

HUBUNGAN KARAKTERISTIK PENYULUH DENGAN KINERJA PENYULUH PERTANIANDI KABUPATEN SIMALUNGUN

Mawar Indah Peranginangin, Firman RL Silalahi, dan Rukia Siregar

*Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan
Jl. Binjai Km 10 Tromol Pos 18 Medan 20002*

ABSTRACT

Simalungun distric has the potential of agriculture natural resources and human resources is good. To develop agriculture activities in Simalungun Distric is needed agricultural qualified extention activities. Performance of Extention Agriculture Worker is decisive quality of agriculture extention.

The purpose of this research is determined characteristic and performance of extention agricultural worker, and analize correlation of characteristic with performance. To determined characteristic and performance of agricultural extention has used ordinal measurement scale dan data analize with continuum line. To analize correlation of characteristic with performance of agricultural extention has used Rank Spearman Correlation and t-test and SPSS Program Version 18.

Based on this research can be concluded that: a) generally characteristic of agricultural extention workers in Simalungun Distric is have a medium level education, a high training participation, a short years of service, and a high level cosmopolitan; b). Performance of agricultural extention worker is generally good; and c). There is significant correlation between training participation and cosmopolitan with performance. While there is no significant correlation between education level and year of services with performance.

Keywords: Kabupaten Simalungun, Agricultural Extention, Characteristics, Performance

PENDAHULUAN

Penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup (Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006). Dan menurut Mardikanto (1993), penyuluhan pertanian adalah pendidikan non formal bagi petani dan keluarganya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan petani dengan titik fokus pada perubahan, pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam berusaha. Berdasarkan definisi diatas kegiatan penyuluhan pertanian adalah suatu kegiatan untuk memberdayakan petani agar mampu melaksanakan kegiatan

usahataniya dan pada akhirnya petani menjadi lebih sejahtera.

Dalam pembangunan pertanian, kegiatan penyuluhan pertanian berperan sebagai jembatan penghubung antara perkembangan dan kemajuan teknologi di bidang pertanian dengan kegiatan praktis pertanian yang dijalankan oleh petani. Perkembangan dan kemajuan teknologi di bidang pertanian selalu terus berkembang dengan cepat. Perkembangan itu harus selalu diikuti oleh petani agar mereka tidak tertinggal dan mampu melaksanakan pertanian yang selalu terbaru. Apabila petani tidak mampu mengikuti perkembangan yang terjadi, akan mengakibatkan pertanian yang dikelolanya tidak berkembang dan akhirnya kesejahteraannya juga tidak meningkat. Untuk itu para petani harus mendapatkan penyuluhan pertanian yang baik dan berkualitas.

Untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian dibutuhkan tenaga penyuluh pertanian (PP). Kualitas penyuluhan pertanian akan sangat ditentukan oleh tenaga PP yang melaksanakannya. Agar kegiatan penyuluhan pertanian berkualitas

salah satunya adalah tenaga PP harus selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pertanian. Selain itu, tenaga PP harus juga menunjukkan kinerja yang baik. Proses penyelenggaraan penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan efektif dan efisien apabila tenaga PP yang berkerja secara professional, kelembagaan penyuluhan berfungsi secara baik, dukungan pemerintah kuat, dan partisipasi masyarakat petani tinggi. Tenaga PP yang professional adalah tenaga PP yang menunjukkan kinerja yang tinggi.

Tugas pokok PP adalah menyuluh yang terdiri dari: kegiatan menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penyuluhan pertanian. Setiap tenaga PP diharapkan dapat menjalankan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan kinerja yang baik diharapkan dapat mewujudkan keberhasilan pembangunan pertanian. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (perkerja atau karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tenaga PP merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian, yaitu menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan. Semakin tinggi kualitas dan semakin banyak kuantitas hasil kerja tenaga PP, maka akan semakin tinggi kinerja.

Kabupaten Simalungun merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Sumatera Utara Dengan luas wilayah 438.660 Ha memiliki topografi yang bervariasi. Dataran tinggi yang berpotensi untuk budidaya tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan. Kabupaten Simalungun terdiri dari 31 kecamatan, 365 nagori dan memiliki 4.354 kelompok tani. Dari potensi pertanian yang mungkin dikembangkan dari Kabupaten Simalungun dan banyak kelompok tani yang ada, maka sangat diperlukan kegiatan penyuluhan pertanian. Agar potensi sumber daya alam dan sumberdaya masyarakat petani yang ada dapat berdaya, maka kegiatan penyuluhan yang diberikan sebaiknya adalah efektif dan efisien. Kualitas penyuluhan pertanian salah satunya ditentukan oleh Kinerja tenaga PP. Apabila tenaga PP di Kabupaten Simalungun berkinerja dengan baik, maka kemungkinan sangat besar adalah kemajuan pertanian akan berjalan dengan baik juga.

Untuk dapat mengembangkan kegiatan penyuluhan pertanian di Kabupaten Simalungun,

diperlukan evaluasi terhadap pelaksana penyuluhan pertanian dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi terhadap tenaga PP adalah sangat penting untuk nantinya dalam mengambil suatu kebijakan dalam kegiatan penyuluhan. Salah satu evaluasi bagi tenaga PP adalah evaluasi menilai kinerja tenaga PP.

Kinerja seseorang biasanya sangat berhubungan dengan karakteristiknya. Semakin baik karakteristik seseorang, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik akan memberikan dampak positif bagi seseorang mencapai suatu kinerja. Demikian juga halnya dengan tenaga PP, semakin tinggi karakteristiknya maka akan semakin baik kinerja. Karakteristik tenaga PP meliputi, pendidikan formal, pelatihan, masa kerja, dan tingkat kosmopolitan tenaga PP.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah adalah: bagaimana karakteristik tenaga PP, bagaimana kinerja tenaga PP, dan bagaimana hubungan karakteristik dan kinerja tenaga di Kabupaten Simalungun.

Tujuan penelitian adalah :Mengkaji karakteristik tenaga PP, Mengkaji kinerja tenaga PP, dan mengkaji hubungan karakteristik dengan kinerja penyuluh tenaga PP.

METODOLOGI

Tempat dan Waktu

Pengkajian telah dilaksanakan pada bulan April s/d Juni 2016 di Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara

Defenisi Operasional

- Karakteristik penyuluh adalah ciri-ciri atau sifat yang ada dalam diri penyuluh dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, hak dan wewenangnya.
- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- Usia penyuluh adalah usia penyuluh pertanian sejak dilahirkan sampai pada saat pengkajian dilakukan

Tabel 1. Karakteristik Penyuluh Pertanian

Variabel	Indikator	Kriteria	Skor
a. Tingkat Pendidikan Formal	Pendidikan tertinggi yang dicapai penyuluh	1) Tamatan S2 (Sangat baik) 2) Tamatan D IV/S1 (Baik) 3) Tamatan D III (Cukup) 4) Tamatan SMK Pertanian (kurang) 5) Tamatan SMA (Buruk)	5 4 3 2 1
b. Tingkat Pelatihan	Berapa kali pelatihan	1) 3 kali / 1 tahun (sangat baik) 2) 2 kali / 1 tahun (baik) 3) 1 kali / 1 tahun (Cukup) 4) 1 kali / 2 tahun (kurang) 5) 1 kali / 3 tahun (Buruk)	5 4 3 2 1
c. Masa Kerja	Lamanya bekerja sebagai penyuluh	1) >21 Tahun (sangat baik) 2) 16 – 20 Tahun (baik) 3) 11 – 15 Tahun (Cukup) 4) 6 – 10 Tahun (kurang) 5) < 5 tahun (Buruk)	5 4 3 2 1
d. Tingkat Kosmopoli Tan	Frekwensi penyuluh melakukan perjalanan ke luar WKPP	1) Empat kali sebulan (sangat baik) 2) Tiga kali sebulan (Baik) 3) Dua kali sebulan (Cukup) 4) Satu kali sebulan (kurang) 5) Tidak pernah (Buruk)	5 4 3 2 1

- Tingkat pendidikan formal adalah tingkat pendidikan penyuluh pertanian yang dicapai pada bangku sekolah atau lembaga pendidikan
- Pelatihan adalah pelatihan yang diikuti penyuluh untuk meningkatkan kemampuan penyuluh pertanian sehingga kinerjanya dapat meningkat sesuai kebutuhan.
- Masa kerja penyuluh adalah lamanya seorang penyuluh menjabat sebagai seorang penyuluh pertanian.
- Tingkat kekosmopolitan penyuluh adalah sikap penyuluh dalam mengadopsi suatu informasi/pengetahuan/teknologi dan sebagainya akibat dari aktivitas diluar wilayah kerjanya.

Batasan Operasional

- Karakteristik penyuluh yang dikaji adalah: Pendidikan Formal, Pelatihan, Masa Kerja, dan Tingkat Kosmopolitan.
- Kinerja penyuluh yang dikaji persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan, evaluasi dan pelaporan.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam pengkajian ini menggunakan skala ordinal. Pengukuran Karakteristik tenaga PP diuraikan pada Tabel 1.

Data dan Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2. Sedangkan teknik

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan, kuisisioner dan observasi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam pengkajian ini adalah tenaga PP yang berstatus PNS dan non PNS di BPP Kecamatan Tanah Jawa sejumlah 13 orang, di BPP Kecamatan Bandar sejumlah 5, dan di BPP Kecamatan Sidamanik sejumlah 12 Orang, sehingga totalnya 30 orang.

Sampel yang diambil dalam pengkajian ini adalah memiliki masa kerja minimal 2 Tahun sebagai penyuluh pertanian. Kegiatan yang dilakukan berupa sensus atau semua tenaga PP menjadi sampel.

Analisis Data

Untuk mengkaji Kinerja dan Karakteristik Tenaga PP dengan menggunakan rumus lebar interval (Zakaria, 2010) dan digambarkan dalam garis kontinum, adapun rumus interval yang di gunakan adalah sebagai berikut:

$$In = \frac{S \quad T \epsilon \quad - S \quad T \quad h}{J u \quad h K}$$

Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik

Gambar 1. Garis Kontinum

Untuk mengkaji hubungan karakterisitik dengan kinerja tenaga PP digunakan program SPSS *version 18 for windows* dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*.

Rumus korelasi *Rank Spearman*:

$$r_s = 1 - \frac{6d^2}{n(n^2-1)} \dots \dots \dots (3)$$

Dimana:

- r_s = Nilai Korelasi Spearman Rank
- d^2 = Selisih Setiap Pasang Rank
- n = Jumlah Pasangan Rank Untuk Spearman ($5 < n < 30$)

Tabel 2. Data Yang Akan Dikumpulkan Dalam Pengkajian.

Data yang diperlukan	Jenis Data	Sumber Data
Data Pokok :		
Identitas Responden		
Nama Penyuluh	Primer	Responden
Jenis Kelamin	Primer	Responden
Status Penyuluh	Primer	Responden
Nama BPP	Primer	Responden
Alamat	Primer	Responden
Karakteristik Penyuluh		
Tingkat Pendidikan Formal Penyuluh	Primer	Responden
Latihan	Primer	Responden
Masa kerja	Primer	Responden
Tingkat Kosmopolitan	Primer	Responden
Kinerja penyuluh		
Perencanaan Program Penyuluhan	Primer	Responden
Pengorganisasian penyusunan Program	Primer	Responden
Pelaksanaan Penyuluhan	Primer	Responden
Pengevaluasian dan Pelaporan	Primer	Responden

kosmopolitan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.

8. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat kosmopolitan penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.

Untuk menguji tingkat signifikansi hubungan digunakan uji t karena sampel yang diambil lebih dari 10 ($N > 10$) dengan tingkat kepercayaan 95% dengan rumus:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r)^2}} \dots\dots\dots (4)$$

Kriteria keputusan

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara pendidikan penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.
3. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.
5. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.
6. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun.
7. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Tenaga PP

Pendidikan Formal

Karakteristik Tenaga PP menurut tingkat pendidikan formal dapat disajikan pada Tabel 3. Tenaga PP yang tamatan SMA sebesar 6,7 %, tamatan SPMA/SPP/SMK-P sebesar 33,3 %, tamatan DIII sebesar 10 %, 46,7 %, dan hanya 3,3% tamatan S2. Mayoritas tenaga PP adalah berpendidikan tamatan S1/DIV.

Tabel 3. Karakteristik Tenaga PP Menurut Tingkat Pendidikan Formal

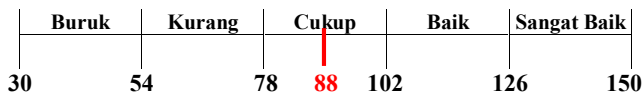
No	Tingkat Pendidikan	Kriteria	Frekuensi (orang)	Pesentase (%)
1	Tamatan S2	Sangat baik	1	3.3
2	Tamatan S1/DIV	Baik	14	46.7
3	Tamatan DIII	Cukup	3	10.0
4	Tamatan SPMA /SPP/ SMK-P	Kurang	10	33.3
5	Tamatan SMA	Buruk	2	6.7
	Jumlah		30	100.0

Sumber: analisis data Primer tahun 2016

Dengan menggunakan garis kontinum, diperoleh secara umum tenaga PP di Kabupaten Simalungun berpendidikan cukup. Karakteristik tenaga PP di Kabupaten Simalungun yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup, merupakan modal sangat penting untuk

mengembangkan kegiatan penyuluhan pertanian yang berkualitas.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pesertadidik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Dengan pendidikan yang baik, maka tenaga PP akan memiliki potensi dalam spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan. Dengan modal pendidikan yang baik, tenaga PP akan mampu bekerja dengan baik. Kinerja tenaga PP cenderung mengarah pada kondisi yang tinggi.



Gambar 2. Garis kontinum Tingkat pendidikan Formal Tenaga PP

Pelatihan

Karakteristik tenaga PP berdasarkan pelatihan dapat disajikan pada Tabel 4. Tenaga PP yang mengikuti pelatihan 3 kali/ tahun sebesar 46,7%, pelatihan 2 kali/tahun sebesar 33,3%, pelatihan 1 kali/tahun sebesar 10%, dan pelatihan 1 kali/2 tahun sebesar 10%.

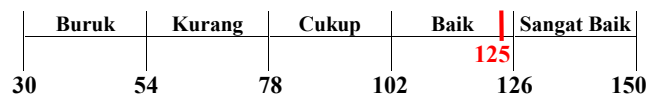
Tabel 4. Karakteristik Tenaga PP Menurut Tingkat Pelatihan

No	Frekuensi Pelatihan	Kriteria	Frekuensi (orang)	Pesentase (%)
1	3 kali/tahun	Sangat baik	14	46.7
2	2 kali/tahun	Baik	10	33.3
3	1 kali/tahun	Cukup	3	10.0
4	1 kali/ 2 tahun	Kurang	3	10.0
5	1 kali/3 tahun	Buruk	-	-
	Jumlah		30	100.0

Sumber: analisis data Primer tahun 2016

Dengan menggunakan garis kontinum, secara umum karakteristik tenaga PP di Kabupaten Simalungun sangat baik. Artinya bahwa tenaga PP di Simalungun telah memiliki kompetensi yang baik, karena sering mendapatkan pelatihan. Ini merupakan modal yang sangat baik dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian. Demikian juga halnya dalam melaksanakan kerja

akan lebih baik, yang pada akhirnya kinerja penyuluh akan lebih baik.



Gambar 3. Garis kontinum Tingkat Pelatihan Tenaga PP

Pelatihan adalah serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian organisasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Bagi tenaga PP, pelatihan merupakan upaya meningkatkan kemampuan diri, baik dalam aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Semakin banyak pelatihan yang diikuti, maka tenaga PP akan mendapatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan dalam kegiatan penyuluhan.

Masa Kerja

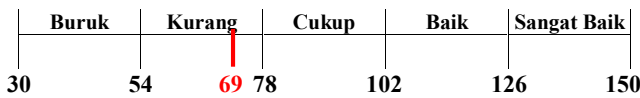
Karakteristik tenaga PP berdasarkan masa kerja dapat disajikan pada Tabel 5. Masa kerja diatas 21 tahun sebanyak 10 %, dan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 90 %. Tenaga PP di Kabupaten Simalungun didominasi 6 – 10 tahun. Fakta ini menunjukkan bahwa tenaga PP di Kabupaten Simalungun memiliki karakteristik yang pengalamannya masih kurang lama atau sedang. Apalagi saat ini status tenaga PP masih banyak yang merupakan tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluh pertanian (THL TBPP). Tenaga PP yang mempunyai masa kerja lama atau pengalamannya tinggi adalah berstatus PNS.

Dengan menggunakan garis kontinum, secara umum tenaga PP di Kabupaten Simalungun masih memiliki pengalaman yang kurang. Ini menunjukkan bahwa dari sisi pengalaman, kemampuan tenaga PP di Kabupaten Simalungun dapat dikatakan masih rendah.

Tabel 5. Karakteristik Tenaga PP Menurut Masa Kerja

No	Masa kerja	Kriteria	Frekuensi (orang)	Pesentase (%)
1	>21 tahun	Sangat baik	3	10
2	16 - 20 tahun	Baik	-	-
3	11 – 15 tahun	Cukup	-	-
4	6 – 10 tahun	Kurang	27	90
5	<5 tahun	Buruk	-	-
Jumlah			30	100.0

Sumber: analisis data Primer tahun 2016



Gambar 4. Garis kontinum Masa Kerja Tenaga PP

Dengan menggunakan garis kontinum, secara umum tenaga PP di Kabupaten Simalungun masih memiliki pengalaman yang kurang. Ini menunjukkan bahwa dari sisi pengalaman, kemampuan tenaga PP di Kabupaten Simalungun dapat dikatakan masih rendah.

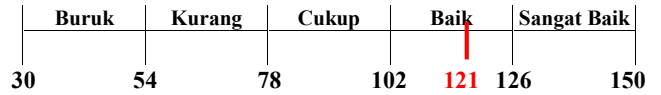
Tingkat Kosmopolitan

Karakteristik Tenaga PP menurut Tingkat Kekosmopolitan dapat dilihat pada Tabel 6. Tingkat Kosmopolitan sangat baik sebesar 36,7 %, Tingkat Kosmopolitan baik sebesar 36,7%, Tingkat Kosmopolitan cukup sebesar 23,3 %, dan hanya 3,3 % yang tingkat kosmopolitannya rendah. Fakta ini menunjukkan bahwa tenaga PP di Kabupaten Simalungun mempunyai wawasan yang luas dan banyak melihat perkembangan di luar wilayah kerjanya. Sehingga ini merupakan modal yang sangat baik untuk menyajikan bahan-bahan kegiatan penyuluhan bagi petani yang dilayaninya.

Tabel 6. Karakteristik Penyuluh Menurut Tingkat Kosmopolitan

No	Tingkat Kosmopolitan	Kriteria	Frekuensi (orang)	Pesentase (%)
1	Empat kali sebulan	Sangat baik	11	36,7
2	Tiga kali sebulan	Baik	11	36,7
3	Dua kali sebulan	Cukup	7	23.3
4	Satu kali sebulan	Kurang	1	3.3
5	Tidak pernah	Buruk	-	-
Jumlah			30	100.0

Sumber: analisis data Primer tahun 2016



Gambar 5. Garis kontinum Tingkat Kosmopolitan Tenaga PP

Dengan menggunakan garis kontinum, secara umum tenaga PP di Kabupaten Simalungun masih memiliki tingkat cosmopolitan yang Baik. Ini menunjukkan bahwa dari sisi Kosmopolitan tenaga PP di Kabupaten Simalungun dapat dikatakan memiliki wawasan yang luas dan pengetahuan yang terus berkembang.

Kosmopolitan merupakan keterbukaan suatu individu atau kelompok masyarakat yang terjadi karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar kelompok masyarakat tersebut, dimana gaya hidup itu diadopsi oleh masyarakat tersebut menjadi gaya hidup mereka. Dengan adanya pengaruh-pengaruh luar positif yang pernah dilihat dan dirasakan oleh tenaga PP, tentu akan adopsi dan disebarakan kepada masyarakat tani binaanya.

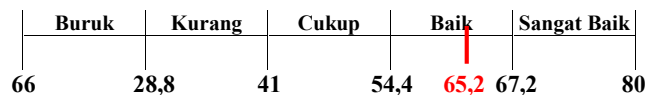
Kinerja Tenaga PP

Berdasarkan analisis data kinerja tenaga PP di Kabupaten Simalungun, diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7, bahwa tingkat kinerja tenaga PP di Kabupaten Simalungun sebesar 43.3% mempunyai kinerja sangat baik, sebesar 53,3% mempunyai kinerja baik, dan sebesar 3,4% mempunyai kinerja cukup.

Tabel 7. Tingkat Kinerja Tenaga PP

No	Nilai Kinerja	Kriteria	Frekuensi (orang)	Pesentase (%)
1	67,3-80	Sangat baik	13	43.3
2	54,5-67,2	Baik	16	53.3
3	41,7-54,4	Cukup	1	3.4
4	28,9-41,6	Kurang	-	-
5	16-28,8	Buruk	-	-
Jumlah			30	100.0

Sumber: analisis data Primer tahun 2016



Gambar 5. Garis kontinum Kinerja Penyuluh Pertanian

Dengan menggunakan garis kontinum, secara umum tenaga PP di Kabupaten Simalungun masih memiliki tingkat kinerja baik. Ini

menunjukkan bahwa dari sisi Tingkat Kinerja tenaga PP di Kabupaten Simalungun dapat dikatakan umumnya melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian dengan baik.

Kinerja tenaga PP di Kabupaten Simalungun dinilai baik karena, berarti dalam melaksanakan penyuluhan, yaitu penyiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan berjalan dengan baik. Tenaga PP telah mampu melakukan persiapan penyuluhan (pembuatan data potensi wilayah dan agro ekosistem, penyusunan RDK/RDKK, penyusunan program desa dan rencana kerja), pelaksanaan penyuluhan (desiminasi/penyebaran materi, penerapan metoda baik kunjungan/tatap muka perorangan/massal, penggunaan media, penumbuhan dan pengembangan kelompokkani, penumbuhan dan pengembangan kelembagaan ekonomi petani dan peningkatan produksi komoditi, dan pembuatan laporan dan evaluasi.

Namun demikian walaupun kinerja penyuluh tergolong baik masih perlu peningkatan kinerja penyuluh agar pelaksanaan penyuluhan dapat merata kepada kelompokkani yang ada masih dirasakan kurang inovatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang penyuluh yaitu menyampaikan informasi teknologi dengan melaksanakan pertemuan-pertemuan di kelompokkani. Tetapi semuanya dapat terjadi juga harus ada respon kelompokkani yang tinggi supaya penyuluhan dapat terlaksana dengan baik dimana banyak kelompokkani tumbuh jika ada bantuan dan banyak kelompokkani yang kurang menyadari bahwa penyuluhan itu penting dalam mendukung kegiatan usahatani. Karena keberhasilan seorang penyuluh bukan semata-mata dapat ditentukan oleh dirinya sendiri tetapi harus didukung oleh penerima penyuluhan dan juga dukungan pemerintah dalam keberhasilan penyuluhan.

Tingkat kinerja penyuluh dapat juga didukung oleh tingkat pendidikan, tingkat cosmopolitan, masa kerja, dan pelatihan yang pernah diikuti. Berdasarkan hasil pengkajian bahwa tingkat pendidikan, tingkat kosmopolitan, dan pelatihan tenaga PP di Kabupaten Simalungun adalah baik. Kemungkinan besar inilah yang menyebabkan kinerja juag baik.

Analisis Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Tenaga PP di Kabupaten Simalungun

Hasil pengolahan data hubungan karakteristik dengan dengan tenaga PP disajikan pada Tabel 8. Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan formal dengan kinerja penyuluh pertanian dengan nilai r_s 0,125 dan t_{hitung} 0,667 lebih kecil dari t_{tabel} -1,701 yaitu pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan wawancara dengan responden bahwa pendidikan formal bagi penyuluh pertanian merupakan tuntutan profesi dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Artinya mengikuti pendidikan formal ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan keterampilannya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sebagai penyuluh. Menurut Slamet (1992) dan Mardikanto (2012) bahwa tingkat pendidikan formal dapat mempengaruhi tingkat kinerja individu namun pendapat tesebut tidak berlaku pada pengkajian ini karena tingkat pendidikan yang buruk sampai dengan yang sangat baik mempunyai kinerja baik yaitu 65.2 artinya kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun tidak mempunyai perbedaan yang nyata antara berpendidikan yang rendah dengan yang tinggi. Ini mungkin terjadi karena tugas dan fungsi penyuluh pertanian telah dilakukan secara rutin dan sebelum ditempatkan di wilayah kerja telah dilaksanakan pelatihan dasar bagi penyuluh tugas dan fungsi penyuluh dilapangan sehingga dalam pengkajian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan formal dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun

Tabel 8. Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Tenaga PP

No	Variabel X	R_s	T_{hitung}	T_{tabel}
1	Pendidikan Formal	0,125	0,667	-1,701
2	Pelatihan	0,758	6,149	-1,701
3	Masa kerja	-0,270	-1,484	-1,701
4	Kosmopolitan	0,653	4,262	-1,701

Sumber: Analisis data primer tahun 2016

Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja penyuluh pertanian dengan nilai r_s 0,758 dan t_{hitung} 6,149 lebih besar dari t_{tabel} -1.701 yaitu pada taraf kepercayaan 95%. Pelatihan menurut Bosker (1997) (*dalam* Anwas (2013)) adalah suatu kegiatan pembelajaran yang terprogram dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan peserta. Menurut

Mondy dan Noe (1996), pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang. Dengan demikian, pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan peserta sehingga kinerjanya dapat meningkat sesuai kebutuhan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa tingkat keikutsertaan penyuluh pertanian dalam mengikuti diklat tergolong sangat tinggi, hal ini karena ketersediaan anggaran yang memadai. Pelatihan bagi penyuluh sangat penting agar penyuluh dapat mengikuti perkembangan teknologi sehingga penyuluh mampu melaksanakan tugasnya. Dalam pengembangan sumber daya manusia, pelatihan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai sesuai tuntutan perubahan zaman. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mempengaruhi sistem pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan dalam meningkatkan kemampuan penyuluh tidak hanya dapat dilakukan secara konvensional, akan tetapi dapat dilakukan melalui pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Pendayagunaan TIK untuk kegiatan pembelajaran atau pelatihan dapat dilakukan melalui *online*, *offline*, atau melalui teknologi penyiaran (Yuni Sugiarti, 2012). Metode dan materi pelatihan disesuaikan dengan tuntutan, kebutuhan, dan perkembangan zaman yang dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan di lapangan.

Penyuluh pertanian merupakan pekerjaan profesional yang bekerja pada organisasi formal. Menurut Mathis dan Jackson (2000), bekerja di dalam organisasi merupakan proses belajar yang berkelanjutan, dan belajar sebagai jantung dari seluruh aktivitas pelatihan. Belajar di sini dilakukan dengan cara berbeda-beda bergantung pada pribadi yang bersangkutan. Hasil penelitian yang dilakukan Frisdiantara, dkk (2011) terhadap kompetensi manajerial Sarjana Akuntansi di Jakarta, Surabaya, dan Malang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan dalam memperkuat kompetensi lulusan sarjana akuntansi. Penelitian ini membuktikan bahwa kegiatan pelatihan merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dengan nilai $r_s -0.270$ dan $t_{hitung} -1,541$ lebih besar dari $t_{tabel} -1,701$ yaitu pada taraf

kepercayaan 95%. Masa kerja tenaga PP di Kabupaten Simalungun didominasi 6 – 10 berarti masa kerjanya masih kurang memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) mengatakan, masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. Hal senada juga diutarakan Syafruddin (2013) masa kerja penyuluhan pertanian menunjukkan lama penyuluh menduduki jabatan fungsional penyuluh sebagai penyuluh pertanian. Masa kerja sebagai salah satu faktor penting, karena semakin lama masa kerja, maka penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga akan semakin matang dan berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi dalam pengkajian ini tidak sesuai dengan pendapat tersebut, dimana penyuluh pertanian yang mempunyai masa kerja kurang (6-10 tahun) 13 orang memiliki kinerja baik dengan nilai 54,5-67,2 dan 16 orang memiliki kinerja sangat baik dengan nilai 77,3-80, sedangkan penyuluh yang memiliki masa kerja sangat baik (> 21 tahun) hanya memiliki kinerja baik, hal ini dapat dipengaruhi oleh karena bertambahnya usia penyuluh pertanian tersebut.

Dari Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kosmopolitan dengan kinerja penyuluh pertanian dengan nilai $r_s 0.653$ dan $t_{hitung} 4,562$ lebih besar dari $t_{tabel} -1,701$ yaitu pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden bahwa keterbukaan penyuluh dengan hal-hal baru di luar wilayah kerjanya dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang pekerjaannya.

Kosmopolitan merupakan keterbukaan suatu individu atau kelompok masyarakat yang terjadi karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar kelompok masyarakat tersebut, dimana gaya hidup itu diadopsi oleh masyarakat tersebut menjadi gaya hidup mereka. Terjadinya kosmopolitan ini sering sekali ditandai dengan pecahnya kultural yang dijalani masyarakat selama ini Nisbit dan Aburdene (1990) dalam Bahri (2015).

Kekosmopolitan adalah keluasan wawasan dan keterbukaan penyuluh terhadap berbagai informasi dari luar dirinya, dihitung dari frekuensi dalam melakukan perjalanan ke luar wilayah kerja, kontak dengan individu/institusi lain serta pandangan terhadap konsumsi pada sumber

informasi dan keterlibatan dalam jejaring yang ada (Elih dkk,2015). Sistem penyuluhan di Kabupaten Simalungun menganut penyuluhan yang polivalen artinya penyuluh harus berusaha mengetahui banyak hal sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi petani baik teknis maupun non teknis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan adalah:

1. Secara umum karakteristik tenaga PP di Kabupaten Simalungun yaitu: memiliki tingkat pendidikan formal yang cukup, kepesertaan pelatihan yang tinggi, masa kerja yang rendah, dan tingkat kosmopolitan baik.
2. Kinerja tenaga PP di Kabupaten Simalungun secara umum adalah baik
3. Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan, tingkat kosmopolitan dengan kinerja tenaga PP di Kabupaten Simalungun, sedangkan hubungan yang tidak signifikan antara pendidikan dan masa kerja penyuluh dengan kinerja tenaga PP.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahua. M.Ikbal, 2010. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Dan Dampaknya pada perilaku petani Jagung di Provinsi Gorontalo* (Disertasi) Bogor Sekolah Pasca Sarjana-IPB.
- Bahri. S, 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Adopsi Pengendalian Hama Ulat Api Pada Tanaman Kelapa Sawit*, Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan, Medan
- Dini Rosidawanti, Unang Yunasal, Syahirul Alim, 2010. *Hubungan Karakteristik Penyuluh dengan Penggunaan Median Informasi dan Teknologi Sebagai Sumber Informasi Penyuluhan di Bidang Peternakan*. Jurnal Universitas Padjajaran.
- Hamalik. O, 2007. *Psikologi Manajemen, Penuntun Bagi Pemimpin*, Bandung, Trigenda Karya
- Hermansyah, 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Aceh Timur Privinsi Aceh*, STPP Medan, Medan.
- Irianto, H dan Mardikanto.T, 2012.*Metoda Penelitian Dan Evaluasi Agribisni*, Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta.
- Kartasapoetra ,2002. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*, Bumi Aksara, Jakarta
- Leilani Ani dan Amri Jahi, 2006. *Kinerja Penyuluh Pertanian di Benerapa Kabupaten Provinsi Jawa Barat*, IPB, Bogor.
- Mulyadi dan Johny ,2001. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Managemen, Sistem Pelipatgandaan Kinerja*, Aditya Media, Yogyakarta.
- Marius J.A Suardjono,slamet Matgono.Pang S Asngari,2006. *Pengaruh Faktoe internal dan Ekternal Penyuluh Terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur*, Jurnal Penyuluh Edisi September ISSN-2664 Vol 3 No Institusi Pertanian Bogor, Bogor.
- Martoyo. S, 1987, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- M.Oos, 2013. *Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, dan Intensitas Pertemuan Terhadap Kinerja Penyuluhan Pertanian*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 19, Nomor 1, Jakarta : Pustekom Kemdikbud.Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mardikanto, T 1993, *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*, Sebelas Maret, University Press Surakarta
- S.P.Malayu, 1996, *Organisasi dan Motivasi*, Bimu Aksara Jakarta
- Prabu, A, 2007.*Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, PT. Repika Aditama, Bandung.
- Prabu Anwar Mangkuregara, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Padmowihardjono.S, 2010. *Psikologi Belajar Mengajar,Materi Pokok*, Universitas Terbuka, Jakarta

- Permentan, No. 25/Permentan/OT.140/5/2009 tentang *Pedoman Penyusunan Programa Penyuluhan Pertanian*
- _____, Permentan No 91 Tahun 2013 *Tentang evaluasi kinerja penyuluhan pertanian*
- _____, No. 82/Permentan/OT.140/8/2013 *Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Defenitif Kelompoktani dan Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompoktani*
- Rukka H, (2003), H, 2003. *Motivasi Petani Dalam Menerapkan Usahatani Organik Pada Padi Sawah*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Riduwan, 2009. *Belajar Mudah Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta
- Simanjuntak, P.J 2003, *Manajemen Hubungan Industri*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sulistiyani,R, 2003 *Manajemen Sumberdaya Manusia, Konsep, Tiori dan Pengembangan dalam Kontek organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- _____,2012.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,Alfabeta, Bandung
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Kompetensi SDM*, Pusaka Belajar, Yogyakarta.
- Sandjaja B, dan Heriyanto, A, 2011. *Panduan Penelitian*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Syafruddin, 2013. *Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Konawe*, Disertasi, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sujarweni, W,2014. *Metodelogi Penelitian*,Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006. *Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan*
- Wibowo,(2007). *Manajemen Kinerja Jakarta*, Raja Grafindo, Jakarta.