

Di dalam era globalisasi dan Masyarakat Ekonomi Asean, kebijakan penyuluhan mengalami perubahan. Kebijakan yang semula untuk menjadikan petani hanya terampil berproduksi berubah menjadi kebijakan yang menciptakan iklim untuk memotivasi petani agar lebih rasional dalam mengembangkan usaha tani berdasarkan kemampuannya, sumberdaya lokal dan potensi pasar. Hal ini membutuhkan kinerja penyuluh pertanian yang lebih baik untuk mengimplementasikan program penyuluhan sesuai kebutuhan petani.

Kinerja penyuluh yang baik perlu untuk meyakinkan pembuat kebijakan dan anggaran pembangunan agar tetap mengalokasikan cukup dana untuk membiayai penyuluhan dalam menunjang pembangunan daerah. Penyuluh pertanian harus berusaha mengembangkan program penyuluhan yang sesuai dengan potensi daerah dan permintaan pasar untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan masyarakat.

Buku ini akan turut membantu berbagai stakeholder untuk mengembangkan dan menciptakan inovasi dalam bidang pembangunan pertanian, seperti lembaga swadaya masyarakat, perguruan tinggi (mahasiswa dan dosen), lembaga penelitian, serta para pengambil kebijakan publik, baik di pusat maupun daerah.



Penerbit Ombak (JICA BUKU) S.A.
Jl. Kipreth, Cengkeh, Blok 3, Pring, Surabaya 60131, Jawa Timur
Telp: (031) 8321000
Fax: (031) 8321001
Email: info@ombak.com
Website: www.ombak.com



Kinerja
PENYULUH PERTANIAN

Dr. Mohamad Iqbal Bahua, S.P., M.Si

Dr. Mohamad Iqbal Bahua, S.P., M.Si.

Kinerja **PENYULUH PERTANIAN**



KATA PENGANTAR

Prof. Dr. Pang S. Asngari
Guru Besar Ilmu Penyuluhan Pembangunan
Institut Pertanian Bogor (IPB)

Ilmu Penyuluhan Pembangunan bertujuan untuk memberdayakan masyarakat agar mereka mampu meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidupnya. Salah satu upaya pemberdayaan masyarakat tersebut dapat dicapai melalui peningkatan kinerja penyuluh pertanian dalam membantu petani meningkatkan produktivitas usahatani.

Di dalam era globalisasi dan menghadapi pasar bebas, kebijakan penyuluhan mengalami perubahan. Kebijakan yang semula untuk menjadikan petani hanya terampil berproduksi berubah menjadi kebijakan yang menciptakan iklim untuk memotivasi petani agar lebih rasional dalam mengembangkan usahatani berdasarkan kemampuannya dan potensi pasar. Hal ini membutuhkan kinerja penyuluh pertanian yang lebih baik untuk mengimplementasikan program penyuluhan sesuai kebutuhan petani.

Penyuluh pertanian mempunyai tugas pokok dan fungsi yang perlu dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Penyuluh yang berkinerja baik dapat memosisikan dirinya sebagai motivator, edukator, fasilitator dan dinamisator yang berdampak pada perubahan perilaku petani dalam berusahatani. Untuk itu penyuluh pertanian perlu memiliki berbagai kemampuan, antara lain: kemampuan berkomunikasi, bekerjasama, berpengetahuan luas, bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik dan kepentingan petani.

Penyelenggaraan kegiatan penyuluhan pertanian diupayakan agar tidak menimbulkan “ketergantungan” petani kepada penyuluh, akan tetapi diarahkan untuk menciptakan motivasi dan kemandirian petani dengan memosisikannya sebagai wiraswasta agribisnis, agar petani dapat berusahatani dengan baik dan hidup lebih layak berdasarkan sumberdaya lokal yang ada di sekitar petani.

Kehadiran Buku ini dapat memberikan informasi dalam menata sistem penyuluhan pertanian terutama yang berhubungan dengan kualitas manajemen

sumberdaya manusia penyuluh pertanian yang terintegrasi pada perencanaan dan implementasi pembangunan pertanian secara berkelanjutan.

Buku ini akan turut membantu berbagai *stakeholder* untuk mengembangkan dan menciptakan inovasi dalam bidang pembangunan pertanian, seperti lembaga swadaya masyarakat, perguruan tinggi, lembaga penelitian, serta para pengambil kebijakan publik, baik di pusat maupun daerah.

Akhirnya semoga buku ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu penyuluhan pembangunan pada khususnya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan rahmat dan petunjuk-Nya kepada kita semua dalam membangun Pertanian Indonesia kearah yang lebih maju, berkualitas dan berdaya saing untuk kesejahteraan rakyat.

Bogor, Juni 2014

Prof. Dr. Pang S. Asngari

PRAKATA

Puji syukur di panjatkan kehadiran Allah SWT, karena hanya karunia dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan buku ini dapat selesai. Buku yang berjudul “Kinerja Penyuluh Pertanian,” merupakan salah satu bahan informasi dalam meningkatkan potensi sumberdaya manusia penyuluh pertanian dalam membantu petani berusahatani.

Proses pelaksanaan pembangunan pertanian yang bermartabat, perlu didukung oleh agen-agen pembangunan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Dalam hal ini, penyuluh pertanian adalah agen pembangunan yang bermartabat. Hal ini hanya dapat dicapai apabila penyuluh pertanian yang berkiprah memiliki kompetensi dan kinerja yang baik dalam merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi program penyuluhan secara partisipatif.

Pengembangan sistem penyuluhan pertanian perlu mensinergikan peran pemerintah baik pada tingkat pusat maupun daerah, pihak swasta dan kelembagaan swadaya masyarakat, sehingga dapat

mengembangkan kemampuan penyuluh pertanian yang profesional dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang menjadi sasaran kegiatan penyuluhan pertanian.

Berbagai konsep teori dan hasil-hasil penelitian yang dikembangkan pada buku ini merupakan sintesa dari berbagai konsep ilmu pengetahuan yang mendukung keberadaan dan perkembangan ilmu penyuluhan pembangunan termasuk penyuluhan pertanian.

Buku ini diharapkan menjadi bahan pengkayaan ilmiah pada pengembangan ilmu penyuluhan pembangunan untuk meningkatkan potensi dan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai agen pembaruan untuk meningkatkan taraf hidup petani dan keluarganya.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Ir. Amri Jahi, M.Sc, Bapak Prof. Dr. Pang S. Asngari, Bapak Dr. Ir. Amiruddin Saleh, MS, Bapak Dr. Ir. I. Gusti Putu Purnaba, DEA dan Bapak Dr. Ir. Teddy Rachmat Mulyadi, MM atas motivasi, bantuan dan petunjuknya selama ini. Kepada semua pihak yang telah

membantu atas terbitnya buku ini penulis ucapkan terima kasih.

Semoga buku ini bermanfaat bagi semua kalangan yang ingin mengembangkan ilmu penyuluhan pembangunan terutama penyuluhan pertanian dalam memberdayakan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Gorontalo, Juni 2014

Penulis

Dr. Mohamad Ikbah Bahua, S.P., M.Si

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
PRAKATA	iv
DAFTAR GAMBAR	ix
PENDAHULUAN	1
PENYULUHAN PERTANIAN	7
1. Sejarah Penyuluhan	7
2. Pengertian Penyuluhan Pertanian	13
PERAN ILMU PENYULUHAN DALAM PEMBANGUNAN PERTANIAN	16
1. Falsafah Ilmu Penyuluhan Pembangunan	16
2. Penyuluhan Pembangunan Sebagai Ilmu	24
PENGERTIAN KINERJA	27
PENILAIAN KINERJA	31
TUJUAN DAN MANFAAT PENILAIAN KINERJA	39
FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KINERJA INDIVIDU	44
KINERJA PENYULUH PERTANIAN	52
FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KINERJA PENYULUH PERTANIAN	58
1. Karakteristik Penyuluh Pertanian	58
2. Kompetensi Penyuluh Pertanian	64

3.Motivasi Penyuluh Pertanian	80
4.Kemandirian Penyuluh Pertanian	95
HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERTANIAN	106
PERKEMBANGAN PENYULUHAN DAN IMPLIKASINYA DI INDONESIA	108
PERAN PENYULUH PERTANIAN PADA KEGIATAN USAHATANI	128
PERILAKU PETANI	131
HUBUNGAN KINERJA PENYULUH DENGAN PERILAKU PETANI	134
PENYULUHAN SISTEM AGRIBISNIS	137
KONSEP USAHATANI	141
PENUTUP	146
DAFTAR PUSTAKA	149

DAFTAR GAMBAR

No		Halaman
1	Hubungan kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya	47
2	Hubungan karakteristik individu dengan kompetensi	66
3	Hirarki kebutuhan Maslow	83

BAB I

PENDAHULUAN

Kinerja (*performance*) merupakan respons atau keberhasilan kerja yang dicapai individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Otonomi daerah telah membawa perubahan pada sistem pemerintahan di Indonesia dari sentralistik menjadi desentralistik. Perubahan ini berdampak pada pembangunan. Kini pembangunan daerah bertumpu pada kemampuan sendiri untuk memperoleh pendapatan asli daerah (PAD). PAD tersebut diperoleh dari berbagai sumber seperti pajak, restribusi dan lain-lain. Di banyak daerah, pertanian masih menjadi *prime mover* untuk meningkatkan produktivitas usahatani dan pendapatan masyarakat. Pembangunan pertanian membutuhkan penyuluh untuk mendidik petani agar mengadopsi teknologi pertanian dalam meningkatkan produktivitas usahatani mereka. Dengan cara ini penyuluh membantu pemerintah daerah meningkatkan pendapatan asli daerah.

Dalam hubungan ini evaluasi kinerja penyuluh sebagai suatu bentuk akuntabilitas kepada penyedia dana publik dan pembuat kebijakan pembangunan daerah maupun nasional diperlukan. Kedua pengambil kebijakan utama tersebut harus selalu diyakinkan bahwa penyuluh telah melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat undang-undang dan peraturan pemerintah.

Kinerja penyuluh yang baik perlu untuk meyakinkan pembuat kebijakan dan anggaran pembangunan agar tetap mengalokasikan cukup dana untuk membiayai penyuluhan dalam menunjang pembangunan daerah. Penyuluh pertanian harus berusaha mengembangkan program penyuluhan yang sesuai dengan potensi daerah dan permintaan pasar untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan masyarakat. Kinerja penyuluh pertanian yang baik berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan produksi usahatani. Kinerja penyuluh ini terarah pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani dalam melaksanakan usahatani.

Informasi tentang kinerja penyuluh perlu juga untuk mempertahankan motivasi kerja penyuluh. Penyuluh yang fokus pada prestasi kerja mereka akan berusaha untuk tidak sekedar mempertahankan prestasi tersebut, akan tetapi untuk lebih meningkatkan capaian-capaian yang telah diraih. Prestasi kerja penyuluh yang baik juga berguna bagi supervisor penyuluh, antara lain untuk mempromosikan para penyuluh itu kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan gaji yang lebih besar dan tanggungjawab/wewenang yang lebih luas.

Informasi yang diperoleh dari evaluasi kinerja penyuluh dapat juga menunjukkan kelemahan yang masih ada dalam diri penyuluh pada berbagai aspek. Dalam hubungan ini supervisor dapat memotivasi penyuluh untuk memperbaiki diri mereka, apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang spesifik penyuluhan, pelatihan teknik pertanian, studi mandiri atau melanjutkan pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi.

Selain itu evaluasi kinerja penyuluh pertanian dapat menunjukkan kompetensi penyuluh dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh petani, baik teknologi budidaya, harga, akses pasar dan permodalan maupun kebijakan pembangunan pertanian di wilayah kerja penyuluh. 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.

Penyuluh pertanian mempunyai tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Penyuluh yang berkinerja baik dapat memposisikan dirinya sebagai motivator, edukator, fasilitator dan dinamisator yang berdampak pada perubahan perilaku petani dalam berusahatani. Untuk itu penyuluh pertanian perlu memiliki berbagai kemampuan, antara lain: kemampuan berkomunikasi, berpengetahuan luas, bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani. Kinerja penyuluh ini diharapkan menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dan penyedia dana publik untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi penyuluh dalam membantu pemerintah daerah meningkatkan PAD.

Manfaat yang diperoleh dengan diketahuinya kinerja penyuluh pertanian, antara lain: (1) tersusunnya program penyuluhan pertanian sesuai dengan

kebutuhan petani, (2) tersusunnya rencana kerja penyuluhan pertanian di wilayah kerja masing-masing, (3) terdiseminasinya informasi teknologi pertanian secara merata sesuai dengan kebutuhan petani, (4) terwujudnya kemitraan usaha antara petani dan pengusaha yang saling menguntungkan dan (5) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah.

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa, kinerja penyuluh pertanian perlu diperhatikan untuk menjaga keberlanjutan pembangunan pertanian. Aktivitas penyuluhan harus diawali dengan penyusunan program, memandu dan memfasilitasi petani melakukan indentifikasi dan analisis wilayah, merumuskan rencana aksi, melaksanakan program aksi dan mengakhirinya dengan mengevaluasi pelaksanaan program penyuluhan. Proses tersebut menuntut kinerja penyuluh pertanian yang baik sebagai manifestasi dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Pemberdayaan masyarakat merupakan proses yang berusaha untuk memandirikan masyarakat sesuai dengan kemampuannya agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pemberdayaan masyarakat dapat digunakan untuk mengakses sumberdaya lokal sebaik mungkin. Proses pemberdayaan tersebut menempatkan masyarakat sebagai pihak utama atau pusat pengembangan (*people or community centered development*).

Pemberdayaan masyarakat muncul pertama kali pada saat aktivis gerakan *black panther* memobilisasi politik di USA pada tahun 1960, dan pada pertengahan tahun 80-an kaum wanita mempopulerkan kembali konsep pemberdayaan. Kini konsep pemberdayaan telah masuk pada berbagai disiplin ilmu baik pada tataran teori maupun praktek dan telah menjadi kata plastis yang digunakan dalam berbagai konteks, sehingga kehilangan makna yang sebenarnya.

Pemberdayaan merupakan terjemahan dari kata "*empowerment*," Istilah pemberdayaan di Indonesia mulai populer pada tahun 1998 dan terus berkembang pada era reformasi. Pemberdayaan masyarakat di Indonesia umumnya ditujukan kepada masyarakat desa yang minim akan potensi sumber daya manusia namun kaya akan potensi sumber daya alam.

Pemberdayaan masyarakat memiliki keterkaitan erat dengan *sustainable development*, karena pemberdayaan masyarakat merupakan prasyarat utama untuk memobilisasi masyarakat menuju suatu keberlanjutan pembangunan masyarakat yang sejahtera secara ekonomi, sosial, teknologi, budaya dan ekologi yang dinamis. Pemberdayaan masyarakat dapat dimulai dari individu atau kelompok masyarakat yang menginginkan perubahan pada tatanan kehidupannya, baik secara sosial, ekonomi, budaya dan ekologi.

Pemberdayaan merupakan proses pengembangan potensi dan kemampuan masyarakat, sehingga tumbuh kapasitas masyarakat untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi. Usaha untuk memperbaiki keadaan masyarakat harusnya di mulai dari individu atau kelompok dalam masyarakat tersebut yang memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, selanjutnya hasil kerja dari sekelompok orang ini dapat dikembangkan, sehingga akan mempengaruhi pekerjaan lain dan akhirnya akan merubah keadaan seluruh masyarakat.

Strategi pemberdayaan masyarakat menekankan langkah nyata pembangunan masyarakat yang demokratis, yaitu proses pembangunan yang bertitik tolak dari, oleh, dan untuk rakyat yang berjalan secara berkesinambungan dalam tatanan struktur masyarakat. Pemberdayaan dan pembangunan masyarakat ditujukan agar setiap warga negara Indonesia yang menikmati pembangunan haruslah mereka yang menghasilkan, dan mereka yang menghasilkan haruslah yang menikmati.

Sejalan dengan konsep pemberdayaan tersebut kebijakan pembangunan penyuluhan pertanian adalah meletakkan masyarakat sebagai pelaku utama dalam pembangunan, dimana penyuluh pertanian sebagai agen perubahan yang dapat memberikan informasi perkembangan teknologi pertanian melalui proses pembelajaran yang dilaksanakan secara demokratis, humanis, dan penuh kekeluargaan serta keakraban. Hal ini mengisyaratkan bahwa petani adalah masyarakat yang mampu mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan potensi sumber daya alam yang ada di sekitar mereka.

BAB II

PERKEMBANGAN PENYULUHAN DAN IMPLIKASINYA DI INDONESIA

1. Istilah dan Sejarah Perkembangan Penyuluhan

Istilah penyuluhan digunakan dalam bahasa yang berbeda di beberapa negara. Menurut Van den Ban dan Hawkins (1999), dalam bahasa Belanda digunakan istilah *Voorlichting* yang berarti penerangan. Malaysia yang dipengaruhi oleh bahasa Inggris menggunakan kata *Perkembangan*. Bahasa Inggris dan Jerman masing-masing menggunakan istilah pemberian saran atau *Baratung* yang berarti memberikan petunjuk tetapi pilihan tetap ditentukan oleh yang bersangkutan.

Jerman menggunakan istilah *Aufklarung* yang berarti pencerahan. Dalam bahasa Austria digunakan istilah *Forderung* yang berarti menggiring seseorang kearah yang diinginkan sedangkan bahasa Perancis menggunakan istilah *Vulgarization* yang menekankan pentingnya penyederhanaan pesan bagi orang awam. Spanyol menggunakan istilah *Capacitacion* yang dapat diartikan sebagai pelatihan.

Menurut Slamet (1994), istilah penyuluhan pada awal kegiatannya disebut sebagai *Agricultural Extension*. Dengan pengembangan penggunaannya di bidang-bidang lain, maka sebutannya berubah menjadi *Extension Education* dan *Develoment Communication*. Meskipun antara ketiga istilah tersebut terdapat perbedaan, namun pada dasarnya mengacu pada disiplin ilmu yang sama. Dalam bahasa Indonesia, istilah penyuluhan berasal dari kata dasar "suluh" yang berarti pemberi terang di tengah kegelapan.

Totok Mardikanto (1993) menjelaskan bahwa istilah penyuluhan dapat diartikan sebagai proses untuk memberikan penerangan kepada masyarakat tentang segala sesuatu yang belum diketahui dengan jelas. Namun, penerangan yang dilakukan tidaklah sekedar memberi penerangan, tetapi penerangan yang dilakukan harus terus menerus dilakukan sampai segala sesuatu yang diterangkan benar-benar dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh masyarakat.

Sejarah penyuluhan pertanian memberikan pengetahuan tentang latar belakang kegiatan-kegiatan penyuluhan pertanian dalam mendukung keberhasilan pembangunan pertanian. Ilmu penyuluhan berkembang karena adanya peningkatan kebutuhan sosial masyarakat dalam segala aspek kehidupan. Masyarakat yang terbelenggu oleh adanya penjajahan, kemiskinan dan keterbelakangan berkeinginan untuk mengatasi masalah sosialnya dengan cara melakukan perubahan sosial sesuai dengan tuntutan kehidupan mereka.

Masalah sosial yang melanda masyarakat dunia setelah perang dunia ke-2 lebih terarah pada masalah peningkatan harkat dan martabat hidup dalam segala bidang, yaitu; bidang ekonomi, sosial, kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran dan kebutuhan akan rasa aman berusaha sesuai dengan sumberdaya yang mereka miliki.

Hampir setiap negara memiliki sejarah dan perkembangan penyuluhan pertanian yang berbeda-beda berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Amerika Serikat memiliki sejarah penyuluhan yang berawal dari masalah sosial masyarakatnya akan kebutuhan pendidikan pertanian, kebutuhan menyampaikan informasi dan mendorong penerapan informasi melalui kegiatan jasa penyuluhan.

Di Inggris, perkembangan penyuluhan diawali oleh kebutuhan masyarakat akan penyebaran ilmu pengetahuan dan teknologi dengan metode lebih sistematis, dan makin mendapat pengakuan dari masyarakat karena tekanan perang yang membutuhkan produksi bahan pangan dari dalam negeri. Di Thailand, perkembangan penyuluhan pertanian diawali dari pembentukan satu departemen penyuluhan pertanian di tingkat pusat yang sebelumnya bersifat sektoral. Penerapan sistem latihan dan kunjungan makin meningkatkan penerimaan masyarakat terhadap kegiatan penyuluhan pertanian di Thailand.

Perkembangan penyuluhan pertanian di Indonesia dapat dikelompokkan kedalam 4 (empat) masa perkembangan, yaitu: (1) masa sebelum kemerdekaan (tahun 1817-1941), (2) masa kemerdekaan (1945-1966), (3) masa orde baru (1966-1998), dan (4) masa reformasi atau otonomi daerah (1998-sekarang). Setiap masa perkembangan penyuluhan pertanian di Indonesia memiliki ciri

khas tersendiri sesuai dengan permasalahan sosial yang dihadapi masyarakat pada masanya, yang dijelaskan sebagai berikut:

A. Masa Sebelum Kemerdekaan (tahun 1817-1941)

Pembangunan Kebun Raya di Bogor yang diprakarsai oleh C.G.L Reinwardt pada tanggal 17 Mei 1817 merupakan awal kebangkitan pertanian di Indonesia. Dari Kebun Raya Bogor ini diperkenalkan banyak jenis tanaman baru, antara lain: kelapa sawit dan 50 jenis ketela pohon. Pada tahun 1831 dimulai sistem tanam paksa (*cultuurstesels*) untuk tanaman nila/tarum, kopi, gula dan tembakau. Pada tahun 1876 direktur Kebun Raya Bogor yang dijabat oleh C.G.L Reinwardt digantikan oleh R.H.C.C. Scheffer.

Pada tahun 1876 ini pula R.H.C.C. Scheffer mendirikan Kebun Tanaman Dagang (*Cultuurtuin*) di Desa Cikeumeuh, Bogor sebagai bagian dari Kebun Raya Bogor dengan luas 75 Ha. Dari Kebun Tanaman Dagang ini melalui peran penyuluh pertanian menyebar ke seluruh pelosok Indonesia berbagai tanaman perkebunan dan makanan, seperti: karet, tanaman serat (rosella, rami, dan lain-lain), berbagai jenis padi baru, kacang tanah, kedelai, jagung, ubi jalar dan ketela pohon.

Ciri khas pada masa ini adalah semua hasil produksi pertanian dan tugas para penyuluh hanya diperuntukkan bagi kepentingan pemerintahan kolonial Belanda. Pola kegiatan penyuluhan pertanian berlangsung sampai bertahun-tahun di Indonesia. Pada tahun 1941 invasi Jepang pada sistem penyuluhan pertanian di Indonesia melahirkan sebuah Dinas Penyuluhan Pertanian yang bersifat administratif di bawah pemerintahan Propinsi. Tugas pokok dari Dinas Penyuluhan Pertanian pada masa ini adalah mengumpulkan padi secara besar-besaran secara paksa dengan sistem ketentaraan. Pada masa ini semua koperasi pertanian ditutup dan diganti dengan sistem *Kumiai* (koperasi pengumpulan padi).

B. Masa Kemerdekaan (1945-1966)

Pada masa kemerdekaan, pendekatan dalam memperbaiki pertanian rakyat telah diubah dari ketika jaman penjajahan, tetapi sistem komando tetap masih dari pusat. Hal ini kurang menumbuhkan kesadaran masyarakat. Pada tahun

1963/1964 beberapa dosen dari Institut Pertanian Bogor (IPB) di bantu oleh sekelompok mahasiswa tingkat akhir bekerjasama dengan kelompok tani melaksanakan uji coba panca usahatani pada lahan sawah seluas 104 Ha di Kabupaten Karawang Jawa Barat. Melalui hasil uji coba ini oleh Departemen Pertanian waktu itu dijadikan suatu kebijakan perbaikan panca usahatani melalui program Demonstrasi Massal (Demas).

Pelaksanaan demonstrasi massal ini banyak mengalami kendala, karena adanya keterbatasan tenaga pelaksana penyuluhan pertanian yang pada waktu itu hanya mantri tani, maka pada tahun 1964/1965 sebanyak 408 mahasiswa dari 10 perguruan tinggi negeri melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di 15 propinsi dan dibagi pada 204 unit dengan luas sawah 11.066 Ha. Setiap dua orang mahasiswa menangani satu unit areal sawah seluas 50 Ha dan hidup selama enam bulan bersama petani untuk membimbing petani menerapkan panca usahatani lengkap. Ciri khas masa ini adalah diperkenalkannya program panca usahatani yang dilakukan melalui demonstrasi massal yang melibatkan perguruan tinggi.

C. Masa Orde Baru (1966-1998)

Awal tahun 1969 saat akan dimulainya pembangunan lima tahun (Pelita I) mulailah disusun pola pengembangan pertanian yang dikenal dengan istilah "*Improvement and Strengthening of Agricultural Extension*" (memperbaiki dan memperkuat kegiatan penyuluhan pertanian). Pola ini memuat upaya memperbaiki kegiatan penyuluhan secara kualitatif dan upaya memperkuat kegiatan secara kuantitatif.

Upaya kualitatif, yaitu diperluasnya program tidak hanya untuk petani, tetapi juga untuk wanita tani dan pemuda tani, dikembangkannya berbagai metode, seperti; demplot, denfarm, demarea, dan demunit, siaran pedesaan, bahan cetakan dan bahan audio visual, dan pelatihan pegawai. Sedangkan upaya kuantitatif diantaranya direkrutnya pegawai baru, pengadaan peralatan kerja dan transport, penambahan dan perbaikan Balai Penyuluh Pertanian dan Pembentukan Balai Informasi Penyuluhan. Ciri khas pada masa ini adalah mulai dirintis adanya tenaga Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang terdiri dari

berbagai generasi muda yang mempunyai motivasi untuk membangun pedesaan dan pertanian. Selain itu dibentuk pula Penyuluh Pertanian Spesialis (PPS) dalam rangka mendukung program Bimas. Melalui pembentukan PPL dan PPS ini, maka pada tanggal 18 – 25 September 1971 diadakan Pertemuan Petani Nasional (Penas) yang pertama di Cihea Kabupaten Cianjur Jawa Barat.

Pada masa orde baru, kegiatan penyuluhan pertanian mulai mendapat pengakuan dari masyarakat sejalan dengan keberhasilan swasembada beras nasional. Periode keemasan penyuluhan pertanian ini berlangsung sampai lengsernya pemerintahan orde baru oleh suatu bentuk perubahan melalui gerakan reformasi pada tahun 1998, sehingga pada titik inilah keberadaan lembaga penyuluhan pertanian menjadi obyek yang harus memperjuangkan hak-hak petani dengan ketersediaan anggaran yang terbatas tetapi mempunyai tugas yang sangat besar yaitu meningkatkan swasembada beras.

D. Masa Reformasi/Otonomi Daerah

Indonesia yang merupakan Negara agraris, pada era reformasi banyak diperhadapkan pada masalah sosial seperti: kemiskinan, pengangguran, rendahnya kualitas pendidikan, gizi buruk, dan lain-lain yang secara langsung maupun tidak langsung menghambat perkembangan pembangunan bangsa. Masalah sosial ini diperparah lagi oleh adanya krisis multidimensi yang melanda bangsa Indonesia sejak tahun 1997, sehingga memerlukan penanganan yang terintegrasi dan terarah serta terkoordinasi dalam perencanaan pembangunan dengan memprioritaskan pada pembangunan sektor pertanian nasional yang menjadi basis ekonomi rakyat.

Pada masa reformasi atau penerapan otonomi daerah, pemerintah daerah mendapat kewenangan untuk mengatur dan mengurus peningkatan dan pengembangan kualitas SDM sesuai kemampuan dan kebutuhan daerah. Dengan adanya peluang mengembangkan potensi wilayah di era otonomi daerah, maka peran penyuluh pertanian makin dibutuhkan untuk mendorong masyarakat memanfaatkan peluang yang ada.

Ciri khas perkembangan penyuluhan pada masa reformasi (otonomi daerah), adalah peningkatan profesionalisme penyuluh melalui perbaikan kinerja

penyuluh dalam menyebarluaskan informasi inovasi teknologi pertanian kepada masyarakat berdasarkan kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat ditempuh dengan meningkatkan kemampuan kualitas penyuluh pada berbagai bidang pendidikan dan pelatihan sebagai upaya meningkatkan kompetensi, motivasi dan kinerja penyuluh, dalam membantu petani untuk meningkatkan produksi usahatani dan kesejahteraannya.

Penyuluh pertanian perlu berusaha untuk mengembangkan program penyuluhan yang sesuai dengan potensi daerah dan permintaan pasar dalam memenuhi berbagai macam kebutuhan masyarakat sesuai dengan prinsip agribisnis. Kinerja penyuluh pertanian yang baik berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan produksi usahatani. Kinerja penyuluh ini terarah pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani dalam melaksanakan usahatani.

2. Implikasi Kebijakan Penyuluhan Pertanian di Indonesia

A. Periode sebelum tahun 1986

Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) terkoordinir oleh seorang kepala BPP dengan pendekatan Latihan dan Kunjungan (Laku) sebagai penggerak inovasi. PPL yang jumlahnya relatif memadai dan berada pada rata-rata usia yang masih memungkinkan energik, telah menjadi pendorong terwujudnya swasembada beras. Pola penyuluh menangani multi komoditi (polivalen) nampaknya pada masa itu dinilai masih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat pada saat itu, yang memang belum terbiasa dengan spesifikasi dalam profesi.

Dibandingkan dengan periode tahun sesudah 1986, periode ini dapat dinilai merupakan periode yang paling efektif bagi kegiatan penyuluhan dengan pola pendekatan pembangunan pertanian yang sentralistis (*top down*), dalam realisasinya lebih mengutamakan kepentingan pencapaian tujuan pemerintah pusat, yaitu tercapainya swasembada pangan nasional.

Periode ini ditandai dengan publikasi tercapainya swasembada beras pada tahun 1984. Namun swasembada beras nasional tersebut tidak bertahan lama. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator nyata kelemahan pendekatan yang

sentralistis, dan tidak mengutamakan pendekatan petani dengan pengelolaan usahataniya sebagai sentral dalam pembangunan pertanian.

Petani hanya ditempatkan sebagai sarana untuk mencapai swasempada pangan nasional. Terbukti ketika swasembada tersebut telah tercapai, ketahanan pangan rumahtangga petani dan masyarakat pedesaan masih dibayangi ancaman rawan pangan, karena tidak terkendalinya harga sarana produksi dan harga produk pertanian, serta melemahnya keswadayaan petani.

Pengorganisasian penyuluhan pertanian pada masa ini, dibandingkan dengan masa sesudahnya dapat dinilai telah menempatkan penyuluhan menjadi kondusif sebagai faktor pelancar pembangunan pertanian. Telah terjadi perubahan yang nyata pada perilaku petani, dari tidak menerapkan teknologi pertanian, seperti ; pupuk dan obat-obatan menjadi terbiasa menerapkan, bahkan sampai pada tingkat bila tidak menerapkan teknologi tersebut ada rasa bersalah dalam dirinya.

Pendekatan penyuluhan pada masa itu masih kurang kondusif bagi terwujudnya kemandirian petani, karena inovasi yang diterapkan oleh petani cenderung dianjurkan oleh penyuluh, sehingga menghasilkan petani yang tergantung pada aparat pemerintah dalam pengelolaan usahataniya.

B. Periode Tahun 1986-1991

Pada masa ini, pengorganisasian penyuluhan dirubah, peran penyuluh tidak polivalen lagi. Penyuluh yang semula berada di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, di bagi lagi tugasnya sesuai dengan bidang tugas monovalen. Penyuluh selanjutnya menjadi bagian dari dinas-dinas subsektoral, yakni Dinas Pertanian, Dinas Peternakan, Dinas Perikanan dan Dinas Perkebunan. Selanjutnya jumlah penyuluh yang menangani bidang pertanian makin berkurang, tetapi dihadapkan pada luas wilayah yang makin luas.

Penyuluh yang semula mempunyai wilayah kerja penyuluhan pertanian (WKPP) sekitar satu sampai dua desa, bertambah menjadi tiga sampai empat desa per PPL. Sedangkan penyuluh yang bekerja pada dinas subsektoral, mempunyai wilayah kerja yang sangat luas, yang semula satu-dua desa, pada

masa ini menjadi satu kecamatan. Pada saat itulah terjadi hal-hal yang kurang menguntungkan bagi penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang efektif, yaitu :

- (1) Kelompok binaan penyuluh menjadi semakin terbatas, yang semula sekitar 16 wilkel karena jangkauan geografis dan sosiologisnya makin luas menjadi menurun sekitar tinggal 5 - 8 kelompok saja yang dapat "dibina" secara relatif intensif oleh PPL.
- (2) Kesenambungan inovasi melalui Laku juga menjadi kurang intensif, karena keragaman komoditi tersebut sebenarnya membutuhkan intensitas dan keragam materi penyuluhan (inovasi) yang makin tinggi pula.
- (3) Petani belum siap menghadapi spesifikasi dalam keprofesian penyuluh seperti itu, yang dipahami petani selama ini adalah PPL itu melayani penyuluhan secara polivalen.
- (4) Kegiatan penyuluh lebih banyak terbebani oleh proyek yang bersifat fisik dan target penyelesaian suatu proyek. Kenyataannya hal ini sulit untuk dilaksanakan dengan konsep penyuluhan yang menerapkan falsafah dasar penyuluhan.

C. Periode Tahun 1991-1996

Era ini ditandai dengan penyerahan urusan penyuluhan pertanian melalui SKB Mendagri dan Mentan Nomor 539/Kpts/LP.120/7/1991 dan nomor 65 Tahun 1991 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian di Daerah.

Pada Jurnal Ekstensia, volume 3 1996 (Slamet, 2001), banyak pengamat dan penyuluh berpendapat bahwa pada masa ini terjadi stagnasi atau kemunduran penyelenggaraan penyuluhan pertanian, bahkan sebagian mengatakan sebagai kehancuran penyuluhan pertanian. Masa ini ditandai dengan dinamika penyuluhan pertanian menurun drastis, lemah, lesu dan kurang bergairah.

Para penyuluh pertanian mengeluh kehilangan kemapanan yang sebelumnya dimiliki dengan penuh kebanggaan atas prestasi dan keberhasilan mencapai swasembada beras. Mereka merasa tercampak karena terpecah-pecah dan terkotak-kotak secara subsektoral. Berubahnya fungsi BPP, berubahnya

sistem kerja para penyuluh dirasakan oleh penyuluh telah merenggut eksistensi diri, status dan pijakan sosial para penyuluh di masyarakat.

Adanya perbedaan kemampuan dan pemilikan sumberdaya pada masing-masing dinas yang bersifat otonom, telah menyebabkan terjadinya bias yang melemahkan kesatuan kelembagaan penyuluhan pertanian di daerah. Administrasi kepegawaian dikelola secara terpisah oleh masing-masing subsektor, yang menyebabkan perbedaan perlakuan sesama penyuluh dalam karirnya. Penerapan desentralisasi ini masih belum diikuti dengan adanya klarifikasi rincian jenis pembinaan teknis yang jelas. Pada hal dalam pelaksanaan desentralisasi ini tugas Deptan sebenarnya adalah memantau dan membina secara teknis kepada Daerah.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa telah terjadi perbedaan antara konsep LAKU dengan penerapannya di lapang karena faktor ketersediaan dana; terjadi penurunan kinerja penyuluh pertanian baik secara kualitas maupun kuantitas; terjadi kerancuan operasional kerja penyuluhan pertanian sehingga ketidak serasian hubungan penyuluh antar sub sektor, yang menyebabkan degradasi penyuluhan pertanian menjadi seolah lumpuh, tidak efektif dan tidak fleksibel.

D. Periode Setelah Tahun 1996

Diterbitkannya SKB Mendagri dan Mentan nomor 54 tahun 1996 dan nomor 301/Kpts/LP.120 /4/1996 tentang Pedoman Penyelenggaraan penyuluhan Pertanian dirasakan oleh para penyuluh sebagai angin segar, yang memberikan harapan bagi penyuluh untuk kembali berjaya, leluasa berkiprah dalam penyuluhan yang terintegrasi antar sub sektor. Keberadaan BIPP menumbuhkan harapan penyuluh untuk menempatkan penyuluh pada jati dirinya kembali. Namun, penerapan SKB tersebut masih banyak menghadapi kendala, terutama masih tersisanya kepentingan-kepentingan subsektoral sejalan dengan belum jelasnya pedoman hubungan kerja antar lembaga pendukung pembangunan pertanian di tingkat daerah.

Pada saat ini meskipun telah memasuki era desentralisasi, namun “budaya menunggu petunjuk dari atas” masih kuat melekat pada aparatur pemerintah.

Masih banyak aparat yang belum memahami makna desentralisasi sebagai suatu kondisi yang memerlukan sikap pro-aktif, yaitu kurang memahami bahwa asas desentralisasi pada dasarnya memberikan kewenangan untuk mengambil tindakan, berfikir dan berbuat sepanjang tidak bertentangan dengan hakekat hukum yang diterima oleh masyarakat.

Kendala lainnya adalah terjadinya tarik-tarikan kedudukan penyuluh antara dinas subsektoral pertanian dengan BIPP. Dinas subsektoral yang telah merasakan manfaat keberadaan penyuluh dalam mendukung secara langsung dan penuh atas proyek-proyek, serta telah dijadikan andalan di lapangan ternyata merasakan sangat kehilangan dan masih ingin mempertahankan keberadaan penyuluh dalam lingkungan dinas tersebut. Pengenalan masalah dan evaluasi kegiatan dinas-dinas di lapangan menjadi sangat melemah karena kelangkaan tenaga yang mampu menggantikan peran tenaga penyuluh di dinas tersebut. Keberadaan BIPP (Balai Informasi Penyuluhan Pertanian) sebagai tali pengikat dan wadah para penyuluh masih terkendala oleh status kepegawaian yang mendua, terutama dalam penggajian dan status kepegawaiannya yang masih berada di instansi dinas subsektor tersebut.

Keberadaan seksi penyuluhan di masing-masing dinas subsektoral paling merasakan dampaknya, apakah keberadaan seksi ini masih perlu dipertahankan ataukah dihapuskan saja? Menjadi pertanyaan yang belum terjawab di lapangan. Kalau pada periode sebelumnya terjadi ketidak serasian antar penyuluh, karena terkotak-kotak secara subsektoral, kini yang terjadi belum terciptanya keserasian antara kegiatan dinas dengan kegiatan penyuluhan di bawah koordinasi BIPP.

Sebenarnya hal di atas terjadi, karena belum jelasnya mekanisme kerja antara penyuluh dengan dinas. Hal ini menyangkut masalah kelembagaan penyuluhan di daerah yang memerlukan kejelasan norma hubungan kerja dan ketegasan tentang rentang kendali koordinasi yang sinergis antara BIPP, Sekdal Bimas Tingkat II dan Dinas-dinas Subsektoral di Daerah Tingkat II.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka Slamet (2001), mengemukakan formulasi tentang visi dan misi penyuluhan pertanian untuk meningkatkan peran penyuluh untuk kepentingan petani, yaitu menempatkan Petani dan Usahatani sebagai sentral melalui pendekatan yang lebih humanistik dengan melihat petani

sebagai manusia yang berpotensi dan perlu dihargai untuk dikembangkan kemampuannya menuju kemandiriannya.

Di nilai perlu reorientasi visi dan misi dalam kelembagaan penyuluhan untuk kembali ke kitah penyuluhan itu sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi penyuluhan, yaitu pengembangan pemberdayaan petani, sehingga petani lebih mampu meningkatkan kesejahteraan diri, keluarga dan masyarakatnya secara mandiri dan tidak ter subordinasi oleh kepentingan-kepentingan pihak lain dalam mengembangkan usahataniannya.

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian perlu lebih profesional, terarah, efektif, dan efisien serta produktif yang memerlukan reorientasi, yaitu: (1) dari pendekatan instansi ke pengembangan kualitas kinerja individu penyuluh; (2) dari pendekatan *top down* ke *bottom up*; (3) dari hirarkhi kerja vertikal ke horizontal; (4) dari pendekatan instruktif ke partisipatif dan dialogis; dan (5) dari sistem kerja linier ke sistem kerja jaringan. Hal ini membutuhkan peran penyuluh sebagai pemegang tombak pembangunan pertanian dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera dan mandiri.

3. Pengertian Penyuluhan 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 pertanian 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 Nomor 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.

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 produktifitas, efisiensi dan efektifitas usaha, pendapatan dan kesejahteraannya.

Penyuluh pertanian ialah pekerja profesional yang berusaha mempengaruhi atau mengarahkan keputusan inovasi selaras dengan tujuan lembaga penyuluhan. Penyuluh berfungsi sebagai mata rantai penghubung antara dua sistem sosial atau lebih. Penyuluh merupakan agen pembaruan dari badan, dinas atau organisasi yang bertujuan mengadakan perubahan-perubahan di masyarakat ke arah kemajuan yang lebih baik dengan jalan menyebar luaskan inovasi yang mereka produksi dan mereka miliki yang telah disusun berdasarkan kebutuhan klien (Roger dan Shoemaker, 1995).

Penyuluh merupakan mitra sejajar bagi petani yang mempunyai peran strategis dalam pembangunan pertanian. Dalam menjalankan peran tersebut, penyuluh mempunyai tugas pokok dan fungsi yang menjadi acuan dalam melakukan penyuluhan. Pentingnya penyuluhan pertanian diawali oleh kesadaran akan adanya kebutuhan petani untuk mengembangkan dirinya dalam menjalankan usahatani dengan baik agar lebih mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan hidupnya. Kegiatan penyuluhan pertanian perlu dikembangkan sebagai dasar menggerakkan kesadaran dan partisipasi petani dalam proses pembangunan agar mereka memiliki kemampuan menolong dirinya sendiri.

BAB III

PERAN ILMU PENYULUHAN DALAM PEMBANGUNAN PERTANIAN

1. Falsafah Ilmu Penyuluhan Pembangunan

Pemahaman falsafah atau filosofi penyuluhan dalam perkembangannya dapat bermakna pendidikan, karena filosofi itu memberikan arah dan merupakan pedoman bagi suksesnya kegiatan yang dilaksanakan. Filosofi pendidikan merupakan pengarah utama pelaksanaan misi para agen pembaruan/penyuluh. Filosofi dalam bahasa Yunani adalah *philosophia* (*philo* = cinta ; *Sophia* = hikmah). Falsafah dalam bahasa Greek berarti *love of wisdom*, cinta akan kebijaksanaan yakni menunjukkan harapan/kemajuan untuk mencari fakta dan nilai kehidupan yang luhur.

Plato (Filosof Yunani) mengartikan falsafah sebagai ilmu pengetahuan yang berminat mencapai kebenaran yang asli. Walter Kaufmann, menyebutkan bahwa falsafah adalah pencarian kebenaran dengan pertolongan fakta-fakta dan argumentasi secara mendalam. Sementara itu Dahama dan Bhatnagar (1980) mengartikan falsafah sebagai landasan pemikiran yang bersumber kepada kebijakan moral tentang segala sesuatu yang akan diterapkan di dalam praktek.

Kelsey dan Hearne (1955) mengemukakan bahwa, falsafah penyuluhan adalah “bekerja bersama masyarakat untuk membantunya agar mereka dapat meningkatkan harkatnya sebagai manusia”. Kelsey dan Hearne (1955) membagi poin-poin penting dari falsafah penyuluhan tersebut antara lain: (1) penyuluh harus bekerjasama dengan masyarakat, (2) penyuluh tidak menciptakan ketergantungan namun mendorong kemandirian, dan (3) penyuluhan harus selalu mengacu kepada peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Selanjutnya Ray (1988) membagi falsafah penyuluhan menjadi dua bagian yaitu;

(a) Falsafah penyuluhan sebagai ilmu:

1. Untuk memungkinkan seorang bayi kelak dapat hidup sebagai manusia dan melaksanakan tugas hidup kemanusiaan, ia perlu dididik dan dibesarkan oleh manusia dalam lingkungan kemanusiaan.
2. Kadang-kadang “pendidikan” disebut pula sebagai “pemanusiaan manusia”.

3. Manusia sebagai makhluk perlu didik karena: (1) manusia dilahirkan bukan dalam keadaan dewasa, (2) kemampuan manusia untuk hidup sebagai makhluk sosial dibentuk oleh lingkungan, (3) supaya manusia hidup bermartabat tidak cukup hanya mengandalkan instink tetapi perlu dorongan atau arahan.
4. Kegiatan penyuluhan sebagai salah satu bentuk pendidikan sangat dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

(b) Falsafah penyuluhan sebagai kelembagaan:

1. Penyuluhan merupakan “kelembagaan kerjasama.”
2. Keberhasilan dan kekuatan organisasi penyuluhan pertanian tergantung dari kesatuan bahasa dan pengertian dari tujuan dasar yang hendak dicapai. Bila berbeda, maka bukannya kerjasama yang terjadi tetapi “sama-sama bekerja”.
3. Para penyuluh pertanian perlu menciptakan iklim kerjasama yang baik dengan “mempraktekkan semangat bekerjasama yang bermutu tinggi.” Contoh kerjasama yang baik: kunjungan rumah, kunjungan kantor, tukar menukar informasi sehingga dapat terjalin hubungan kerja yang akrab dan saling mempercayai.

Penyuluhan adalah kegiatan mendidik orang (pendidikan) dengan tujuan mengubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan/dikehendaki yakni orang makin modern. Ini merupakan salah satu falsafah penyuluhan yaitu usaha mengembangkan (memberdayakan) potensi individu klien agar lebih berdaya secara mandiri (Asngari, 2003). Beberapa falsafah penyuluhan antara lain:

- (a) Falsafah mendidik atau pendidikan (bukannya klien “dipaksa-terpaksa terbiasa” Ki Hajar Dewantoro (Syarif Tayeb) menyebutkan bahwa dalam proses pendidikan digunakan falsafah: “*hing ngarsa sung tulada, hing madya mangan karsa, tut wuri handayani*”.
1. Hing Ngarsa Sung Talada = memberi/menunjukkan arah akan perubahan
2. Hing Madya Mangun Karsa = merangsang terjadinya perubahan
3. Tut Wuri Handayani = mengembangkan dan mewujudkan potensi klien.

- (b) Falsafah pentingnya individu: Pentingnya individu ditonjolkan dalam pendidikan/penyuluhan pada umumnya, sebab potensi diri pribadi seseorang individu merupakan hal yang tiada taranya untuk berkembang dan dikembangkan.
- (c) Falsafah demokrasi: Klien diberi kebebasan untuk berkembang agar mereka dapat mandiri sekaligus dapat bertanggungjawab sesuai dengan perkembangan intelektualnya.
- (d) Falsafah Bekerjasama: Falsafah Ki Hadjar Dewantoro “hing madya mangun karsa” mengandung makna adanya kerjasama antara penyuluh/agen pembaruan dengan klien. Penyuluh bekerjasama dengan klien agar klien aktif berprakarsa (dalam proses belajar) mengembangkan usaha bagi dirinya.
- (e) Falsafah “membantu klien membantu diri sendiri.” Seorang penyuluh kawakan Amerika Serikat, menggaris bawahi falsafah ini dengan mengatakan : Suatu falsafah penyuluhan secara real yang dilangsungkan oleh seluruh masyarakat, dan mereka memperoleh suatu realisasi dari sikap perhatian yang membantu diri mereka sendiri, sesuai dengan hal-hal yang nyata agar mereka dapat mandiri.
- (f) Falsafah kontinyu/berkelanjutan. Dunia berkembang, manusia berkembang, ilmu berkembang, teknologi berkembang, sarana dan prasarana berkembang, usaha berkembang, jadi harus sesuai dengan perkembangan: 1) materi yang disajikan, 2) cara penyajian, dan 3) alat bantu penyajian.
- (g) Falsafah membakar sampah (secara tradisional, baik individual, maupun berkelompok).
 1. Analoginya; kemungkinan sampahnya “basah semua” siram dengan minyak tanah (jangan sekali-kali dengan bensin) lalu dibakar (kadang-kadang perlu beberapa kali disiram minyak tanah dan dibakar sampai ada yang kering dan merambat mempengaruhi kekeringan yang lain), ini pendekatan kelompok yang semuanya belum membangun.
 2. Bagi seorang individu, falsafah ini pun berlaku, dengan bertahap penuh kesabaran menunggu perkembangan. Falsafah ini memang harus dilandasi adanya kesabaran menunggu perkembangan individu klien.

Inilah kunci proses mendidik atau menyuluh untuk mengembangkan dan mewujudkan potensi individu lebih berdaya dan mandiri. Individu lebih berdaya sebagai hasil mendinamiskan diri, sehingga individu mampu berprestasi prima secara mandiri.

2. Penyuluhan Pembangunan Sebagai Ilmu

Pentingnya penyuluhan pembangunan diawali oleh kesadaran akan adanya kebutuhan manusia untuk mengembangkan dirinya agar lebih mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Karena itu, menurut Totok Mardikanto (1993), kegiatan penyuluhan pembangunan terus menerus dikembangkan dalam rangka menggerakkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan agar mereka memiliki kemampuan menolong dirinya sendiri untuk mencapai tujuan perbaikan mutu hidup dan kesejahteraan yang dicita-citakan.

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. Dengan demikian, praktek penyuluhan pembangunan di lapangan jelas sekali menuntut pendekatan interdisiplin. Pembangunan pertanian, misalnya, yang melibatkan berjuta-juta petani, tidak mungkin berhasil bila hanya mengandalkan ilmu pertanian dalam arti monodisiplin. Pembangunan pertanian di Indonesia pun dapat berhasil karena sejak semula menggunakan pendekatan interdisiplin ilmu-ilmu pertanian, ekonomi, sosiologi, dan komunikasi yang dirangkum oleh ilmu penyuluhan pembangunan.

Hubeis, *et al.*, (1992) menjelaskan bahwa, ilmu penyuluhan pembangunan adalah suatu ilmu yang bersifat interdisipliner. Ilmu ini dapat digunakan sebagai alat rekayasa pembangunan nasional pembentuk pola perilaku

masyarakat, baik perilaku aparat pembangunan dan pelaku penyuluhan (lembaga dan aparat penyuluhan) dalam menyajikan strategi penyuluhan alternatif maupun khalayak sasaran pembangunan. Strategi penyuluhan tersebut harus memiliki materi penyuluhan yang berkualitas, tepat sasaran, dan tepat pendekatan, serta tepat waktu.

Berdasarkan konsep di atas, maka ilmu penyuluhan pembangunan dapat dimaknai sebagai suatu usaha untuk merubah perilaku manusia melalui pendidikan non formal baik perilaku (kognitif, psikomotorik dan afektif), sehingga manusia tersebut dapat meninggalkan kebiasaan lama dan menggantinya dengan kebiasaan baru yang dapat berakibat pada peningkatan kualitas hidup manusia yang bersangkutan menjadi lebih baik. Usaha merubah perilaku manusia dari segi penyuluhan ini memerlukan suatu kesabaran dari agen pembaruan, karena untuk merubah individu manusia memerlukan waktu tertentu terutama untuk merubah aspek afektifnya (sikap). Sehingga upaya yang di tempuh oleh agen pembaharuan (penyuluh) adalah menyusun program perencanaan penyuluhan secara partisipatif guna membina hubungan dengan para klien, agar para agen pembaruan dapat mengetahui secara pasti, benar dan tepat apa yang menjadi masalah sosial dalam masyarakat.

3. Penyuluhan Pertanian dan perannya dalam Pemberdayaan Masyarakat

Penyuluhan mempunyai peran penting dalam pembangunan pertanian, karena penyuluhan merupakan proses pendidikan non formal yang bertujuan untuk merubah perilaku petani kearah yang lebih baik. Penyuluhan merupakan tanggungjawab sosial lembaga penyuluhan dalam melaksanakan pemberdayaan petani yang merupakan bagian dari suatu masyarakat sosial. Peran penyuluhan pertanian dalam pemberdayaan masyarakat dilakukan melalui proses penyuluhan partisipatif yang melibatkan masyarakat tani pada semua aspek pelaksanaan penyuluhan.

Penyuluh merupakan mitra sejajar bagi petani yang mempunyai peran strategis dalam pembangunan pertanian. Dalam menjalankan peran tersebut, penyuluh mempunyai tugas pokok dan fungsi yang menjadi acuan dalam melakukan penyuluhan sebagai salah satu fungsi penyuluh dalam pemberdayaan

masyarakat. Tugas pokok dan fungsi seorang penyuluh dalam memberdayakan masyarakat adalah pengembangan motivasi diri petani dan penyuluh, peningkatan kompetensi dan keahlian (kompetensi manajemen dan kompetensi teknis), menciptakan kemandirian petani dalam merencanakan usahatani, dan memfasilitasi petani dalam menggunakan akses informasi teknologi untuk kepentingan usahatannya.

Pelaksanaan penyuluhan akan berhasil dengan baik, jika penyuluh mampu melibatkan masyarakat dalam setiap perencanaan program penyuluhan. Hal ini bermanfaat untuk keberhasilan dan keberlangsungan penyelenggaraan program penyuluhan, karena petani merasa diperhatikan sekaligus dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk pelaksanaan penyuluhan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Kartasapoetra (1997) menguraikan peran penyuluh dalam membangun pertanian modern, antara lain: (1) sebagai peneliti, yaitu mencari *input* teknologi pertanian yang dapat digunakan petani untuk mengembangkan usahatannya, (2) sebagai pendidik, yaitu meningkatkan pengetahuan atau memberi informasi kepada petani, sehingga menimbulkan semangat dan kegairahan petani untuk mengelola usahatannya secara efektif dan efisien dan (3) mengembangkan sikap keterbukaan dan bekerjasama dalam meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya. Menurut van den Ban dan Hawkins (1999), penyuluhan sebagai bentuk keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat, sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Hariadi (2006) menyatakan bahwa, penyuluh harus berperan menggugah minat masyarakat untuk lebih giat belajar dengan menggunakan berbagai metoda belajar, media penyuluhan dan teknik-teknik penyuluh. Pengetahuan dan keterampilan tersebut harus dapat diterapkan penyuluh agar masyarakat berminat untuk mengadopsi teknologi baru pada kegiatan penyuluhan.

University of Arkansas Division of Agriculture (2006) menguraikan tahapan penyuluhan pertanian secara partisipatif dalam memberdayakan masyarakat tani, meliputi: (1) penyuluh harus menentukan kebutuhan program dengan memantau teknologi dan masalah yang berkembang, (2)

mengembangkan dan menyampaikan tujuan program penelitian berbasis pendidikan, (3) menetapkan tujuan dan sasaran program penyuluhan, (4) melakukan konfirmasi dengan masyarakat tentang program yang akan dilaksanakan, (5) mengidentifikasi sumberdaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sasaran dan (6) melaksanakan evaluasi rencana program penyuluhan dengan melibatkan relawan pada setiap pelaksanaan evaluasi program penyuluhan.

Lippitt *et al.*, (1958) menjelaskan bahwa, peran penyuluh dalam pemberdayaan masyarakat sasaran adalah mengembangkan kebutuhan untuk perubahan berencana, menggerakkan dan memantapkan hubungan kerjasama dengan tokoh masyarakat dalam merencanakan perubahan berencana sesuai tahapan pembangunan pertanian. Perubahan berencana adalah usaha masyarakat untuk membangun dirinya dan usahatani yang menjadi pekerjaannya, agar tercipta suatu kondisi hidup yang layak berdasarkan kemampuan dan sumberdaya lokal yang ada di sekitar masyarakat.

Chamala dan Shingi (1997) berpendapat bahwa, pemberdayaan dapat menjadi tugas pokok dan fungsi penyuluh dalam menolong warga masyarakat, yaitu antara lain: (1) penyuluh mampu mengorganisasikan masyarakat desa dan mengelola kelompok tani, (2) penyuluh mampu mengembangkan sumberdaya manusia dan memberi makna baru pada pengembangan kecakapan teknis dan kecakapan manajemen dan (3) penyuluh mampu memecahkan masalah dan mendidik petani dengan jalan memadukan pengetahuan asli mereka dan pengetahuan modern.

Menurut Bryan dan Glenn (2004), terdapat tiga peran utama penyuluh yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan penyuluhan, yaitu: (1) peleburan diri atau bersatu dengan masyarakat sasaran, (2) menggerakkan masyarakat sasaran untuk melakukan perubahan berencana dan (3) memantapkan hubungan sosial dengan masyarakat sasaran.

Deptan (2010) menjelaskan bahwa untuk membangun pertanian dibutuhkan sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas. Lebih dari itu, tersedianya SDM yang berkualitas merupakan modal utama bagi daerah untuk

menjadi pelaku (aktor), penggerak pembangunan di daerah. Karena itu untuk membangun pertanian, kita harus membangun sumber daya manusianya.

Tujuan penyuluhan pertanian adalah dalam rangka menghasilkan SDM pelaku pembangunan pertanian yang kompeten sehingga mampu mengembangkan usaha pertanian yang tangguh, bertani lebih baik (*better farming*), berusaha tani lebih menguntungkan (*better bussines*), hidup lebih sejahtera (*better living*) dan lingkungan lebih sehat. Sumberdaya Manusia (SDM) yang perlu dibangun di antaranya adalah SDM masyarakat pertanian (petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian), agar kemampuan dan kompetensi kerja masyarakat pertanian dapat meningkat, karena merekalah yang langsung melaksanakan segala kegiatan usaha pertanian di lahan usahanya. Hal ini hanya dapat dibangun melalui proses belajar dan mengajar dengan mengembangkan sistem pendidikan non formal di luar sekolah secara efektif dan efisien di antaranya adalah melalui penyuluhan pertanian.

Melalui penyuluhan pertanian, masyarakat pertanian dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, pengenalan paket teknologi dan inovasi baru di bidang pertanian dengan sapa usahanya, penanaman nilai-nilai atau prinsip agribisnis, mengkreasi sumber daya manusia dengan konsep dasar filosofi rajin, kooperatif, inovatif, kreatif dan sebagainya. Yang lebih penting lagi adalah mengubah sikap dan perilaku masyarakat pertanian agar mereka tahu dan mau menerapkan informasi anjuran yang dibawa dan disampaikan oleh penyuluh pertanian.

Penyuluhan pertanian dituntut agar mampu menggerakkan masyarakat, memberdayakan petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian, serta mendampingi petani untuk: (1) membantu menganalisis masalah sosial yang sedang mereka hadapi dan melakukan perkiraan ke depan; (2) membantu mereka menemukan masalah; (3) membantu mereka memperoleh pengetahuan dan informasi guna memecahkan masalah; (4) membantu mereka mengambil keputusan, dan (5) membantu mereka menghitung besarnya risiko atas keputusan yang diambilnya.

Deptan (2010) mempertegas bahwa pada masa yang akan datang arah pembangunan nasional, menuju pada era industrialisasi di bidang pertanian

melalui pengembangan agribisnis yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Hal ini akan bisa diwujudkan dengan lebih dahulu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, terutama masyarakat pertanian. Untuk itu pendidikan petani perlu dilakukan dalam bentuk pendidikan orang dewasa yang efektif dan efisien.

Kesinambungan dan ketangguhan petani dalam pembangunan pertanian bukan saja diukur dari kemampuan petani dalam mengelola usahanya sendiri, tetapi juga ketangguhan dan kemampuan petani dalam mengelola sumberdaya alam secara rasional, efektif dan efisien, berpengetahuan, terampil, cakap dalam membaca peluang pasar dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia khususnya perubahan pembangunan pertanian. Disinilah pentingnya penyuluhan pertanian untuk membangun dan menghasilkan SDM yang berkualitas.

Upaya untuk mencapai hal tersebut diperlukan pelaksanaan penyuluhan pertanian yang berpedoman pada pemberdayaan masyarakat secara berkelanjutan. Untuk itu dibutuhkan kelembagaan penyuluhan, ketenagaan penyuluh yang kompeten, mekanisme dan tata kerja yang jelas termasuk supervisi, monitoring dan evaluasi yang efektif dan pembiayaan yang memadai sebagai bentuk implementasi dari Undang-Undang Nomor 16 tentang Sistem Penyuluhan, Pertanian, Perikanan dan Kehutanan tahun 2006 yang menghendaki adanya partisipasi masyarakat dan kearifan lokal dari pelaksanaan otonomi daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peran penyuluhan pertanian dalam pemberdayaan masyarakat yaitu mengupayakan transfer inovasi teknologi pertanian kepada masyarakat sasaran sebagai upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sesuai dengan kearifan lokal. Pelaksanaan penyuluhan ini diselenggarakan melalui perencanaan program penyuluhan yang di susun secara partisipatif antara penyuluh dengan petani berdasarkan kegiatan-kegiatan pertanian di wilayah tugas penyuluh pertanian. Proses transfer inovasi teknologi pertanian tersebut dilakukan melalui komunikasi yang efektif dan efisien berdasarkan motivasi penyuluh, kompetensi penyuluh, manajemen kelembagaan penyuluh, dan dukungan dana pada setiap pelaksanaan penyuluhan.

BAB IV

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENYULUHAN

Istilah pemberdayaan pertama kali digunakan oleh aktivis gerakan *Black Panther* dalam mobilisasi politik di *USA* pada 1960-an. Konsep ini dorman selama dekade 1970-an. Pada pertengahan dekade 1980-an, konsep pemberdayaan ini dipopulerkan kembali oleh kaum wanita untuk mengembangkan potensi diri melalui upaya penyetaraan gender. Kini konsep “pemberdayaan” telah masuk keberbagai disiplin ilmu, baik pada tataran teori maupun praktek. Bahkan, istilah “pemberdayaan” telah menjadi suatu kata plastis, yang digunakan dalam berbagai konteks, sehingga mengaburkan makna yang sebenarnya (Aithai Vathsala, 2005).

Pemberdayaan merupakan bagian dari paradigma pembangunan masyarakat yang terfokus pada semua aspek prinsip dari manusia dan lingkungannya, yakni mulai dari aspek intelektual, aspek material dan fisik, sampai kepada aspek manajerial. Berbagai aspek tersebut dapat dikembangkan menjadi aspek sosial, budaya, ekonomi, politik, keamanan dan lingkungan.

Makna pemberdayaan menurut kamus Oxford dalam situs Empowermentillustrated.com (2005), kata *empower* sinonim dengan memberi daya atau kekuasaan kepada. Ada dua citra pemberdayaan, yaitu: (1) yang memberi manfaat baik kepada pihak yang memberi kuasa maupun kepada pihak yang mendapat kuasa. Tipe inilah yang disebut sebagai pemberdayaan (*empowerment*), dan (2) kekuasaan di dapat oleh pihak yang sebelumnya tidak berkuasa melalui perjuangan sendiri. Hal ini disebut sebagai “*self-empowerment*” atau pemberdayaan sendiri. Konsep pemberdayaan memberi kerangka acuan mengenai matra kekuasaan (*power*) dan kemampuan (kapabilitas), yaitu: sosial, ekonomi, budaya, politik dan kelembagaan.

Menurut Parsons, *et al.*, (1994), pemberdayaan merupakan sebuah proses seseorang menjadi mampu untuk berpartisipasi dalam memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang dapat mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Ife (1995) menjelaskan bahwa tujuan dari pemberdayaan

adalah untuk meningkatkan kekuasaan atau kemampuan masyarakat yang lemah atau tidak beruntung dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Suharto (2004) menjelaskan bahwa secara konseptual, pemberdayaan (*empowerment*), berasal dari kata '*power*' (kekuasaan atau keberdayaan). Ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dihubungkan dengan kemampuan kita untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka. Ilmu sosial tradisional menekankan bahwa kekuasaan berkaitan dengan pengaruh dan kontrol.

Kekuasaan tercipta dalam relasi sosial, karena itu, kekuasaan dan hubungan kekuasaan dapat berubah. Dengan pemahaman kekuasaan ini, pemberdayaan sebagai sebuah proses perubahan kemudian memiliki konsep yang bermakna, jika ditinjau dari: (1) bahwa kekuasaan dapat berubah. Jika kekuasaan tidak dapat berubah, pemberdayaan tidak mungkin terjadi dengan cara apapun, dan (2) bahwa kekuasaan dapat diperluas. Konsep ini menekankan pada pengertian kekuasaan yang tidak statis, melainkan dinamis.

Pemberdayaan mencakup peningkatan kesadaran yang juga mencakup lebih dari sekedar perubahan kekuasaan, sebagai akibat dari perubahan struktur dan tata nilai lama. Elemen kesadaran dan pertimbangan yang tinggi dari kedua belah pihak yang terlibat, di dapat dari solusi menang-menang (*win-win*) menyediakan kesempatan bagi kemajuan untuk hidup lebih sejahtera, bagi semua yang terlibat.

Pemberdayaan masyarakat atau *empowerment* (pemberdayaan/penguatan) dapat dianggap sebagai sebuah proses yang memungkinkan kalangan individual ataupun kelompok merubah keseimbangan kekuasaan dalam segi sosial, ekonomi maupun politik pada sebuah masyarakat ataupun komunitas.

Pemberdayaan masyarakat mempunyai dua penekanan pada tahapan proses penyuluhan, yaitu: (1) proses pemberdayaan masyarakat yang berupaya memberikan/mengalihkan sebagian kekuasaan atau kemampuan kepada masyarakat agar individu dalam masyarakat menjadi lebih berdaya, dan (2) proses menstimulasi atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan

untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya melalui proses musyawarah (Priyono dan Pranarka,1996).

Pemberdayaan masyarakat mengacu pada berbagai kegiatan, diantaranya meningkatkan kesadaran adanya kekuatan sosial yang menekan orang lain pada aksi-aksi sosial untuk mengubah pola kekuasaan di masyarakat. Dari jenisnya, pemberdayaan atau penguatan dapat dilihat pada dua level, yaitu: individual dan komunitas. Pada tataran individual, isu-isu yang relevan dengan pemberdayaan masyarakat adalah hubungan patron-klien, gender, akses ke pemerintahan (negara), dan sumber-sumber kepemilikan properti. Sementara pada tataran komunitas, isu-isu utama yang biasa di angkat adalah: mobilisasi sumberdaya (*resources mobilization*), pemberdayaan atau penguatan kerangka institusional dan akses hubungan *linkages* dengan badan-badan pemerintah.

Pembangunan sosial pada dasarnya merupakan suatu upaya pemberdayaan masyarakat melalui penyuluhan. Bagi seorang penyuluh, hal yang dapat dilakukan terhadap klien mereka (baik pada tingkat individu, keluarga, kelompok atau komunitas) adalah upaya memberdayakan (mengembangkan klien dari keadaan kurang berdaya menjadi mempunyai daya) guna mencapai kehidupan yang lebih baik. Hal ini mengisyaratkan bahwa pemberdayaan merupakan usaha untuk menjadikan masyarakat menjadi subjek pembangunan dalam meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya.

Menurut Arief Budiman (1995), suatu proses pemberdayaan (*empowerment*) pada intinya ditujukan guna membantu klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan ia lakukan yang terkait dengan diri mereka, termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain melalui transfer daya dari lingkungannya yang berhubungan dengan tiga tahapan dalam pemberdayaan, yaitu:

(1) Tahapan Politik

Pemberdayaan secara perlahan melekat sebagai mekanisme bantuan diri untuk manusia lain-*mechanism of self-help for people*. Ketergantungan pada

orang lain secara perlahan diganti dengan ketergantungan pada diri sendiri secara nasional, dalam sistem ekonomi, pendidikan, kebudayaan, efisiensi dan efektivitas, sumberdaya dan persaingan.

(2) Tahapan Organisasi

Konsep modern yang mendorong organisasi, seperti *total quality management, habitual improvement, performance management, self-directed team work, internal customers, competence management etc.* Banyak faktor pemberdayaan dan ketidakberdayaan tergantung pada nilai-nilai, perilaku, sistem, prosedur dan budaya organisasi.

(3) Tahapan Sumberdaya Manusia Individual

Pada tingkat atau tahapan individual, perubahan dari sumberdaya manusia yang sebelumnya kurang percaya diri selalu penurut dan patuh serta dikendalikan oleh kekuasaan, ketrampilan, status dan bayangan pribadi, meningkat kepada hal-hal dan imbalan yang lebih besar. Proses pemberdayaan berbeda untuk setiap sumberdaya manusia, baik yang memerlukan waktu singkat, maupun waktu yang lama, menjadikan perubahan hidup dan perilaku mereka untuk mencapai tujuan yang semula dianggap tidak mungkin.

Berdasarkan penjelasan konsep di atas, maka pemberdayaan ialah “upaya untuk membantu orang-orang agar dapat menolong diri mereka sendiri,” atau upaya untuk memimpin orang-orang agar belajar memimpin diri mereka sendiri yang tujuan akhirnya adalah memandirikan dan membangun kemampuan masyarakat untuk hidup lebih baik secara berkelanjutan.”

BAB V

KINERJA PENYULUH PERTANIAN

1. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Yuchtman dan Seashore (1967) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan suatu organisasi yang memanfaatkan lingkungannya untuk mengakses sumber-sumber daya yang terbatas. Lebih lanjut Yuchtman dan Seashore menjelaskan kinerja adalah sebuah pengukuran yang mencakup persepsi dari berbagai *stakeholder* dalam organisasi. Pengukuran tersebut mencakup keberhasilan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Gruneberg (1979) menyatakan bahwa, kinerja merupakan perilaku yang diperagakan secara aktual oleh individu sebagai respons pada pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dilihat atas dasar hasil kerja, derajat kerja dan kualitas kerja.

Bernardin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil kerja individu yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan individu selama periode waktu tertentu.

Cardy *et al.*, (1995) menjelaskan bahwa, kinerja dipandang sebagai bagian dari fungsi sistem kerja dari karakteristik seorang pekerja (karyawan), karena karakteristik pekerja diasumsikan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja hal ini didasari pada perbedaan-perbedaan individu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja. Gibson (1996) memahami kinerja adalah hasil kerja yang diinginkan dari perilaku dan kinerja individu yang merupakan dasar dari kinerja organisasi. Mangkunegara (2001) menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yuchtman dan Seashore (1967) dan Gruneberg (1979), kinerja merupakan suatu kemampuan atau keberhasilan kerja individu dalam suatu organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Yuchtman and Seashore (1967) lebih menekankan pada

persepsi pekerjaan berbagai *stakeholder* dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Persepsi individu inilah yang diukur atau dinilai oleh pimpinan organisasi. Misalnya persepsi tentang perencanaan dan implementasi program kerja. Gruneberg (1979) menekankan respons individu pada pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku yang diperagakan oleh individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh hasil kerja, derajat kerja dan kualitas kerja.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) dan Cardy *et al.*, (1995) kinerja adalah hasil kerja yang merupakan fungsi dari sistem kerja. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu pada periode waktu tertentu. Bernardin dan Russel (1993) lebih mengarah pada fungsi-fungsi pekerjaan dalam suatu organisasi, seperti: kegiatan belajar-mengajar, kegiatan penyuluhan, kegiatan pemasaran dan lain-lain, sedangkan Cardy *et al.*, (1995) lebih mengarah kepada sistem kerja seorang pekerja (karyawan) yang dipengaruhi oleh karakteristiknya.

Gibson (1996) dan Mangkunegara (2001) memiliki pemahaman yang sama tentang kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang diinginkan oleh organisasi dari individu untuk mencapai tujuan organisasi. Gibson (1996) lebih menekankan pada perilaku dan kinerja individu dalam organisasi, misalnya: kinerja individu dalam merencanakan kegiatan pelatihan, seminar, lokakarya dan lain-lain. Mangkunegara (2001) lebih mengarah pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi pada individu yang bersangkutan, contoh: standar kerja, target kerja dan implementasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakannya.

2. Penilaian Kinerja

Kinerja organisasi ditentukan oleh penilaian kinerja individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja

dilakukan dengan membandingkan kerja yang telah dilaksanakan seseorang (*job related*) dengan standar kinerja (*performance standard*) yang telah ditetapkan. Agar penilaian dapat dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja.

Belows (1961) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu pengukuran periodik atas hasil kerja seorang karyawan pada suatu organisasi, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang ditunjuk untuk mengamati atau menilai prestasi karyawan, contohnya kinerja di bidang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Beach (1970) mendefinisikan penilaian kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas prestasi seorang karyawan dan potensinya untuk pengembangan organisasi. Misalnya: kinerja karyawan tersebut dalam mengembangkan program kerja dan potensi individu itu menyusun tindak lanjut program tersebut.

Menurut Blanchard dan Spencer (1982), penilaian kinerja ialah proses kegiatan organisasi mengevaluasi seorang karyawan. Esensinya, supervisor secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada kinerja sebelumnya dan hendak mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika kinerja karyawan tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila kinerja karyawan baik, maka perilakunya perlu dipertahankan. Muchinsky (1993) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis prestasi kerja individu untuk menetapkan efektivitas kerja.

Bittel dan Newsroom (1996) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan menjalankan perannya sesuai dengan tujuan organisasi. Barry (1997) menjelaskan bahwa, penilaian kinerja merupakan bentuk tanggungjawab manajemen untuk memastikan karyawan memahami misi dan tujuan organisasi sebagai usaha menanamkan kepercayaan diri dan menunjukkan harapan karyawan didasarkan pada proses manajemen kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan, yang meliputi: kreativitas, kepercayaan, moral dan motivasi yang dapat memperkuat hubungan komunikasi antara manajer dan karyawan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) ini pada dasarnya

merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Armstrong (1998), penilaian kinerja merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu aspek-aspek yang dinilai harus sesuai dengan hal-hal yang seharusnya dikerjakan, sebagaimana terdapat pada deskripsi pekerjaan.

Simamora (1999) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang digunakan manajemen untuk memberikan informasi kepada karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dari sudut kepentingan perusahaan. Hwang-Sun Kang (2003) menggunakan kriteria *workload*, *efficiency*, *effectivines* dan *productivity* untuk penilaian kinerja. *Workload* merupakan beban kerja yang berhasil diselesaikan. *Efficiency* menunjukkan perbandingan antara *input* dan *output*. *Effectivines* menunjukkan perbandingan antara *output* dan *outcome* yaitu tingkat ketercapaian hasil akhir setelah *output* diperoleh. *Productivity* menunjukkan jumlah hasil yang dicapai pada kurun waktu tertentu.

Belows (1961) dan Beach (1970) memahami bahwa, penilaian kinerja perlu dilakukan periodik dan sistematis pada prestasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian dilaksanakan oleh atasan atau seseorang yang ditunjuk oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawannya. Belows (1961) lebih mengarah pada penilaian kinerja individu pada suatu organisasi secara periodik, sedangkan Beach (1970) lebih mengarah pada potensi yang diberikan oleh karyawan dalam pengembangan organisasi.

Blanchard dan Spencer (1982), Muchinsky (1993) serta Bittel dan Newsroom (1996) memiliki pemahaman yang sama tentang penilaian kinerja. Menurut mereka penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan formal tentang hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi.

Blanchard dan Spencer (1982) lebih menekankan pada evaluasi kinerja karyawan sebelumnya dan untuk mengetahui apa yang akan dilakukan

selanjutnya, hal ini berhubungan dengan penghargaan ataupun sanksi yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Contoh: pemberian penghargaan kenaikan jabatan atau pemberian sanksi penundaan kepangkatan. Lain halnya dengan Muchinsky (1993) yang memandang dari segi efektivitas kerja dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya efektivitas melakukan perencanaan, menentukan prioritas program kerja dan mengimplementasikannya. Bittel dan Newsroom (1996) lebih mengarah pada evaluasi formal tentang seberapa baik seseorang melakukan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Barry (1997) dan Armstrong (1998), penilaian kinerja ialah bentuk tanggungjawab manajemen untuk memastikan karyawan memahami misi dan tujuan organisasi yang difokuskan pada pengungkapan kelebihan dan kekurangan karyawan dalam bekerja. Barry (1997) lebih mengarah pada tanggungjawab manajemen dalam menanamkan kepercayaan diri karyawan untuk memahami misi dan tujuan organisasi. Armstrong (1998) lebih mengarah pada pengungkapan kelebihan dan kekurangan karyawan dalam bekerja. Kelebihan karyawan dapat dikembangkan secara berkelanjutan untuk memperbaiki kekurangan yang dilakukan selama pelaksanaan tugasnya.

Simamora (1999) dan Hwang-Sun Kang (2003) memahami bahwa, penilaian kinerja merupakan informasi pihak manajemen kepada karyawan tentang kualitas hasil pekerjaannya, yang penilaiannya didasarkan pada *workload*, *efficiency*, *effectivines* dan *productivity* dalam pelaksanaan tugas organisasi. Simamora (1999) lebih mengarah pada kepentingan perusahaan, karena karyawan hanya menerima informasi keberhasilan pelaksanaan tugasnya dan tidak mengetahui sejauh mana kinerja mereka untuk meningkatkan karir diperusahaan. Hwang-Sun Kang (2003) lebih memahami pada efektivitas, efisiensi dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan beban kerjanya. Karyawan secara langsung dapat mengetahui kemampuan yang telah mereka hasilkan untuk kemajuan organisasi dan pengembangan karir mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai metode sistematis berdasarkan peraturan dan standar pekerjaan dengan

kriteria penilaian *workload*, *efficiency*, *effectivnes* dan *productivity* selama periode tertentu yang dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui prestasi kerja, kontribusi, potensi dan nilai dari pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja sebagai bentuk umpan balik organisasi pada hasil kerja karyawan yang dilaksanakan oleh pimpinan, manajer atau orang-orang yang diberi wewenang sebagai landasan pengembangan misi dan tujuan organisasi.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Organisasi, baik pemerintah maupun swasta menggunakan penilaian kinerja atau prestasi kerja bagi individu pegawai atau karyawan mempunyai tujuan dan manfaat sebagai langkah administratif dan pengembangan organisasi.

Ivancevich *et al.*,(1987) mengemukakan bahwa, bagi pihak manajemen kinerja karyawan sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti: promosi jabatan, pengembangan karier, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi dan kebutuhan pelatihan. Cherrington (1995) menjelaskan bahwa, tujuan penilaian kinerja antara lain mengidentifikasi kebutuhan latihan (*training*) untuk kepentingan karyawan, agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan dan diintegrasikan pada perencanaan sumberdaya manusia.

Haidee (1995) menjelaskan bahwa, tujuan penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik pada karyawan secara regular untuk menggali prestasi kerja dan memperkuat perilaku karyawan yang dapat dipergunakan untuk memecahkan masalah pada masa yang akan datang berdasarkan prestasi dan wawasan karyawan tentang tujuan organisasi. Menurut George dan Jones (1996), manfaat penilaian kinerja adalah untuk penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan dan pengembangan karir dan memberikan kesempatan kerja yang adil, sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Hal ini akan berdampak pada perbaikan perencanaan dan pengembangan organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Gomez (2001), secara administratif organisasi atau perusahaan dapat menjadikan tujuan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan,

termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian. Pengembangannya adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling untuk mengubah perilaku karyawan dengan mengadakan latihan (*training*).

Nawawi (2003) menjelaskan bahwa, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan informasi mengenai kondisi keahlian yang kurang atau tidak dikuasai karyawan sehingga berpengaruh pada efisiensi, efektivitas dan produktivitasnya dalam bekerja. Hasil tersebut dapat digunakan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan, baik pada tingkat organisasi, tingkat unit kerja maupun dalam analisis individual.

Ivancevich *et al.*,(1987) dan Cherrington (1995) memandang tujuan dan manfaat penilaian kinerja merupakan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan serta membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk pengembangan organisasi. Ivancevich *et al.* (1987) lebih mengarah pada pihak manajemen dalam membantu merencanakan pengembangan organisasi. Misalnya pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi (gaji) dan kebutuhan pelatihan karyawan. Cherrington (1995) mengarah pada integrasi pengembangan kemampuan individu dan perencanaan yang dihubungkan dengan fungsi-fungsi sumberdaya manusia. Misalnya kemampuan dan fungsi SDM pada perencanaan program, implementasi program dan evaluasi program untuk mencapai tujuan organisasi.

Haidee (1995), George dan Jones (1996) menjelaskan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah bentuk umpan balik pada karyawan secara regular dalam memaparkan kelebihan dan kekurangan dari kinerja karyawan. Karyawan dapat mengetahui secara jelas akan kekurangan dan kelebihannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk memecahkan masalah pada masa yang akan datang sesuai dengan tujuan organisasi. Haidee (1995) lebih mengarah pada umpan balik secara regular untuk menggali prestasi kerja dan memperkuat perilaku karyawan. George dan Jones (1996) lebih memahami pada kemampuan organisasi merencanakan kebutuhan sumberdaya manusia sesuai

kemampuannya. Misalnya perencanaan penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan dan memperbaiki desain pekerjaan.

Gomez (2001) dan Nawawi (2003) memahami tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah untuk memberikan informasi tentang kondisi keterampilan atau keahlian seorang karyawan, sehingga dapat dijadikan acuan atau standar oleh organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan kebutuhan SDM. Gomez (2001) lebih memahami pada acuan atau standar dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan karyawan. Nawawi (2003) lebih mengarah pada informasi tentang kondisi keahlian dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja ialah sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan prestasi kerja dan umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan. Hal ini dapat membantu pihak manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.

BAB VI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA INDIVIDU

Menurut Gibson (1996), terdapat tiga faktor yang berpengaruh pada kinerja individu, yaitu: faktor individu, psikologis dan organisasi. Faktor individu yang berpengaruh pada kinerja individu, yaitu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi. Faktor psikologis, yaitu: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor, yaitu: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

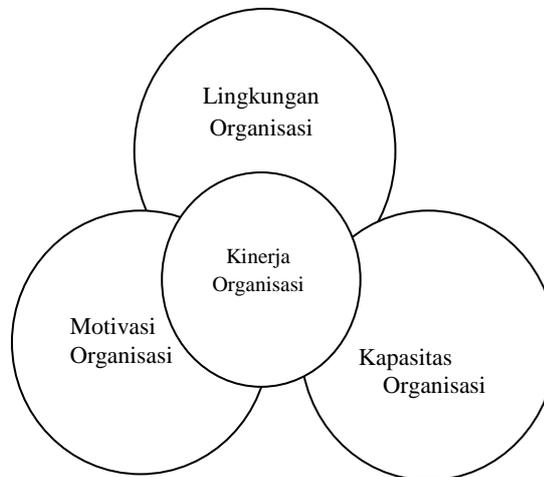
Robbins (1996) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja *Performance* (P) = $f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Faktor kesempatan adalah tingkat kinerja yang tinggi, sebagian merupakan fungsi dari tidak adanya rintangan-rintangan yang menghambat karyawan itu. Meskipun seseorang mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat. Berdasarkan hal tersebut, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dan hasil yang diharapkan.

Atmosoeparto (2000) menyatakan bahwa, kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat menimbulkan efek sinergik bagi individu. Kemampuan yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang tinggi akan memberikan keragaan produktivitas yang lebih baik yang ditentukan oleh aspek perilaku individu, yaitu: kognitif, psikomotor dan afektif.

Mangkunegara (2001) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja individu, yaitu: faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Hal serupa dijelaskan pula oleh Mathis dan Jackson (2001) bahwa,

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan dan hubungan dengan organisasi.

Lusthaus *et al.*,(2002) menjelaskan bahwa, kinerja organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kapasitas organisasi, motivasi organisasi dan lingkungan organisasi yang saling terkait satu sama lain seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Hubungan kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya

Kapasitas organisasi merupakan kemampuan suatu organisasi untuk menggunakan sumberdaya yang tersedia. Motivasi organisasi menunjukkan kepribadian dasar organisasi dan lingkungan eksternal merupakan faktor kunci di dalam menentukan tingkat ketersediaan sumberdaya dan kesenangan yang mana suatu organisasi dapat menyelesaikan kegiatannya (Teddy Rachmat Muliady, 2009).

Siagian (2002) menjelaskan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi 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 rumus: *The right man in the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay*. Hal ini dapat diartikan bahwa penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat, pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang akhirnya akan bermuara pada kesediaan seseorang meningkatkan produktivitas kerja.

Kopelman dan Timpe (Cokroaminoto, 2007) menjelaskan bahwa, imbalan atau insentif akan berpengaruh pada kinerja seseorang, hal ini berhubungan dengan motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi. Pihak manajer dituntut untuk menciptakan suasana organisasi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif melalui sistem imbalan yang didasarkan pada struktur organisasi, desain pekerjaan, proses komunikasi di lingkungan kerja dan kepercayaan antara karyawan dan pihak manajer organisasi.

Menurut Gibson (1996), Robbins (1996) dan Atmosoeparto (2000), faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja individu yaitu: faktor individu, psikologis, organisasi, kemampuan, keterampilan, motivasi dan kesempatan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Gibson (1996) lebih mengarah pada faktor-faktor yang bersifat umum, seperti: faktor individu, psikologis dan organisasi. Robbins (1996) dan Atmosoeparto (2000) memandang lebih kearah faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan yang dapat mengembangkan potensi diri karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2001), Mathis dan Jackson (2001) serta Lusthaus *et al.* (2002) berpendapat bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain: motivasi kerja, lingkungan organisasi, kemampuan, hubungan antar individu dan tingkat pekerjaan. Mangkunegara (2001), Mathis dan Jackson (2001) lebih menekankan pada faktor kemampuan pengetahuan dan keterampilan, motivasi individu pada tugasnya, hubungan antar individu dan tingkat pekerjaan yang dilaksanakan. Lusthaus *et al.* (2002) lebih mengarah pada lingkungan organisasi, motivasi organisasi dan kapasitas organisasi.

Siagian (2002), Kopelman dan Timpe (Cokroaminoto, 2007) berpendapat bahwa, faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja individu didasarkan pada motivasi, kemampuan, tugas dan imbalan yang diterima individu dalam melaksanakan tugas organisasi. Siagian (2002) lebih mengarah pada motivasi, kemampuan dan tugas yang tepat pada pekerjaan individu. Kopelman dan Timpe (Cokroaminoto, 2007) menekankan pada imbalan atau insentif yang diterima oleh individu selama melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh: (1) kemampuan dan keterampilan, (2) imbalan atau penghargaan, (3) tingkat sosial, (4) pengalaman kerja, (5) sikap dan kepribadian, (6) pendidikan, (7) motivasi kerja dan (8) lingkungan internal dan eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) maupun keunggulan komparatif (*comparative advantage*) pada kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu penilaian kinerja individu harus dilaksanakan secara teratur, akurat dan berkesinambungan.

BAB VII

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KINERJA PENYULUH PERTANIAN

1. Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian merupakan salah satu bentuk kualitas sumberdaya manusia di bidang pertanian yang dapat membantu petani dalam meningkatkan produksi usahatani berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani. Kinerja penyuluh pertanian terkait erat dengan peran penyuluh pertanian dalam mengimplementasikan program-program penyuluhan yang dapat merubah perilaku petani kearah yang lebih baik. Terdapat tiga peran utama penyuluh yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan penyuluhan, yaitu: (1) peleburan diri atau bersatu dengan masyarakat sasaran, (2) menggerakkan masyarakat sasaran untuk melakukan perubahan berencana dan (3) memantapkan hubungan sosial dengan masyarakat sasaran.

Penyuluh merupakan mitra sejajar bagi petani yang mempunyai peran strategis dalam pembangunan pertanian. Dalam menjalankan peran tersebut, penyuluh mempunyai tugas pokok dan fungsi yang menjadi acuan dalam melakukan penyuluhan. Secara konvensional peran penyuluh hanya dibatasi pada kewajibannya menyampaikan dan mempengaruhi masyarakat sasaran untuk mengadopsi inovasi yang disampaikan. Dalam perkembangannya peran penyuluh selain menyampaikan inovasi pertanian juga berperan sebagai penghubung antara pemerintah dengan masyarakat sasaran.

Lippitt *et al.*, (1958) menjelaskan bahwa, peran penyuluh adalah mengembangkan masyarakat untuk melakukan perubahan berencana, menggerakkan dan memantapkan hubungan dengan masyarakat sasaran melalui kerjasama dengan tokoh masyarakat dalam merencanakan perubahan sesuai tahapan pembangunan pertanian. Chamala dan Shingi (1997) berpendapat bahwa, pemberdayaan dapat menjadi tugas pokok dan fungsi penyuluhan dalam menolong warga masyarakat, antara lain: (1) mampu mengorganisasikan masyarakat desa dan mengelola kelompok tani, (2) mampu mengembangkan sumberdaya manusia dan memberi makna baru pada pengembangan kecakapan

teknis dan kecakapan manajemen dan (3) mampu memecahkan masalah dan mendidik petani dengan jalan memadukan pengetahuan asli mereka dan pengetahuan modern.

Menurut Haryadi *et al.*,(2001), kinerja penyuluh pertanian merupakan eksistensi penyuluh dalam memahami keterkaitan tugas dan kebutuhan dasar program penyuluhan pertanian yang ditunjang oleh motivasi kerja untuk mencapai tujuan lembaga penyuluhan. Bryan dan Glenn (2004) menyatakan bahwa, penyuluh dalam memenuhi misinya sebagai agen perubahan perlu memperluas dan mengembangkan program penyuluhan yang relevan dan berkualitas sebagai upaya memenuhi kepuasan petani dalam meningkatkan taraf hidupnya.

North Carolina Cooperative Extension (2006) menyatakan bahwa, kinerja penyuluh dapat dilihat dari kemampuannya mendesain program penyuluhan yang meliputi: (1) memahami komponen-komponen dasar program pendidikan non formal dan mengembangkan program secara partisipatif berdasarkan kebutuhan masyarakat, agroekosistem dan potensi sumberdaya lokal, (2) mampu mempublikasikan teknologi terapan dan mengkomunikasikan informasi terbaru melalui penyusunan materi penyuluhan yang spesifik lokasi dan (3) mampu menjalin hubungan kerjasama dengan masyarakat dalam membangun jaringan usaha yang dinamis dan berkelanjutan. Bansir (2008) berdasarkan penelitiannya menjelaskan bahwa, kinerja penyuluh merupakan hasil kerja yang dicapai penyuluh pertanian berdasarkan status kerja, kondisi kerja yang menyenangkan dan kebijakan organisasi penyuluhan.

Lippitt *et al.*,(1958) dan Chamala dan Shingi (1997) memahami bahwa, kinerja penyuluh pertanian merupakan peran penyuluh dalam melakukan perubahan berencana dan memberdayakan masyarakat melalui pengorganisasian masyarakat, pengembangan sumberdaya manusia dan memecahkan masalahnya. Hal ini dicapai dengan mengembangkan kerjasama dengan tokoh masyarakat dan meningkatkan hubungan sosial antar masyarakat. Lippitt *et al.*(1958) lebih menekankan pada pengembangan kebutuhan untuk perubahan berencana dan menggerakkan masyarakat untuk melakukan perubahan melalui tindakan yang nyata dalam kehidupannya. Chamala dan Shingi (1997) lebih mengarah pada

pemberdayaan masyarakat pedesaan dengan mengorganisasikan, mengembangkan sumberdaya dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.

Haryadi *et al.*,(2001), Bryan dan Glenn (2004) berpendapat bahwa, kinerja penyuluh pertanian merupakan eksistensi penyuluh dalam memahami keterkaitan tugas dan kebutuhan dasar program penyuluhan pertanian berkualitas dan relevan dengan kebutuhan petani sebagai bagian dari misi penyuluh untuk memenuhi kepuasan petani dalam meningkatkan taraf hidupnya. Haryadi *et al.*,(2001) lebih mengarah pada eksistensi penyuluh memahami tugasnya, sedangkan Brayana dan Glenn (2004) lebih memahami kemampuan penyuluh mengembangkan program penyuluhan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan petani.

North Carolina Cooperative Extension (2006) dan Bansir (2008) memahami kinerja penyuluh pertanian ialah kemampuan dalam mendisain program penyuluhan, mengembangkan program secara partisipatif sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan agroekosistem yang dilaksanakan melalui kerjasama antara penyuluh dan masyarakat berdasarkan status kerja, kondisi kerja dan kebijakan organisasi penyuluhan. North Carolina Cooperative Extension (2006) lebih mengarah pada kemampuan penyuluh mendisain program penyuluhan, mendidik petani dan melakukan kerjasama. Bansir (2008) menekankan pada hasil kerja yang dicapai penyuluh pertanian berdasarkan status kerja, kondisi kerja dan kebijakan organisasi penyuluhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja penyuluh pertanian dapat didefinisikan sebagai hasil kerja penyuluh berdasarkan status kerja, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan motivasi penyuluh dalam mengimplementasikan program penyuluhan yang dilaksanakan melalui kerjasama antara petani dan penyuluh sesuai dengan keinginan petani, kemampuan agroekosistem dan potensi sumberdaya lokal.

2. 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 mempengaruhi proses difusi inovasi. Slamet (1992) menekankan pada pola hubungan dari sifat-sifat individu yang dapat mempengaruhi proses difusi inovasi. 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.

Berdasarkan hasil penelitian Teddy Rachmat Muliady (2009) menyimpulkan bahwa, karakteristik penyuluh yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dalam mengembangkan usahatani padi sawah di tiga Kabupaten di Jawa Barat (Karawang, Subang dan Sukabumi) adalah: umur dan pengalaman kerja penyuluh pertanian. Pengaruh karakteristik pada kinerja penyuluh pertanian tersebut nampak pada baik buruknya pengelolaan informasi penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh

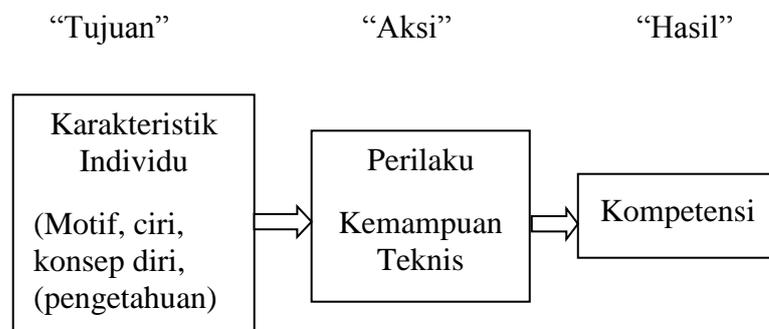
Penelitian Bahua (2010) menyimpulkan bahwa, faktor karakteristik penyuluh yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dalam mengembangkan usahatani jagung di Provinsi Gorontalo adalah: umur, masa kerja dan jumlah petani binaan penyuluh pertanian. Pengaruh karakteristik penyuluh pada kinerja penyuluh pertanian nampak pada baik-buruknya kinerja penyuluh mengapresiasi keragaman budaya dan kinerja penyuluh mengelola informasi penyuluhan.

3. Kompetensi Penyuluh Pertanian

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 pembanding” (*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*). Hubungan kelima komponen karakteristik individu penyusun kompetensi tersebut tergambar melalui bentuk model seperti pada Gambar 2.



Gambar 2. Hubungan karakteristik individu dengan kompetensi

Masing-masing unsur komponen pada Gambar 2 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Motif (*motives*), yaitu: konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif membawa, mengarahkan dan memilih, menentukan sikap dan membawa pada suatu tindakan dan tujuan yang akan dicapai dan berbeda dengan lainnya. Contoh seseorang yang ingin mencapai sesuatu karena motifnya, secara konsisten yang bersangkutan akan memilih tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dirinya.

- (2) Ciri-ciri (*traits*), yaitu: karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten pada informasi atau situasi tertentu. Contoh, kecepatan reaksi dan penglihatan yang tajam adalah ciri fisik yang dibutuhkan oleh seorang pilot pesawat tempur. Ciri-ciri ini merupakan beberapa karakteristik yang banyak dimiliki oleh manajer yang sukses. Motif dan kompetensi yang dihasilkan merupakan *intrinsik operant* atau awal mula di dalam diri sebagai ciri yang paling penting yang dapat memperkirakan seseorang apakah ia dapat mengerjakan tugas jangka panjang walaupun tanpa bimbingan dan supervisi.
- (3) Konsep diri (*self concept*), yaitu: sikap, nilai, atau imajinasi seseorang dan pencitraan diri. Konsep diri merupakan kepercayaan diri seseorang bahwa ia dapat bertindak secara efektif dalam setiap situasi.
- (4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam area tertentu. Penilaian dalam tes tentang pengetahuan seringkali gagal dalam memprediksi kinerja, karena mereka gagal mengukur pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ada. Hal ini terjadi, karena banyak tes pengetahuan mengukur tingkat memori, sedangkan yang paling penting adalah kemampuan untuk mencari informasi. Memori mengenai fakta yang spesifik kurang penting dibandingkan dengan mencari tahu fakta mana yang eksis dan relevan dengan permasalahan yang ada.
- (5) Kemampuan teknis (*skill*), yaitu: kemampuan untuk mengerjakan tugas secara fisik dan mental. Contoh: kemampuan fisik seorang dokter gigi untuk memperbaiki gigi tanpa merusak saraf atau kemampuan programmer komputer yang dapat mengatur kurang lebih 50.000 kode jalur dan memasukkannya secara bertahap dan masuk akal.

Widiyatnya (1999) menjelaskan kriteria pembanding yang digunakan dalam kompetensi untuk membedakan *superior performance* dengan *average performance* adalah: (1) *cross cultural interpersonal sensitivity*. Kemampuan untuk memahami budaya orang lain melalui tingkah laku dan ucapannya serta untuk memprediksi bagaimana mereka akan bereaksi, (2) *positive expectations of others*. Kepribadian yang kuat dalam memahami formalitas dan nilai dari orang lain yang berbeda dengan diri sendiri dan kemampuan untuk mempertahankan pandangan positif ketika berada dalam tekanan dan (3) *speed in learning*

political networks. Kemampuan untuk mengerti dengan cepat, sehingga mempengaruhi apa dan siapa masing-masing orang dalam kepentingan politiknya.

Stone (1999) menyatakan bahwa, untuk meningkatkan popularitas lembaga penyuluhan, penting mengenali kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan di dalam membangun kekuatan penyuluh untuk abad 21. Kompetensi penyuluh tersebut dijelaskan melalui kompetensi utama penyuluh pada setiap tugas yang dilaksanakan.

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*).

Kompetensi inti (*core competency*) didefinisikan sebagai pengetahuan dasar, sikap, keterampilan dan perilaku yang berperan untuk 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*) di bidangnya (Deborah *et al.* 2002).

Neill (2008) melalui *Wisconsin Project* mengidentifikasi tujuh kompetensi inti, yaitu: (1) bekerja secara efektif “seseorang memiliki dan menerapkan kebiasaan dan perilaku kerja yang efektif dengan latar belakang organisasional.”; (2) belajar secara efektif “seseorang memiliki keahlian dasar yang penting dalam membaca, menulis dan menghitung; menerapkan keahlian

dalam memperoleh informasi; dan menggunakan alat-alat dan strategi.”; (3) berkomunikasi dengan jelas “seseorang mampu untuk menerapkan keahlian menulis, berbicara dan mendengarkan dengan benar dalam menyampaikan informasi, pemikiran dan pendapat secara jelas.”; (4) bekerja sama “seseorang mampu untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, menyelesaikan konflik, menyediakan informasi dan menawarkan bantuan.”; (5) bertanggung jawab “seseorang sadar akan bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan orang lain untuk setiap aksi dan keputusannya.”; (6) menilai diri sendiri secara positif “seseorang menerapkan prinsip kebaikan fisik dan psikologis untuk kehidupannya sendiri” dan (7) berpikir secara kritis dan kreatif “seseorang menerapkan prinsip dan strategi yang mempunyai tujuan, aktif dan berpikiran yang terorganisasi.”

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).
- (6) *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 mempengaruhi 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 uraian di atas, maka komponen kompetensi inti yang harus dikuasai penyuluh profesional dalam meningkatkan kinerjanya, 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.

Hasil penelitian Marliati (2008) tentang pemberdayaan petani untuk pemenuhan kebutuhan pengembangan kapasitas kemandirian petani beragribisnis di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, yang menyimpulkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian, yaitu: kompetensi komunikasi penyuluh, kompetensi pembelajaran petani dan kompetensi interaksi berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani.

Menurut Teddy Rachmat Muliady (2009), kompetensi penyuluh yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dalam mengembangkan usahatani padi sawah di tiga Kabupaten di Jawa Barat (Karawang, Subang dan Sukabumi) nampak pada baik buruknya pengelolaan informasi penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh. Adapun dimensi kompetensi yang berhubungan erat dengan kinerja penyuluh pertanian tersebut adalah: (1) kemampuan membangun

relasi interpersonal menyangkut kemampuan membangun kemitraan usaha dan kemampuan membangun jejaring usaha; (2) kemampuan menyelenggarakan penyuluhan menyangkut kemampuan menerapkan falsafah penyuluhan, kemampuan menerapkan prinsip penyuluhan, dan kemampuan menerapkan etika penyuluhan; serta (3) kemampuan bidang keahlian menyangkut kemampuan memasarkan hasil dan kemampuan mengakses pada lembaga permodalan, pemasaran dan dinas pertanian.

Bahua (2010) menyatakan bahwa, faktor kompetensi penyuluh yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dalam mengembangkan usahatani jagung di Provinsi Gorontalo adalah kemampuan penyuluh mengapresiasi keragaman budaya dan pengelolaan informasi penyuluhan. Dimensi kompetensi penyuluh yang berhubungan erat dengan kinerja penyuluh pertanian pada pengembangan usahatani jagung adalah: (1) kemampuan merencanakan program penyuluhan, meliputi: kemampuan mengumpulkan data sumberdaya dan potensi wilayah kerja, kemampuan merumuskan tujuan program penyuluhan, kemampuan menetapkan masalah petani, kemampuan menetapkan cara mencapai tujuan, kemampuan melaksanakan penyuluhan dan kemampuan mengevaluasi kegiatan penyuluhan serta (2) kemampuan kepemimpinan penyuluh, meliputi: kemampuan menerapkan gaya kepemimpinan, kemampuan menerapkan keterampilan memimpin dan kemampuan menumbuhkembangkan kelompok tani.

Hasil penelitian Bahua (2015) menjelaskan bahwa kompetensi penyuluh pertanian pada agribisnis padi sawah di Kecamatan Kabila dan Kecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo, meliputi: (1) kemampuan penyuluh dalam merancang program penyuluhan, (2) kemampuan penyuluh dalam mengimplementasikan program penyuluhan dan (3) kemampuan penyuluh dalam mengelola informasi penyuluhan. Kompetensi penyuluh pertanian tersebut tercermin pada uraian kegiatan penyuluhan yang berhubungan dengan proses pembelajaran dalam melaksanakan usahatani padi sawah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian di Kecamatan Kabila dan Kecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango pada agribisnis padi sawah, yaitu: pengetahuan, keterampilan dan sikap penyuluh

pertanian dalam merancang program penyuluhan, mengimplementasikan program penyuluhan dan mengelola informasi penyuluhan pertanian.

4. Motivasi Penyuluh Pertanian

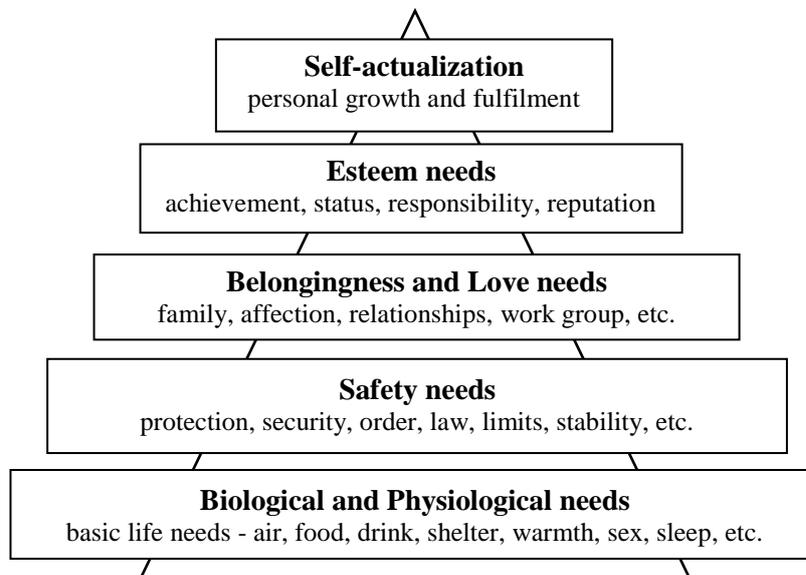
Dahama dan Bhatnagar (1980) menjelaskan bahwa, motivasi merupakan sebuah argumen atau kombinasi antara kepentingan, perasaan, selera dan keinginan untuk meningkatkan tindakan yang mempunyai maksud dan menyadari akan keberadaannya. Koontz *et al.*, (1980) mendefinisikan motivasi sebagai suatu pernyataan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

Soemanto (1987) memahami motivasi sebagai perubahan di dalam diri seseorang yang ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang di dorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*) dan tujuan dari pada tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*).

Hasibuan (1995) berpendapat bahwa, motivasi adalah suatu keahlian atau daya penggerak dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Crawford (2005) menjelaskan motivasi sebagai faktor-faktor yang bisa menyebabkan orang-orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Memotivasi berarti mempengaruhi 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.

Maslow (1956) mengembangkan motivasi melalui hirarki kebutuhan masing-masing individu. Setiap individu termotivasi dengan cara kebutuhan yang menjadi bawaan sejak lahir yang membuat individu tersebut terpuaskan dengan kebutuhannya, sehingga dapat bertahan hidup. Motivasi melalui hirarki kebutuhan Maslow di bagi menjadi dua bagian utama, yaitu: (1) kebutuhan dasar yang terdapat pada hirarki paling bawah yang terdiri dari: (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan akan rasa aman, (c) kebutuhan akan cinta dan harta

(sosial), (2) kebutuhan tumbuh yang berada di atas kebutuhan dasar yang terdiri dari: (a) kebutuhan akan penghargaan (status) dan (b) kebutuhan akan aktualisasi diri. Hirarki kebutuhan Maslow di jelaskan melalui Gambar 3.



Gambar 3. Hirarki kebutuhan Maslow

- (1) Kebutuhan fisiologis (lahiriyah), yaitu kebutuhan dasar individu, antara lain: air, makan, perlindungan, keramahan, sex, tidur dan lain-lain. Manifestasinya merupakan kebutuhan individu akan pangan, sandang dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya, seperti: rumah, kendaraan dan lain-lain menjadi motif dasar dari individu mau bekerja secara efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.
- (2) Kebutuhan akan rasa aman dan selamat (*safety needs*). Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukan, jabatan, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan baik dan penuh produktivitas bila ada jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
- (3) Kebutuhan akan cinta dan harta atau kebutuhan sosial (*social needs*). Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan

relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

- (4) Kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan prestasi (*esteem needs*). Kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya serta *prestise* yang ditampilkannya.
- (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*). Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen yang dapat mensinkronisasikan antara citra diri dan citra organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Istilah “hirarki” dapat diartikan sebagai tingkatan atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya. Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

McClelland (1961) 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-Aff*. 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 mempengaruhi orang lain yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.
- (3) Kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation/n-Aff*). 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 (2000) menjelaskan bahwa, motivasi terdiri dari dua faktor yang mempengaruhi 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 "*hygiènes*" 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 memungkinkannya 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.

Dahama dan Bhatnagar (1980), Koontz *et al.* (1980) dan Soemanto (1987) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kombinasi antara kepentingan, perasaan, selera dan keinginan yang terwujud dengan adanya kekuatan untuk bertindak atau bergerak secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada pekerjaan.

Dahama dan Bhatnagar (1980) dan Koontz *et al.* (1980) lebih mengarah pada kombinasi kepentingan untuk mencapai tujuan yang timbul oleh adanya kekuatan untuk bertindak atau bergerak secara langsung berdasarkan saluran perilaku. Soemanto (1987) memandang sebagai reaksi dari tingkah laku yang didorong oleh keadaan dan tujuan dari tingkah laku tersebut.

Hasibuan (1995) dan Crawford (2005) memahami motivasi sebagai suatu penggerak dalam mengarahkan karyawan agar bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi berdasarkan kemampuannya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Hasibuan (1995) lebih mengarah pada kemampuan karyawan untuk

bekerjasama sama secara efektif dan efisien. Crawford (2005) lebih memandangi pada perilaku karyawan untuk bertindak yang integratif dalam mencapai kepuasan dan tujuan organisasi.

Maslow (1956), McClelland (1961) dan Herzberg (2000) mengemukakan persamaan teori motivasi dari 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*.

Maslow (1956) memahami motivasi sebagai faktor pemenuhan kebutuhan yang bercirikan pada kebutuhan dasar dan kebutuhan tumbuh, seorang individu tidak dapat memenuhi kebutuhan tumbuhnya jika kebutuhan dasarnya belum terpenuhi. McClelland (1961) lebih mengarah pada motivasi berprestasi (*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 (2000) 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.

Berdasarkan konsep teori motivasi 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.

Faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian 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.

Menurut Bahua dalam penelitiannya (2010), dimensi motivasi penyuluh yang berhubungan erat dengan kinerja 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).

5. Kemandiriain 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 mempengaruhi 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 mengkaji *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 mempengaruhi lingkungan atas usahanya 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.

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 dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian 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.

Hasil Penelitian Bahua (2010) menyimpulkan bahwa, dimensi kemandirian penyuluh yang berhubungan erat dengan kinerja 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, kemandirian penyuluh menjaga hubungan dengan kelompok tani di luar petani, kemandirian penyuluh menjalin hubungan dengan kelompok pemimpin dan kemandirian penyuluh mengembangkan strategi adaptasi.

BAB VIII

HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERTANIAN

Tujuan penyuluhan pertanian adalah melakukan perubahan perilaku petani, agar mereka mampu berpartisipasi aktif dalam program pembangunan pertanian untuk mengatasi masalah sosial yang mereka hadapi sebagai usaha meningkatkan produktivitas usahatani.

Kartasapoetra (1997) menyatakan bahwa, penyuluh pertanian adalah orang yang mengemban tugas untuk memotivasi petani, agar mau mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara yang lebih baru sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi pertanian. Soedijanto (2004) menjelaskan bahwa, penyuluh pertanian adalah pemandu petani, pengusaha dan pedagang untuk menemukan ilmu dan teknologi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi. Dalam proses kependamuan, petani, pengusaha dan pedagang pertanian bukan sebagai “murid” tetapi “mitra belajar” yang melakukan proses belajar agar menjadi berdaya dalam memecahkan masalahnya sendiri.

Setiana (2005) membedakan tujuan penyuluhan pertanian, menjadi tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, yaitu menumbuhkan perubahan-perubahan yang lebih terarah pada usahatani, meliputi: perubahan pengetahuan, kemampuan, sikap dan tindakan petani. Tujuan jangka panjang, yaitu meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan petani. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila petani melakukan langkah-langkah sebagai berikut: (1) *better farming*, mau dan mampu mengubah cara-cara usahatannya dengan cara-cara yang lebih baik, (2) *better business*, berusaha yang lebih menguntungkan, mau dan mampu menjauhi para pengijon dan melakukan pemasaran dengan benar dan (3) *better living*, hidup lebih baik. Petani harus mampu menghemat dan menabung serta mampu mencari alternatif usaha lain untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Kinerja penyuluh pertanian yang baik, akan berdampak pada perubahan perilaku petani dalam berusahatani. Perubahan perilaku petani akan nampak

pada peningkatan kompetensi pengelolaan usahatani dan meningkatnya partisipasi petani mengikuti penyuluhan. Peningkatan kompetensi pengelolaan usahatani, antara lain: penyediaan sarana produksi, penyiapan lahan, penanaman, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit, pengairan, panen, pasca panen dan pemasaran hasil produksi. Peningkatan partisipasi petani, antara lain: aktif mengikuti pertemuan kelompok tani, berperan aktif pada setiap diskusi kelompok tani, aktif melakukan transfer teknologi pada petani lainnya dan aktif membayar iuran kelompok tani. Hubungan kinerja penyuluh pertanian dengan perilaku petani dijelaskan sebagai berikut:

A. Karakteristik Penyuluh Pertanian

1. Umur

Umur merupakan faktor produktivitas individu dalam meningkatkan kinerja pekerjaan, karena umur sangat berhubungan dengan tingkat kedewasaan individu dalam bertindak, berpikir dan bekerjasama dalam suatu lingkungan organisasi. De Cecco (1968) mengemukakan bahwa, umur berpengaruh pada kematangan fisik dan emosional seseorang, di samping kemampuannya dalam menyampaikan ide-ide baru. Selain itu umur dapat menentukan perkembangan seseorang untuk beraktivitas sesuai dengan macam kegiatan yang dihadapi oleh individu tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Salkind (1985) menjelaskan bahwa, perkembangan merupakan suatu bagian yang berhubungan dengan perubahan umur. Umur didefinisikan sebagai waktu yang sudah dilewati secara kronologis.

Sudomo dan Jarmie (1985) mengemukakan bahwa, angkatan kerja usia muda ialah mereka yang berumur 10-34 tahun, sedangkan batas umur seorang pemuda adalah 10-40 tahun, sehingga sangat berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin bertambah umur, maka beban pekerjaan akan selalu dikurangi terutama yang berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik. Szilagy dan Wallace (1990), beberapa pola perilaku mengalami perubahan ketika manusia tumbuh dewasa sebagai akibat dari proses sosialisasi. Beberapa potensi untuk mempelajari keterampilan tertentu dipengaruhi oleh usia.

Menurut Schemerhorn, *et al.* (1997), umur atau usia seseorang berhubungan dengan kemampuan dan kemauan belajar serta fleksibilitas. Kesimpulannya bahwa, usia tidak ada hubungannya dengan kinerja seseorang, dalam hal ini orang yang lebih tua tidak lebih unproduktif daripada orang muda, meskipun demikian orang yang sudah tua lebih banyak tidak dapat menghindari absen daripada orang yang lebih muda.

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

2. Pendidikan Formal

Menurut Mosher (1987) di dalam masyarakat yang sedang berkembang, pendidikan hendaklah ditujukan pada semua tingkatan usia. Dalam masyarakat tradisional, apa yang dipelajari oleh setiap generasi baru adalah sama dengan apa yang telah diketahui dan disetujui oleh generasi sebelumnya. Houle (1975) menjelaskan bahwa, pendidikan merupakan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan maupun sikap individu yang dilakukan secara terencana, sehingga diperoleh perubahan-perubahan dalam meningkatkan taraf hidupnya. Menurut Wiraatmadja (1977), pendidikan adalah usaha untuk mengadakan perubahan perilaku berdasarkan ilmu-ilmu dan pengalaman yang sudah diakui dan direstui oleh masyarakat. Pendidikan disini adalah pendidikan secara formal, seperti: SD, SLTP, SLTA dan Perguruan tinggi. Gilley dan Egglan (1989) menjelaskan bahwa, konsep *behavioristik* dari kinerja manusia dan konsep pendidikan menjadi dasar bagi pengembangan sumberdaya manusia. Orientasi ini menekankan pada pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

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

oleh penyuluh pertanian merupakan gambaran bahwa penyuluh tersebut mempunyai pengetahuan yang lebih baik jika dibandingkan dengan klien.

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

3. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Jacius (1968) mengemukakan “istilah pelatihan menunjukkan suatu proses peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari para pekerja untuk menyelenggarakan pekerjaan secara khusus.” Ungkapan ini menunjukkan kegiatan pelatihan merupakan proses membantu peserta belajar untuk memperoleh keterampilan, keahlian yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Hickerson dan Middleton (1975) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses belajar, tujuannya untuk mengubah kompetensi kerja seseorang, sehingga berprestasi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dilaksanakan sebagai usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang, sehingga bertambah kompetensinya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya dalam bidang tertentu guna menunjang pelaksanaan tugasnya.

Jahi dan Newcomb (1981) menjelaskan bahwa, pelatihan dapat dilakukan pada individu, kelompok, organisasi *volunteer* yang telah mengemban tugas sejak lama, hal ini bertujuan untuk memperbaharui diri bagi individu maupun berkelompok. Aspek-aspek di dalam pelatihan diantaranya dapat membangun

karakteristik dari seorang, yang terdiri dari: (1) mengerti akan posisi dan tanggung jawab pada tugas dan pekerjaan, (2) mengerti terhadap proses-proses pekerjaan yang harus dijalani, (3) memahami bahwa peranan masyarakat terhadap kegiatan kerelawanan juga sangat penting, (4) memahami operasional tugas, (5) mampu membuat perencanaan yang dapat memulihkan atau menolong *client*, (6) memahami bagian dari perencanaan serta, bagaimana pengaruhnya terhadap tujuan yang akan dicapai, (7) berusaha untuk dapat membaaur dengan masyarakat yang ditolong, (8) memahami demografi wilayah kerja, (9) memahami situasi sosial wilayah kerja, (10) memahami bagaimana proses berkomunikasi yang efektif pada masyarakat, (11) profesional dalam bekerja, (12) berusaha mencapai tujuan yang dikehendaki oleh masyarakat secara bersama dan (13) berpengalaman ketika berada di dalam wilayah kerja untuk pertama kali.

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

Pelatihan bagi penyuluh pertanian dipersiapkan melalui program pelatihan bersyarat dan program pelatihan tidak bersyarat. Pelatihan bersyarat sifatnya berjenjang selaras dengan jabatan/golongan kepangkatan, misalnya Pelatihan Dasar I dan Pelatihan Dasar II. Pelatihan sifatnya tidak mensyaratkan golongan kepangkatan dan tidak mensyaratkan program pelatihan telah diikuti, tujuan dari program tidak bersyarat ini adalah untuk meningkatkan kemampuan penyuluh di bidang teknologi pertanian, misalnya: pelatihan teknologi/komoditi/budidaya. Dengan demikian pelatihan yang pernah diikuti oleh penyuluh pertanian akan berpengaruh pada kinerja mereka.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bentuk karakteristik individu yang ditentukan dengan waktu pekerjaan yang telah ditekuni oleh individu dalam suatu organisasi. Gagne (1967) berpendapat bahwa, pengalaman ialah akumulasi dari proses belajar yang dialami oleh individu, karena dengan proses belajar

individu dapat melakukan pertimbangan dalam menerima ide-ide baru sebagai suatu proses melakukan perubahan. Menurut Walker (1973), pengalaman adalah akumulasi dari proses mengalami, mempengaruhi dan memutuskan sesuatu yang baru bagi kehidupan seseorang. 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.

Pengalaman kerja seorang penyuluh ditentukan oleh berbagai kecakapan mereka dalam melakukan pekerjaan, baik dari segi teknis maupun perencanaan. Seorang penyuluh yang telah lama bekerja tentunya sudah banyak melakukan komunikasi dan interaksi dengan klien, sehingga penyuluh dapat merencanakan program penyuluhan yang dijadikan dasar untuk pengembangan usahatani. Dengan demikian pengalaman kerja dalam melakukan penyuluhan berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

5. Lokasi Tugas

Lokasi tugas sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi, karena berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000), lokasi tugas atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kantor Deputy Menegristek Bidang Pendayagunaan dan Pemasyarakatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (2008) menjelaskan bahwa, jagung dapat ditanam di Indonesia mulai dari lahan dataran rendah sampai dataran tinggi antara 1000-1800 m dpl. Daerah dengan ketinggian optimum antara 0-600 m dpl merupakan ketinggian yang baik bagi pertumbuhan tanaman jagung. Berdasarkan keadaan lahan budidaya jagung tersebut, maka lokasi tugas penyuluh pertanian dibedakan menjadi tiga tipologi, yaitu: wilayah dataran rendah, wilayah dataran sedang dan wilayah dataran tinggi.

Tjitropranoto (2005) menjelaskan bahwa, kegiatan penyuluhan pertanian perlu memperhitungkan perbedaan lingkungan sumberdaya alam dan iklim pada lokasi petani tersebut berada. Penyuluh pertanian perlu mengidentifikasi potensi

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

6. Luas Wilayah Kerja

Luas wilayah kerja merupakan wilayah kerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas-tugasnya, khususnya dalam melakukan pembinaan pada petani jagung. Wilayah kerja penyuluh pertanian (WKPP) adalah satu kesatuan wilayah pertanian yang meliputi satu sampai lima wilayah kecamatan yang secara efektif dapat dijangkau atau dilayani oleh seorang penyuluh pertanian. Wilayah kerja balai penyuluh pertanian (WKBPP) merupakan satu wilayah kabupaten/kota yang secara efektif dapat dijangkau atau dilayani oleh balai penyuluh pertanian (BPP) dan tersusun atas kurang lebih sepuluh WKPP (Deptan, 2004).

Semakin luas wilayah kerja penyuluh pertanian, maka semakin sulit baginya untuk melakukan penyuluhan, karena akan membutuhkan waktu lama dan biaya operasional yang tinggi untuk mencapai wilayah kerjanya. Hal ini berdampak pada terlambatnya informasi pertanian yang akan disampaikan pada petani, sehingga keinginan petani untuk memperoleh informasi pertanian tidak segera terwujud. Dengan demikian luas wilayah kerja akan berpengaruh pada kinerja penyuluhan pertanian.

7. Jumlah Petani Binaan

Jumlah petani binaan merupakan jumlah petani yang berada di wilayah kerja penyuluh pertanian dan tergabung dalam kelompok tani. Pembinaan kepada petani harus tertuang dalam rencana kerja mereka. Waktu kegiatan penyuluh yang tertuang dalam rencana kerja mingguan harus terbagi habis dalam bentuk kegiatan kunjungan atau pembinaan kepada petani, pertemuan dan

pelatihan di BPP serta penyusunan laporan kegiatan. Atas dasar kebutuhan itu, pola latihan dan kunjungan (LAKU) mengalokasikan empat hari untuk kunjungan, satu hari untuk latihan dan satu hari untuk pelaporan.

Bila jumlah petani binaan banyak, maka jumlah kelompok tani akan semakin banyak. Jumlah ideal kelompok yang dapat dibina oleh penyuluh pertanian adalah enam sampai delapan kelompok tani atau setara dengan 150 sampai 200 orang petani. Jika jumlah petani yang dibina melebihi delapan kelompok tani, maka penyuluh akan mengalami kesulitan dalam melakukan pembinaan secara rutin. Dengan demikian jumlah petani yang dibina akan berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

8. Frekwensi Interaksi dengan Petani

Menurut Valera *et al.* (1987), 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. Informasi yang disampaikan harus dua arah dan masyarakat harus ikut pada semua aspek kegiatan pendidikan atau penyuluhan tersebut.

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 (Dahama dan Bhatnagar, 1980). Frekwensi interaksi dengan petani menandakan banyaknya interaksi yang dilakukan penyuluh dengan petani dalam waktu tertentu. Penyuluhan dalam pembangunan pertanian diselenggarakan berdasarkan atas kesamaan kedudukan antara penyuluh sebagai guru dan petani serta pelaku pembangunan lainnya sebagai murid. Dengan demikian frekwensi interaksi dengan petani berpengaruh pada kinerja penyuluh.

B. Kompetensi Penyuluh Pertanian

Terkait dengan peningkatan kapasitas masyarakat dalam mekanisme produksi, penyuluh seharusnya memiliki kompetensi dasar tentang pengetahuan standar 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 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*."

Kemampuan penyuluh dalam merancang program penyuluhan dapat dilihat pada programa penyuluhan pertanian yang disusunnya; apakah sudah tertulis secara lengkap? apakah sudah sesuai dengan ketentuan penyusunannya? apakah sudah memenuhi kebutuhan petani dan potensi wilayah setempat?

Kemampuan penyuluh dalam pelaksanaan program dapat dilihat pada kegiatan yang dilakukannya; apakah sesuai dengan programa penyuluhan pertanian yang telah disusunnya? apakah berjalan lancar sesuai rencana? apakah ada partisipasi petani pada kegiatan tersebut?

Kemampuan penyuluh dalam mengelola informasi dapat dilihat pada media penyuluhan yang tersedia atau pelatihan petani yang diselenggarakannya; apakah materi media/pelatihan dapat mengisi kebutuhan petani? apakah metoda yang digunakan cocok dengan situasi petani? apakah dilakukan evaluasi hasil pelatihan?

Kemampuan dalam melakukan hubungan interpersonal dapat dilihat pada hubungan atau interaksi yang dilakukannya pada petani maupun *stakeholder* lainnya; apakah hubungan berjalan langsung atau tidak langsung? Apakah hubungan terjadi dengan intensitas yang sering atau jarang?

Penyuluh pertanian yang menguasai sebelas kemampuan inti bagi penyuluh profesional, tentunya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif, efisien dan relevan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gilley and Egglan (1989), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga yang bersangkutan dapat melaksanakan dengan baik perannya. Dengan demikian kompetensi akan berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

C. Motivasi Penyuluh Pertanian

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja seseorang.

Pada dasarnya motivasi dapat mendorong penyuluh untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja penyuluh yang berdampak pada pencapaian tujuan lembaga penyuluhan. Sumber motivasi tersebut antara lain: (1) kemungkinan berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) perasaan bangga diterima petani setempat. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh pada motivasi kerja penyuluh, yakni: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk kekuasaan, rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari organisasi penyuluh. Dengan melibatkan penyuluh dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan umpan balik dari petani dapat menjadi faktor motivasi peningkatan kinerja penyuluh.

D. Kemandirian Penyuluh Pertanian

Hubeis *et al.*, (1992) menyatakan bahwa, kemandirian adalah perwujudan kemampuan seseorang untuk memanfaatkan potensi diri sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang dicirikan oleh kemampuan dan kebebasan menentukan pilihan yang terbaik. Menurut Rahardjo (1992), kemandirian merupakan upaya seseorang yang didasarkan pada kepercayaan kemampuan diri dan sumberdaya yang dimiliki sebagai semangat keswadayaan. Keswadayaan dibentuk melalui keuletan, kerja keras dan jiwa kewirausahaan.

Slamet (2003) menjelaskan bahwa, kemandirian penyuluh menekankan perlunya kerjasama disertai tumbuh dan berkembangnya; aspirasi, kreatifitas, keberanian menghadapi resiko dan prakarsa untuk bertindak atas dasar kekuatan sendiri dalam kebersamaan. Sumardjo (1999) menjelaskan bahwa, kemandirian penyuluh pertanian adalah kemampuan penyuluh menciptakan situasi belajar yang kondusif bagi pengembangan kualitas perilaku petani dalam meningkatkan taraf kehidupannya. Kemandirian penyuluh bukan berarti tidak mau bekerjasama dengan orang lain atau tergantung pada bantuan pihak lain, akan tetapi perlu adanya kerjasama untuk membina hubungan mitra kerja yang menguntungkan.

Kemandirian merupakan bagian dari upaya penyuluh pertanian untuk mengembangkan potensi, kekuatan dan kepercayaan dirinya, baik dari segi emosional, intelektual, ekonomi dan sosial sebagai perwujudan dari pelaksanaan tugas penyuluh dalam membantu petani mengembangkan usahatani yang dilakukan melalui proses pendidikan non formal dalam bentuk perubahan perilaku. Dengan demikian kemandirian dapat berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian.

E. Peran Penyuluh Pertanian pada Kegiatan Usahatani

Usahatani (*farm*) adalah organisasi dari alam (lahan), tenaga kerja dan modal yang ditujukan pada produksi pertanian di lapangan. Mosher (1987) mendefinisikan usahatani sebagai himpunan sumber-sumber alam yang terdapat di suatu tempat atau bagian permukaan bumi tempat pertanian diselenggarakan oleh petani.

Mubyarto (1991) mengemukakan bahwa, usahatani adalah himpunan dari sumber-sumber alam yang diperlukan untuk produksi pertanian, seperti: tanah, air, sinar matahari dan bangunan yang ada di atas tanah tersebut. Definisi tersebut mengandung arti bahwa, ada empat sumber daya yang merupakan faktor produksi penting usahatani, yaitu: (1) tanah, meliputi kuantitas (luas) dan kualitasnya; (2) tenaga kerja meliputi kuantitas (jumlah) dan kualitasnya; (3) modal, meliputi modal tetap dan modal kerja untuk pembelian *input variabel* dan (4) keterampilan manajemen usahatani.

Menurut Battese dan Coelli (Sukiyono, 2004), usahatani sebagai rasio antara produksi usahatani observasi dengan *output* (produksi) dari fungsi produksi frontier. Produksi frontier merupakan produksi maksimum untuk menghasilkan sejumlah *input* produksi yang dikorbankan, seperti: lahan, modal, tenaga kerja dan manajemen produksi. Menurut Litbang Pertanian (Sudaryanto *et al.*, 2005), sebagai sistem usaha pertanian, usahatani merupakan suatu industri biologis yang memanfaatkan materi dan proses hayati untuk memperoleh laba yang layak bagi pelakunya yang dikemas dalam berbagai subsistem, mulai dari subsistem pra produksi, produksi, panen dan pasca panen serta distribusi dan pemasaran. Subsistem tersebut saling terkait dan mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Usahatani dalam sistem agribisnis mencakup seluruh aktivitas produksi, penyimpanan (*storage*), distribusi dan *processing* bahan dasar dari usahatani, penyaluran *input* usahatani, penyediaan pelayanan penyuluhan, penelitian dan kebijakan sistem usahatani (Syahyuti, 2006).

Sadjad (2009) menjelaskan bahwa, sebagai suatu sistem dalam desa, usahatani menjadi bisnis industri yang dominan. Petani akan menghasilkan produk industri primer sampai sekunder, sedangkan produk industri tersier dan kuarter bisa menjadi garapan warga desa lain. Dengan demikian, dalam desa industri akan terjadi kegiatan operasional usahatani dari subsistem primer, sekunder, tersier sampai kuarter yang dimungkinkan menjadi kegiatan di pedesaan. Subsistem primer dalam usahatani, seperti: produksi industri benih, industri pupuk organik, industri biofuel, industri alat dan mesin pertanian yang ditangani petani. Subsistem sekunder berupa usahatani di bidang produksi yang menghasilkan bahan baku sampai industri pascapanen sebagai produk industri

primer. Subsistem tersier memproses hasil, seperti: pakan ternak, tepung, kuliner. Subsistem kuarter yang mengatur distribusi produk akhir dan transportasi produk.

Mosher (1987) dan Mubyarto (1991) memahami usahatani sebagai himpunan sumber-sumber alam seperti: tanah, air, sinar matahari dan bangunan yang dipergunakan untuk produksi pertanian yang dilaksanakan oleh petani. Mosher (1987) lebih memahami pada himpunan sumber-sumber alam yang digunakan petani untuk usaha pertanian, sedangkan Mubyarto (1991) lebih mengarah pada usaha produksi pertanian yang dipengaruhi faktor produksi, seperti: tanah, modal, tenaga kerja dan manajemen usahatani.

Sukiyono (2004) dan Sudaryanto *et al.* (2005) memahami usahatani sebagai rasio antara produksi usahatani observasi dan *output* (produksi) dari fungsi produksi frontier yang memanfaatkan materi dan proses hayati untuk memperoleh laba yang layak bagi pelakunya. Sukiyono (2004) lebih memahami pada fungsi produksi frontier yang menghasilkan sejumlah *input* yang dikorbankan, sedangkan Sudaryanto *et al.* (2005) lebih mengarah pada sistem usaha pertanian yang dikemas dalam berbagai subsistem, mulai dari subsistem pra produksi, produksi, panen dan pasca panen serta distribusi dan pemasaran.

Syahyuti (2006) dan Sadjad (2009) memahami bahwa, usahatani mencakup seluruh aktivitas mulai dari proses produksi sampai pada penelitian dan kebijakan sistem usahatani yang merupakan usaha bisnis industri desa yang menghasilkan produk primer, sekunder, tersier dan kuarter. Syahyuti (2006) lebih memahami pada seluruh aktivitas produksi yang ditunjang oleh penelitian dan kebijakan usahatani, sedangkan Sadjad (2009) lebih mengarah pada usaha bisnis pedesaan yang menghasilkan produk primer, sekunder, tersier dan kuarter yang dikerjakan oleh petani dan warga desa.

Berdasarkan uraian di atas, maka usahatani dapat didefinisikan sebagai sistem usaha pertanian atau bisnis industri pedesaan yang menggunakan sumber-sumber alam, seperti: tanah, air, sinar matahari dan bangunan di atasnya melalui proses hayati yang dikemas dalam berbagai subsistem, mulai dari subsistem pra produksi, produksi, panen dan pasca panen serta distribusi dan pemasaran yang dapat memberikan keuntungan bagi petani dan keluarganya.

Penyuluhan pertanian merupakan proses pembelajaran bagi petani agar mereka mau dan mampu menolong serta mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi permodalan dan sumberdaya lainnya untuk meningkatkan kualitas usahatani dan kesejahteraannya.

Menurut Kurt Levin (Totok Mardikanto, 1993), ada tiga macam peran penyuluh dalam melakukan penyuluhan, yaitu: (1) pencairan diri dengan masyarakat sasaran, (2) menggerakkan masyarakat sasaran untuk melakukan perubahan dan (3) memantapkan hubungan dengan masyarakat sasaran. Agar lebih profesional maka seorang penyuluh berperan sebagai pembawa informasi, pendengar yang baik, motivator, fasilitator, pembentuk kemampuan, dan keterampilan, pengelola program, pekerja kelompok dan konsultan bagi masyarakat sasarnya.

Penyuluh pertanian adalah pekerja profesional yang berusaha mempengaruhi atau mengarahkan keputusan inovasi selaras dengan tujuan lembaga penyuluhan. Penyuluh berfungsi sebagai mata rantai penghubung antara dua sistem sosial atau lebih. Penyuluh merupakan agen pembaruan dari badan, dinas atau organisasi yang bertujuan mengadakan perubahan-perubahan di masyarakat ke arah kemajuan yang lebih baik dengan jalan menyebar luaskan inovasi yang mereka produksi dan mereka miliki yang telah disusun berdasarkan kebutuhan klien (Roger dan Shoemaker, 1995).

Kartasapoetra (1997) menguraikan peran penyuluh dalam membangun pertanian modern, antara lain: (1) sebagai peneliti, yaitu mencari *input* teknologi pertanian yang dapat digunakan petani untuk mengembangkan usahataniya, (2) sebagai pendidik, yaitu meningkatkan pengetahuan atau memberi informasi kepada petani, sehingga menimbulkan semangat dan kegairahan petani untuk mengelola usahataniya secara efektif dan efisien dan (3) mengembangkan sikap keterbukaan dan bekerjasama dalam meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya. Menurut van den Ban dan Hawkins (1999), penyuluhan sebagai bentuk keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat, sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Hariadi (2006) menyatakan bahwa, penyuluh harus berperan menggugah minat masyarakat untuk lebih giat belajar dengan menggunakan berbagai metoda mengajar, media penyuluhan dan teknik-teknik penyuluh. Pengetahuan dan keterampilan tersebut harus dapat diterapkan penyuluh agar masyarakat berminat untuk mengadopsi teknologi baru pada kegiatan penyuluhan.

Dari uraian di atas, maka peran penyuluh pertanian dalam pengembangan usahatani adalah memberi dorongan kepada para petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi pertanian, sehingga diharapkan akan terjadi perubahan dan peningkatan perilaku petani dalam meningkatkan produktivitas usahatani.

F. Penyuluhan Sistem Agribisnis

Penyuluhan sistem agribisnis adalah “jasa layanan dan informasi agribisnis yang dilakukan melalui proses pendidikan non formal untuk petani dan pihak-pihak terkait yang memerlukan, agar kemampuannya dapat berkembang secara dinamis untuk menyelesaikan sendiri setiap permasalahan yang dihadapinya dengan baik menguntungkan dan memuaskan.” Kegiatan penyuluhan itu adalah jasa layanan, dan jasa layanan itulah yang harus dibuat bermutu sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan harapan sasaran penyuluhan pada waktu yang diperlukan. Mutu jasa layanan dapat dilihat dari segi keterpercayaan (*reliability*), keterjaminan (*assurance*), penampilan (*tangiability*), kepemerhatian (*empaty*), dan ketanggapan (*responsiveness*).

Jasa layanan itu dilakukan melalui proses pendidikan non formal guna meningkatkan kesadaran para pelaku sistem agribisnis (sasaran), yang dapat disampaikan secara langsung maupun tidak langsung melalui berbagai media cetak atau elektronik. Dengan demikian, sasaran penyuluhan diharapkan akan meningkat kemampuannya secara dinamis untuk dapat menyelesaikan sendiri setiap permasalahan yang dihadapinya. Sasaran penyuluhan atau para pelaku system agribisnis juga diharapkan kreatif, inovatif, berani dan bebas mengambil keputusan untuk memecahkan segala persoalan yang dihadapinya dengan

kekuatan dan kemampuan yang ada pada dirinya serta prospek pengembangan usahanya ke depan.

Materi penyuluhan tidak hanya mengenai teknis produksi saja, tetapi mencakup seluruh aspek teknis produksi, aspek manajemen agribisnis dan aspek hubungan sistem agribisnis dengan wawasan industri terutama etika kesisteman, kemampuan kewirausahaan, dan keperibadian sebagai pengusaha agribisnis agar pelaku sistem agribisnis dapat memiliki persepsi dan sikap yang sama tentang: visi, misi, etika bisnis, tujuan, sasaran dan rencana kerja bersama yang dirumuskan dengan cara terbuka. Tujuan penyuluhan sistem agribisnis harus jelas kearah terbentuknya perilaku agribisnis dengan wawasan industri. Metode penyuluhannya maupun media komunikasi yang digunakan agar lebih beragam, inovatif dan kreatif sesuai dengan kebutuhan dan target sasaran.

Uraian di atas menggambarkan tentang konsep penyuluhan sistem agribisnis, yang berbeda dengan penyuluhan sistem Bimas. Konsep penyuluhan sistem Bimas mengutamakan materi penyuluhan tentang Sapta Usaha Pertanian/Peternakan yang dilengkapi dengan penyediaan sarana kredit dan paket saponak, tetapi tidak menekankan pentingnya manajemen hubungan sistem agribisnis. Penyuluhan sistem agribisnis sangat menekankan pentingnya manajemen hubungan sistem agribisnis atau koordinasi vertikal diantara para pelaku sistem agribisnis.

Penyuluhan sistem agribisnis menekankan perlunya penyamaan persepsi dan sikap tentang visi, misi, etika bisnis, tujuan, sasaran dan rencana kerja bersama diantara para pelaku sistem agribisnis. Karena itu, kegiatan penyuluhan sistem agribisnis tidaklah adil jika hanya dilakukan kepada petani peternak saja. Petani memang memerlukan penyuluhan, tetapi para pelaku perusahaan agribisnis lainnya dan subsistem jasa penunjang yang terkait dalam sistem agribisnis juga perlu dilakukan penyuluhan. Jika hal ini berhasil, maka akan terbentuk hubungan yang harmonis dalam kebersamaan dan saling ketergantungan diantara para pelaku sistem agribisnis untuk menghasilkan visi, misi, etika bisnis, tujuan dan sasaran serta rencana kerja bersama agar dapat menghasilkan produk pertanian yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

G. Perilaku Petani

Skinner (1953) mengungkapkan bahwa, perilaku adalah respon atau reaksi seseorang pada stimulus atau rangsangan dari luar. Menurut Skinner, hubungan antara stimulus dan respon yang terjadi melalui interaksi dengan lingkungan dapat menimbulkan perubahan perilaku. Respon yang diterima seseorang, akibat adanya stimulus-stimulus yang saling berinteraksi. Interaksi antara stimulus itu akan mempengaruhi respon yang dihasilkan. Respon yang diberikan tersebut memiliki konsekuensi yang mempengaruhi munculnya perilaku.

Asngari (2001) menjelaskan bahwa, untuk mengubah perilaku seseorang, dapat dilakukan dengan mengubah tiga unsur perilaku, yaitu: pengetahuan, sikap mental dan keterampilan. Perubahan masing-masing unsur akan saling mempengaruhi perilaku seseorang. Mohamad Junus Jarmie (1994) menyatakan bahwa, hubungan antara perilaku dan produktivitas usahatani adalah hubungan perilaku petani dalam meningkatkan produksi dengan produktivitas usahatani pra panen.

Mosher (1987) menyatakan bahwa, petani dalam menjalankan usahatani pada dasarnya mempunyai dua peran, yaitu: sebagai juru tani (*cultivator*) dan sekaligus sebagai pengelola (*manager*). Untuk menjalankan kedua peran tersebut, petani dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam membudidayakan tanaman. Makeham dan Malcolm (1991) menjelaskan bahwa, bidang utama pengetahuan yang harus dimiliki petani adalah: (1) produksi dan perlindungan tanaman, (2) aspek-aspek ekonomi usahatani, (3) pemilihan alat-alat dan perawatannya, (4) kredit dan keuangan, (5) pemasaran, (6) pengelolaan tenaga kerja dan komunikasi dan (7) pencarian informasi.

Selain itu, petani juga membutuhkan keterampilan untuk menetapkan pengetahuannya secara efektif serta mampu melakukan hubungan kemitraan dengan pelaku agribisnis lainnya, seperti pedagang, koperasi, pemerintah dan lembaga keuangan lainnya. Keterampilan yang harus dimiliki petani dengan berbagai tingkat kemampuan, tergantung pada relevansi keterampilan tersebut untuk situasi mereka masing-masing. Keterampilan itu berupa keterampilan dalam melakukan produksi (budidaya) dan pemasaran hasil usahatani.

Berdasarkan uraian di atas, maka perilaku yang harus dimiliki petani dalam rangka meningkatkan produktivitas usahatani adalah pengetahuan dan keterampilan petani dalam melakukan proses produksi, yaitu: penyiapan sarana produksi, penyiapan lahan, penanaman, pemupukan, penyiangan, pengendalian hama dan penyakit, pengairan, panen, pasca panen dan pemasaran.

BAB IX

PENUTUP

Peningkatan kinerja penyuluh pertanian, mutlak ditingkatkan ke arah profesi yang mandiri dengan jatidiri penyuluhan yang profesional. Untuk itu diperlukan peran dan posisi penyuluh pertanian sebagai penyedia jasa pendidikan, konsultan agribisnis, mediator pedesaan, pemberdaya dan pembela petani. Penyuluh pertanian dalam merencanakan program penyuluhan harus berusaha melibatkan petani dan mampu menganalisis potensi wilayah untuk merumuskan tujuan penyuluhan sesuai dengan keinginan petani. Perencanaan program penyuluhan yang tidak memperhatikan kebutuhan dan keinginan petani akan berdampak pada proses pembelajaran yang tidak optimal, sehingga petani hanya menjadi obyek yang harus mengikuti kemauan penyuluh.

Kinerja penyuluh pertanian yang baik, mengharuskan penyuluh pertanian yang memiliki peran strategis, yaitu menjadi moderator dan fasilitator antara pemerintah, swasta, petani dan masyarakat. Penyuluh pertanian diharapkan mampu berkontribusi positif dalam pembangunan nasional, perekonomian nasional yang berdayasaing dalam kancah perdagangan internasional dan mewujudkan kemampuan daerah untuk mengelola pembangunan yang hasilnya dapat dinikmati oleh masyarakat luas.

Kenyataannya, tidaklah mudah untuk mencapai kinerja penyuluh yang baik. Kendala dalam menghasilkan kinerja penyuluh pertanian yang baik, berkaitan erat dengan perubahan-perubahan, seperti: kebijakan pemerintah, perekonomian global, masalah sosial dan kultur masyarakat. Selain itu keadaan internal penyuluh pertanian, seperti: karakteristik individu, kompetensi, motivasi dan kemandirian dapat menyebabkan kinerja penyuluh menjadi rendah. Kinerja

penyuluh yang tidak dikelola dengan baik, akan berdampak pada keadaan petani yang tidak kreatif, inovatif, takut mengambil resiko dan tidak mandiri. Petani mengembangkan usahatani tanpa adanya bantuan teknologi pertanian yang spesifik lokasi dan bimbingan pengelolaan usahatani yang baik sesuai perkembangan pasar dan permintaan masyarakat. Pada saat ini kinerja penyuluh pertanian masih rendah, karena tidak memiliki kompetensi, motivasi dan kemandirian dalam mengubah perilaku petani.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Heryawan. 2009. *Kemandirian Ekonomi Sebagai Upaya Perdamaian* <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/3884-kemandirian-ekonomi-sebagai-upaya-perdamaian.html>. [15 Juni 2016].
- Alwi A. 2005. *Untuk 13+, Remaja Juga Bisa Bahagia, Sukses dan Mandiri*. Jakarta: Pena.
- Amstrong M. 1998. *A Hand Book of Personal Management Practice*, 4th Ed. London: Kogan Page.
- As'ad M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asngari PS. 2001. *Peranan Agen Pembaharuan/Penyuluh dalam Usaha Memberdayakan (empowerment) Sumberdaya Manusia Pengelola Agrobisnis*. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap Ilmu Sosial Ekonomi. Fakultas Peternakan, Institut Pertanian Bogor. 15 September 2001.
- 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.
- Badan Pusat Statistik Gorontalo. 2010. *Produksi Jagung Provinsi Gorontalo Tahun 2009*. BPS Gorontalo. Gorontalo.
- Bandura A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Bahua MI. 2010. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo." Disertasi. Bogor: Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- _____. 2015. Assessing Professional Competencies of Agricultural Extension Workers: A Case Study of Indonesian's Agribusiness Sector. *International Journal of Agriculture Innovations and Research*. Volume 4, Issue 4, ISSN (Online) 2319-1473.
- Barry JM. 1997. "Performance Management: A Case Study." *Journal of Environmental Health*. Denver: Nov 1997. Vol. 60, Edisi 4; pg. 35, 5 pgs <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=22603684&sid=14&Fmt=4&clientId=45625&RQT=309&VName=PQD>. [18 Juni 2016].
- Belows R. 1961. *Psychology of Personnel in Business Industry*. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Beach SD. 1970. *The Management of People at Work*. New York: Mac Milian.

- Beckert TE. 2005. "Fostering Autonomy In Adolescents: A Model of Cognitive Autonomy and Self Evaluation." *Journal Fostering*. Number 20 Vol. 3. <http://aabss.org/journal2005/AABSS%20article%20FOSTERING%20AUTONOMY.pdfhtml>. P. 5: 4-8. [25 April 2016].
- Bernardin JH, Russel J EA. 1993. *Human Resource Management*. International Ed. Singapore: McGraw Hill, Inc.
- Bittel R, Newsroom J. 1996, *Pedoman Bagi Penyelia*. (Penerjemah: Bambang Hartono) Cetakan II. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Blanchard PK, Spencer. 1982. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- 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 Vol. 42 Desember 2004. <http://www.joe.org/joe/2004december/a4.php>. P. 5: 4-12 [30 April 2016].
- Cardy, Robert L, Dobbins, Gregory H, Carson, Kenneth P. 1995. TQM and HRM: "Improving Performance Appraisal Research, Theory, and Practice." *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. Montreal: Juny 1995. Vol. 12, Edisi 2; pg. 106, 10 pgs. <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=6722636&sid=6&Fmt=3&clientId=45625&RQT=309&VName=PQD>. [18 Juni 2016].
- Chamala Shankariah, Shingi PM. 1997. "Establishing and Strengthening Farmer Organizations." Dalam *Improving Agricultural Extension: A Reference Manual*. (Penyunting, Burton E. Swanson, Robert P. Bentz, dan Andrew J. Sofranko). Roma: FAO.
- Cherrington DJ. 1995. *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. London; Allyn and Bacon.
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Membangun Kinerja. <http://cokroaminoto.wordpress.com.html> [12 Juni 2016].
- 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.

- Dawam Rahardjo. 1992. *Program-program Aksi untuk Mengatasi Kemiskinan dan Kesejahteraan pada PJ II*. Yogyakarta: Aditya Media.
- De Cecco PJ. 1968. *The Psychology of Learning and Instruction Educational Psychology*. Englewood Cliffs, New Jersey: Printice Hall, Inc.
- 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> [7 Mei 2016].
- Departemen Pertanian RI. 2004. *Pedoman Pengelolaan Balai Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Gagne MR. 1967. *The Condition of Learning*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- George MJ, Jones RG. 1996. *Organizational Behavior*, Massachusset: Addison-Wesley publishing company, Inc.
- Gibson I. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- 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>. [14 Mei 2016].
- Gomez CF. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gruneberg MM. 1979. *Understanding Job Satisfaction*. London: The MacMillan Press.
- Haidee A. 1995. "The Elements of Performance Management." *Journal Training and Development*. Alexandria: December 1995. Vol. 49, Edisi 12; pg. 9, 2 pgs <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=8702801&sid=6&Fmt=3&clientId=45625&RQT=309&VName=PQD>. [18 Juni 2016].
- Hasibuan MSP. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Hariadi SS. 2006. "Penyuluhan dengan Pendekatan Wilayah Guna Mewujudkan Desa sebagai Pusat Pertumbuhan di Kabupaten Gunung kidul." *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*. Vol. 2 Nomor 2. Desember 2006. Hlm 122. 119 – 127.

http://stppyogyakarta.com/wp.../IIP_0202_06_Sunarru_Samsi_Hariadi.pdf
[16 April 2016].

- Haryadi, Fuad AB, Wahab SA. 2001. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Musi Banyuasin. *Artikel Hasil Penelitian*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:7AGKyUS11FsJ:pplibsub.ub.ac.id/perpustakaan/abstraksi/tesis/>. [18 Juni 2016].
- 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> [12 Juni 2016].
- Hickerson JF, Middleton J. 1975. *Helping People Learn: A Module for Training Trainer*. Hawaii: East-West Center.
- Houle OC. 1975. *The Nature of Adult Education*. Penyuluhan Pertanian. Edisi Ke-2. Bahan Bacaan dan Diskusi. Di edit oleh Margono Slamet. Bogor: IPB.
- Hubeis AVS, Prabowo T, Wahyudi R. 1992. *Penyuluhan Pembangunan di Indonesia Menyongsong Abad XXI*. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- Hwang-Sun Kang. 2003. "Efficiency" *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*. New York: Marcel Dekker, Inc.
- 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 [12 Juni 2016].
- Ivancevich MJ, Szilagyi AD, Wallace JM. 1987, *Organizational Behavior and Performance*, California: Goodyearpublishing company, Inc.
- Jacius JM 1968. *Personal Management*. Tokyo: Charles E. Tuttle Company.
- Jahi A, Newcomb LH. 1981. Orientation: "Adjust For Agent Characteristic." *Journal of Extension*. July/August. <http://www.joe.org/joe/1981july/81-4-a5.pdf>. Hlm 25: 23-27 [14 Mei 2016].
- Kantor Deputi Menegristek Bidang Pendayagunaan dan Pemasyarakatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. 2008. *Artikel Hasil Penelitian*. Teknologi Tepat Guna Jagung (*Zea mays* L). Jakarta: <http://www.ristek.go.id>. [12 April 2016].
- Kartasapoetra AG. 1997. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Bina Aksara.

- 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. [12 April 2016].
- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 19/KEP/MK.WASPAN/5/1999 *Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya.* <http://www.deptan.go.id/pengumuman/berita/suratedaran.htm> [14 April 2016].
- Kelsey JF. dan Hearne, 1955. *Cooperative Extension Work Ithaca*: Comstock Publishing Associates.
- 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.
- Lippitt R, Watson J, Westley B. 1958. *The Dynamic of Planned Change*. Harcourt, New York: Brace and World, Inc.
- 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> [25 April 2016].
- Makeham PJ, Malcolm RL. 1991. *Manajemen Usahatani Daerah Tropis*. Jakarta: LP3ES.
- Mangkunegara PAAA. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliati. 2008. "Pemberdayaan Petani untuk Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kapasitas dan Kemandirian Petani Beragribisnis (Kasus di Kabupaten Kampar Provinsi Riau)." Disertasi. Bogor: Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Maslow A. 1956. *Maslow's Hierarchy of Needs motivational model*. <http://businessballs.com/maslow.htm> [12 Mei 2016].
- Mathis LR, Jackson HJ. 2001. *Human Resource Management*. New York: South-Western College Publishing.

- McClelland CD. 1961. *David C Mcclelland's Motivational Needs Theory*. <http://businessballs.com/davidmcclelland.htm> [12 September 2009].
- Michael. 2002. *Training Need Analysis*. <http://www.amxi.com/legal.htm>. [27April 2016].
- Mohamad Junus Jarmie. 1994. "Sistem Penyuluhan Pembangunan Pertanian Indonesia." Disertasi. Bogor: Program Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Muhammad Bansir. 2008. "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur." Tesis. Bogor: Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Monks JF, Knoers, APM, Haditono RS. 2001. *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mosher AT. 1987. *Menggerakkan dan Membangun Pertanian*. (terjemahan, Krisnandhi). Jakarta: Yasaguna.
- Mubyarto. 1991. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. Jakarta: LP3ES.
- Muchinsky. 1993. *Psychology Applied to Work*. 1st Ed, Chicago: The Dorsey 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://jurnaliqro.files.wordpress.com/2008/08/05-ifah-46-56.pdf> [18 Februari 2016].
- Nawawi. H. 2003. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Neill J. 2008. *Core Abilities: Bringing the Mission to the Classroom*. Wisconsin Technical College System.
- Nitisemito AS. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gramedia.
- North Carolina Cooperative Extension. 2006. *Extension Agent Competencies*. <http://www.ces.ncsu.edu/pods/agents/knowledge.com.shtml>. [18 Februari 2016].
- Padmowihardjo S. 2004. *Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Sistem dan Usaha Agribisnis*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Departemen Pertanian.
- _____. 2004. *Menata Kembali Penyuluhan Pertanian di Era Agribisnis*. Jakarta: Departemen Pertanian.

- Robbins PS. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- 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.
- Sadjad S. 2009. Memberdayakan Usahatani. *Harian Kompas*, 10 September 2009. Jakarta. Hlm 3. <http://www.ahmadheryawan.com/opini-media/ekonomi-bisnis/7181-memberdayakan-usahatani.pdf>. [19 Januari 2016].
- Salkind N. 1985. *Theories of Human Development*. 2nd Ed. New York: John Willey and Sons, Inc.
- Sarwono SW. 2000. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN. 1997. *Managing Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiana L. 2005. *Teknik Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- 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> [15 Januari 2016].
- Siagian SP. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora H. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: YKPN.
- Skinner BF. 1953. *Science and Human Behavior*. New York: The Mac-Millan Company.
- Slamet M. 1992. "Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era Tenggala Landas." Dalam: *Penyuluhan Pembangunan Indonesia Menyongsong Abad XXI*. Diedit oleh: Aida V, Prabowo T, Wahyudi R. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- Slamet M. 2003. "Pemberdayaan Masyarakat." Dalam: *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh: Ida Yustina dan Adjat Sudrajat. Bogor: IPB Press.
- Soemanto W. 1987. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Spencer ML, Spencer MS. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Stone B. 1999. Extension Organization of the Future: Linking Emotional Intelligence and Core Competencies. *Jurnal of Extension*. Number 6 Volume 37. <http://www.joe.org/joe/1999december/iw4.html>. Hlm 5: 4-9 [16 April 2016].
- Steinberg L. 1993. *Adolescence*. 3rd Ed. New York: Mc.Graw Hill, Inc.
- Sudaryanto T, Simatupang P, Kariyasa K. 2005. “Konsep Sistem Usaha Pertanian Serta Peranan BPTP dalam Rekayasa Teknologi Pertanian Spesifik Lokasi.” *Jurnal Analisis Kebijakan Pertanian*. Volume 3 Nomor 3. Desember 2005. Hlm 350: 349-366. <http://pse.litbang.deptan.go.id/ind/pdf/ART03-4c.pdf>. [18 Mei 2016].
- Sudomo, Jarmie. 1985. *Pendidikan Luar Sekolah ke Arah Sistem Belajar Masyarakat*. Jakarta: P2LPTK-Depdikbud.
- Sukiyono K. 2004. “Analisis Fungsi Produksi dan Efisiensi Teknik: Aplikasi Fungsi Produksi Fronteir pada Usahatani Cabai di Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong.” *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*. Volume 6 Nomor 2. Juni 2004. Hal 105: 104-110. <http://bdpunib.org/jipi/artikeljipi/2004/104.PDF>. [18 Juni 2016].
- Sumardjo. 1999. “Transformasi Model Penyuluhan Pertanian Menuju Pengembangan Kemandirian Petani (Kasus di Propinsi Jawa Barat).” Disertasi. Bogor: Program Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- 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> [12 April 2016].
- 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> [14 April 2016].
- Syahyuti. 2006. *30 Konsep Penting dalam Pembangunan Pedesaan dan Pertanian*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Szilagyi AD, Wallace MJ. 1990. *Organizational Behavior and Performance*. New York: Harper & Collinspublishers.
- Teddy Rachmat Muliady. 2009. “Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat.” Disertasi. Bogor: 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
 [12 Juni 2016].
- 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.
- Valera, Martinez, Plopino. 1987. *An Introduction to Extension Delivery System*. Manila: Island Publishing House.
- van den Ban AW, Hawkins HS 1999. *Penyuluhan Pertanian*. (terjemahan) Second Edition. Yogyakarta: Kanisius.
- Walker EL. 1973. *Conditioning dan Proses Belajar Instrumental*. Jakarta: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Wiraatmadja S. 1977. *Pokok-Pokok Penyuluhan Pertanian*. Cetakan ke-3. Jakarta: Yasaguna.
- Widiyatnya IN. 1999. Pendekatan Kompetensi sebagai Acuan dalam Perencanaan Karir Individu untuk “Multiple Skill Employee.” *Jurnal Usahawan*. Nomor 08 Volume 3. Hlm 6: 4-10.
- Yuchtman, Seashore. 1967. *Performance*. http://www.idrc.ca/en/ev-30226-201-1-DO_TOPIC.html. [8 Maret 2016].
- Yustika AE. 2007. “Memproklamasikan Kemandirian Ekonomi.” *Jurnal Ekonomi Rakyat*. http://kau.or.id.20.masterwebnet.comdo_pdf=1&id=96
 [12 Juni 2016].
- Yusuf AE. 2008. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja. <http://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>. [19 Mei 2016].

BIOGRAFI PENULIS:

Mohamad Ikbah Bahua. Lahir di Gorontalo, merupakan Dosen Tetap pada Fakultas Pertanian Universitas Negeri Gorontalo. Pendidikan Sekolah Dasar sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan di Gorontalo. Memperoleh Gelar Doktor (Dr) pada bidang Ilmu Penyuluhan Pembangunan di Institut Pertanian Bogor (IPB) tahun 2010. Pendidikan Magister Sains (M.Si) pada bidang Agribisnis di Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2005, dan Pendidikan Sarjana Pertanian (SP) bidang Ilmu Tanah di Universitas Sam Ratulangi Manado tahun 1995. Tahun 2001- 2003 menjadi Ketua Program Studi Diploma-3 Pertanian Fakultas Pendidikan MIPA IKIP Negeri Gorontalo. Tahun 2011 – 2012 menjadi Kepala Pusat Pengembangan Kuliah Kerja Sibermas (KKS) Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM) Universitas Negeri Gorontalo. Tahun 2013 – 2014 menjadi Ketua Jurusan Agroteknologi Fakultas Pertanian. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2014 – sekarang (periode 2014 – 2018). Tahun 2013 – 2018 Ketua Komisi Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kabupaten Gorontalo Utara. Tahun 2014 – 2019 Ketua Dewan Pakar PERHIPTANI Provinsi Gorontalo. Tahun 2013 – 2018 Ketua Pokya Ahli Dewan Ketahanan Pangan Provinsi Gorontalo. Tahun 2015 – 2020 Ketua Dewan Pakar KTNA Provinsi Gorontalo. Tahun 2012 pembicara pada Workshop Internasional Relationship between environments safety with REDD+ and Safeguard/Community Development (REDD+ with Safeguard Program in Boalemo Regency). Tahun 2015 Pembicara pada Simposium Nasional Penyuluhan Pembangunan Berkelanjutan. Penghargaan Satya Lencana 10 Tahun dari Presiden Republik Indonesia tahun 2013. Penghargaan sebagai Dosen berprestasi Baik di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo. Menulis pada beberapa Jurnal Internasional antara lain Competency Development Model for gricultural Instructors in Gorontalo Province, Indonesia, pada *Developing Country Studies* ISSN 2224-607X (Paper) ISSN 2225-0565 (Online) www.iiste.org. Vol.4, No.26, 2014. *International Journal of Agriculture Innovations and Research*. Volume 4, Issue 4, ISSN (Online) 2319-1473. Menulis pada Jurnal Nasional Penelitian Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian “Agriekonomika” Buku yang pernah diterbitkan Penyuluhan dan Pemberdayaan Petani Indonesia penerbit Ideal Publishing tahun 2015. Tahun 2014. Ketahanan Pangan dan Pencerdasan Anak Bangsa “Tulisan pada Buku Cakrawala Perubahan. Merangkai Gagasan, Kebijakan dan Harapan” Universitas Negeri Gorontalo. Tahun 2011 – 2014. Menulis pada Tabloid Inspirasi Indonesia dengan Judul “Mampukah KUD mengubah Nasib Petani serta Mampukah Petani Kita Bersaing di Tengah Pasar Global”. Konsultan pada Proyek Environmental Governance and Sustainable Livelihoods Programs (EGSLP) (CIDA-Canada) Gorontalo. Korespondensi by email: mohamadikbalbahua@gmail.com. Mohamad.bahua@ung.ac.id . Website <http://www.eeqbal.blogspot.com> . google Scholar. Sejak tahun 2011.Mohamad Ikbah Bahua.

