

Analisis Efektifitas Pengawasan dan Pelayanan Terhadap Produktivitas kerja Tenaga Penyuluh Lapangan (Studi Kasus di Balai Penyuluh Pertanian, Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara)

Diah Eka Puspita*
Retna Astuti Kuswardani**
Abdul Rahman**

*Mahasiswa Magister Agribisnis Universitas Medan Area

**Dosen Magister Agribisnis Universitas Medan Area

ABSTRACT

In order to develop the resilient agricultural be required the professional agricultural officers, creative , innovative , and trustworthy in the field setting, counseling services and appropriate qualifications and specifications necessary for the development of sustainable agriculture. Productivity is influenced by individual, social work environment, and work conditions factors. Creativity is influenced by encouragement from outside the self, such as control or supervision by the leadership and service provided a relevant agencies. The aims of this study are to analyze (1) the influence of the supervision by the Food Security and Agricultural Counseling (BKPLUH) on the productivity of agricultural instructor, (2) the effect of the service provided by the Food Security and Agricultural Counseling (BKPLUH) on the productivity of agricultural instructor, (3) the influence of supervision and services provided by the Food Security and Agricultural Counseling (BKPLUH) on the productivity of agricultural instructor. The results shows that the positive effect between control and productivity of 0.269 but is very weak at only 0,072 at 5 percent confidence level. There is a positive effect between BKPLUH services on the productivity of 0.583 and strength are approximately 0.383 with a confidence level of 5 percent. There is positive effect of BKPLUH supervision and services on the work productivity for 0.017 and 0.584.

Keywords : Agricultural Counseling, Productivity, Supervision

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka membangun pertanian tangguh diperlukan sumberdaya aparat pertanian yang profesional, kreatif, inovatif, dan amanah dibidang pengaturan, pelayanan dan penyuluhan sesuai kualifikasi dan spesifikasi yang diperlukan bagi proses pembangunan pertanian berkelanjutan.

Aparat pertanian yang dimaksud merupakan penyuluh pertanian sebagai ujung tombak dalam memberdayakan pelaku utama dan pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumberdaya lainnya.

Kegiatan penyuluhan pertanian

adalah suatu proses berkesinambungan untuk menyampaikan informasi serta teknologi yang berguna bagi petani dan keluarganya (Mardikanto, 1993).

Indonesia termasuk salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar dengan keragaman yang tinggi. Tetapi sangatlah disayangkan produktivitas kerja dan kinerja pegawainya cenderung masih rendah sehingga tidak jarang terdengar di masyarakat bahwa kinerja pemerintah masih dipandang belum profesional atau belum berbasis kinerja. Tingkat kinerja seseorang erat kaitannya dengan tingkat produktivitas. Produktivitas kerja merupakan bagian dari hasil kerja atau prestasi kerja atau kinerja. Sedangkan kinerja adalah penampilan hasil kerja pegawai baik

secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan ataupun kelompok (Ilyas, 2001).

Dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (1993) disebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi harus didukung oleh produktivitas dan efisiensi sumberdaya manusia. Untuk mencapai sasaran tersebut diperlukan usaha mengembangkan kemampuan individu yang berkesinambungan dan memenuhi syarat-syarat sebagai seorang tenaga kerja yang berkualitas.

Syarat-syarat tenaga kerja yang baik tersebut menurut Sunardi (1989) antara lain memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, memiliki motivasi yang kuat, mau bekerja keras, serta mampu bekerja secara cermat dan tepat.

Dalam era globalisasi ini, kemajuan disegala bidang serta derasnya arus informasi menuntut pengembangan kemampuan kerja individu secara maksimal. Pengembangan kemampuan kerja individu ini dimaksudkan untuk membentuk atau menggali seluruh kemampuan yang dimiliki oleh individu, sehingga diharapkan individu mampu menjawab tantangan zaman, senantiasa mampu menyesuaikan diri, mampu bergerak dengan cepat serta dituntut lebih mampu mencari alternatif Baru dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi.

Pembinaan dan pengembangan tenaga kerja, mulai banyak dilakukan baik pada sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Di pihak pemerintah, pembenahan tenaga kerja dilakukan dalam wujud peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja aparat pemerintahan mulai dari eselon tingkat bawah sampai pada eselon tingkat atas. Di pihak swasta setiap perusahaan mulai merencanakan dan melebihkan perhatiannya pada pengembangan

sumberdaya manusia atau Human Resource Development. Wujud HRD dalam perusahaan tampak pada proses rekrutmen seleksi yang kian ketat, serta pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang kontinyu.

Menurut Munandar (1998), potensi dan kemampuan tenaga kerja perlu dikembangkan terus menerus, sehingga daya guna dapat semakin meningkat dan sebagai individu tidak hanya dilihat sebagai makhluk dengan kebutuhan sandang, pangan, papan, keamanan, sosial dan penghargaan saja melainkan juga sebagai makhluk dengan kebutuhan pengaktualisasian

Berbicara mengenai sumber daya manusia, dengan sendirinya terkait dengan pembicaraan mengenai keseluruhan aspek psikis terutama masalah kepribadian. Kajian yang lebih dalam menunjukkan bahwa aspek kepribadian merupakan faktor yang penting atau esensial dalam hal peningkatan mutu tenaga kerja. Soejatmiko (1990) menekankan bahwa hal yang penting dalam dunia yang terus berubah dan sangat kompetitif ini adalah kemampuan untuk kreatif terhadap tantangan baru disertai dengan kemampuan mengantisipasi perkembangan dan sudah barang tentu kemampuan berinovasi. Kreativitas tidak lain adalah suatu usaha setiap individu/karyawan untuk mengidentifikasi masalah, berfikir dan menggunakan kebijakan yang ada pada diri individu/karyawan. Kreativitas pekerja akan sangat menunjang produktivitas kerja dan secara keseluruhan akan meningkatkan performance kerja atau kinerja suatu perusahaan, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja akan tercapai.

Pada dasarnya setiap individu mempunyai potensi untuk menjadi kreatif, tetapi potensi tersebut tidak akan berkembang dengan baik apabila individu tidak menjumpai lingkungan yang mampu memacu timbulnya

kreativitas sejak awal, yaitu lingkungan yang memberikan kebebasan dalam berpikir dan bertindak serta mampu menciptakan rasa keamanan dan kebebasan secara psikologis. Namun demikian terdapat faktor internal yang kemungkinan dapat menghambat kreativitas pekerja, yaitu kontrol diri yang ada dalam setiap diri individu atau pekerja.

Dalam dunia kerja, terutama di Indonesia yang sangat kental budaya ketimuran, kontrol diri tampak pada perilaku pekerja dalam wujud tidak adanya inisiatif dalam mengambil keputusan karena takut terhadap atasan, takut menghadapi resiko, kurang aktif dalam mencari informasi-informasi sehubungan dengan pekerjaannya, tidak adanya suatu keinginan untuk mengubah cara-cara kerja yang telah baku, dan sebagainya. Perilaku karyawan di tempat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan setiap organisasi sehingga untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas para pekerja dituntut untuk lebih kreatif dan mampu menampilkan alternatif dari cara kerja atau prosedur kerja yang telah biasa dilakukan oleh pekerja. Kreativitas seseorang juga dipengaruhi oleh dorongan dari luar diri pribadi, seperti kontrol atau pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan instansi dan pelayanan lebih yang diberikan oleh instansi terkait.

Tak dapat disangkal bahwa pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi. Supaya pengawasan yang dilakukan dapat efektif, maka haruslah terkumpul data-data dan fakta-fakta yang bersangkutan. Beberapa cara yang biasa dipakai untuk mengumpulkan fakta tersebut diantaranya; a. Peninjauan Pribadi. Dalam hal ini pemimpin mengadakan peninjauan (melihat sendiri) kegiatan

yang dilakukan oleh bawahannya, b. Interview atau lisan. Ketika bawahan melaporkan hasil kerjanya, pemimpin langsung menanyakan sendiri apa yang ingin diketahuinya. c. Laporan tertulis. Disini pemimpin bisa melihat laporan pertanggungjawaban hasil kerjabawahannya d. Laporan dan pengawasan kepada hal-hal yang bersifat istimewa, misalnya ketika terjadi kekeliruan atau ketidakwajaran dsb.

Setelah fakta dan data tersebut terkumpul pengawasan baru bisa dilakukan melalui tiga proses sebagai berikut;

1. Menentukan dan menetapkan standart. Standar disini bisa dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu Pertama standart fisik: kualitas dan kuantitas hasil produksi dan waktu, Kedua Standart biaya, standar penghasilan dan standar deviasi, Ketiga standar intelegible yaitu standar yang tidak bisa diukur dengan bentuk fisik maupun bentuk 'tang.
2. Evalnasi. Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan hasil kerja maka perlu adanya evaluasi. Evaluasi bisa dilakukan dengan melihat laporan tertulis maupun laporan langsung dari bawahan kepada atasan.
3. Tindakan perbaikan.Perbaikan tindakan dilakukan supaya tujuan pengawasan bisa direalisir dengan baik sesuai dengan harapan. Selain itu pengawasan juga diperlukan untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Pertanian (BKPLUH) merupakan lembaga/instansi tingkat kabupaten yang membawahi beberapa Balai Penyuluh Pertanian dan menangani segala macam kegiatan administrasi perkantoran juga merupakan instansi yang berfungsi sebagai pengawas

terhadap program-program penyuluh pertanian.

Dengan demikian adalah menarik untuk dilakukan Analisis Efektifitas Pengawasan dan Pelayanan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Pertanian terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Penyuluh Lapangan di Lingkungan Kerja Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.

1.2. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Aceh Tenggara terhadap produktivitas penyuluh pertanian lapangan.
2. Mengetahui pengaruh pelayanan yang diberikan oleh Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian terhadap produktivitas penyuluh pertanian lapangan.
3. Mengetahui pengaruh pengawasan dan pelayanan yang diberikan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian terhadap produktivitas penyuluh pertanian lapangan.

1.3. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus atau penelitian kasus (case study). Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Studi kasus atau penelitian kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan

personalitas. Subjek penelitian dapat saja individu, kelompok, lembaga maupun masyarakat (Nazir, 1999).

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Babussalam, Kabupaten Aceh Tenggara, Provinsi Aceh. Dilakukan selama kurang lebih 4 (empat) bulan dari Juli sampai dengan Oktober 2010. Penelitian ini mencakup survey dan observasi.

3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) jenis, yaitu

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh dengan mengadakan wawancara tertulis langsung ke tenaga penyuluh lapangan yang dijadikan sebagai objek penelitian.
2. Data Sekunder, diperoleh dari studi pustaka, pusat penelitian, jurnal ilmiah, badan statistik, hasil riset/penelitian sebelumnya dan dari sumber lainnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey, yang melibatkan seorang kepala BPP Kecamatan Babussalam dan seluruh tenaga penyuluh pertanian lapangan yang terdapat pada BPP kecamatan Babussalam tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sample* yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan tujuan khusus untuk menentukan wilayah yang dijadikan objek penelitian.

1.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sejumlah individu dalam kelompok besar yang memiliki karakteristik umum yang sama yang menjadi fokus dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Sugiono, 1999).

Populasi pada penelitian ini adalah seorang kepala BPP kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara dan seluruh tenaga penyuluh pertanian lapangan, yang berjumlah 50 (lima puluh) orang, oleh karena jumlah populasi

2.1. Hasil dan Pembahasan

2.1. Karakteristik Responden

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan persentase responden laki-laki adalah 70 persen, dan sisanya 30 persen adalah responden dengan jenis kelamin perempuan (Tabel 5). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga penyuluh lapangan pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kecamatan Babussalam didominasi oleh laki-laki.

Tabel. Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden	Frekuensi	Persen (%)
LAKI-LAKI	35	70.0
PEREMPUAN	15	30.0
TOTAL	50	100.0

Sumber : Data primer, diolah

Bila diperhatikan responden menurut umur menunjukkan bahwa tenaga penyuluh lapangan terbanyak adalah berumur antara 20 sampai 24 tahun yaitu sekitar 70 persen dan berumur antara 25 sampai 29 tahun sebanyak 30 persen. Kenyataan ini sesuai dengan pengamatan yang dilakukan selama penelitian dilaksanakan, terlihat bahwa pada BPP kecamatan Babussalam tenaga penyuluh lapangan banyak yang masih berusia muda.

Tabel. Responden Menurut Umur

Responden	Frekuensi	Persen (%)
20-24	35	70.0
25-29	15	30.0
Total	50	100.0

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, tenaga penyuluh lapangan BPP kecamatan Babussalam didominasi oleh yang berpendidikan SLTA sekitar

66 persen. Disusul yang berpendidikan sarjana sebanyak 24 persen, diploma 4 persen dan yang terakhir adalah yang berpendidikan SLTP sebanyak 2 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel.

Tabel. Responden Menurut Pendidikan

Responden	Frekuensi	Persen (%)
SMP	1	2.0
SLTA	33	66.0
D3	4	8.0
S 1	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer, diolah

2.2. Karakteristik Responden Menurut Skoring Variabel Penelitian

a. Skoring Variabel Pengawasan (X_i)

Tabel. Responden Menurut Pengawasan

Responden	Frekuensi	Persen (%)
2.00	1	2.0
3.00	33	66.0
4.00	4	8.0
5.00	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer, diolah

Tabel. Responden Menurut Produktivitas Kerja Tenaga Penyuluh Lapangan

Responden	Frekuensi	Persen (%)
5.00	1	2.0
10.00	1	2.0
11.00	4	8.0
12.00	3	6.0
13.00	5	10.0
14.00	1	2.0
15.00	4	8.0
16.00	12	24.0
17.00	7	14.0
18.00	4	8.0
19.00	3	6.00
20.00	4	8.00
25.00	1	2.00
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer, diolah

2.3. Hasil

a. Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Penyuluh Lapangan

Terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis melalui pendekatan regresi dan korelasi. Pengujian garis dilakukan untuk menentukan, apakah garis regresinya linear, kuadratik, parabolik atau logaritmik. Pendekatan garis regresi yang berbeda akan menemukan hasil yang berbeda pula.

Ternyata setelah diuji melalui SPSS diperoleh gambar yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut mendekati normal, garisnya mendekati linear dan scatterplotnya sangat menyebar dan tidak terjadi autorelasi. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja (Y) tenaga penyuluh lapangan secara statistik diperbolehkan menggunakan uji regresi linear dengan segala macam statistiknya.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara pengawasan terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan, artinya memang terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan sebesar **0,269** (b_1).

Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap besar kecilnya pengaruh tersebut yaitu melalui pengujian terhadap nilai R (kekuatan pengaruh). Hasil pengujian ini menemukan bahwa nilai $R = 0,072$ (Lampiran II), dan menurut J.Supranto (2008) nilai R sebesar ini termasuk ke dalam pengaruh sangat lemah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif ($0,269$) yang berkekuatan sangat lemah ($0,072$) pada tingkat kepercayaan 5 persen antara pengawasan terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan.

b. Pengaruh Pelayanan BKPLUH terhadap Produktivitas Kerja

Dalam pengujian regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis melalui pendekatan regresi dan pengujian garis dilakukan untuk menentukan, apakah garis regresinya linear, kuadratik, parabolik, atau logaritmik. Setelah diuji melalui SPSS hasil uji menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut mendekati normal, garisnya mendekati linear dan scatterplotnya sangat menyebar dan tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh pelayanan BKPLUH terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan secara statistik diperbolehkan mempergunakan uji regresi linear dengan segala macam statistiknya.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara pelayanan BKPLUH terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan. Artinya, bahwa semakin bagus pelayanan BKPLUH akan cenderung dapat mendorong produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan.

penyuluh lapangan sebesar $0,583$ (b_2). Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap R untuk melihat kekuatan pengaruh pelayanan BKPLUH terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan. Hasil pengujian menunjukkan nilai $R = 0,383$ (Lampiran II). Menurut J.Supranto (2008) nilai R sebesar ini termasuk ke dalam katagori sedang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif ($0,583$) yang berkekuatan sedang ($0,383$) pada tingkat kepercayaan 5 persen antara pelayanan BKPLUH terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan.

c. Pengaruh Pengawasan dan Pelayanan BKPLUH terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Penyuluh Lapangan

Hipotesis tiga menyatakan bahwa

terdapat pengaruh pengawasan dan pelayanan BKPLUH terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan secara bersama-sama. Artinya, bahwa secara bersama-sama pengawasa dan pelayanan BKPLUH yang lebih baik akan cenderung mendorong produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan. Ternyata setelah dilakukan perhitungan melalui program SPSS diperoleh koefisien regresi (b_1 dan b_2) = 0.017 dan 0,584

2.4. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh Barron, MacKinnon dan Roe dalam Munandar, 1990 menjelaskan bahwa aspek kepribadian yang mendukung munculnya perilaku yang kreatif yaitu : keberanian menanggung resiko, energik, adanya dorongan untuk mengetahui lebih lanjut hal-hal yang belum jelas, terbuka dalam menyatakan pendapat, memiliki rasa keindahan, mandiri dalam hidup, daya imajinasi yang kuat, senang mencoba hal-hal yang sifatnya baru, memiliki minat yang luas dan bebas. Individu yang kreatif memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam mengembangkan kemampuan diri untuk tidak tergantung pada orang lain dan cenderung untuk menggunakan pendapat dan pertimbangannya sendiri, sehingga hal ini menyebabkan individu yang memiliki kreativitas yang tinggi berusaha secara terus menerus untuk menemukan dan mencoba cara-cara kerja yang lain dari biasanya serta berusaha agar lebih efektif dan efisien.

Sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Averill (1973) mengenai kontrol diri, yaitu di dalam kontrol diri tercakup tiga konsep yang berbeda yaitu behavior control, cognitive control dan decisional control.

Behavioral control didefinisikan sebagai suatu kesiapan atau tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi karakteristik objektif di suatu keadaan

yang tidak menyenangkan. Dalam hal ini subjek memiliki suatu kemampuan dalam mengendalikan atau mengatur suatu keadaan atau stimulus yang datang dari luar dirinya secara baik. Seseorang yang memiliki kontrol diri yang baik akan mampu mengatur tindakan berdasarkan suatu keadaan yang masih dapat diubah dan juga subjek memiliki suatu kemampuan kapan suatu stimulus tidak diinginkan atau dihadapi.

Cognitive control yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh subjek dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan yang mungkin datang dari suatu cara tertentu sebagai adaptasi psikologis. Subjek melihat suatu ancaman atau sesuatu yang tidak diinginkan secara relatif objektif dan kemudian ancaman tersebut dimodifikasi melalui penyesuaian dengan kebutuhan dan ukuran individu tersebut.

Decisional control merupakan suatu kesempatan yang dihadapi oleh subjek untuk memilih bermacam-macam pilihan tindakan. Subjek biasanya akan memilih suatu tindakan yang dilakukan apabila dihadapkan pada suatu pilihan atau keadaan yang sedikitnya hanya terdapat dua hal yang sama beratnya dan pilihan yang diambil berdasarkan pada apa yang diyakini atau yang disetujui. Ini dilakukan oleh subjek agar perilakunya sesuai dengan tuntutan lingkungan disekelilingnya.

Kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya (Hurlock, 1990). Menurut konsep ilmiah, pengendalian emosi berarti mengarahkan energi emosi ke saluran ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima secara sosial. Mengontrol emosi berarti mendekati suatu situasi dengan menggunakan sikap yang rasional untuk merespon situasi tersebut dan mencegah munculnya reaksi yang berlebihan. Individu dengan

kontrol diri yang tinggi cenderung berusaha untuk mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang dibuat. Motivasi individu untuk mengatur kesan akan kuat apabila berada dalam situasi yang melibatkan tujuan-tujuan penting, seperti mengharapkan persetujuan atau irnbalan materi, juga apabila individu merasa tergantung kepada orang lain yang berkuasa untuk mengatur dirinya. Kondisi-kondisi ini menyebabkan individu cenderung akan mengatur tingkah lakunya agar memberikan kesan yang positif.

Sprinthal dan Sprinthal (1974) mengatakan bahwa di samping faktor lingkungan yang mampu menerima dan mendorong individu untuk selalu mencoba alternatif dan apa yang selama ini telah diketahui, maka individu yang kreatif dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan mengolah segala apa yang telah dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kemampuan menguasai pengetahuan sangat ditentukan oleh kemampuan inteligensi. Inteligensi merupakan suatu kemampuan untuk belajar secara luas, untuk mencari jawaban atas permasalahan atau untuk menampilkan alternatif dari apa yang sudah ada atau prosedur yang telah biasa, sangat ditentukan oleh pengetahuan subjek tentang apa-apa yang dapat dilakukan sebelumnya. Pengetahuan ini membutuhkan penguasaan terhadap materi yang ada dan permasalahan yang dihadapi, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk dapat menampilkan gagasannya, subjek dituntut memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai materi yang dihadapi. Hal ini berarti diperlukan kemampuan untuk menyerap pengetahuan yang memadai.

Individu dalam bertindak terlebih dahulu selalu menggunakan proses filter yaitu mempertimbangkan

serta memutuskan segala aspek dari tindakan yang akan direalisasikannya. Individu mendapatkan nilai-nilai yang sudah mengkristal dalam dirinya untuk memberikan penilaian terhadap suatu aspek konsekuensi, efektivitas, efesiensi serta kegunaan dari tindakan yang akan dilakukan. Dapat dikatakan bahwa individu memiliki sistem kontrol diri atas segala tingkah lakunya. Secara kongkrit, perilaku yang kreatif berwujud kecenderungan bekerja

Dengan cara-cara yang tidak konvensional. Hal ini didasari oleh dorongan keinginan yang kuat akan suatu perubahan disertai dengan usaha terus-menerus mencoba. Akibatnya timbul kemungkinan akan penemuan cara maupun strategi yang baru.

Berdasarkan pada telaah pustaka diperoleh suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kontrol diri dengan kreativitas pekerja. Ini berarti semakin tinggi kontrol diri yang dimiliki maka makin rendah kreativitas yang dimilikinya. Kontrol diri berperan dalam kreativitas seseorang pada saat individu bekerja. Hal ini sejalan dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa kontrol diri yang diperlukan karena individu hidup bersama dalam kelompok sehingga dalam memuaskan keinginannya individu harus mampu mengontrol perilakunya agar tidak mengganggu kenyamanan orang lain. Selain itu kelompok masyarakat juga mendorong individu untuk secara konstan menyusun standar yang lebih baik bagi dirinya, sehingga dalam rangka memenuhi tuntutan tersebut dibutuhkan pengontrolan diri agar dalam proses pencapaian standar tersebut individu tidak melakukan hal-hal yang menyimpang. Individu yang memiliki kontrol diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya. Kontrol individu juga dipengaruhi oleh kontrol

manajemen pemerintahan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja aparaturnya, pemerintah (c.q. Menpan) menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam pasal 3 peraturan Menpan disebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menetapkan indikator kerja utama (key performance indicators). Indikator kinerja utama yang dimaksud adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Selanjutnya pasal 8 menyatakan penetapan indikator kerja utama di lingkungan instansi pemerintah harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan, sesuatu yang dapat diukur dan dapat dikuantifikasi dan terukur. Dalam pasal 5 disebutkan indikator kinerja utama instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja utama pada setiap tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (output) dan hasil (outcome). Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan objektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga

menjadi instrument utama dalam pemberian reward and punishment termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai.

Manajemen kepegawaian melalui implementasi W No. 32 dan 33 tahun 2004 telah mengisyaratkan komitmen pemerintah dalam menyikapi dinamika masyarakat. Dalam implementasinya otonomi daerah masih memunculkan fenomena yang sebenarnya tidak diharapkan. Selain kelemahan seperti ini, masih terdapat kenyataan bahwa dalam implementasinya sistem manajemen yang sudah tersedia dalam birokrasi belum berjalan sebagaimana diharapkan. Artinya pengelolaannya masih belum berjalan *on the right track*.

Kondisi-kondisi ini memunculkan menyuburnya penyimpangan pelaksanaan, koordinasi yang belum berjalan antar lembaga, dan masih lemahnya merit sistem aparatur di kalangan pelaksana birokrasi.

Demikian pula, dapat dilihat dari kenyataan semakin diakuinya pandangan sinis, bahwa bila bekerja sebagai PNS, maka antar seseorang yang berprestasi atau tidak berprestasi tidak terdapat perbedaan disebabkan *reward-nya* sama saja. Pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan birokrasi dengan lingkungan strategis eksternal yang dapat mengancam birokrasi sendiri dan keseluruhan pemerintahan yang melayani rakyat Indonesia, memberikan pemaknaan lain bahwa masih terdapat peluang yang sangat berpotensi mengangkat birokrasi untuk lebih berperan optimal sebagaimana diharapkan dan diarahkan. Dengan kesadaran kekuatan dan kelemahan serta tantangan yang dihadapi, sebenarnya birokrasi memiliki peluang meningkatkan kinerja justru dalam konteks semakin derasnya tuntutan perbaikan, semakin meningkatnya partisipasi masyarakat dan kesadaran politik, serta standar yang jelas dari dunia Internasional mengenai kinerja

birokrasi yang baik. Dengan demikian terlihat bahwa control pimpinan (manajemen) berpengaruh terhadap kontrol diri, dan control diri berpengaruh terhadap kreativitas dan kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sekretaris sebagai implementor administrasi kepegawaian juga berpengaruh terhadap kreativitas individu. Semakin baik pelayanan yang diberikan oleh BKPLUH akan semakin tinggi kreativitas individu, dan kreativitas individu juga.

3. Kesimpulan dan Saran

3.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif antara pengawasan dan produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan.
2. Terdapat pengaruh positif antara pelayanan BKPLUH terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan.
3. Terdapat pengaruh positif pengawasan dan pelayanan BKPLUH terhadap produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan.

3.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, sebaiknya BKPLUH Kabupaten Aceh Tenggara meningkatkan fungsi pengawasan dan pelayanan, sehingga produktivitas kerja tenaga penyuluh lapangan dapat meningkat pula. Dengan begitu peran penyuluh sebagai penerang bidang pertanian dan merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam melaksanakan program-program pemberdayaan petani dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Averill, J.R., 1973. Personal Control Over Aversive Stimuli and It's Relationship to Stress. *Psychological Bulletin*, No. 80. p. 286-303.
- Badan Pusat Statistik. 2009. Kabupaten Aceh Tenggara dalam Angka. Penerbit BPS. Kabupaten Aceh Tenggara.
- Brigham, J.C., 1991. *Social Psychology*. New York : Harper Collins Publisher.
- Departemen Pertanian Badan SDM, 2009. *Buku Kerja Penyuluh Pertanian 2009*. Pusat Pengembangan Penyuluh Pertanian.
- Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tenggara. 2009. *Program Penyuluhan Pertanian Kabupaten Aceh Tenggara*.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, John M Donnelly, James H. Jr. Adiarni, Nunuk (Penterjemah). 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Bina Aksara. Jakarta.
- Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar* (alih bahasa Sumarno Zain). Cetakan Kedua, Erlangga.
- Hurlock, E.B., *dalam* Zulkarnaen.. 2006. *Hubungan Kontrol Diri dengan Kreativitas Pekerja*. Skripsi. USU. Medan
- Ilyas, 2001. *Analisis Peran Penyuluh Pertanian Terhadap Kinerja Kelompok Tani Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur*. Program Pasca Sarjana, Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Mangkuprawira, S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Sumberdaya*

- Manusia. PT. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mardikanto. T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- Mulyani. S., 1987. *Hubungan Antara Kreativitas Dengan Perilaku Mandiri*. Skripsi . Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Munandar, Soeleman. 1998. *Ilmu Budaya Dasar Sebuah Pengantar*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Munawar, A.S., 1985. *Kreativitas Dalam Pekerjaan.. Kreativitas Sepanjang Masa*. Pustaka Sinar Harapan.. Jakarta.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noerhadi, T.H., 1980. *Kreativitas : Suatu Tinjauan Filsafat*. Makalah Simposium Kreativitas. Jakarta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta .
- Pratisto, A., 2004. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Priyatno, D., 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Putri, L.T. 2004. *Analisis Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pemasaran di PT. Avon Indonesia Cabang Bogor*. Tesis MMA. IPB. Bogor
- Rogers, C.R., 1975. *Toward A Theory of Creativity*, In T.B. Roberts (Eds.). *Four Psychologies Applied to Education: Freudian, Behavioral, Humanistic, Transpersonal*. New York : Wiley & Sons Inc.
- Roosianti, W., 1994. *Hubungan Antara Pemantauan Diri dan Popularitas Dengan Pengungkapan Diri Pada Remaja*. Skripsi. Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Soenardi. 1989. *Beberapa Faktor Lingkungan Kerja Yang Mempengaruhi Keberhasilan PPL Melaksanakan Tugasnya*. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Sprinthall, R.C. and Sprinthall, NA., 1974. *Educational Psychology, Developmental Approach*. Manila : Addison - Willey publishing Co.
- Su'ud, M. Hassan. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Agribisnis*. Unsyiah. Banda Aceh.
- Siagian, S,P,. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.