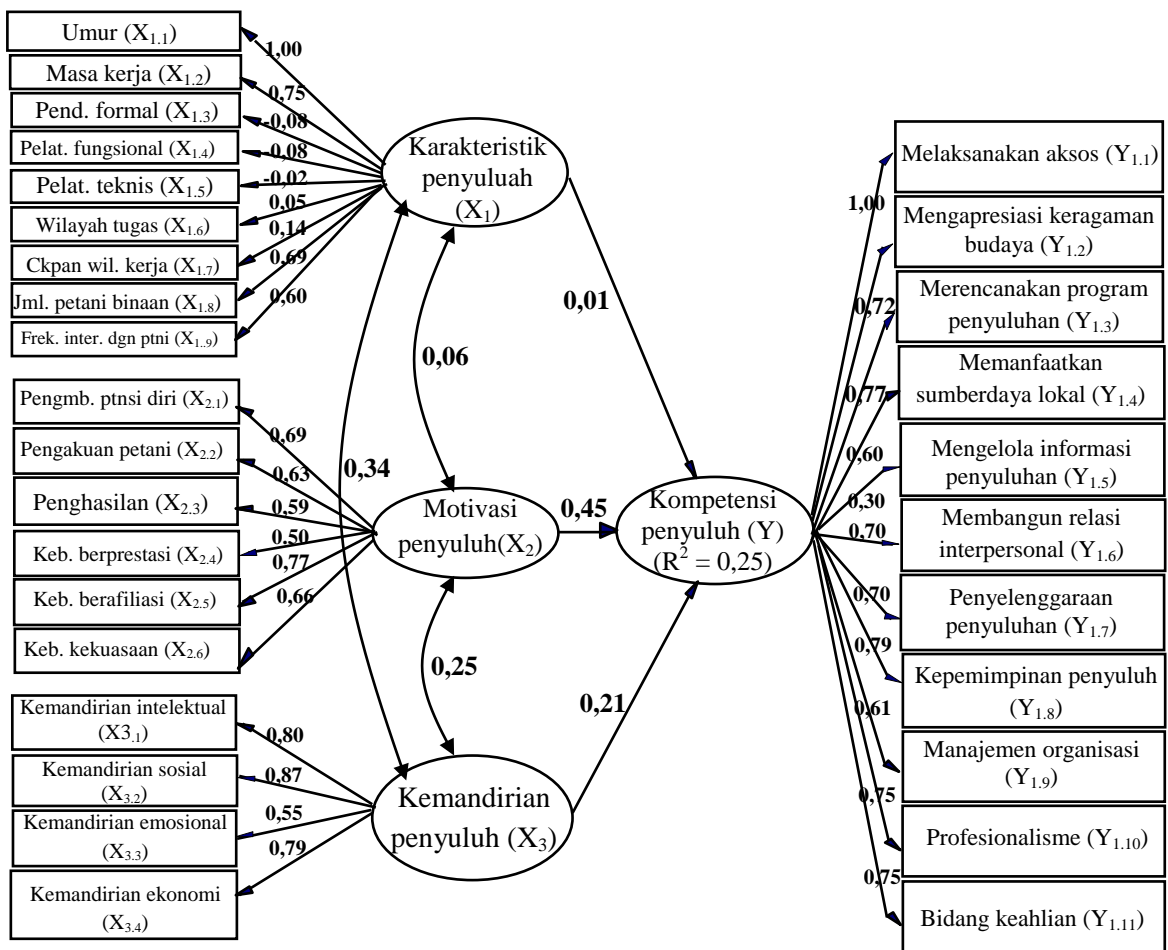
Tabel 3. Rancangan pengujian model kompetensi penyuluh pertanian

Model	Hipotesis	Statistik Uji	Kriteria Uji
Overall Model Fit	H ₀ : Matriks kovariansi data sampel tidak berbeda dengan matriks kovariansi populasi yang diestimasi.	Nilai <i>p</i> , RMSEA, dan CFI	Diharapkan H ₀ diterima, jika: $p \geq 0,05$; RMSEA $\leq 0,08$ dan atau CFI $\geq 0,90$
	H ₁ : Matriks kovariansi data sampel berbeda dengan matriks kovariansi populasi yang diestimasi.		
Model kompetensi penyuluh	H ₀ : $\gamma_1 = \gamma_2 = \gamma_3 = \gamma_4 = 0$: Karakteristik atau motivasi atau kemandirian tidak mempengaruhi kompetensi penyuluh. H ₁ : $\gamma_1 > 0$: Karakteristik berpengaruh positif pada kompetensi penyuluh. H ₁ : $\gamma_2 > 0$: Motivasi berpengaruh positif pada kompetensi penyuluh. H ₁ : $\gamma_3 > 0$: Kemandirian berpengaruh positif pada kompetensi penyuluh.	Nilai <i>t</i>	Diharapkan H ₀ ditolak, jika: nilai t-hitung $\geq 1,96$

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Kompetensi penyuluh pertanian dianalisis dengan parameter model persamaan struktural, seperti dijelaskan pada Gambar 4.



Chi-Square = 61,12, df = 45, p -hitung = 0,00000, RMSEA = 1,44, CFI = 0,61

Gambar 4. Estimasi seluruh parameter model struktural kompetensi penyuluh pertanian

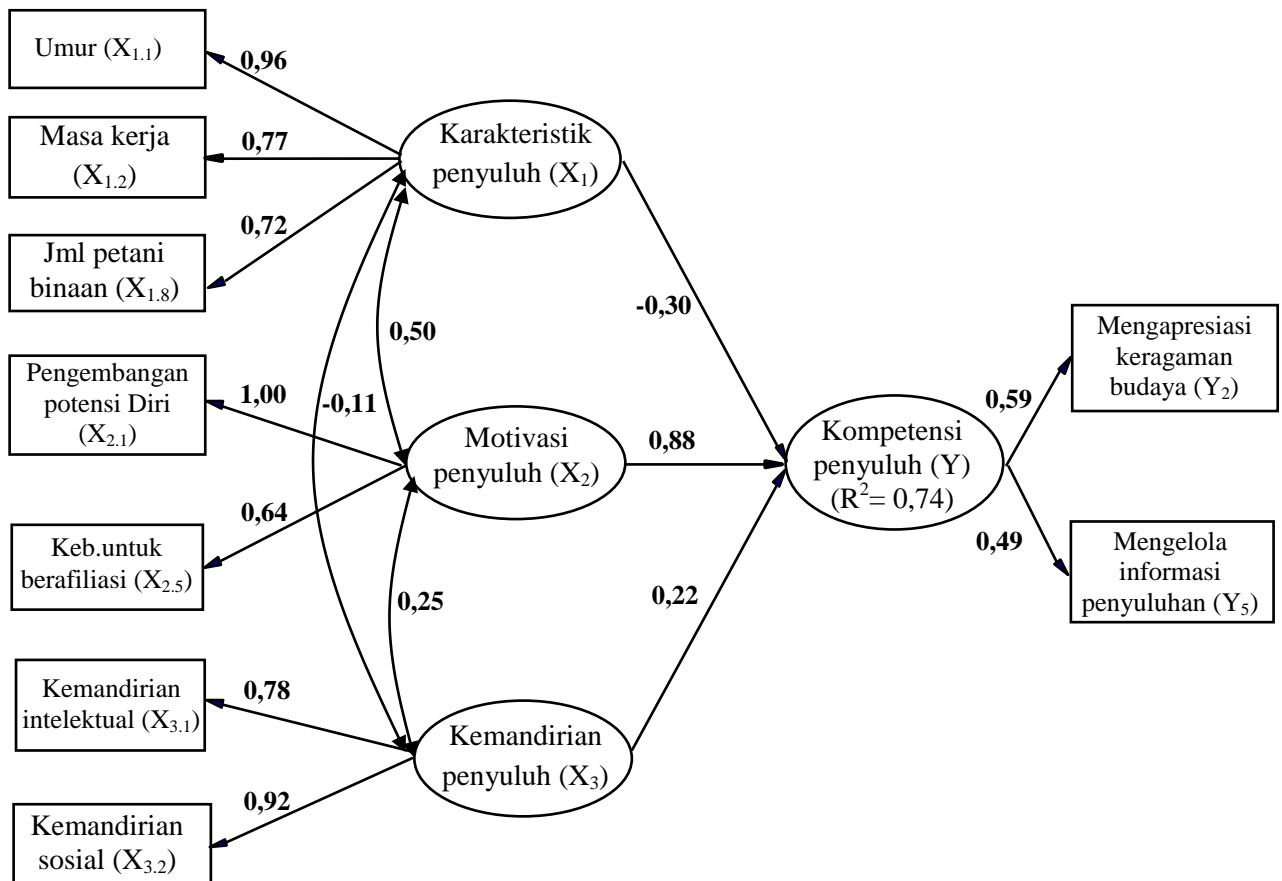
Hipotesis uji kesesuaian model penelitian dinyatakan bahwa H_0 : Matriks kovariansi data sampel tidak berbeda dengan matriks kovariansi populasi yang diestimasi dan H_1 : Matriks kovariansi data sampel berbeda dengan matriks

kovariansi populasi yang diestimasi. Dengan kriteria uji: H_0 diterima, jika nilai p -hitung $\geq 0,05$; $RMSEA \leq 0,08$ dan $CFI \geq 0,90$.

Gambar 4 menunjukkan nilai p -hitung = $0,00000 < 0,05$, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = $0,144 > 0,08$, dan nilai *Comparative Fit Index* (CFI) = $0,61 < 0,90$. Maka H_1 diterima atau H_0 ditolak, artinya model yang diuji tidak mampu mengestimasi matriks kovariansi populasi atau hasil estimasi parameter model tidak dapat diberlakukan pada populasi penelitian. Dengan demikian hasil pengujian kesesuaian model Gambar 4 di atas menunjukkan model pengukuran tidak *fit* dengan data, maka model perlu diperbaiki.

Hair *et al.*, (Kusnendi, 2008) menyatakan bahwa, apabila pada model ditemukan ada indikator yang tidak valid, maka indikator tersebut dikeluarkan dari model pengukuran. Artinya, model pengukuran diperbaiki dan koefisien bobot faktor diestimasi ulang. Indikator dikatakan valid dan reliabel mengukur peubah latennya apabila: (1) secara statistik koefisien bobot faktor nyata pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan (2) besarnya estimasi koefisien bobot faktor masing-masing indikator yang distandarkan (*standardized*) tidak kurang dari 0,40 atau 0,50. Dengan demikian perbaikan model yang tidak *fit* mengacu pada kedua hal tersebut. Setelah dilakukan perbaikan model, maka ditemukan model yang *fit* berdasarkan estimasi parameter model struktural kinerja penyuluh pertanian dan statistik t -hitung parameter model struktural kinerja penyuluh pertanian seperti pada Gambar 5 dan 6.

Gambar 5 menunjukkan nilai p -hitung = $0,071 > 0,05$, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) = $0,050 < 0,08$ dan nilai *Comparative Fit Index* (CFI) = $0,97 > 0,90$. Berdasarkan uji kesesuaian model, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, artinya model yang diuji mampu mengestimasi matriks kovariansi populasi atau hasil estimasi parameter model dapat diberlakukan pada populasi penelitian. Dengan demikian hasil pengujian kesesuaian model menunjukkan model pengukuran *fit* dengan data.



Chi-Square=71,12, df=55, P-value=0,07076, RMSEA=0,050, CFI=0,97

Gambar 5. Model struktural kompetensi penyuluh pertanian

Joreskog dan Sorbom (Kusnendi, 2008) menjelaskan bahwa, hasil uji kebermaknaan uji *t-test* pada parameter model dengan nilai statistik *t*-hitung ditetapkan sebesar 1,96. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 6 yang menunjukkan hasil uji statistik *t*-hitung untuk semua hasil estimasi parameter model. Setiap indikator dikatakan nyata (signifikan) apabila nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel pada taraf nyata 0,05 yaitu sebesar 1,96. Dengan demikian persamaan model pengukuran dan model persamaan struktural pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

➤ Persamaan model pengukuran:

(1) Muatan (*loading*) pada peubah karakteristik penyuluh (X_1):

$$X_{1.1} = 0,96 X_1$$

$$X_{1.2} = 0,77 X_1$$

$$X_{1.8} = 0,72 X_1$$

(2) Muatan (*loading*) pada peubah motivasi penyuluh (X_2):

$$X_{2.1} = 1,00 X_3$$

$$X_{2.5} = 0,64 X_3$$

(3) Muatan (*loading*) pada peubah kemandirian penyuluh (X_3):

$$X_{3.1} = 0,78 X_4$$

$$X_{3.2} = 0,92 X_4$$

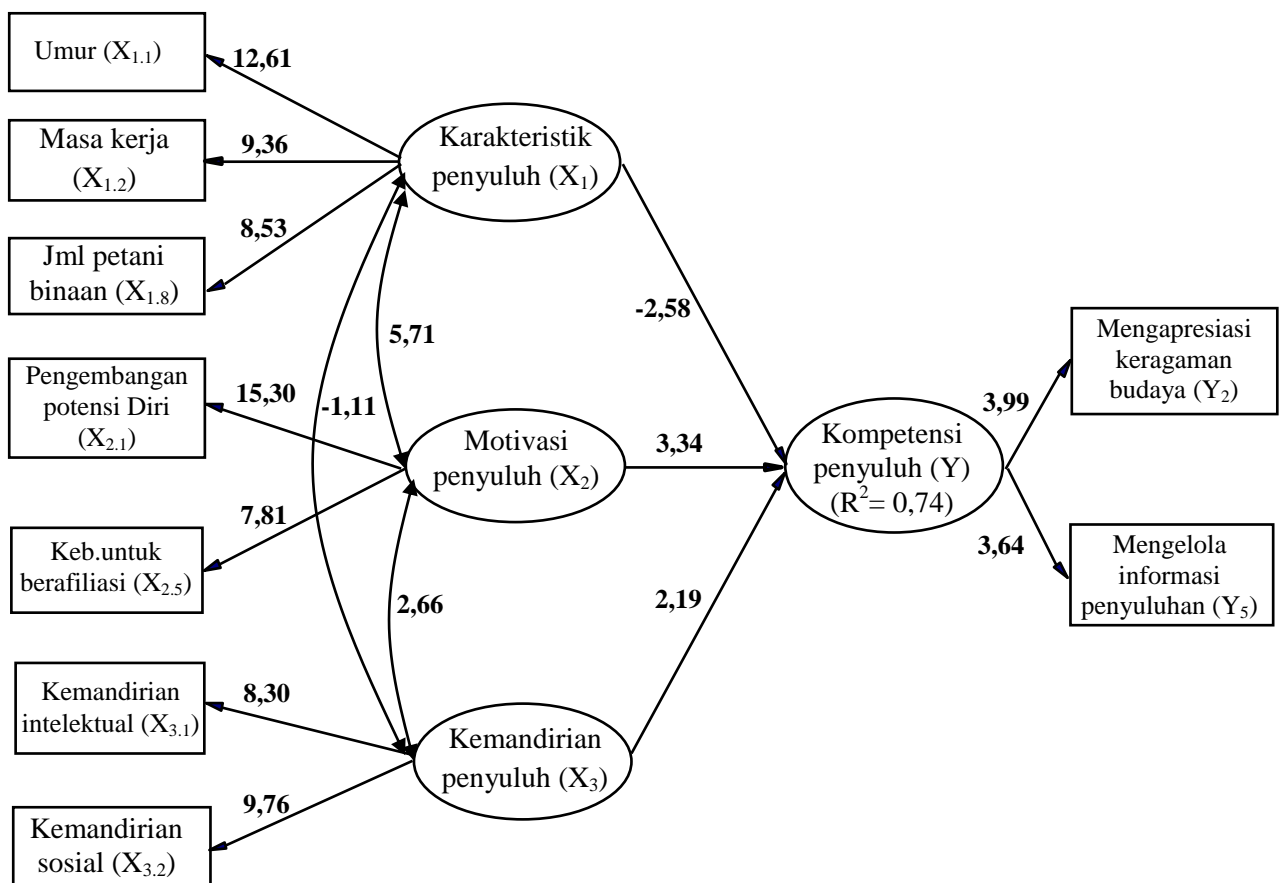
(4) Muatan (*loading*) pada peubah kinerja penyuluh (Y):

$$Y_2 = 0,59 Y$$

$$Y_5 = 0,49 Y$$

➤ Persamaan model struktural:

$$Y = -0,30X_1 + 0,88X_2 + 0,22X_3.$$



Chi-Square = 71,12, df = 55, p -hitung = 0,071, RMSEA = 0,050, CFI = 0,97

Gambar 6. Statistik t -hitung model struktural kompetensi penyuluh pertanian

Secara keseluruhan hasil analisis model struktural kompetensi penyuluh pertanian berdasarkan model yang *fit* dengan data, dapat ditunjukkan melalui hubungan antar peubah/sub peubah, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, total pengaruh dan *t*-hitung peubah/sub peubah penelitian yang diringkas pada Tabel 4.

Tabel 4. Dekomposisi pengaruh antar peubah/sub peubah model kompetensi penyuluh pertanian

Hubungan antar peubah/sub peubah			Pengaruh			<i>t</i> -hitung
			Langsung	Tdk langsung	Total	
Karakteristik penyuluh	→	Kompetensi penyuluh	-0,30	-	-0,30	-2,58
Karakteristik penyuluh	→	Mengapresiasi keragaman budaya	-	-0,18	-0,18	-3,12
Karakteristik penyuluh	→	Mengelola informasi penyuluhan	-	-0,15	-0,15	-2,94
Motivasi penyuluh	→	Kompetensi penyuluh	0,88	-	0,88	3,34
Motivasi penyuluh	→	Mengapresiasi keragaman budaya	-	0,52	0,52	5,17
Motivasi penyuluh	→	Mengelola informasi penyuluhan	-	0,44	0,44	4,45
Kemandirian penyuluh	→	Kompetensi penyuluh	0,22	-	0,22	2,19
Kemandirian penyuluh	→	Mengapresiasi keragaman budaya	-	0,13	0,13	2,37
Kemandirian penyuluh	→	Mengelola informasi penyuluhan	-	0,11	0,11	2,29

Keterangan: $t_{0,05}$ tabel = 1,96

Pengaruh Karakteristik, Motivasi dan Kemandirian penyuluh pada Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hipotesis 1: “Karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian.” Cara menguji Hipotesis 1 dilakukan dengan membandingkan nilai *t*-hitung dan *t*-tabel untuk masing-masing peubah. Jika nilai *t*-hitung pengaruh peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian pada kompetensi penyuluh pertanian lebih besar dari *t*-tabel (1,96) pada taraf nyata 0,05, maka Hipotesis 1 diterima. Hal ini dijelaskan pada Tabel 5 yang menampilkan koefisien dan *t*-hitung pengaruh peubah karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian pada kinerja penyuluh pertanian.

Tabel 5. Koefisien dan *t*-hitung pengaruh peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian pada kompetensi penyuluh pertanian

Hubungan Antar Peubah			Pengaruh langsung	<i>t</i> -hitung	R ²
Karakteristik penyuluh	→	Kompetensi penyuluh	-0,30	-2,58	74%
Motivasi penyuluh	→	Kompetensi penyuluh	0,88	3,34	
Kemandirian penyuluh	→	Kompetensi penyuluh	0,22	2,19	

Keterangan: $t_{0,05}$ tabel = 1,96

Tabel 5 menunjukkan adanya pengaruh langsung peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian masing-masing: -0,30; 0,88; dan 0,22 yang berbeda nyata pada $\alpha = 0,05$. Secara matematik persamaan dari model struktural kompetensi penyuluh pertanian adalah: $Y = -0,30 X_1 + 0,88 X_2 + 0,22 X_3$; Y merupakan kompetensi penyuluh; X_1 karakteristik penyuluh; X_2 motivasi penyuluh; dan X_3 kemandirian penyuluh. Secara bersama pengaruh ketiga peubah (X) tersebut pada kompetensi penyuluh pertanian sebesar 74 persen yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Jadi Hipotesis 1 diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa:

- (1) Karakteristik penyuluh secara langsung berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian, berarti setiap peningkatan satu satuan karakteristik penyuluh, akan menurunkan kompetensi penyuluh pertanian sebesar 0,30 satuan.
- (2) Motivasi penyuluh secara langsung berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian, berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi penyuluh, akan meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian sebesar 0,88 satuan.
- (3) Kemandirian penyuluh secara langsung berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian, berarti setiap peningkatan satu satuan kemandirian penyuluh, akan meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian sebesar 0,22 satuan.
- (4) Karakteristik, motivasi dan kemandirian secara bersama-sama berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian dengan koefisien determinasi

sebesar ($R^2 = 74\%$), sisanya 26% merupakan pengaruh peubah lain di luar penelitian ini.

Hubungan antar Peubah Karakteristik, Motivasi dan Kemandirian Penyuluh Pertanian

Hipotesis 2: “Terdapat hubungan nyata antara peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian.” Cara menguji Hipotesis 3 dilakukan dengan membandingkan nilai t -hitung dan t -tabel untuk masing-masing hubungan antar peubah. Jika nilai t -hitung hubungan antar peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian lebih besar dari t -tabel (1,96) pada taraf nyata 0,05, maka Hipotesis 2 diterima. Hal ini dijelaskan pada Tabel 6.

Tabel 6. Arah, koefisien dan t -hitung hubungan antar peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian

Hubungan Antar Peubah			Arah/Koefisien Hubungan	t -hitung
Karakteristik penyuluh	↔	Kemandirian penyuluh	-0,11	-1,11
Karakteristik penyuluh	↔	Motivasi penyuluh	0,50	5,71
Motivasi penyuluh	↔	Kemandirian penyuluh	0,25	2,66

Keterangan: $t_{0,05}$ tabel = 1,96

Tabel 6 menunjukkan arah, koefisien dan t -hitung hubungan antar peubah, yaitu: karakteristik dan kemandirian penyuluh, karakteristik dan motivasi penyuluh, serta motivasi dan kemandirian penyuluh. Koefisien hubungan antar peubah karakteristik dan kemandirian penyuluh, yaitu -0,11 yang tidak nyata pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien hubungan antar peubah karakteristik dan motivasi penyuluh serta motivasi dan kemandirian penyuluh, yaitu 0,50 dan 0,25 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Jadi Hipotesis 2 diterima pada hubungan antar peubah karakteristik dan motivasi penyuluh, serta hubungan antar peubah motivasi dan kemandirian penyuluh. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Derajat hubungan peubah karakteristik dan kemandirian penyuluh lemah dan bersifat negatif.
- (2) Derajat hubungan peubah karakteristik dan motivasi penyuluh kuat dan bersifat positif.

- (3) Derajat hubungan peubah motivasi dan kemandirian penyuluh lemah dan bersifat positif.

2. Pembahasan

A. Pengaruh Karakteristik pada Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah karakteristik secara langsung berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian. Hal ini berarti karakteristik penyuluh ikut menentukan baik-buruknya kompetensi penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar -0,30 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Pengaruh karakteristik penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian nampak pada baik-buruknya kompetensi penyuluh mengapresiasi keragaman budaya dan kompetensi penyuluh mengelola informasi penyuluhan (Tabel 4). Hal ini mengindikasikan, jika terjadi peningkatan satu satuan karakteristik penyuluh pertanian, akan menurunkan kompetensi penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya sebesar 0,18 satuan dan sekaligus menurunkan kompetensi penyuluh pertanian mengelola informasi penyuluhan sebesar 0,15 satuan. Menurunnya kompetensi penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya meliputi kurangnya materi penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal dan kurangnya media penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal. Menurunnya pengelolaan informasi penyuluhan meliputi kurangnya jumlah media penyuluhan, kurangnya penggunaan komputer untuk mencari dan menyampaikan informasi, serta kurangnya penggunaan metode belajar pada setiap penyuluhan.

Pengaruh nyata karakteristik penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian disebabkan oleh dimensi umur, masa kerja dan jumlah petani binaan penyuluh pertanian. Keadaan umur penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo berkisar antara 38 sampai 58 tahun, dengan rata-rata 50,44 tahun. Sebagian besar (63,6%) penyuluh pertanian sudah berumur antara 50 – 58 tahun. Hal ini berarti sebagian besar penyuluh sudah berusia lanjut, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja penyuluh pertanian. Jika dihubungkan dengan usia pensiun penyuluh yaitu 60 tahun, maka dalam waktu sepuluh tahun yang akan datang diperkirakan jumlah penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo akan berkurang 63%. Kondisi ini perlu

menjadi perhatian dan pertimbangan bagi pemerintah pusat dan daerah dalam merekrut penyuluh pertanian untuk mengganti penyuluh yang akan memasuki usia pensiun sebagai upaya meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian dalam membantu petani mengembangkan usahatani.

Masa kerja penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo berkisar antara tujuh sampai 37 tahun, dengan rata-rata 24,7 tahun. Sebagian besar (59,3%) penyuluh pertanian mempunyai masa kerja antara 21 – 37 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa, penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo umumnya sudah senior dan sudah jenuh pada profesi mereka sebagai penyuluh pertanian lapangan (PPL), sehingga penyuluh tidak mampu lagi mencari informasi dan inovasi teknologi pertanian yang akan dijadikan materi penyuluhan kepada petani, kondisi ini berdampak pada kurangnya kompetensi penyuluh pertanian dalam meningkatkan kinerja petani berusahatani.

Jumlah petani binaan penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo berkisar antara 45 sampai 412 orang, dengan rata-rata 209 orang petani. Sebagian besar (35,6%) penyuluh mempunyai petani binaan antara 238 sampai 412 orang. Berdasarkan aturan yang dikeluarkan oleh Deptan (2004) bahwa, jumlah ideal kelompok tani yang dapat dibina oleh penyuluh pertanian adalah enam sampai delapan kelompok atau setara dengan 150 – 200 orang petani. Hal ini berarti jumlah petani binaan penyuluh di Provinsi Gorontalo sudah lebih dari delapan kelompok tani, sehingga berdampak pada kompetensi penyuluh pertanian dalam melayani petani di wilayah binaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rochajat Harun (1996) tentang revitalisasi penyuluhan pertanian (kebijaksanaan dan strategi penyuluhan pertanian), yang menyimpulkan bahwa kinerja rata-rata penyuluh pertanian masih sangat rendah, yaitu 66 persen untuk mematuhi jam kerja dan 30 persen untuk kunjungan ke kelompok tani. Kesimpulan ini didukung oleh penelitian Oseman (1994) mengenai tingkat pelaksanaan tugas dan kendala yang dihadapi PPL dalam penyuluhan pertanian di Kabupaten Lombok Barat, yang menyimpulkan bahwa tingkat pelaksanaan tugas PPL di Kabupaten Lombok Barat belum maksimal, antara lain karena adanya kendala jumlah petani binaan yang terlalu banyak, umur

penyuluh yang sudah tua, medan yang sulit dijangkau, kurangnya uang bimbingan dan masa kerja penyuluh yang menyebabkan penyuluh tersebut tidak dapat memperbaiki inovasi di bidang pertanian.

Hasil penelitian Bank Dunia (Hadi, 2000) menyimpulkan bahwa, kinerja PPL sangat rendah, hal ini antara lain ditunjukkan oleh: (1) bekal pengetahuan dan keterampilan penyuluh sangat kurang, seringkali tidak cocok dengan kebutuhan petani, (2) PPL sangat kurang dipersiapkan dan kurang dilatih untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Bila PPL dilatih, maka kebanyakan latihan-latihan itu tidak relevan dengan tugasnya sebagai PPL di wilayah kerjanya dan (3) dalam banyak hal, PPL telah ketinggalan informasi dari petani dan nelayan yang dilayaninya.

Secara teoritis penelitian ini sejalan dengan pendapat Rogers dan Shoemaker (1995) yang mengemukakan satu contoh kesulitan dalam penyebaran inovasi, yaitu kegagalan dalam proses difusi kampanye air masak di Los Molinos (Peru). Kegagalan penyuluhan di Los Molinos disebabkan beberapa hal antara lain pesan yang disuluhkan bertentangan dengan norma budaya masyarakat setempat, penyuluh salah dalam merekrut kelompok acuan dan tidak melibatkan pemuka masyarakat (*opinion leader*) untuk menyebarkan informasi yang bersifat persuasif. Robbins (1996) menjelaskan beberapa karakteristik individu yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungjawab dan pengalaman kerja mempunyai efek terhadap kinerja. Karakteristik individu tersebut akan menjadikan seseorang berperilaku positif yang berarti disiplin, dan sebaliknya jika tidak sesuai cenderung berperilaku tidak disiplin. Hasil penelitian Bryan dan Glenn (2004) menyimpulkan bahwa, pengalaman kerja memberikan efek positif bagi penyuluh yang relatif masih baru, sementara kepada penyuluh yang sudah lebih lama bekerja menunjukkan tingkat kepuasan klien yang rendah.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor demografi seperti umur dapat berpengaruh nyata pada kompetensi individu, karena makin bertambahnya umur menyebabkan kompetensi individu tersebut menjadi berkurang. Makin lama individu bekerja di bidang tertentu, berdampak kurangnya individu memperbaiki kompetensinya, karena kurangnya inovasi yang diterima,

sehingga tidak terjadi suatu perubahan pada aspek-aspek perencanaan pekerjaan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Makin banyak jumlah masyarakat yang dilayani, akan berdampak berkurangnya kompetensi individu, karena keterbatasan tenaga, waktu dan biaya dari individu untuk menjangkau masyarakat yang menjadi binaannya. Dengan demikian pendapat Rogers dan Shoemaker, Robbins, Bryan dan Glenn dapat diperkuat oleh hasil penelitian ini.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan teori di atas, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh nyata karakteristik penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian dari dimensi umur, masa kerja dan jumlah petani binaan penyuluh pertanian. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Kementerian pertanian dan pemerintah daerah dalam mengelola penyuluh pertanian dengan memperhatikan umur penyuluh, masa kerja dan jumlah petani binaan. Pada sistem rekrutmen perlu diperhatikan umur calon penyuluh, yang akan mengganti penyuluh yang memasuki masa pensiun. Penyuluh yang masa kerjanya sudah lama perlu ditingkatkan kompetensinya melalui pelatihan yang berhubungan dengan perkembangan teknologi pertanian. Sistem penempatan penyuluh perlu diperhatikan dengan menempatkan satu penyuluh pada satu desa, hal ini akan memudahkan penyuluh melayani petani binaannya.

B. Pengaruh Motivasi pada Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah motivasi berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian. Hal ini berarti motivasi penyuluh ikut menentukan baik-buruknya kompetensi penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar 0,88 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Pengaruh motivasi pada kompetensi penyuluh pertanian tersebut nampak pada baik-buruknya penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya dan pengelolaan informasi penyuluhan (Tabel 4). Hal ini mengindikasikan, jika terjadi peningkatan satu satuan motivasi penyuluh, akan meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya sebesar 0,52 satuan dan sekaligus meningkatkan pengelolaan informasi penyuluhan pertanian sebesar 0,44 satuan. Peningkatan kompetensi penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya, meliputi

bertambahnya materi penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal dan bertambahnya media penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal. Peningkatan pengelolaan informasi penyuluhan pertanian meliputi bertambahnya jumlah media penyuluhan, meningkatnya penggunaan komputer untuk mencari dan menyampaikan informasi, serta meningkatnya penggunaan metode belajar pada setiap penyuluhan.

Dimensi motivasi penyuluh yang berhubungan erat dengan kompetensi penyuluh pertanian adalah: (1) pengembangan potensi diri, meliputi: harapan berkesempatan mengikuti pendidikan formal, pelatihan dan melakukan percobaan lapangan teknologi spesifik lokasi dan (2) kebutuhan untuk berafiliasi, meliputi: keinginan untuk diterima orang lain di lingkungan penyuluh tinggal dan bekerja, keinginan untuk dihormati, keinginan untuk maju dan tidak gagal dan keinginan untuk ikut serta (berpartisipasi).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Innayah Rokhimah (2007) tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance cabang Lampung, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata ($p < 0,05$) pada kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance dengan koefisien korelasi sebesar 0,904. Hasil penelitian Marlingga (2009) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang, yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang dengan koefisien determinasi sebesar 30,1 persen yang nyata pada $\alpha=0,05$. Hasil penelitian Bestina *et al.*, (2006) tentang kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan agribisnis nenas di Kecamatan Tambang Kabupaten Ampar, menyimpulkan bahwa motivasi penyuluh berpengaruh nyata pada kinerja mereka dengan koefisien determinasi sebesar 51,3 persen yang nyata pada $\alpha=0,05$.

Secara teoritis penelitian ini searah dengan pendapat Siagian (2002) yang menjelaskan bahwa, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu melalui rumus $P = M \times K \times T$, yakni: P adalah *Performance* atau kinerja, M adalah Motivasi, K adalah Kemampuan, dan T adalah Tugas yang tepat. Pandangan ini didasarkan pada penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat, pada waktu

yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat akan berakibat pada peningkatan kepuasan kerja yang akhirnya berdampak pada kesediaan seseorang meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu Mangkunegara (2001) menguraikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah: (1) faktor kemampuan, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) dan (2) faktor motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah: (1) kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, (2) sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi, baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja, (3) kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan dan (4) kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan (Yusuf, 2008).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan teori di atas, maka hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh nyata motivasi penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian dari dimensi pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi. Dengan demikian hasil penelitian dapat membantu Kementerian Pertanian dan pemerintah daerah dalam meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian dengan meningkatkan motivasi penyuluh pertanian dari dimensi pengembangan potensi diri dan motivasi kebutuhan untuk berafiliasi melalui peningkatan jenjang pendidikan formal penyuluh, mengikutsertakan penyuluh pada berbagai pelatihan dan perbaikan sistem administrasi lembaga penyuluhan, baik dari segi penilaian kinerja penyuluh, komunikasi dan kerjasama antar penyuluh dalam membantu petani meningkatkan produktivitas usahatani.

C. Pengaruh Kemandirian pada Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah kemandirian berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian. Hal ini berarti kemandirian penyuluh ikut menentukan baik-buruknya kompetensi penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar 0,22 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Pengaruh peubah kemandirian pada kompetensi penyuluh pertanian tersebut nampak pada baik-buruknya penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya dan pengelolaan informasi penyuluhan pertanian (Tabel 4). Hal ini mengindikasikan, jika terjadi peningkatan satu satuan kemandirian penyuluh pertanian, akan meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian dalam mengapresiasi keragaman budaya sebesar 0,13 satuan dan sekaligus meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian mengelola informasi penyuluhan sebesar 0,11 satuan. Meningkatnya kompetensi penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya, meliputi bertambahnya materi penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal dan bertambahnya media penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal. Peningkatan pengelolaan informasi penyuluhan pertanian meliputi meningkatnya jumlah media penyuluhan, meningkatnya penggunaan komputer untuk mencari dan menyampaikan informasi, serta meningkatnya penggunaan metode belajar pada setiap penyuluhan.

Dimensi kemandirian penyuluh yang berhubungan erat dengan kompetensi penyuluh pertanian adalah: (1) kemandirian intelektual, meliputi kemandirian merencanakan usahatani, kemandirian menentukan lahan budidaya, kemandirian menentukan cara berproduksi, kemandirian menentukan keputusan pemecahan masalah petani dan kemandirian menentukan pasar untuk pemasaran hasil usahatani dan (2) kemandirian sosial, meliputi kemandirian penyuluh menjaga independensi, kemandirian penyuluh menjaga hubungan dengan sesama petani jagung, kemandirian penyuluh menjaga hubungan dengan kelompok tani di luar petani jagung, kemandirian penyuluh menjalin hubungan dengan kelompok pemimpin dan kemandirian penyuluh mengembangkan strategi adaptasi.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Nilvia (2004) tentang identifikasi faktor-faktor kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT Aeronurti *Catering Services* Batam, yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan

kerja yang berpengaruh nyata terhadap faktor diandalkan (*dependable*) dari kinerja adalah faktor kemandirian, tanggung jawab, promosi, hubungan baik dengan atasan dan gaji/imbalan. Hasil penelitian Mardin (2009) tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada kemandirian nelayan ikan demarsal di Kecamatan Wangi-Wangi Selatan Sulawesi Tenggara, menyimpulkan bahwa pengalaman nelayan, sifat perintis nelayan dan kompetensi nelayan berpengaruh secara bersama-sama pada kemandirian nelayan dengan koefisien determinasi sebesar 54,5 persen yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian Marliati (2008) tentang pemberdayaan petani untuk pemenuhan kebutuhan pengembangan kapasitas kemandirian petani beragribisnis di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, menyimpulkan bahwa tingkat pemenuhan kebutuhan pengembangan petani beragribisnis, kinerja penyuluh pertanian memberdayakan petani, karakteristik petani (pendidikan formal dan pendidikan non formal petani) secara bersama-sama berpengaruh langsung pada kemandirian petani beragribisnis dengan koefisien determinasi sebesar 95 persen yang nyata pada $\alpha = 0,05$.

Secara teoritis penelitian ini dapat memperkuat beberapa teori yang berhubungan dengan kemandirian antara lain pendapat Monks *et al.*, (2001) yang mengemukakan bahwa, kemandirian meliputi perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan/masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain. Havighurst (1974) menguraikan empat komponen kemandirian, yaitu: (1) kemandirian emosional, kemampuan mengontrol emosi dan tidak tergantungnya kebutuhan emosi dari orang tua, (2) kemandirian ekonomi, kemampuan mengatur ekonomi dan tidak tergantungnya kebutuhan ekonomi pada orang tua, (3) kemandirian intelektual, kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dan (4) kemandirian sosial, kemampuan untuk mengadakan interaksi dengan orang lain dan tidak tergantung atau menunggu aksi dari orang lain.

Beckert (2005) menjelaskan bahwa, kemandirian emosional (*emotional autonomy*) adalah kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya sendiri yang merupakan satu tolok ukur perubahan manajerial terhadap pribadi seseorang. Menurut Godfrey (2003), kemandirian ekonomi merupakan kemampuan dari

suatu entitas untuk menopang kesejahteraannya. Entitas dapat berupa; individu, keluarga, komunitas, negara atau bangsa. Kemandirian ekonomi merupakan tujuan antara (*intermediate end*) yang memfasilitasi suatu entitas untuk mencapai visi mereka pada kehidupan yang lebih baik. Kemandirian sosial merupakan suatu sikap individu yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan. Individu akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan, sehingga pada akhirnya individu akan mampu berpikir dan bertindak sendiri.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan teori di atas, maka hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh nyata kemandirian penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian dari dimensi kemandirian intelektual dan kemandirian sosial, yang berarti penyuluh pertanian sudah mandiri atau tidak memerlukan bantuan dari segi kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Hal ini mengindikasikan bahwa kemandirian intelektual penyuluh merupakan bentuk keberhasilan penyuluh dalam mengatasi permasalahan petani sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya sendiri. Selain itu dari segi kemandirian sosial, penyuluh pertanian mampu melakukan interaksi dengan petani, tokoh masyarakat, pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat tanpa harus tergantung dan menunggu aksi orang lain dalam melaksanakan program penyuluhan untuk membantu meningkatkan produktivitas usahatani.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Kementerian Pertanian dan pemerintah daerah agar dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan kemandirian penyuluh perlu diarahkan pada peningkatan dimensi kemandirian emosional dan kemandirian ekonomi penyuluh pertanian, sehingga dapat meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian dalam membantu petani melaksanakan usahatannya.

D. Pengaruh Karakteristik, Motivasi dan Kemandirian pada Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 74% yang nyata pada $\alpha=0,05$ (Tabel 5).

Hal ini berarti ketiga peubah bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh nyata pada kompetensi penyuluh pertanian (Y) sebesar 74% dan sisanya 26% merupakan pengaruh peubah lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Besarnya pengaruh peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian merupakan kontribusi nyata dari beberapa sub peubah/dimensi penelitian. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Pengaruh nyata peubah karakteristik penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian ditentukan oleh tiga dimensi, yaitu: umur, masa kerja dan jumlah petani binaan penyuluh (Gambar 5). Artinya bertambahnya umur, masa kerja dan jumlah petani binaan penyuluh pertanian, akan menyebabkan kompetensi penyuluh pertanian menjadi menurun, sedangkan enam dimensi karakteristik penyuluh lainnya, yaitu: pendidikan formal, pelatihan fungsional, pelatihan teknis, wilayah tugas, cakupan wilayah kerja penyuluh dan frekwensi interaksi penyuluh dengan petani, dalam penelitian ini memiliki estimasi koefisien bobot faktor kurang dari 0,40 yang tidak nyata pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti keenam dimensi tersebut tidak valid dalam mengukur kompetensi penyuluh pertanian.
- (2) Pengaruh nyata peubah motivasi penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian ditentukan oleh dua dimensi, yaitu: pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi (Gambar 5). Artinya meningkatnya pengembangan potensi diri dan meningkatnya kebutuhan untuk berafiliasi penyuluh pertanian, akan meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian, sedangkan empat dimensi motivasi penyuluh lainnya, yaitu: pengakuan petani, penghasilan, kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan untuk kekuasaan dalam penelitian ini memiliki estimasi bobot faktor kurang dari 0,40 yang tidak nyata pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti keempat dimensi motivasi penyuluh tersebut tidak valid dalam mengukur kompetensi penyuluh pertanian.
- (3) Pengaruh nyata peubah kemandirian penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian ditentukan oleh dua dimensi, yaitu kemandirian intelektual dan kemandirian sosial (Gambar 5). Artinya meningkatnya kemandirian intelektual dan meningkatnya kemandirian sosial penyuluh pertanian, akan

menyebabkan kompetensi penyuluh pertanian meningkat, sedangkan dua dimensi kemandirian penyuluh, yaitu: kemandirian emosional dan kemandirian ekonomi dalam penelitian ini memiliki estimasi bobot faktor kurang dari 0,40 yang tidak nyata pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti kedua dimensi kemandirian penyuluh tersebut tidak valid dalam mengukur kompetensi penyuluh pertanian.

Meningkatnya kompetensi penyuluh pertanian nampak pada semakin baiknya penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya dan pengelolaan informasi penyuluhan (Gambar 5). Meningkatnya apresiasi keragaman budaya oleh penyuluh pertanian meliputi bertambahnya materi penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal dan bertambahnya media penyuluhan yang sesuai dengan kearifan lokal, sedangkan peningkatan pengelolaan informasi penyuluhan pertanian meliputi bertambahnya jumlah media penyuluhan, meningkatnya penggunaan komputer untuk mencari dan menyampaikan informasi, serta meningkatnya penggunaan metode belajar pada setiap penyuluhan.

Pengaruh bersama peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian koefisien determinasinya (R^2) sebesar 74%, yang berarti pengaruh peubah luar 26% cukup rendah dalam meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian. Dengan demikian karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh merupakan faktor internal yang dominan dalam meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian untuk membantu petani meningkatkan produktivitas usahatani yang berdampak pada peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani.

Pengaruh bersama peubah individu pada kompetensi penyuluh pertanian searah dengan pendapat beberapa pakar tentang faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi individu. Gibson (2001) yang menjelaskan bahwa, secara teori terdapat tiga kelompok peubah yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: individu, organisasi dan psikologis. peubah individu, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Peubah organisasi, terdiri dari: potensi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan

desain pekerjaan. Peubah psikologis, terdiri dari: variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Atmosoeprpto (2000), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang merupakan dua faktor yang dapat menimbulkan efek sinergik. Kemampuan yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang tinggi akan memberikan keragaan yang baik berupa produktivitas kinerja individu yang lebih baik. Teori Maslow (1956) tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat menjadi motivasi bagi manajer untuk diarahkan sebagai subyek-subyek yang berperan dalam organisasi.

McClelland (1961) menjelaskan bahwa, motivasi berprestasi (*achievement motivation*) seseorang didasarkan pada kebutuhan yang erat hubungannya dengan konsep belajar. McClelland menjelaskan tiga karakteristik dan sikap motivasi berprestasi, yaitu: (1) pencapaian hasil kerja lebih penting daripada materi, (2) mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan dan (3) umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Umpan balik tersebut dapat diandalkan, bersifat kuantitatif dan faktual.

Herzberg (2000) dengan teori motivasi dua faktor, yaitu faktor *motivators* atau *satisfiers* (motivasi intrinsik) dan faktor *hygiene* pemelihara atau *dissatisfiers* (motivasi ekstrinsik). Faktor motivasi tersebut tidak bisa saling menggantikan dan bukan merupakan suplemen satu terhadap yang lain. Bila *dissatisfiers* dipenuhi, belum tentu menyebabkan timbulnya kepuasan bagi pekerja, sedangkan bila *satisfiers* dipenuhi, belum tentu bisa menghilangkan ketidakpuasan. Agar kepuasan bisa muncul dan ketidakpuasan bisa dihilangkan, maka *dissatisfiers* dan *satisfiers* harus dijaga dan ditingkatkan keberadaannya bersama-sama.

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2) kompetensi penyuluh pertanian sebesar 74% masih dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara, yaitu: (1) peningkatan pada peubah yang berpengaruh langsung dan nyata, serta bersifat positif pada kompetensi penyuluh pertanian,

seperti kemampuan merencanakan program penyuluhan, kemampuan kepemimpinan penyuluh, pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi; (2) pengelolaan yang lebih baik pada peubah yang berpengaruh langsung dan nyata tetapi bersifat negatif pada kompetensi penyuluh pertanian seperti umur, masa kerja, jumlah petani binaan, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial; (3) pengelolaan dan perbaikan pada peubah yang belum memberikan kontribusi nyata pada kompetensi penyuluh pertanian, sehingga diharapkan dengan pengelolaan yang lebih baik pada peubah-peubah tersebut akan berdampak pada peningkatan kompetensi penyuluh pertanian.

E. Hubungan antar Peubah yang Berpengaruh pada Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antar peubah karakteristik dan motivasi penyuluh, serta motivasi dan kemandirian penyuluh yang nyata pada $\alpha = 0,05$. (Tabel 6). Hal ini dapat dijelaskan bahwa, keeratan hubungan antar peubah karakteristik dan motivasi penyuluh tergolong tinggi dengan koefisien hubungan 0,50 satuan. Artinya apabila terjadi perubahan karakteristik penyuluh pada dimensi umur, masa kerja dan jumlah petani binaan akan meningkatkan motivasi penyuluh pada dimensi pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Hubungan antar peubah karakteristik dan kemandirian penyuluh tergolong rendah dengan koefisien hubungan -0,11 satuan. Artinya apabila terjadi perubahan karakteristik penyuluh pada dimensi umur, masa kerja dan jumlah petani binaan akan tidak akan berpengaruh pada kemandirian penyuluh untuk dimensi kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Hubungan antar peubah motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian tergolong rendah dengan koefisien hubungan 0,25 satuan. Artinya apabila terjadi perubahan motivasi penyuluh pada dimensi pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi akan meningkatkan kemandirian penyuluh pada dimensi kemandirian intelektual dan kemandirian sosial.

Secara teoritis hasil penelitian ini searah dengan pendapat Lusthaus *et al.*, (2002) bahwa, kinerja organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kapasitas

organisasi, motivasi organisasi dan lingkungan organisasi yang memiliki keterkaitan satu dengan yang lain. Kapasitas organisasi merupakan kemampuan dari suatu organisasi untuk menggunakan sumberdaya yang tersedia. Motivasi organisasi menunjukkan kepribadian dasar organisasi dan lingkungan eksternal merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat ketersediaan sumberdaya dan yang dapat menyelesaikan kegiatannya.

BAB VI

RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

1. Tahapan Penerapan Model

Penerapan model akan dilaksanakan setelah penelitian ini menemukan model yang ideal dalam pengembangan kompetensi penyuluh pertanian. Pada tahapan ini akan dilakukan berbagai kegiatan, yaitu: (1) pembagian lokasi penerapan model dengan memprioritaskan kabupaten/kota yang mempunyai penyuluh pertanian yang aktif mengunjungi petani, (2) melakukan sosialisasi tentang model pengembangan kompetensi penyuluh pada lokasi yang terpilih, (3) mengidentifikasi penyuluh pertanian bersama kelompok tani yang dapat diterapkan model dengan mempertimbangkan keaktifan penyuluh dan kelompok tani, (4) menerapkan model pada penyuluh pertanian dan kelompok tani pada lokasi terpilih, (5) melakukan monitoring dan evaluasi penerapan model dengan melakukan diskusi kelompok terfokus di lokasi terpilih, (6) mempublikasikan hasil penelitian melalui jurnal nasional yang terakreditasi.

2. Tindak Lanjut Penerapan Model

Tindak lanjut dari penerapan model akan dilakukan dengan menginventarisasi penyuluh yang sudah menerapkan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di wilayah kerjanya. Hal-hal yang akan dilakukan pada tindak lanjut penerapan model antara lain: (1) menginventarisasi kemajuan dan peningkatan kompetensi penyuluh pertanian sesuai tanaman spesifik lokasi, (2) menganalisis dampak sosial keadaan penyuluh pertanian dan kelompok tani setelah menerapkan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian, (3) menganalisis dampak ekonomi terutama dampak pada peningkatan produksi tanaman yang spesifik lokasi dan peningkatan pendapatan petani, dan (4) mengidentifikasi program pemerintah di bidang penyuluhan setelah diimplementasikannya model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian.

Pelaksanaan tindak lanjut penerapan model akan dikoordinasikan dengan Badan Pelaksana Penyuluhan di tingkat Kabupaten/Kota se-Provinsi Gorontalo,

yaitu dengan melibatkan penyuluh dan petani di tingkat BP3K kecamatan dan desa yang diambil secara acak sesuai dengan keberadaan penyuluh di wilayah terpilih.

3. Penelitian Lanjutan dari Hasil Penerapan Model

Penelitian lanjutan akan dilakukan setelah dilakukan analisis tindak lanjut dari penerapan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian. Penelitian lanjutan akan dilaksanakan dengan menganalisis model kompetensi penyuluh pertanian melalui metode penyuluhan Demand Driven dan dampaknya pada perilaku petani di Provinsi Gorontalo. Penelitian lanjutan ini akan memperhatikan berbagai tahapan pada SIMLITABMAS, terutama aspek *roadmap* penelitian dan metode penganggaran serta luaran hasil penelitian.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Faktor-faktor internal yang berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian adalah: umur, masa kerja, jumlah petani binaan, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial.
2. Derajat hubungan antar peubah karakteristik dan kemandirian penyuluh tergolong rendah dan tidak berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian. Derajat hubungan antar peubah karakteristik dan motivasi penyuluh tergolong tinggi dan berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian. Sedangkan derajat hubungan antar peubah motivasi dan kemandirian penyuluh tergolong rendah akan tetapi dapat berpengaruh dalam merumuskan model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka pada penelitian ini dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Penyuluh pertanian perlu meningkatkan motivasi pengembangan potensi diri dan kebutuhan berafiliasi untuk meningkatkan kompetensi penyuluh dalam membantu petani berusahatani.
2. Penyuluh pertanian meingkatkan kemandirian intelektual dan kemandirian sosial untuk meningkatkan kompetensi penyuluh dalam membantu petani berusahatani.
3. Perlu dilakukan tindak lanjut dari implementasi model pengembangan kompetensi penyuluh pada penyuluh pertanian berdasarkan lokasi dan tanaman yang diusahakan oleh petani.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi A. 2005. *Untuk 13+, Remaja Juga Bisa Bahagia, Sukses dan Mandiri*. Jakarta: Pena.
- Ahmad Heryawan. 2009. *Kemandirian Ekonomi Sebagai Upaya Perdamaian* <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/3884-kemandirian-ekonomi-sebagai-upaya-perdamaian.html>. Di akses 15 September 2013].
- Ajeren. 2013. “Analisis hubungan faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Karo”. Tesis. Tidak dipublikasikan. Program Studi Magister Agribisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Andrews KB., Landry L. Lockett. 2012. “Using Non-Extension Volunteering as an Experiential Learning Activity for Extension Professionals.” *Journal of Extension*. Volume 45 Nomor 6. Desember 2012. Hal: 7 – 12.
- Atmosoeparto K. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Azwar S. 2003. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahua, MI. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. Disertasi Tidak Dipublikasikan. Institut Pertanian Bogor.
- Bandura A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Beckert TE. 2005. “Fostering Autonomy In Adolescents: A Model of Cognitive Autonomy and Self Evaluation.” *Journal Fostering*. Number 20 Volume 3. <http://aabss.org/journal2005/AABSS%20article%20FOSTERING%20AUTONOMY.pdfhtml>. P. 5: 4-8. Di akses 20 September 2013.
- Bestina S. Slamet H, Amiruddin S. 2006. Kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan agribisnis Nenas di Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar. *Laporan Hasil Penelitian*. Kendari: Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Kendari. http://bbp2tp.litbang.deptan.go.id/index.php?option=com_content&task=view&id=297&Itemid=61 Di akses 25 September 2013
- Boyatzis RE. 1982. *The Compotent Manager, A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Bryan DT, Glenn DI. 2004. “Agent Performance dan Customer Satisfaction.” *Jurnal of Extension*. Number 6 Volume 42 Desember 2004. <http://www.joe.org/joe/2004december/a4.php>. P. 5: 4-12 Di akses, 25 September 2013

- Crawford M. 2005. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Manajemen Kependidikan (Leadership and Teams in Educational Management)*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dahama PO, Bhatnagar OP. 1980. *Education and Communication for Development*. New Delhi: Oxford and IBH Publishing, Co.
- Deborah JM, Keith N, Jim L, Ken B. 2002. Core competencies for the cooperative system. <http://www.idrc.ca/en/ev-30266-201-1-do.html> Di akses 12 September 2013.
- Departemen Pertanian RI. 2004. *Pedoman Pengelolaan Balai Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Gibson TL. 2001. *Cooperative Extension Program Planning in Wisconsin*. University of Wisconsin-Extension Cooperative Extension. Madison: Wisconsin.
- Gilley WJ, Egglund SA. 1989. *Principles of Human Resources Development*. Toronto. Canada: Addison Wesley Publishing Company, Inc.
- Godfrey P. 2003. Toward a Theory of Economic Self Reliance (ESR). Marriot School of Management. Brigham Young University. <http://marriotschool.byu.edu/selfreliance/files/ACF185.ppt#270.18.Keyquestion>. Di akses 14 September 2013.
- Hadi AP. 2000. Strategi Komunikasi dalam Mengantisipasi Kegagalan Penerapan Teknologi oleh Petani. *Artikel Hasil Penelitian*. NTB: Fakultas Pertanian Universitas Mataram. <http://suniscome.50webs.com/data/download/025%20Strategi%20Komunikasi.pdf> . Di akses 19 September 2013.
- Havighurts RJ. 1974. *Development Tasks and Education*. 3rd Ed. New York: David McKay Company, Inc.
- Herzberg F. 2000. *Frederick Herzberg's Motivation And Hygiene Factors*. <http://businessballs.com/herzberg.htm> Di akses 12 September 2013.
- Herndon, MC., Andrew O., Behnke, MN., Jennifer B dan Julia Storm. 2013. "Needs and Perceptions of Cooperative Extension Educators Serving Latino Populations in the South." *Journal of Extension*. Volume 51 Nomor 1. Februari 2013. Hal: 4 – 8.
- Innayah Rokhimah. 2007. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Oto Finance di Cabang Lampung." Tesis. Lampung: Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Lampung. http://digilib.unila.ac.id/files/disk1/13/laptunilapp-gdl-s2-2007-innayahrok-638-2007_ts_-1.pdf. Di akses 29 September 2013.

- Ismawan B. 2003. "Kemandirian: Suatu Refleksi." *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Nomor 3 Volume 2. http://www.ekonomirakyat.org/edisi_15/artikel_3. Hlm 5: 4 – 9. Di akses 12 September 2013.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003. *Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*. www.bkn.go.id/formasi.php?start=9380. Di akses, 12 September 2013.
- Koontz H, O'Donnell C, Weihrich H. 1980. *Management*, 7th Ed. Kogakusha: McGraw-Hill.
- Kusnendi. 2008. *Model-Model Persamaan Struktural*. Satu dan Multigroup Sampel dengan LISREL. Bandung: Alfabeta.
- Lako A, Sumaryati A. 2002. *Optimalisasi Kinerja Korporasi Melalui Audit Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Majalah Usahawan.
- Lionberger FH. 1960. *Adoption of New Ideas and Practices*. Ames, Iowa: The Iowa State University Press.
- Lusthaus C, Adrien M, Anderson G, Carden FM. 2002. *Organizational Assessment: A framework for improving performance*. IDRC. <http://www.idrc.ca/en/ev-30266-201-1-do.html> Di akses 10 Oktober 2013
- Marliati, Sumardjo, Pang S. Asngari, Prabowo Tjitropranoto dan Asep Saefuddin. 2008. "Faktor-Faktor Penentu Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Memberdayakan Petani (Kasus di Kabupaten Kampar Riau)." *Jurnal Penyuluhan*. Volume 1 Nomor 1. September 2008. Hal: 6 – 10.
- Marlingga L. 2009. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang." Tesis. Semarang: Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro Semarang. http://eprints.undip.ac.id/5942/1/Lina_Marlingga.pdf. Di akses 19 September 2013.
- Mardin. 2009. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kemandirian Nelayan Ikan Demersal di Kecamatan Wangi-Wangi Selatan Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara." Tesis. Bogor: Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Maslow A. 1956. *Maslow's Hierarchy of Needs motivational model*. <http://businessballs.com/maslow.htm> Di akses 12 September 2013.
- Masrun. 1986. "Studi mengenai Kemandirian pada Penduduk di Tiga Suku Bangsa (Jawa, Batak, Bugis). "Laporan Hasil penelitian. [tidak diterbitkan]. Yogyakarta: Kantor Menteri Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup dengan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

- McClelland CD. 1961. *David C McClelland's Motivational Needs Theory*. <http://businessballs.com/davidmcclelland.htm>. Di akses 12 September 2013.
- Miftakhul Arifin. 2006. “ Profil Kemampuan Umum yang Diperlukan Bagi Penyuluh Pertanian. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*. Volume 2 Nomor 1. Juli 2006. Hal: 50 – 64.
- Monks JF, Knoers, APM, Haditono RS. 2001. *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Musdalifah. 2007. “Perkembangan Sosial Remaja dalam Kemandirian: (Studi Kasus Hambatan Psikologis Dependensi terhadap Orang tua).” *Jurnal Iqra*. Volume 4 Nomor 2. Desember 2007. Hlm 50: 45-56. <http://jurnalqiro.files.wordpress.com/2008/08/05-ifah-46-56.pdf> Di akses 14 Agustus 2013.
- Mwangi, JG., Agunga, R., dan Garforth, CJ. 2003. “Improving Agricultural Extension Services through Faith-Based Initiatives: A Case of the Bahati Farmers Project in Kenya.” *Journal of International Agricultural and Extension Education*. Volume 6 Nomor 1. November 2003. Hal: 11-21
- Nilvia W. 2004. “Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeronurti Catering Services Batam.” Tesis. Bandung: Industrial Engineering and Management. Intitut Teknologi Bandung. <http://digilib.itb.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptitbpp-gdl-s2-2004-nilviaw-1783>. Di akses 12 Oktober 2013.
- Osemanan CI. 1994. “Tingkat Pelaksanaan Tugas dan Kendala yang Dihadapi PPL dalam Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Lombok Barat.” Skripsi. Mataram: Fakultas Pertanian Universitas Mataram.
- Padmowihardjo S. 2004. *Menata Kembali Penyuluhan Pertanian di Era Agribisnis*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Robbins PS. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Rochajat Harun. 1996. Revitalisasi Penyuluhan Pertanian (Kebijaksanaan dan Strategi Penyuluhan Pertanian). Makalah pada Apresiasi Manajemen dan Metodologi Penyuluhan. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Rogers EM, Shoemaker FF. 1995. *Communication of Innovation: A cross Cultural Approach*. Revised Ed. New York: The Free Press.
- Ruky SA. 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sapar, Amri Jahi, Pang Asngari, Amirudin Saleh dan IG. Putu Purnaba. 2010. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan." *Jurnal Penyuluhan*. Volume 2 Nomor 1. November 2010. Hal: 16 – 20.
- Sayuti, 2007, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwono SW. 2000. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sevilla CG. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI Press.
- Setyobudi HA. 2009. Kaum Intelektual Harus Memiliki Sifat Kemandirian yang Tinggi. *Harian Umum Pelita*, 17 Oktober 2009 (Persatuan Umat dan Kesatuan Bangsa). Hlm 14. <http://www.harianumumpelita.com> Di akses 15 Agustus 2013.
- Slamet M. 1992. "Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era Tinggal Landas." Dalam: *Penyuluhan Pembangunan Indonesia Menyongsong Abad XXI*. Diedit oleh: Aida V, Prabowo T, Wahyudi R. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- _____. 2003. "Pemberdayaan Masyarakat." Dalam: *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh: Ida Yustina dan Adjat Sudrajat. Bogor: IPB Press.
- Spencer ML, Spencer MS. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugen Widodo. 2010. "Kompetensi Penyuluh Pertanian Terampil Berdasarkan Pendidikan (Kasus di Kabupaten Garut, Magelang dan Tuban)." Disertasi Tidak dipublikasikan. Bogor. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Sumardjo. 2008. *Penyuluhan Pembangunan Pilar Pendukung Kemajuan dan Kemandirian Masyarakat*. Dalam I. Yustina, A. Sudrajat (ed). *Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat*. Pustaka Bangsa Press. Medan.
- Susilo Bambang Yudoyono. 2009. *Kemandirian Ekonomi perlu Kerjasama Luar Negeri*. <http://www.detikfinance.com/read/2009/06/14/163101/1147631/4/sby-kemandirian-ekonomi-perlu-kerjasama-luar-negeri> Di akses 12 Oktober 2013.
- Steinberg L. 1993. *Adolescence*. 3rd Ed. New York: Mc.Graw Hill, Inc.
- Swasono SE. 2003. "Kemandirian Ekonomi: Menghapus Sistem Ekonomi Subordinasi Membangun Ekonomi Rakyat." *Jurnal Ekonomi Rakyat*.

<http://www.bappenas.go.id/index.php?module=filemanager&func=ContentExpress/&view=409/Sri-Edi%20Swasono.doc> Di akses 14 Oktober 2013.

- Teddy Rachmat Muliady. 2009. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat." Disertasi. Tidak dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Tjitropranoto P. 2005. "Penyuluhan Pertanian: Masa Kini dan Masa Depan." Dalam: *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh: Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor: IPB Press.
- Totok Mardikanto. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Undang-Undang RI. No. 16 Tahun 2006. *Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan*. Jakarta: Departemen Kehutanan. Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.
- Usman M. 2009. *Ekonomi Kerakyatan dan Kemandirian dalam Era Pasar Bebas*. http://stiead.ac.id/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=41 Di akses 12 Oktober 2013.
- Utami AB. 1992. "Hubungan Pengalaman Belajar, Kemandirian, dan Inteligensi dengan Kemampuan Menyelesaikan Masalah pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UNTAG '45 Surabaya." Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Gadjah Mada.
- van den Ban AW, Hawkins HS. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. (terjemahan) Second Edition. Yogyakarta: Kanisius.
- Yulianto, G. 2007. "Evaluasi Program Pelatihan Bagi Penyuluh Pertanian di BPP Kabupaten Gunung Kidul." *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*. Volume 3 Nomor 1. Juli 2007. Hal: 48 – 59.
- Yustika AE. 2007. "Memproklamasikan Kemandirian Ekonomi." *Jurnal Ekonomi Rakyat*. http://kau.or.id.20.masterwebnet.comdo_pdf=1&id=96 Di akses 12 Oktober 2013.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN
DI PROVINSI GORONTALO**

Oleh:

Dr. Mohamad Ikbah Bahua, SP, M.Si/0025047203 (Ketua Tim Pengusul)

Marleni Limonu, SP, M.Si/0015116908 (Anggota Tim Pengusul)



**UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
2013**

KARAKTERISTIK PENYULUH PERTANIAN (X₁)

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan cara mengisi titik-titik yang tersedia?

1. Berapa umur bapak/ibu saat ini? :.....tahun
2. Jenis kelamin : L/P*)
3. Pendidikan terakhir :.....
4. Tahun lulus pendidikan terakhir :.....
5. Disiplin ilmu/program studi pendidikan terakhir :.....
6. Pelatihan yang pernah diikuti dalam waktu satu tahun terakhir :

No	Jenis Pelatihan	Lamanya Pelatihan	
		Hari	Jam
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

7. Masa kerja sebagai penyuluh pertanian :.....tahun
8. Wilayah kerja : Ha
9. Cakupan wilayah kerja :.....desa
10. Jumlah petani yang menjadi binaan :.....orang
11. Jumlah kelompok tani binaan :.....kelompok
12. Pertemuan yang diselenggarakan selama satu musim tanam jagung terakhir :.....kali

KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN (Y)

Di bawah ini adalah pernyataan-pernyataan yang menyangkut Tingkat Kompetensi yang Saudara miliki sebagai bekal dalam melaksanakan tugas dan fungsi Saudara sebagai penyuluh pertanian. Berikan jawaban Saudara pada setiap pernyataan dengan cara **melingkari** ○ salah satu angka yang ada disebelah kanan sesuai dengan pendapat Saudara sebenarnya. Angka-angka tersebut berada pada kisaran skala **1 sangat tidak kompeten** sampai dengan **9 sangat kompeten**.

Keterangan:

Sangat tidak kompeten

Sangat kompeten

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Contoh:

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Sangat tidak kompeten					Sangat kompeten			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Menentukan jenis pupuk	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Menentukan jenis pestisida	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Menghitung dosis pupuk	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Jawaban anda:

1. Jika merasa kompeten menentukan jenis pupuk, lingkarilah angka: 7
2. Jika merasa kurang kompeten menentukan jenis pestisida, lingkarilah angka: 5
3. Jika merasa cukup kompeten menghitung dosis pupuk, lingkarilah angka: 6

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Sangat tidak kompeten					Sangat kompete			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Melaporkan hasil evaluasi kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Menetapkan lokasi pelaksanaan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Membuat rencana pembelajaran dalam mencari sumber pembiayaan usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Menentukan solusi terbaik pemecahan masalah masyarakat tani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Menyusun jadwal kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Membuat leaflet pembiayaan modal usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Menetapkan metode penyuluhan yang akan digunakan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Membuat rencana pembelajaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Menyosialisasikan kegiatan penyuluhan kepada masyarakat tani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Menggunakan sistem pengolah kata (Microsoft Word) dalam menyusun konsep pasca panen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Membuat rencana pembelajaran pengendalian hama dan penyakit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Membuat media pembelajaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Membuat poster pengolahan lahan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Menyelenggarakan pembelajaran pasca panen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Membuat brosur pengendalian hama dan penyakit jagung	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Membuat <i>video</i> penyuluhan usahatani berbagai tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Menetapkan sasaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Membagi tugas kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Mengidentifikasi masalah masyarakat tani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Mengevaluasi kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Menetapkan biaya pelaksanaan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Mengumpulkan data sumberdaya dan potensi pertanian wilayah kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9

23	Membuat rencana pembelajaran pemupukan tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Membuat brosur pemilihan benih jagung	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Merumuskan tujuan evaluasi kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Menggunakan sistem pengolah kata (Microsoft Word) dalam menyusun konsep pemilihan benih tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Menyelenggarakan pembelajaran pengairan lahan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Merumuskan tujuan yang akan dicapai masyarakat tani bersama pemimpin masyarakat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Menetapkan waktu pelaksanaan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Membuat rencana pembelajaran menanam tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31	Menyelenggarakan pembelajaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
32	Menggunakan sistem pembuat data base (Microsoft Excel) penyuluhan dalam menyusun data pemupukan tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
33	Membuat rencana pembelajaran mengolah lahan usahatani jagung	1	2	3	4	5	6	7	8	9
34	Melibatkan petani dan pihak terkait dalam merencanakan program penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
35	Menggunakan sistem pembuat data base (Microsoft Excel) penyuluhan dalam menyusun data pemasaran	1	2	3	4	5	6	7	8	9
36	Mengirim atau memberikan informasi melalui internet (Upload) tentang penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
37	Mengunjungi petani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
38	Menyelenggarakan pameran hasil usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
39	Menggunakan sistem pengolah kata (Microsoft Word) dalam menyusun konsep pemasaran tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
40	Membuat poster pembiayaan modal usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
41	Mengidentifikasi tanaman jagung yang terserang hama dan penyakit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
42	Menggunakan sistem pembuat data base (Microsoft Excel) penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	dalam menyusun data pemilihan benih tanaman									
43	Menetapkan bahan dan alat yang diperlukan dalam penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
44	Menyelenggarakan pembelajaran penanaman tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
45	Membuat brosur pembiayaan modal usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
46	Membuat naskah siaran pedesaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
47	Menggunakan media pembelajaran dalam penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
48	Membuat poster pemasaran tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
49	Membuat leaflet pengendalian hama dan penyakit tanaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9
50	Menumbuhkembangkan kegiatan kelompok tani	1	2	3	4	5	6	7	8	9

MOTIVASI PENYULUH PERTANIAN (X₂)

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja yang mendorong dalam pelaksanaan tugas dan fungsi anda sebagai penyuluh pertanian. Berikan jawaban Saudara pada setiap pernyataan dengan cara **melingkari** salah satu angka yang ada disebelah kanan sesuai dengan pendapat Saudara sebenarnya. Angka-angka tersebut berada pada kisaran skala **1 sangat tidak setuju** sampai dengan **9 sangat setuju**.

Keterangan:

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Contoh:

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Sangat tidak setuju					Sangat setuju			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Sebagai seorang penyuluh saya menghindari upaya menggungguli prestasi teman-teman sesama penyuluh	1	2	<input checked="" type="radio"/> 3	4	5	6	7	8	9
2	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	1	2	3	4	5	6	<input checked="" type="radio"/> 7	8	9
3	Saya diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pimpinan	1	2	3	4	5	6	7	8	<input checked="" type="radio"/> 9

Jawaban anda:

1. Jika anda merasa tidak setuju, maka lingkarilah angka : 3
2. Jika anda merasa setuju, maka lingkarilah angka : 7
3. Jika anda merasa sangat setuju, maka lingkarilah angka : 9

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Sangat tidak setuju					Sangat setuju			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Sebagai seorang penyuluh saya bekerja keras agar prestasi yang dicapai lebih baik daripada rekan-rekan penyuluh lainnya	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Saya berusaha keras mendapatkan prestasi yang sebaik-baiknya agar menjadi panutan teman-teman sesama penyuluh	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Saya selalu ingin mengetahui kemajuan kerja saya pada setiap akhir kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Dibandingkan dengan mereka yang bukan penyuluh, saya mengalami promosi kenaikan pangkat/jabatan lebih cepat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Saya yakin bahwa pekerjaan sebagai penyuluh dapat menjamin masa depan saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Saya yakin bahwa kerja keras saya akan menyebabkan karir saya semakin berkembang	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Saya memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dan menentukan cara saya melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Saya memiliki keleluasaan dan kebebasan menggunakan inisiatif dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Dibandingkan dengan sesama rekan kerja saya di BPP, tanggungjawab saya terhadap pekerjaan penyuluhan jauh lebih besar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Saya menikmati tugas-tugas yang sifatnya menuntut tanggungjawab pribadi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Saya rasa kegagalan dalam pelaksanaan tugas-tugas penyuluh adalah tanggungjawab saya	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Menurut saya untuk menjadi seorang	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	penyuluh dibutuhkan keahlian tingkat tinggi di bidang penyuluhan									
13	Saya menggunakan keahlian tingkat tinggi dan selalu bervariasi dalam melaksanakan tugas-tugas penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Secara umum saya merasa pekerjaan saya sangat besar pengaruhnya terhadap kehidupan dan kesejahteraan masyarakat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Menurut saya uraian tugas sebagai seorang penyuluh dapat memperjelas dan memudahkan saya untuk bekerja sebagai penyuluh	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Gaji dan honorarium yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Saya yakin jika saya berprestasi maka penghasilan saya akan meningkat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Saya merasa tetap bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan meskipun penghasilan sebagai seorang penyuluh tidak cukup untuk hidup sehari-hari	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Saya merasa puas dengan pelaksanaan sistem penilaian angka kredit penyuluh selama ini	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Sistem administrasi perkantoran saya, seperti surat menyurat dan sistem pelaporan cukup teratur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Kebijakan organisasi saat ini sangat menguntungkan bagi kelancaran pelaksanaan tugas saya sebagai penyuluh	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Pembina atau supervisor saya sangat efektif dalam manajemen dan pemecahan masalah yang dihadapi penyuluh dan masyarakat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Pembina atau supervisor saya sangat berpihak pada pengembangan karir saya sebagai penyuluh	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Saya tidak mendapat kesulitan untuk berprestasi karena lingkungan dimana saya bekerja menuntut seseorang agar membuat prestasi yang baik	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Saya mempunyai kendaraan sendiri	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	untuk transportasi pada setiap pelaksanaan tugas sebagai penyuluh									
26	Saya tidak mempunyai kesulitan dalam melakukan komunikasi dengan sesama mitra kerja maupun dengan petani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Saya dapat melakukan akses informasi teknologi pertanian dengan mudah	1	2	3	4	5	6	7	8	9

KEMANDIRIAN PENYULUH PERTANIAN (X₃)

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan Kemandirian Saudara dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai seorang penyuluh pertanian. Berikan jawaban Saudara pada setiap pernyataan tersebut dengan cara **melingkari** salah satu angka yang ada disebelah kanan sesuai dengan pendapat Saudara yang sebenarnya. Angka-angka tersebut berada pada kisaran skala **1 perlu banyak bantuan** sampai dengan **9 sangat tidak perlu bantuan**.

Keterangan:

Perlu banyak bantuan Sangat tidak perlu bantuan

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Contoh:

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Perlu banyak bantuan					Sangat tidak perlu bantuan			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Merumuskan jadwal kerja sesuai dengan permasalahan petani dan masyarakat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Mencari startegi pemasaran yang tepat untuk usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Mengembangkan potensi diri dalam meningkatkan karir sebagai seorang penyuluh	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Jawaban anda:

1. Jika anda merasa perlu sedikit bantuan, maka lingkarilah angka : 5
2. Jika anda merasa hampir tidak perlu bantuan, maka lingkarilah angka : 6
3. Jika anda merasa Tidak perlu bantuan, maka lingkarilah angka : 7

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban								
		Perlu banyak bantuan					Sangat tidak perlu bantuan			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Kemandirian Intelektual									
I	Merencanakan program penyuluhan pertanian									
1	Mengumpulkan data sumberdaya dan potensi wilayah kerja yang diperlukan dalam penyusunan perencanaan program penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Merumuskan kebutuhan teknologi pertanian yang spesifik lokasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Melibatkan petani dan masyarakat dalam perencanaan program penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Merencanakan program penyuluhan yang menjadi prioritas di wilayah kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Menetapkan lokasi kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Menetapkan bahan dan alat yang diperlukan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Menetapkan biaya kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Menetapkan sasaran kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Merumuskan tujuan yang akan dicapai masyarakat tani bersama pemimpin masyarakat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Merencanakan hasil atau <i>outcome</i> yang diharapkan dalam kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
II	Implementasi program penyuluhan									
11	Membuat rencana pembelajaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Menyelenggarakan pembelajaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Membuat media pembelajaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Menggunakan media pembelajaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Menyosialisasikan kegiatan penyuluhan kepada masyarakat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
III	Membuat keputusan dalam memecahkan masalah petani									
16	Mengidentifikasi masalah masyarakat tani	1	2	3	4	5	6	7	8	9

17	Mencari informasi yang mendukung penyelesaian masalah petani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Mencarikan solusi terbaik untuk memecahkan masalah petani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Meyakini bahwa solusi pemecahan masalah petani tersebut sudah tepat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IV	Mengevaluasi kegiatan penyuluhan									
20	Mengumpulkan data tentang <i>input</i> yang digunakan selama proses penyuluhan (kehadiran, karakteristik peserta, <i>feed back</i> dari peserta)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Melakukan evaluasi efektivitas pelaksanaan penyuluhan dalam menghasilkan <i>outcome</i> yang diharapkan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Menyusun laporan evaluasi kegiatan penyuluhann	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Menyajikan hasil pelaksanaan program penyuluhan dalam forum diskusi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Menyusun kembali program penyuluhan setelah mengetahui dampak dari penyuluhan sebelumnya	1	2	3	4	5	6	7	8	9
V	Mengembangkan profesionalisme penyuluh									
26	Mengikuti pendidikan lanjutan, pelatihan, seminar dan lokakarya yang berhubungan dengan tugas penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Ikutserta dalam perkumpulan, organisasi dan kegiatan profesi penyuluh pertanian	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Ikutserta dalam kepanitiaan yang berhubungan dengan pengembangan profesionalisme penyuluh	1	2	3	4	5	6	7	8	9

29	Mengembangkan jiwa kewirausahaan dalam berbagai bidang usaha pertanian	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VI	Melaksanakan administrasi									
30	Menyusun anggaran penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31	Memelihara lingkungan kerja penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
32	Melakukan supervisi kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
33	Membuat dan mendokumentasikan laporan evaluasi kegiatan penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VII	Promosi dan keputusan pemasaran									
34	Aktif dalam program informasi publik di tingkat kabupaten/kota maupun provinsi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
35	Menyusun promosi hasil penyuluhan melalui jurnal penyuluhan, radio, TV dan media cetak	1	2	3	4	5	6	7	8	9
36	Menentukan bentuk produk yang lebih menguntungkan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
37	Menentukan waktu yang tepat untuk menjual hasil produksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
38	Mengusahakan jaminan harga dasar produksi petani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
39	Mencarikan akses pemasaran usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Kemandirian Sosial									
VIII	Menjalin hubungan dengan sesama penyuluh									
40	Melakukan pertemuan antar sesama penyuluh pada setiap musim tanam	1	2	3	4	5	6	7	8	9
41	Menjalin hubungan komunikasi antar sesama penyuluh dalam menetapkan rencana program penyuluhan di wilayah kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IX	Membina hubungan dengan kelompok di luar penyuluh									
42	Menjalin hubungan dengan pedagang	1	2	3	4	5	6	7	8	9
43	Menjalin hubungan dengan kelompok penyedia sarana produksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
44	Menjalin hubungan dengan	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	kelompok pengolah hasil produksi									
45	Menjalin hubungan dengan lembaga pemasaran	1	2	3	4	5	6	7	8	9
46	Menjalin hubungan dengan kelompok LSM	1	2	3	4	5	6	7	8	9
X	Membina hubungan dengan kelompok pemimpin formal dan informal									
47	Menjalin hubungan dengan kepala desa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
48	Menjalin hubungan dengan ketua RW	1	2	3	4	5	6	7	8	9
49	Menjalin hubungan dengan ketua RT	1	2	3	4	5	6	7	8	9
50	Menjalin hubungan dengan ketua adat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XI	Mengembangkan strategi adaptasi									
51	Membina kepemilikan sarana produksi usahatani	1	2	3	4	5	6	7	8	9
52	Mencari pekerjaan tambahan pada saat mengalami kesulitan ekonomi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
53	Menjalin pola hubungan tolong-menolong atau simpan pinjam dengan tetangga	1	2	3	4	5	6	7	8	9
54	Menggerakkan anggota keluarga (istri, suami dan anak) untuk mencari nafkah	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Kemandirian Emosional									
XII	Melepas ketergantungan dari otoritas keluarga									
55	Kemampuan mengontrol emosi dan tidak tergantung pada orang tua atau orang dewasa lainnya	1	2	3	4	5	6	7	8	9
56	Bebas secara emosi dan tidak tergesa-gesa dalam menumpahkan perasannya kepada orang tua	1	2	3	4	5	6	7	8	9
57	Mampu menyelesaikan tugas-tugas secara pribadi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
58	Mampu menghindari pengaruh negatif pergaulan pada setiap pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XIII	Melepas ketergantungan dari ikatan patron klien									
59	Percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai penyuluh tanpa tergantung dari perintah	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	pimpinan									
60	Mampu berinisiatif sendiri dalam menjalankan tugas-tugas sebagai penyuluh tanpa inisiatif dari pimpinan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
61	Melepas ketergantungan dengan pemimpin dalam mengambil kebijakan yang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi penyuluhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
62	Bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilaksanakan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
63	Puas dengan keputusan sendiri dengan mempertimbangkan manfaat dan kerugiannya	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XIV	Menyikapi ritual kepercayaan lokal									
64	Menyikapi ritual kepercayaan lokal dengan mempertahankan prinsip yang dimiliki dan diyakini	1	2	3	4	5	6	7	8	9
65	Mengatasi masalah atau hambatan dari lingkungan kepercayaan lokal dengan kekuatan dan kemampuan yang dimiliki	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XV	Mengatasi sifat fatalistik									
66	Mengatasi sikap menyerah pada nasib sebagai seorang penyuluh dengan mengembangkan potensi diri	1	2	3	4	5	6	7	8	9
67	Mengatasi masalah kebutuhan sehari-hari dengan mengembangkan jiwa wirausaha	1	2	3	4	5	6	7	8	9
68	Mengatasi sikap pesimis dalam melaksanakan tugas penyuluhan dengan mengembangkan jaringan kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XVI	Menjaga independensi									
69	Mengendalikan diri dari pengaruh orang lain	1	2	3	4	5	6	7	8	9
70	Mengendalikan diri dari pengaruh kelompok	1	2	3	4	5	6	7	8	9
71	Mengendalikan diri dari pengaruh adat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
72	Mengendalikan diri dari pengaruh lembaga sosial seperti LSM, BPD, dan lain-lain	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Kemandirian Ekonomi									
XVII	Kegiatan produksi									
73	Mengelola asset yang dimiliki berupa gaji dan penghasilan lainnya	1	2	3	4	5	6	7	8	9
74	Mencari penghasilan tambahan selain gaji dengan	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	mengembangkan berbagai usaha produksi									
75	Mencari pinjaman modal usaha kepada lembaga keuangan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
76	Mengembangkan usaha produksi agribisnis sesuai modal yang dimiliki	1	2	3	4	5	6	7	8	9
77	Mengelola usaha produksi secara efektif dan efisien	1	2	3	4	5	6	7	8	9
78	Mengembangkan usaha produksi yang sesuai dengan perkembangan pasar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
79	Membuat kontrak kerja dengan mitra usaha lainnya sebagai upaya memperluas jaringan usaha produksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
80	Mengembangkan diversifikasi usaha produksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XVIII	Kegiatan distribusi									
81	Menentukan sistem dan saluran distribusi yang efektif dan efisien	1	2	3	4	5	6	7	8	9
82	Menentukan pihak-pihak yang akan dilalui oleh distribusi barang atau jasa	1	2	3	4	5	6	7	8	9
83	Menentukan benda atau barang yang didistribusikan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XIX	Kegiatan konsumsi									
84	Membeli barang untuk diproduksi menjadi barang lain dalam rangka mengembangkan usaha produksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
85	Memanfaatkan jasa investasi baik sosial maupun non sosial untuk mengembangkan usaha produksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
XX	Hemat dan gemar menabung									
86	Memanfaatkan waktu dengan kegiatan yang produktif dan bermanfaat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
87	Menggunakan uang sesuai dengan kebutuhan	1	2	3	4	5	6	7	8	9
88	Menyimpan uang sebagai hasil usaha untuk keperluan kebutuhan hidup sekarang dan masa yang datang	1	2	3	4	5	6	7	8	9
89	Melakukan dan mengetahui cara bertransaksi ekonomi untuk keperluan mengembangkan usaha dimasa sekarang dan masa yang datang	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Lampiran 2. Personalia Tenaga Peneliti Beserta Kualifikasinya

A. Identitas Diri (Ketua Tim Peneliti)

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Mohamad Ikbah Bahua, S.P., M.Si (L)
2	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
3	Pangkat/Golongan	Penata Tkt 1/IIId
4	NIP	197204252001121003
5	NIDN	0025047203
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Gorontalo, 25 April 1972
7	Alamat Rumah	Jl. Durian No. 288 Blok C. Kelurahan Tomulabutao Selatan Kecamatan Duingingi Kota Gorontalo, 96138
8	Nomor Telepon/Faks/HP	(0435) 825792/085240795645
9	Alamat Kantor	Jl. Jend. Sudirman No. Kota Gorontalo
10	Nomor Telepon/Faks	(0435) 821125/(0435) 821752
11	Alamat e-mail	Ikbahbahua@yahoo.com
12	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = 12 orang; S-2 = 0; S-3 = 0
13	Mata Kuliah yang Diampu	1. Penyuluhan dan Komunikasi
		2. Manajemen Agribisnis
		3. Sosiologi Pertanian
		4. Jurnalisme
		5. Kewirausahaan
14	Keahlian	Penyuluhan Pertanian

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Sam Ratulangi-Manado	Universitas Hasanuddin-Makassar	Institut Pertanian Bogor (IPB)
Bidang Ilmu	Ilmu Tanah	Agribisnis	Ilmu Penyuluhan Pembangunan
Tahun Masuk-Lulus	1991 – 1995	2003 – 2005	2007 – 2010
Judul; Skripsi/Thesis/Disertasi	Studi Tentang Beberapa Sifat Fisik Tanah pada Lahan yang Telah di Konservasi di Kecamatan Limboto	Kontribusi Agribisnis Kelapa pada Pendapatan Petani di Kabupaten Gorontalo	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo
Nama Pembimbing/Promotor	Ir. O.O.J Warouw	Prof. Dr. Ir. Farida Nurland, MS	Dr. Ir. Amri Jahi, M.Sc

A. Identitas Anggota Peneliti

Name : Marleni Limonu, SP, M.Si
Tempat/Tanggal LAhir : Gorontalo, 15 November 1969
Jenis Kelamin : Perempuan
Gol/Pangkat/ : III b/Penata Muda Tkt I
NIP : 19691115200812 2 2001
Jabatan Fungsional : Lektor
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tkt 1/IIIb
Fakultas : Pertanian
Jurusan : Agroteknologi
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Gorontalo
Alamat : Jl. Bandes III Gang Gijau No. 17 Kel. Paguyaman Kec. Kota Tengah Kota Gorontalo – Propinsi Gorontalo Indonesia, 96126
Keahlian : Agronomi dan Ilmu Pangan
Pendidikan :

No.	Pendidikan	Pendidikan	Jurusan	Tahun Lulus
1.	SD	SDN I No. 4 Kodya Gorontalo		1982
2.	SMP	SMPN II Kodya Gorontalo		1985
3.	SMA	SMAN I Kodya Gorontalo	Ilmu-ilmu Biologi	1988
4.	Perguruan Tinggi (S1)	Universitas Tadulako	BDP	1995
5.	Pasca Sarjana	Institut Pertanian Bogor	Ilmu Pangan	2005

Lampiran 3. Draf Publikasi untuk Jurnal

Model Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian Di Provinsi Gorontalo (*Model Development Competency of Agricultural Extension In Gorontalo Province*)

Mohamad Ikbah Bahua¹⁾, Marleni Limonu²⁾

1. Dosen pada Fakultas Pertanian Program Studi Agroteknologi Universitas Negeri Gorontalo

2. Dosen pada Fakultas Pertanian Program Studi Teknologi Hasil Pertanian Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRACT

The purpose of this study was : (1) Analyze internal factors that can formulate agricultural extension model of competence development in Gorontalo province, and (2) Analyze the degree of relationship of internal factors that can formulate competency development model agricultural extension in Gorontalo. The research method is a survey method . To verify the model is done by using analytical SEM (*Structural Equation Model*) through the program LISREL (*Linear Structural Relationships*). The results show there is a direct influence while variable characteristics , motivation and self-reliance competence agricultural extension educator at each value : -0.30 ; 0.88, and 0.22 are significantly different at the level of $\alpha = 5 \%$, There are directions and coefficients relationships between variables, namely : the characteristic extension educator and motivation , as well as motivation and self-reliance extension educator. Coefficient of relationship between the variables : 0.50 and 0.25, which is significantly different at $\alpha = 0.05$. Together these three variables influence the competency of agricultural extension workers by 0.74 units (74 %) were significant at $\alpha = 0.05$. The proposed action plan for the first year is to conduct research in the field operationally through primary and secondary data collection and analyzing appropriate data analysis process, whereas in the second year research plan is to apply the model of competence development agricultural extension obtained in the study in the first year.

Keyword: Competency, Characteristics, Motivation, Self-reliance, Agricultural Extension

Alamat Penulis:

Fakultas Pertanian Universitas Negeri Gorontalo

Jalan: Jenderal Sudirman No. 6 Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo

Telp (0435-821125) 96000

Mobile Phone: 085240795645

Email: ikbalbahua@yahoo.com

I. PENDAHULUAN

Penyuluh pertanian adalah orang yang berperan dalam memberdayakan petani sebagai pelaku utama agribisnis agar mereka mampu mengembangkan usahataniya sesuai dengan kemampuan dan sumber daya lokal yang mereka miliki. Penyuluhan pertanian yang diberikan melalui sistem pendidikan orang dewasa bertujuan untuk mengubah perilaku petani agar mereka dapat bertani dengan baik, hidup lebih layak, serta berbisnis dengan baik.

Keberhasilan seorang penyuluh ditentukan oleh kompetensinya dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh petani, baik teknologi budidaya, harga, akses pasar dan permodalan maupun kebijakan pembangunan pertanian di wilayah kerja penyuluh. Untuk itu penyuluh harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, berpengetahuan luas,

bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani. Dalam hubungan ini penyuluh harus memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran yang akan diimplementasikan melalui metode dan media pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan jumlah kebutuhan masyarakat.

Kompetensi penyuluh pertanian diuraikan pada tugas pokok dan fungsi seorang penyuluh dalam membantu petani mengembangkan usahataniya, karena kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki penyuluh, baik kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial. Kompetensi penyuluh pertanian perlu didukung dengan kemampuan intelektual (*cognitif*), kemampuan yang berkaitan dengan kejiwaan (*affectif*) dan kemampuan gerak fisik (*psychomotoric*). Dengan adanya kompetensi seorang penyuluh diharapkan mampu menyelesaikan

tugas-tugasnya dengan baik dalam menyelenggarakan penyuluhan pertanian.

Kenyataan di lapangan masih banyak penyuluh pertanian memiliki kompetensi yang rendah dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen perubahan di bidang pembangunan pertanian. Kenyataan ini dipengaruhi oleh berbagai kebijakan di bidang pertanian yang menuntut seorang penyuluh bekerja bukan pada bidang yang ditekuninya.

Menurut Tjiropranoto (2003), bahwa penyuluh pertanian tidak mampu bahkan tidak sempat mengembangkan kemampuan profesionalnya sebagai pejabat fungsional penyuluh, karena banyaknya kegiatan yang ditetapkan atasannya, yang kadang-kadang tidak sesuai dengan tugas sebagai penyuluh pertanian profesional. Sumardjo (2008) menjelaskan bahwa rendahnya kompetensi penyuluh antara lain diduga berkaitan dengan proses pembelajaran yang kurang bermutu, karena penyuluh terjebak pada tuntutan formalitas untuk penyesuaian ijasah bagi jabatan fungsional penyuluh.

Hasil penelitian Bank Dunia (Hadi, 2000) menyimpulkan bahwa, kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sangat rendah, hal ini antara lain ditunjukkan oleh: (1) bekal pengetahuan dan keterampilan penyuluh sangat kurang, seringkali tidak cocok dengan kebutuhan petani, (2) PPL sangat kurang dipersiapkan dan kurang dilatih untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Bila PPL dilatih, maka kebanyakan latihan-latihan itu tidak relevan dengan tugasnya sebagai PPL di wilayah kerjanya, dan (3) dalam banyak hal, PPL telah ketinggalan informasi dari petani dan nelayan yang dilayaninya. Hasil penelitian Teddy Rachmat Muliady (2009), menyimpulkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian dalam mengembangkan usahatani padi sawah di tiga Kabupaten di Jawa Barat (Karawang, Subang dan Sukabumi) tergolong rendah (25%) dalam hal pengelolaan informasi penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh. Bahua (2010) pada hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo perlu ditingkatkan pada bidang merencanakan program penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh pertanian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian tentang pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo penting dilakukan sebagai upaya membantu pemerintah untuk merencanakan program peningkatan profesionalisme

penyuluh, baik melalui peningkatan jenjang pendidikan dan diklat penyuluh yang berhubungan dengan tugas-tugas diwilayahnya. Penelitian ini akan mengungkapkan berbagai fakta empirik yang berhubungan dengan kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya membantu petani yang luarannya akan menghasilkan suatu model pengembangan kompetensi penyuluh pertanian dalam menyukseskan program pembangunan pertanian di Provinsi Gorontalo.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Gorontalo yang mempunyai lima daerah kabupaten dan satu kota. Pertimbangan lokasi penelitian, karena (1) Gorontalo adalah provinsi yang memprogramkan agropolitan dengan tanaman utama adalah jagung, (2) jumlah penyuluh pertanian didominasi oleh penyuluh pertanian tanaman pangan dan (3) petani di Provinsi Gorontalo pada umumnya membudidayakan jagung sebagai tanaman utama untuk meningkatkan ekonomi keluarga. Pelaksanaan penelitian pada bulan April sampai dengan Agustus 2013. Jenis penelitian yang digunakan adalah *ex post facto*, yaitu bentuk penelitian yang menilai peristiwa yang telah terjadi atau penilaian kondisi faktual di lapangan.

Peubah Penelitian

Peubah-peubah penelitian meliputi peubah bebas (X) dan peubah terikat (Y). Peubah bebas (X), terdiri dari: karakteristik penyuluh (X_1), motivasi penyuluh (X_2), dan kemandirian penyuluh (X_3) sedangkan Peubah terikat (Y) yaitu: kompetensi penyuluh pertanian.

Populasi dan Sampel

Unit analisis pada penelitian ini adalah penyuluh pertanian dengan jumlah populasi sebanyak 481 orang dan jumlah petani binaan sebanyak 45.409 orang, dengan asumsi bahwa tugas pokok dan peran penyuluh pertanian adalah sama dan umumnya penyuluh pertanian yang ada di Provinsi Gorontalo berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS).

Penarikan sampelnya dilakukan dengan cara “contoh acak proporsional,” dari daftar nama-nama penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo yang telah tersedia. Jumlah populasi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ukuran populasi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo

Kabupaten/Kota	Jumlah penyuluh pertanian (orang)
Kabupaten Gorontalo	174
Kabupaten Bone Bolango	91
Kabupaten Boalemo	83
Kabupaten Pohuwato	79
Kabupaten Gorontalo Utara	29
Kota Gorontalo	25
Total Provinsi Gorontalo	481

Dengan menggunakan rumus Slovin (Sevilla, 1993), maka ukuran sampel penyuluh pertanian pada penelitian ini dengan tingkat kesalahan 8 % adalah:

$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$
----------------------------	--------------------------------

$n = \frac{481}{1 + 481 (0,08)^2} = 118$
--

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error

n_i = ukuran sampel strata i

N_i = ukuran populasi strata i

Dengan diketahuinya ukuran sampel penelitian, maka secara proporsional ukuran sampel penyuluh pertanian pada setiap kabupaten/kota di Provinsi Gorontalo dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ukuran sampel penyuluh pertanian tiap kabupaten/kota

No	Kabupaten/Kota	Ukuran sampel (orang)
1	Kabupaten Gorontalo	43
2	Kabupaten Bone Bolango	22
3	Kabupaten Boalemo	20
4	Kabupaten Pohuwato	20
5	Kabupaten Gorontalo Utara	7
6	Kota Gorontalo	6
	Total	118

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode survei melalui wawancara dan pengisian kuesioner. Disain penelitian yang digunakan adalah model persamaan

struktural faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian. Untuk mengetahui pengaruh peubah bebas pada peubah terikat dibuat kerangka hipotetik. Kerangka hipotetik kemudian dioperasionalisasikan untuk merumuskan model persamaan pengukuran dan model persamaan struktural sesuai dengan kaidah SEM (*Structural Equation Model*). Model persamaan dan kerangka hipotetik penelitian sebagai berikut:

(a) Persamaan model pengukuran

(1) Pengukuran peubah karakteristik

$$\begin{aligned} X_{1,1} &= \lambda_1 X_1 + \delta_1 & X_{1,6} &= \lambda_6 X_1 + \delta_6 \\ X_{1,2} &= \lambda_2 X_1 + \delta_2 & X_{1,7} &= \lambda_7 X_1 + \delta_7 \\ X_{1,3} &= \lambda_3 X_1 + \delta_3 & X_{1,8} &= \lambda_8 X_1 + \delta_8 \\ X_{1,4} &= \lambda_4 X_1 + \delta_4 & X_{1,9} &= \lambda_9 X_1 + \delta_9 \\ X_{1,5} &= \lambda_5 X_1 + \delta_5 \end{aligned}$$

(2) Pengukuran peubah motivasi

$$\begin{aligned} X_{2,1} &= \lambda_{10} X_2 + \delta_{10} & X_{2,4} &= \lambda_{13} X_2 + \delta_{13} \\ X_{2,2} &= \lambda_{11} X_2 + \delta_{11} & X_{2,5} &= \lambda_{14} X_2 + \delta_{14} \\ X_{2,3} &= \lambda_{12} X_2 + \delta_{12} & X_{2,6} &= \lambda_{15} X_3 + \delta_{15} \end{aligned}$$

(3) Pengukuran peubah kemandirian

$$\begin{aligned} X_{3,1} &= \lambda_{16} X_2 + \delta_{16} & X_{3,3} &= \lambda_{18} X_4 + \delta_{18} \\ X_{3,2} &= \lambda_{17} X_4 + \delta_{17} & X_{3,4} &= \lambda_{19} X_4 + \delta_{19} \end{aligned}$$

(4) Pengukuran peubah Kompetensi

$$\begin{aligned} Y_1 &= \lambda_{20} Y_1 + \epsilon_1 & Y_7 &= \lambda_{26} Y_1 + \epsilon_7 \\ Y_2 &= \lambda_{21} Y_1 + \epsilon_2 & Y_8 &= \lambda_{27} Y_1 + \epsilon_8 \\ Y_3 &= \lambda_{22} Y_1 + \epsilon_3 & Y_9 &= \lambda_{28} Y_1 + \epsilon_9 \\ Y_4 &= \lambda_{23} Y_1 + \epsilon_4 & Y_{1,10} &= \lambda_{29} Y_1 + \epsilon_{10} \\ Y_{1,5} &= \lambda_{24} Y_1 + \epsilon_5 & Y_{11} &= \lambda_{30} Y_1 + \epsilon_{11} \\ Y_6 &= \lambda_{25} Y_1 + \epsilon_6 \end{aligned}$$

(b) Persamaan model struktural

Model Kompetensi penyuluh

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \zeta_1$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo berkisar antara 38 sampai 58 tahun, dengan rata-rata 50,44 tahun. Sebagian besar(63,6%) penyuluh pertanian sudah berumur antara 50 sampai 58 tahun. Hal ini berarti sebagian besar penyuluh sudah berusia lanjut, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja penyuluh pertanian. Jika dihubungkan dengan usia pensiun penyuluh yaitu 60 tahun, maka dalam waktu sepuluh tahun yang akan datang diperkirakan jumlah penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo akan berkurang 63 persen.

Masa kerja penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo berkisar antara tujuh sampai 37 tahun, dengan rata-rata 24,7 tahun. Sebagian besar (59,3%) penyuluh pertanian mempunyai masa kerja antara 21 sampai 37 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa, penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo umumnya sudah senior dan sudah jenuh pada profesi mereka sebagai penyuluh pertanian lapangan (PPL), sehingga penyuluh tidak mampu lagi mencari informasi dan inovasi teknologi pertanian yang akan dijadikan materi penyuluhan kepada petani, kondisi ini berdampak pada kurangnya kompetensi penyuluh pertanian dalam meningkatkan kinerja petani berusahatani.

Jumlah petani binaan penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo berkisar antara 45 sampai 412 orang, dengan rata-rata 209 orang petani. Sebagian besar (35,6%) penyuluh mempunyai petani binaan antara 238 sampai 412 orang. Berdasarkan aturan yang dikeluarkan oleh Deptan (2004) bahwa, jumlah ideal kelompok tani yang dapat dibina oleh penyuluh pertanian adalah 6 – 8 kelompok atau setara dengan 150 – 200 orang petani. Hal ini berarti jumlah petani binaan penyuluh di Provinsi Gorontalo sudah lebih dari 8 kelompok tani, sehingga berdampak pada menurunnya kompetensi penyuluh pertanian dalam melayani petani di wilayah binaan.

Pendidikan formal dari penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo umumnya sudah pada taraf pendidikan Diploma 3 (65%), sedangkan 35% penyuluh pertanian masih mempunyai pendidikan setara SLTA (SPMA). Pelatihan fungsional dan teknis yang diikuti oleh penyuluh dalam kurun waktu 10 tahun terakhir adalah pendidikan dan pelatihan tingkat 1 serta pelatihan peningkatan kompetensi tanaman pangan pada tahun 2008 – 2009. Cakupan wilayah kerja penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo umumnya (70%) berada pada dataran rendah sampai landai dan berbukit. Cakupan wilayah kerja ini umumnya berhubungan dengan kondisi budidaya tanaman yang dikembangkan petani rata-rata adalah tanaman pangan (padi dan jagung). Frekwensi penyuluh pertanian berinteraksi dengan petani binaanya dalam satu musim tanam umumnya selama 3 kali, yaitu pada awal penanaman, pemeliharaan dan pemanenan.

Motivasi penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo umumnya di dominasi oleh: (1) pengembangan potensi diri, meliputi: harapan berkesempatan mengikuti pendidikan formal, pelatihan dan melakukan percobaan lapangan teknologi spesifik

lokasi dan (2) kebutuhan untuk berafiliasi, meliputi: keinginan untuk diterima orang lain di lingkungan penyuluh tinggal dan bekerja, keinginan untuk dihormati, keinginan untuk maju dan tidak gagal dan keinginan untuk ikut serta (berpartisipasi). Sedangkan motivasi penyuluh dari segi pengakuan petani dan penghasilan masih berada pada kisaran rata-rata di bawah 40 %, karena penyuluh pertanian umumnya sudah dikenal oleh petani binaanya dan penghasilan mereka setiap bulannya masih mengandalkan gaji pokok dan tunjangan fungsional yang telah ditetapkan oleh Negara.

Kemandirian penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo rata-rata di dominasi oleh (1) kemandirian intelektual, meliputi kemandirian merencanakan usahatani, kemandirian menentukan lahan budidaya, kemandirian menentukan cara berproduksi, kemandirian menentukan keputusan pemecahan masalah petani dan kemandirian menentukan pasar untuk pemasaran hasil usahatani dan (2) kemandirian sosial, meliputi kemandirian penyuluh menjaga independensi, kemandirian penyuluh menjaga hubungan dengan sesama petani, kemandirian penyuluh menjaga hubungan dengan kelompok masyarakat di luar petani, kemandirian penyuluh menjalin hubungan dengan kelompok pemimpin dan kemandirian penyuluh mengembangkan strategi adaptasi. Sedangkan kemandirian ekonomi dan kemandirian emosional penyuluh pertanian belum berpengaruh pada kompetensi penyuluh pertanian, karena kedua kemandirian tersebut sudah ada dalam diri penyuluh penyuluh pertanian.

Estimasi Model Kompetensi Penyuluh Pertanian

Setelah dilakukan analisis peubah yang berpengaruh pada kompetensi penyuluh pertanian, ditemukan model struktural kompetensi penyuluh pertanian seperti pada Gambar 1 yang menunjukkan jalur pengaruh antar peubah yang dapat dirumuskan persamaan model strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = -0,30X_1 + 0,88X_2 + 0,22X_3$$

Keterangan:

X_1 = Karakteristik penyuluh pertanian

X_2 = Motivasi penyuluh pertanian

X_3 = Kemandirian penyuluh pertanian

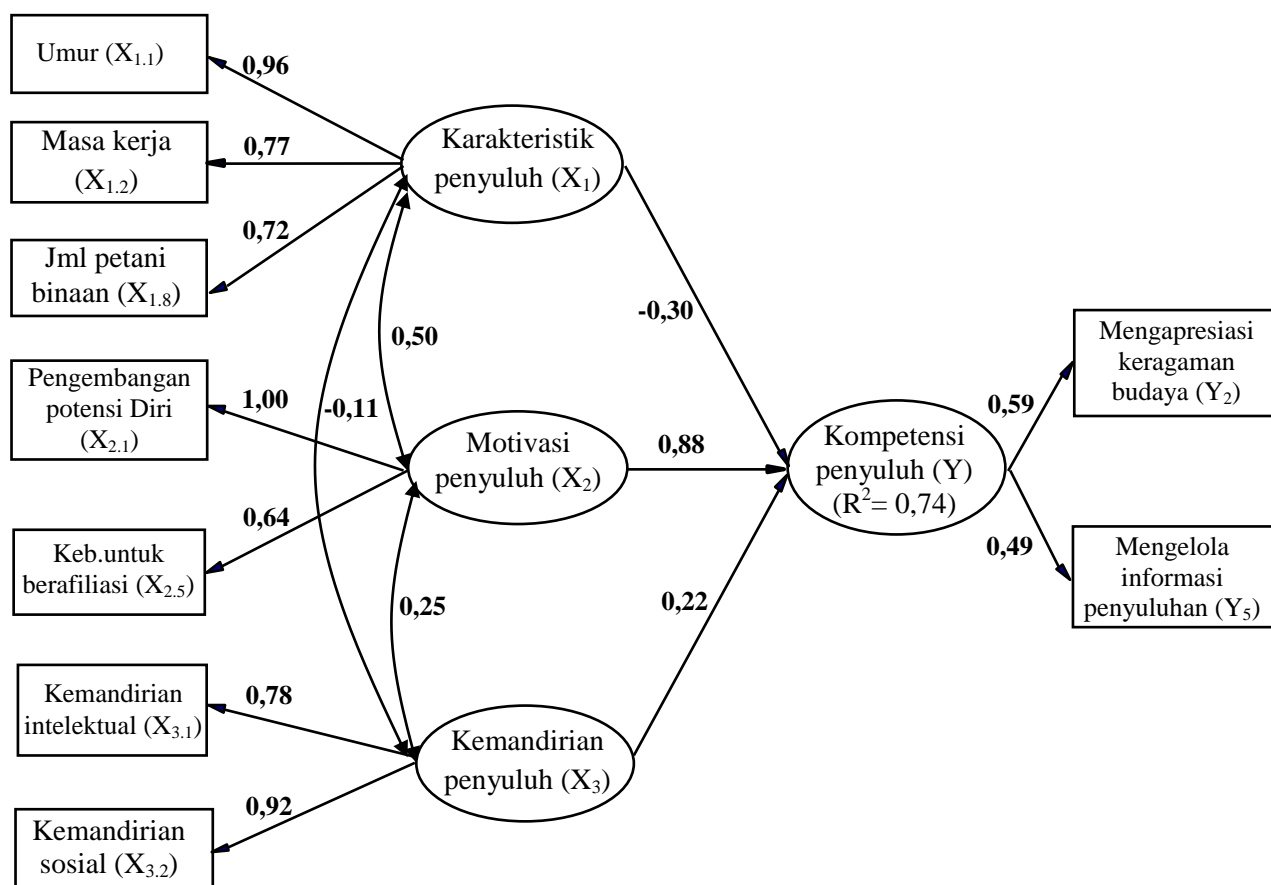
Y = Kompetensi penyuluh pertanian

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan hubungan dan pengaruh antar peubah/sub peubah pada model kinerja penyuluh pertanian yang diringkas pada Tabel 3

Tabel 3. Dekomposisi pengaruh antar peubah/sub peubah model kompetensi penyuluh pertanian

Hubungan antar peubah/sub peubah		Pengaruh			t-hitung
		Langsung	Tdk langsung	Total	
Karakteristik penyuluh	→ Kompetensi penyuluh	-0,30	-	-0,30	-2,58
Karakteristik penyuluh	→ Mengapresiasi keragaman budaya	-	-0,18	-0,18	-3,12
Karakteristik penyuluh	→ Mengelola informasi penyuluhan	-	-0,15	-0,15	-2,94
Motivasi penyuluh	→ Komptensi penyuluh	0,88	-	0,88	3,34
Motivasi penyuluh	→ Mengapresiasi keragaman budaya	-	0,52	0,52	5,17
Motivasi penyuluh	→ Mengelola informasi penyuluhan	-	0,44	0,44	4,45
Kemandirian penyuluh	→ Kompetensi penyuluh	0,22	-	0,22	2,19
Kemandirian penyuluh	→ Mengapresiasi keragaman budaya	-	0,13	0,13	2,37
Kemandirian penyuluh	→ Mengelola informasi penyuluhan	-	0,11	0,11	2,29

Keterangan: $t_{0,05}$ tabel = 1,96



Chi-Square=71,12, df=55, P-value=0,07076, RMSEA=0,050, CFI=0,97

Gambar 1. Model struktural kompetensi penyuluh pertanian

Tabel 3 menunjukkan adanya pengaruh langsung peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian masing-masing: -0,30; 0,88; dan 0,22. Ketiga koefisien peubah penelitian (X) tersebut berpengaruh nyata pada $\alpha=0,05$. Secara matematik persamaan model struktural kompetensi penyuluh pertanian adalah: $Y_1 = -0,30X_1 + 0,88X_2 + 0,22X_3$.

Gambar 1 menunjukkan arah dan koefisien hubungan antar peubah, yaitu: karakteristik penyuluh dan motivasi penyuluh, serta motivasi penyuluh dan kemandirian penyuluh. Koefisien hubungan antar peubah tersebut: 0,50 dan 0,25; yang berbeda nyata pada $\alpha=0,05$.

Secara bersama (Gambar 1) pengaruh ketiga peubah tersebut pada kompetensi penyuluh pertanian sebesar 0,74 satuan (74%) yang nyata pada $\alpha=0,05$, sehingga dapat membangun model pengembangan kompetensi penyulu pertanian.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh langsung peubah karakteristik, motivasi dan kemandirian penyuluh pada kompetensi penyuluh pertanian masing-masing nilai : -0,30; 0,88; dan 0,22 yang berbeda nyata pada taraf $\alpha = 5\%$. Secara bersama pengaruh ketiga peubah tersebut pada kompetensi penyuluh pertanian sebesar 0,74 satuan (74%) yang nyata pada $\alpha=0,05$.
- (2) Terdapat arah dan koefisien hubungan antar peubah, yaitu: koefisien hubungan antar peubah karakteristik dan kemandirian penyuluh, yaitu -0,11 yang tidak nyata pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien hubungan antar peubah karateristik dan motivasi penyuluh serta motivasi dan kemandirian penyuluh, yaitu 0,59 dan 0,25 yang nyata pada $\alpha = 0,05$.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik, jika tidak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu kami mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui

Direktur Penelitian dan Pengabdian Masyarakat atas bantuan dana penelitian melalui dana BOPTN, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai mekanisme yang ditentukan.

Ucapan terima kasih disampaikan pula kepada pimpinan Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo atas bantuan dan petunjuknya dalam pelaksanaan penelitian ini. Kepada para penyuluh se-Provinsi Gorontalo yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini diucapkan terima kasih. Kepada enumerator yang telah bersedia menjadi pencacah pada penelitian ini diucapkan terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahua MI. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. Disertasi Tidak Dipublikasikan. Institut Pertanian Bogor.
- Hadi AP. 2000. Strategi Komunikasi dalam Mengantisipasi Kegagalan Penerapan Teknologi oleh Petani. *Artikel Hasil Penelitian*. NTB: Fakultas Pertanian Universitas Mataram. <http://suniscome.50webs.com/data/download/025%20Strategi%20Komunikasi.pdf> . Di akses 19 September 2013.
- Teddy Rachmat Muliady. 2009. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat." Disertasi. Tidak dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Tjitropranoto P. 2005. "Penyuluhan Pertanian: Masa Kini dan Masa Depan." Dalam: *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh: Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor: IPB Press.

