

## **KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM MEMBERDAYAKAN PETANI**

### **THE PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENT IN EMPOWERING FARMERS**

**Sutrisno**

**Kantor Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pati**

**Email: trisno\_1201@yahoo.com**

Naskah Masuk : 1 Maret 2016

Naskah Revisi : 13 April 2016

Naskah Diterima : 28 April 2016

#### **ABSTRACT**

*Performance of agricultural extension agent refers to the concepts of empowerment that can improve capacity and the independence of farmers. This paper aims to describe the performance of agricultural extension agent in empowering farmers. Performance of agricultural extension agent is perceived by the satisfaction level of farmers who receive services from the agents. Factors that give positive and significant influence to the performance of agricultural extension agent in empowering farmers are: (1) The education of farmers both formal and non-formal educations; (2) The characteristics of the social system (e.g. social values of culture, farmers access to extension services and facilitation of agribusiness by relevant government institutions); and (3) The competence of agricultural extension agent (e.g. competence of extension agent to communicate; competence of extension agent to educate farmers and competence of extension agent in social interaction).*

**Keywords:** *agricultural extension agent, farmer, performance*

#### **ABSTRAK**

*Kinerja penyuluh mengacu kepada konsep-konsep pemberdayaan yang mampu meningkatkan kapasitas dan kemandirian petani. Tulisan ini bertujuan untuk menggambarkan kinerja penyuluh dalam memberdayakan petani. Kinerja penyuluh pertanian dipersepsikan oleh tingkat kepuasan petani yang menerima jasa penyuluhan pertanian. Faktor-faktor yang berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani adalah: (1) Karakteristik petani (pendidikan, baik formal maupun non formal); (2) Karakteristik sistem sosial (nilai-nilai sosial budaya, akses petani terhadap lembaga penyuluhan dan fasilitas agribisnis oleh lembaga pemerintah terkait); dan (3) Kompetensi penyuluh pertanian (yaitu kompetensi penyuluh berkomunikasi; kompetensi penyuluh membelajarkan petani dan kompetensi penyuluh dalam interaksi sosial).*

**Kata kunci:** *penyuluh pertanian, peranan, kinerja, petani*

## **PENDAHULUAN**

Penyuluhan pertanian diartikan sebagai suatu sistem pendidikan di luar sekolah untuk para petani dan keluarganya dengan tujuan agar mereka mampu, mau dan berswadaya memperbaiki atau meningkatkan kesejahteraan sendiri serta masyarakatnya (Padmanegara dalam Sumarlan, 2011). Sementara itu, menurut Asngari (2008) penyuluhan merupakan kegiatan mendidik orang dengan tujuan merubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan/dikehendaki yakni menjadi orang yang makin modern. Ini merupakan usaha pengembangan (memberdayakan) potensi individu klien agar lebih berdaya secara mandiri. Makna orang modern sebagaimana disebutkan oleh (Inkeles dan Smith dalam Asngari, 2008) adalah: (1) Terbuka dan siap menerima perubahan (pembaharuan), pengalaman baru, inovasi baru, penemuan baru yang lebih baik, pandangan baru, dan lain-lain; (2) Orientasinya realistis demokratis: berkecenderungan menerima pendapat lingkungan; (3) Berorientasi masa depan dan masa kini, bukannya masa silam; (4) Hidup perlu direncanakan dan diorganisasikan; (5) Orang belajar menguasai lingkungan (tidak pasrah); (6) Rasa percaya diri tinggi/optimis (dunia dibawah kontrolnya); (7) Penghargaan pada pendapat orang lain (tiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan); (8) Memberi nilai tinggi pada pendidikan formal (juga informal dan non formal); (9) Percaya pada ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (Ipteks) dan perkembangannya; dan (10) Percaya bahwa imbalan harus seimbang dengan prestasinya.

Program penyuluhan pembangunan yang efektif dan efisien dapat dikembangkan oleh tenaga-tenaga profesional di bidang penyuluhan

pembangunan (Margono, 2003). Hal ini hanya memungkinkan apabila program penyuluhan diwadahi oleh sistem kelembagaan penyuluhan yang jelas dan pelaksanaannya didukung oleh tenaga-tenaga yang kompeten di bidangnya. Sejalan dengan pemikiran Margono (2003) tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai upaya, diantaranya dengan mencanangkan Revitalisasi Penyuluhan Pertanian (RPP), yaitu suatu upaya mendudukkan, memerankan dan memfungsikan serta menata kembali penyuluhan pertanian agar terwujud kesatuan pengertian, kesatuan korp dan kesatuan arah kebijakan. Salah satu tonggak untuk pelaksanaan revitalisasi ini adalah telah adanya pengesahan Undang-undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) No. 16 Tahun 2006 pada tanggal 18 Oktober 2006. UU ini merupakan suatu titik awal dalam pemberdayaan para petani melalui peningkatan sumberdaya manusia dan kelembagaan para penyuluh pertanian PNS, swasta dan penyuluh pertanian swadaya.

UU tersebut menyebutkan bahwa penyuluhan 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, sebagian usaha untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Selanjutnya yang disebut dengan pelaku utama kegiatan penyuluhan pertanian, perikanan, kehutanan adalah masyarakat, petani, nelayan, peternak, pekebun, masyarakat sekitar hutan beserta keluarga intinya. Dalam UU tersebut yang disebut penyuluh selain penyuluh PNS, juga ada penyuluh swasta dan

penyuluh swadaya. Penyuluh swasta adalah penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam bidang penyuluhan. Sedangkan penyuluh swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh. Sementara kinerja penyuluh dalam memberdayakan petani masih menemui beberapa permasalahan antara lain: karakteristik nilai-nilai sosial budaya, karakteristik petani, kompetensi penyuluh, kelembagaan penyuluhan, kelembagaan agribisnis masih lemah. Tulisan ini dibatasi pada penyuluh PNS dengan tujuan untuk menggambarkan kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani.

## **FALSAFAH PENYULUHAN**

Pemahaman suatu falsafah sangat penting sebagai dasar pengarah suatu kegiatan. Falsafah membawa kita pada suatu pemahaman yang mendasari atau menjadi landasan melaksanakan kegiatan yang lebih layak untuk mendapatkan hasil yang prima. Hasil kegiatan yang prima tersebut pada akhirnya akan memberikan kepuasan semua pihak, baik para agen pembaharuan atau penyuluh, masyarakat klien sebagai sasaran penyuluhan maupun pihak-pihak lainnya.

Asngari (2008) mengelompokkan falsafah penyuluhan menjadi tujuh macam, sebagai berikut: (1) Falsafah mendidik/pendidikan menekan bahwa klien itu tidak “dipaksa, terpaksa dan terbiasa”, tetapi pada pengembangan potensi individu manusia secara maksimal; (2) Falsafah pentingnya individu sebab potensi individu merupakan hal yang tidak terbatas untuk berkembang dan dikembangkan; (3) Falsafah demokrasi, ide dasarnya adalah kepercayaan kepada martabat dan

integritas manusia, dengan kecerdasannya dapat bertindak mandiri dan bertanggungjawab; (4) Falsafah bekerja bersama; (5) Falsafah “membantu klien membantu diri sendiri”; (6) Falsafah kontinu atau berkelanjutan, sesuai dengan era saat ini; dan (7) Falsafah “membakar sampah” (secara tradisional, baik individu maupun kelompok), artinya dalam memberikan penyuluhan harus dengan kesabaran tidak terburu-buru, dan disesuaikan dengan kondisi sasaran penyuluhan.

Falsafah penyuluhan mengacu pada falsafah pendidikan, karena penyuluhan adalah pendidikan luar sekolah (Wiriaatmadja dalam Sumarlan, 2011). Falsafah pendidikan dibedakan menjadi tiga macam: (1) *Idealism*, adalah paham yang mementingkan kenyataan dalam pikiran dan kebenaran adalah mutlak adanya; (2) *Praktisisme*, paham yang didasarkan pada pengalaman sehingga setiap orang mempunyai latar belakangnya masing-masing; dan (3) *Realism*, paham yang menyatakan bahwa kenyataan itu terpisah dari orangnya, tetapi adanya dialam. Oleh karena itu manusia harus menyesuaikan diri dengan lingkungan alam sekitarnya. Dari ketiga falsafah pendidikan tersebut, kemudian dikombinasikan menjadi falsafah penyuluhan yang disebut dengan falsafah tayang eklektik.

Penyuluhan pada hakekatnya ialah memberikan bimbingan kepada para petani yang tengah aktif bekerja, melaksanakan usaha tani, jadi para petani dapat belajar sambil berbuat (*learning by doing*) yaitu mengikuti dan melaksanakan materi penyuluhan dan ini mencerminkan aliran *pragmatism*. Pada mulanya banyak petani kurang percaya terhadap nilai penyuluhan, akan tetapi setelah mereka melihat keberhasilan para petani yang mengikuti penyuluhan dan

nyata-nyata menghasilkan keuntungan, maka mereka banyak yang sadar dan percaya (*seeing and believing*) bahwa penyuluhan sangat bermanfaat bagi mereka, dan ini mencerminkan aliran *realism*.

Penyuluh melaksanakan kerja sama dengan para petani didasari kekeluargaan dan kegotongroyongan tanpa ada tuntutan materi, membantu dengan ikhlas dan etikat baik memecahkan segala permasalahan yang menyangkut bidang pertanian sehingga para petani mau dan yakin dapat memecahkan sendiri permasalahannya tersebut. Falsafah penyuluhan tidak mengemukakan tentang paksaan ataupun perintah, melainkan hanya sekedar anjuran. Oleh karena itu tidak ada paksaan, tidak ada sanksi ataupun ancaman, para petani dapat mengikuti atau melaksanakan anjuran-anjuran dan cara-cara teknologi yang praktis secara sukarela, serta kenyataannya penyuluhan benar-benar dapat mewujudkan *better farming, better business* dan *better living*, petani menjadi terangsang untuk mengikuti setiap penyuluhan, bahkan pada akhirnya penyuluhan akan menjadi kebutuhan mereka. Mereka akan aktif menghubungi penyuluh dan menerimanya dengan penuh kelegaan setiap kali ada kunjungan penyuluh. Mereka kini menjadi terangsang untuk mendengarkan penyuluhan, karena bahan-bahan penyuluhan, sebagian atau seluruhnya bermanfaat bagi masing-masing individu untuk menolong diri mereka masing-masing (*to help themselves*) guna memecahkan sendiri permasalahan-permasalahan yang sedang dan bakal dihadapi.

## KELEMBAGAAN PENYULUHAN

Kelembagaan merupakan keseluruhan pola-pola ideal organisasi dan aktivitas yang berpusat di sekeliling

kebutuhan dasar. Suatu kelembagaan penyuluhan dibentuk selalu bertujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan penyuluh sehingga lembaga mempunyai fungsi. Kelembagaan merupakan konsep yang berpadu dengan struktur, artinya tidak saja melibatkan pola aktivitas yang lahir dari segi sosial untuk memenuhi kebutuhan manusia, tetapi juga pola organisasi untuk melaksanakannya.

Kelembagaan atau institusional dapat dibedakan dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit kelembagaan sering diwujudkan dalam bentuk kelompok ataupun organisasi, sedangkan kelembagaan dalam arti luas yaitu tata nilai, norma, budaya atau aturan main (Mardikanto, 2009). Kelembagaan penyuluhan berdasarkan UU No. 16 Tahun 2006 Bab V Pasal 8 menjelaskan bahwa kelembagaan penyuluhan terdiri atas: (1) Penyuluhan yang dilakukan oleh Pemerintah; a) Kelembagaan di tingkat pusat berbentuk Badan Penyuluhan; b) Kelembagaan di tingkat Provinsi berbentuk Badan Koordinasi Penyuluhan; c) Kelembagaan di tingkat Kabupaten/Kota berbentuk Badan Pelaksana Penyuluhan; dan d) Kelembagaan di tingkat Kecamatan berbentuk Balai Penyuluhan. (2) Kelembagaan penyuluhan swasta disesuaikan dengan sektor masing-masing pertanian: pertanian tanaman pangan, perikanan, peternakan, perkebunan, kehutanan. (3) Kelembagaan penyuluhan swadaya di tingkat desa yaitu kelompok tani.

Menurut Margono (2003), kelembagaan penyuluhan lebih ditekankan pada sistem hubungan kinerja penyuluhan dari tingkat pusat hingga sampai ke sasaran utama penyuluhan (petani). Hubungan sistem kinerja ini dibuat dalam bentuk Standard *Operasional Procedur* (SOP), dengan melibatkan *stakeholder* antara lain: lembaga diklat, penelitian, perguruan

tinggi, organisasi petani dan pelaku agribisnis. SOP sebagai aturan kelembagaan harus disusun dengan baik dan aturan tersebut berfokus kepada kepentingan petani sebagai pelaku utama pembangunan pertanian. Selain itu kelembagaan juga menangani masalah *budgeting* atau anggaran yang layak sesuai dengan kebutuhan penyuluh.

Pelaksanaan penyuluhan dapat dilakukan oleh lembaga pemerintah (penyuluh PNS), penyuluh swasta atau penyuluh swadaya (petani maju). Pelaksanaan penyuluhan dapat dilakukan secara bersama-sama antara lembaga penyuluhan pemerintah dengan organisasi penyuluhan swasta ataupun petani yang telah berhasil dengan baik. Van den Ban dan Hawkins (1999) menjelaskan bahwa petani akan lebih baik belajar dengan petani, artinya yang menjadi penyuluh adalah petani juga. Keberhasilan petani belajar dengan petani lebih tinggi, karena bahasa yang digunakan oleh petani yang maju lebih mudah dipahami jika dibandingkan bahasa penyuluh. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Effendy dalam Sumarlan (2011) yang mengemukakan bahwa kontak tani dapat memberikan penyuluhan yang efektif di Jawa Barat.

Kerja sama penyuluh juga dapat dilakukan dengan pihak swasta atau perusahaan dalam skema kegiatan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Dalam program CSR dapat dilakukan penyuluhan secara efektif dengan pendekatan komoditas yang dijadikan sebagai sumber bahan baku dari perusahaan. Program kegiatan CSR yang dilakukan Unilever di Jawa Barat, Newmont di NTT dan PT. Free Port di Papua, melakukan program pengembangan masyarakat bekerja sama dengan para penyuluh (Susanto, 2009).

## **PERAN PENYULUH**

Secara konvensional peran penyuluh hanya dibatasi untuk menyampaikan inovasi dan memberikan penerangan kepada masyarakat. Tetapi dalam perkembangannya, peran penyuluh tersebut kemudian berkembang ke arah pemberdayaan masyarakat, artinya penyuluh berupaya untuk membantu memandirikan masyarakat sehingga masyarakat dapat memecahkan masalahnya dan dapat memenuhi kebutuhan yang dirasakan. Oleh karena itu seorang penyuluh harus dapat menciptakan rasa kepercayaan dari masyarakat sehingga masyarakat dapat menerimanya. Menurut Lewin dalam Mardikanto (1996), tiga peran yang dilakukan oleh penyuluh: (1) Pencarian diri dengan masyarakat; (2) Menggerakkan masyarakat untuk melakukan perubahan-perubahan; dan (3) Pemantapan hubungan antara pemerintah dengan masyarakat.

Penyuluh dalam proses pemberdayaan Mardikanto (2009) dan Najiyati et al., (2005) berfungsi atau berperan sebagai: (1) Motivator, yaitu para penyuluh membangkitkan motivasi dalam rangsangan yang memprakarsai pengenalan isu-isu yang berkembang dan keinginan masyarakat agar masyarakat tergerak serta mempengaruhi melalui saran-saran yang diberikan; (2) Fasilitator, yaitu para penyuluh harus mampu memberikan pelayanan kepada petani serta memfasilitasi setiap kegiatan petani; (3) Inspirator, yaitu para penyuluh membina dan memelihara hubungan dengan petani dalam rangka peningkatan pendapatan petani; (4) Mediator atau jembatan penghubung antara lembaga penelitian dengan petani, dimana penyuluh menjadi “duta” penyampai informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dan petani; dan (5) Analisator, yaitu melakukan pengamatan

keadaan (sumber daya alam, perilaku masyarakat, kemampuan dana dan kelembagaan yang ada) dan masalah-masalah serta kebutuhan-kebutuhan masyarakat sasaran, melakukan analisis tentang alternatif pemecahan masalah/pemenuhan kebutuhan.

Pada dewasa ini keberhasilan penyuluhan di berbagai bidang terasa mengalami kemunduran dibandingkan pada era tahun 1980-an. Masyarakat pada umumnya merasakan penyuluhan yang dilakukan oleh pemerintah sudah tidak ada manfaatnya lagi, sehingga masyarakat cenderung untuk mengembangkan sendiri kemampuannya atau mencari sumber pengetahuan yang bukan bersumber dari penyuluh. Kekurangtertarikan terhadap penyuluh tentunya didasari oleh beberapa sebab, antara lain: orientasi penyuluhan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan permintaan pasar (Swanson, 2008). Kondisi ini memicu di beberapa negara, misalnya Cina, Bangladesh, India dan Thailand mengubah orientasi sistem penyuluhannya, yang difokuskan pada tingkat kabupaten (*desentralisasi*).

Agar penyuluhan dapat kembali berkenan di hati masyarakat dan menjadi sumber inspirasi pembangunan di masa yang akan datang, maka orientasi penyuluhan harus dibenahi dari hulu sampai hilir, tidak secara parsial tetapi secara *holistic*. Rivera (1996) mengemukakan ada enam poin utama memperbaiki pelaksanaan penyuluhan, yaitu: (1) Kerangka kebijakan pemerintah harus mendukung kebutuhan penyuluhan; (2) Penyuluhan berfokus pada bidang sektoral; (3) Melibatkan semua kelembagaan yang mendukung penyuluhan; (4) Manajemen organisasi penyuluhan ditata dengan baik; (5) Partisipasi lokal dikembangkan; dan (6) Berorientasi pada kebutuhan petani.

Menurut Blum (2007), pada saat ini globalisasi dunia telah mempengaruhi

bidang pertanian. Sistem layanan penyuluhan yang dilakukan pada tahun 1990-an sudah tidak relevan, tidak efisien, tidak efektif dan target yang ditetapkan tidak baik. Oleh karena itu sistem penyuluhan harus diubah menjadi *pluralistic* yang dapat dilakukan oleh publik, swasta dan masyarakat sipil serta penyuluhan berorientasi pada permintaan pasar (Swanson, 2008).

Merunut pendapat para pakar tersebut, maka sistem penyuluhan sebagai bentuk dukungan penyuluh dalam tulisan ini adalah suatu rangkaian unsur-unsur penyuluhan yang saling berhubungan dan mendukung satu sama lainnya sehingga proses penyuluhan memberikan manfaat yang dapat dirasakan oleh masyarakat. Unsur-unsur yang mendukung terhadap intervensi penyuluhan dalam tulisan ini, yaitu kompetensi penyuluh, pendekatan penyuluhan, metode penyuluhan, materi penyuluhan, fasilitas penyuluhan, kelembagaan penyuluhan, intensitas penyuluhan dan kerja sama penyuluhan.

Komptensi penyuluh menurut Spencer dalam Sumarlan, (2011) adalah karakteristik yang mendasari perilaku seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil, dan dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang, dan bukan hal yang kebetulan semata. Kompetensi memiliki persyaratan yang

dapat menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan.

Hasil penelitian yang berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki oleh penyuluh di berbagai tempat antara lain: Marius (2007) di Nusa Tenggara Timur dan Bambang (2008) di Jawa Barat, serta hasil penelitian perubahan perilaku penyuluh lainnya yaitu Subagio (2008) dalam Sumarlan (2011) tentang kapasitas petani di Jawa Timur. Menunjukkan bahwa kompetensi para penyuluh rendah. Menurut Asngari (2008) rendahnya kompetensi penyuluh antara lain berkaitan dengan beberapa hal berikut ini: (1) Sejalan dengan implementasi otonomi daerah, komitmen pemerintah terhadap penyuluhan melemah. Pemerintah Daerah di beberapa tempat kurang memiliki komitmen dukungan terhadap eksistensi dan pengembangan penyuluhan, sehingga kurang memperhatikan pengembangan kompetensi para penyuluh; (2) Kurangnya dukungan keberlanjutan pengembangan inovasi diri dari lembaga pelatihan bagi penyuluh yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran dan keterbatasan keinovasian materi yang dibawakan oleh fasilitator dalam lembaga pelatihan yang bersangkutan terkait dengan kebutuhan pengembangan usahatani petani; (3) Kurangnya dukungan inovasi keberlanjutan bagi penyuluh yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan pengembangan usaha tani dan pemenuhan kebutuhan petani setempat pada saat itu; (4) Perubahan paradigma pembangunan dari *top down* ke *partisipatif* yang kurang disertai upaya pemberdayaan penyuluh secara memadai ke arah yang sejalan dengan perubahan paradigma tersebut; (5) Terdapat upaya peningkatan pendidikan formal pada penyuluh namun diduga kuat banyak

diantaranya ditempuh melalui proses pembelajaran yang kurang bermutu terkait dengan peningkatan kualitas penyuluhan, karena terjebak pada tuntutan formalitas untuk penyesuaian ijazah dengan tingkat jabatan fungsioanal penyuluh; (6) Kurang jelasnya hubungan antara kompetensi penyuluh dengan perkembangan jenjang karier dan insentif bagi pengembangan kompetensi penyuluh; dan (7) Belum adanya standar kompetensi bagi penyuluh sehingga menjadi lemah dalam pengembangan kompetensi secara sistematis oleh pihak terkait maupun dalam rekrutmen tenaga penyuluh.

Menurut Margono (2003), peningkatan kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian, bisa dikondisikan melalui berbagai upaya seperti: (1) Meningkatkan efektivitas pelatihan bagi penyuluh; (2) Meningkatkan pengembangan diri penyuluh melalui peningkatan kemandirian belajar dan pengembangan karir penyuluh; (3) Meningkatkan dukungan terhadap penyelenggaraan penyuluhan seperti dukungan kebijakan Pemerintah Daerah terhadap pendanaan penyuluhan, dukungan peran kelembagaan, dukungan teknologi dan sarana penyuluhan, pola kepemimpinan yang berpihak kepada petani; dan (4) Memotivasi pribadi penyuluh untuk selalu meningkatkan prestasi kerja (kinerja penyuluh) dan mengikuti perubahan lingkungan strategis yang ada.

## **KINERJA PENYULUH**

Secara *etimologi* kinerja berasal dari kata *performance*. Kata tersebut digunakan untuk menyebutkan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, seperti prestasi belajar berarti hasil yang dicapai oleh seseorang setelah melakukan aktivitas belajar atau prestasi

dalam bidang lainnya. Istilah kinerja mulai populer setelah digunakan dalam ilmu manajemen yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Samsudin (2005), kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Senada dengan Samsudin (2005), Gibson et al., (1994) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada batasan waktu tertentu. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau pencapaian tujuan, ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh individu atau organisasi dalam kurun waktu tertentu (Bernadin dan Russel, 1993).

Kinerja yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah mengacu kepada pendapat Gruneberg dalam Marliati, dkk (2008), yaitu perilaku yang diperagakan secara aktual oleh seseorang sebagai respon terhadap tugas yang diembannya. Tujuan penyuluhan pertanian adalah untuk meningkatkan kapasitas dan kemandirian petani, maka kinerja penyuluh adalah kinerja yang mengacu kepada konsep-konsep pemberdayaan yaitu yang mampu meningkatkan kapasitas (keberdayaan) dan kemandirian petani. Berdasarkan kajian deduktif yang mengacu kepada pemikiran Sayogyo (1999), Margono (2003), Narayan (2002) dan Sumardjo dan Kusumowardani (2002), minimal ada enam tugas pokok penyuluh pertanian yang bertujuan untuk pemenuhan pengembangan kapasitas dan kemandirian petani, yaitu: (1) Pengembangan perilaku keinovatifan petani; (2) Penguatan partisipasi petani; (3) Penguatan kelembagaan petani; (4) Penguatan akses petani terhadap

berbagai sumberdaya; (5) Penguatan kemampuan petani dalam jaringan; dan (6) Kaderisasi.

Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal penyuluh. Kinerja penyuluh dalam tulisan ini adalah dipersepsikan oleh tingkat kepuasan petani yang menerima jasa penyuluhan pertanian. Faktor internal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah kompetensi penyuluh pertanian. Faktor eksternal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah karakteristik sistem sosial yaitu aspek-aspek yang mendukung/menghambat perubahan dalam sistem sosial sebagai akibat proses intervensi pembangunan pertanian.

Kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani adalah perilaku aktual yang diperagakan penyuluh sebagai kewajibannya mengemban tugas-tugas pemberdayaan yang diamanahkan kepadanya yang diukur dari tingkat kepuasan petani. Amanah dalam arti kesadaran penyuluh untuk mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya tidak hanya kepada manusia tetapi juga kepada Tuhan. Berdasarkan temuan penelitian Marliati dkk, (2008) tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani terdiri dari 6 aspek (**lihat tabel**) termasuk kategori “cukup”. Artinya, kinerja penyuluh pertanian dalam pemberdayaan petani meliputi: (1) Pengembangan perilaku inovatif petani (kinerja penyuluh dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan adopsi inovasi); (2) Penguatan partisipasi petani (kinerja penyuluh membantu/memfasilitasi petani mengidentifikasi kebutuhannya, melibatkan petani dalam proses



perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program penyuluhan); (3) Penguatan kelembagaan petani (kinerja penyuluh memanfaatkan potensi kelembagaan petani yang berakar kuat dari dalam masyarakat, memotivasi/memfasilitasi kerja sama dan dinamika kelompok); (4) Penguatan akses terhadap berbagai sumberdaya (kinerja penyuluh memotivasi/memfasilitasi petani menemukan/memanfaatkan inovasi, kemudahan mendapatkan/menyediakan sarana produksi yang berkualitas, modal usaha, teknologi pertanian spesifik

lokasi, pemasaran yang menguntungkan dan akses teknologi pengolahan hasil pertanian); (5) Penguatan kemampuan petani dalam jaringan (kinerja penyuluh memotivasi dan memfasilitasi petani menjalin kerja sama dalam dan antar kelompok tani serta dengan kelembagaan agribisnis lain); dan (6) Kaderisasi (kinerja penyuluh menumbuhkan kader-kader petani untuk pendampingan dan mendampingi kader jika menemui kesulitan), termasuk kategori “cukup” (sudah ke arah baik, namun belum relatif baik).

**Tabel 1.**  
Hasil Penilaian (skor) Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Memberdayakan Petani

<b>Sub Peubah</b>	<b>Nilai Skor Rataan (n=300)</b>
Kinerja penyuluh Pertanian dalam memberdayakan petani (Y <sub>1</sub> )	58,22
Pengembangan perilaku inovatif (Y <sub>11</sub> )	58,78
Penguatan partisipasi petani (Y <sub>12</sub> )	58,22
Penguatan kelembagaan tani (Y <sub>13</sub> )	56,24
Penguatan akses petani terhadap berbagai sumberdaya (Y <sub>14</sub> )	61,91
Penguatan kemampuan petani berjaringan (Y <sub>15</sub> )	57,25
Kaderisasi (Y <sub>16</sub> )	58,78

Sumber: Marliati dkk (2008).

Keterangan:

Kategori penilaian:

0–40 = sangat kurang baik;

40-55 = kurang baik;

55-70= cukup;

70-85 = baik;

85-100 = sangat baik

Berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan oleh Marliati dkk (2008), faktor-faktor yang berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani adalah: (1) Karakteristik petani (pendidikan non formal); (2)

Karakteristik sistem sosial (nilai-nilai sosial budaya, akses petani terhadap lembaga agribisnis dan fasilitas agribisnis oleh lembaga pemerintah terkait); dan (3) Kompetensi penyuluh pertanian (yaitu kompetensi penyuluh berkomunikasi, kompetensi penyuluh membelajarkan petani dan kompetensi penyuluh interaksi sosial).

Faktor-faktor karakteristik petani (umur, pendidikan formal, pengalaman beragribisnis dan luas penguasaan lahan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Artinya, karakteristik

petani belum berperan terhadap kinerja penyuluh atau sebaliknya kinerja penyuluh belum memperhatikan (berdasarkan) karakteristik petani kecuali pendidikan non formal. Dalam melakukan pemberdayaan seharusnya penyuluh juga memperhatikan karakteristik petani seperti umur, tingkat pendidikan formal dan pengalaman petani.

Faktor-faktor karakteristik sistem sosial yang lain yaitu: sistem kelembagaan petani, akses petani terhadap tenaga ahli, kelembagaan penelitian dan penyuluhan dan kepemimpinan lokal belum berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pemberdayaan oleh penyuluh pertanian. Faktor-faktor ini seharusnya juga ditingkatkan untuk lebih meningkatkan tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani.

Kompetensi manajerial penyuluh tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani. Artinya, kompetensi kewirausahaan yang dimiliki oleh penyuluh pertanian belum mendukung kinerja penyuluh pertanian. Hal ini disebabkan oleh kompetensi wirausaha penyuluh pertanian belum relatif tinggi (kategori "cukup"). Manajemen yang dilakukan penyuluh adalah manajemen terpusat atau sudah terpola dari pusat. Penyuluh harus mengikuti manajemen yang sudah ditentukan oleh pihak atas dan terjebak oleh perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan penyuluhan yang seragam, terstruktur dan dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan pihak atas yang lebih berorientasi objek belum menyentuh kepentingan petani. Dilain pihak, petani memiliki permasalahan dan kebutuhan

yang berbeda-beda yang seharusnya perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan penyuluhan pertanian berdasarkan analisis kebutuhan petani.

Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani adalah: *Pertama*, meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani, yaitu dengan meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian, seperti dukungan positif sistem sosial dan akses petani terhadap pendidikan non formal. Kompetensi penyuluh yang strategis untuk ditingkatkan yaitu komunikasi (efektivitas berkomunikasi, kemampuan menjalin relasi, menggunakan media komunikasi, dan lain-lain), mengorganisasikan kegiatan belajar petani (kemampuan memotivasi, mengelola kegiatan belajar, kemampuan menggunakan berbagai metode belajar, dan lain -lain) dan interaksi sosial (kemampuan untuk diterima masyarakat, kemampuan mengatasi konflik, dan lain-lain.). Karakteristik sistem sosial yang strategis untuk ditingkatkan adalah nilai-nilai sosial budaya: fasilitas oleh lembaga pemerintah terkait agribisnis, akses terhadap kelembagaan agribisnis.

*Kedua*, meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dengan meningkatkan kualitas kerja yang berkaitan dengan tugas utama penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani yaitu: (a) Pengembangan perilaku inovatif; (b) Penguatan partisipasi petani; (c) Penguatan kelembagaan petani; (d) Penguatan akses terhadap berbagai sumberdaya; (e) Penguatan kemampuan petani berjaringan; dan (f) Kaderisasi. Hal ini disebabkan karena pada kenyataannya aspek-aspek kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani termasuk katagori cukup (relatif belum baik).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani termasuk kategori “cukup” (relatif belum baik), hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) Karakteristik sistem sosial (nilai-nilai sosial budaya, fasilitas agribisnis oleh lembaga pemerintah dan akses petani terhadap kelembagaan agribisnis) dan kompetensi penyuluh (kompetensi komunikasi: kompetensi penyuluh membelajarkan petani dan kompetensi penyuluh berinteraksi sosial); (2) Kompetensi wirausaha penyuluh tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dalam memberdayakan petani.

### **Saran**

1. Kelembagaan penyuluhan perlu ditata mulai dari hulu sampai hilir sesuai dengan amanat Undang-Undang No 16 Tahun 2006;
2. Kompetensi penyuluh perlu ditingkatkan dan terukur;
3. Pelatihan penyuluh dalam bidang budidaya, agribisnis, manajemen dan pemasaran perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Asngari, P. S. 2008. *Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat*. Medan: Pustaka Bangsa Press.

Bambang, G. N. 2008. *Kompetensi Penyuluh dalam Pembangunan Pertanian di Provinsi Jawa Barat*. Disertasi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Bernadin, H. J., dan J. E. A. Russell. 1993. *Human Resource*

*Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.

- Blum, M. L. 2007. *Trends and Challenges in Agricultural Extension Policies and Strategies for Reform*. Roma: Food and Agriculture Organization.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich., dan J. H. Donnelly. 1994. *Organisasi, Pelaku, Struktur, Proses* (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hawkis, H. S. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mardikanto, T. 1996. *Penyuluhan Kehutanan*. Jakarta: Kerjasama UNS Solo dan Dephut.
- Mardikanto, T. 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta Press.
- Margono, S. 2003. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor Press.
- ..... 2003. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor Press.
- Marius, J. A. 2007. *Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Prov. Nusa Tenggara Timur*. Disertasi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Marliati, dkk. 2008. Faktor-Faktor Penentu Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Memberdayakan Petani (Kasus di Kabupaten Kampar Provinsi Riau). *Jurnal Penyuluhan*. Vol 4(2).
- Najiyati, S., S. Agus, S., N. S. I. Nyoman. 2005. *Pemberdayaan*

- Masyarakat di Lahan Gambut*. Bogor.
- Narayan, D. 2002. *Empowerment and Poverty Reduction: a Sourcebook*. Washington, D. C: World Bank.
- Rivera, W. M. 1996. Lessons on Agriculture Extension: *In Global Perspective Journal of Exstension System*. Vol 12.
- Samsudin, S. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sayogyo. 1999. *Memacu Perekonomian Rakyat*. Jakarta: Aditya Media.
- Sumardjo, S., N. Kusumowardani. 2002. *Pendampingan dalam Rangka Pemberdayaan Kelembagaan Lumbung Pangan*. Laporan Akhir. Bogor: Bagian Proyek Pengembangan Ketahanan Pangan Masyarakat Badan Bimas Ketahanan Pangan dan Pusat Studi Pembangunan LP-IPB.
- Sumarlan. 2011. *Peningkatan Kinerja Petani Sekitar Hutan dalam Penerapan Sistem Agroforestri di Lahan Kritis Pegunungan Kendeng Pati*. Disertasi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Susanto, A. B. 2009. *Reputation-Driven Corporate Social Responsibility. Pendekatan Strategis Manajemen dalam CSR*. Surabaya: Erlangga.
- Swanson, B. E. 2008. *Global Review of Good Agricultural Extension and Advisory Service Practice*. Urbana: University of Illinois.
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang *Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan*.

### **BIODATA PENULIS**

H. Sutrisno, lahir 12 Januari 1956 di kota Kudus propinsi Jawa Tengah. Pendidikan Magister Manajemen dari Universitas Muhamadiyah Surakarta. Saat ini menjadi Peneliti Madya di Kantor Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pati.