



SELF ASSESSMENT PENYULUH PERTANIAN

*Berdasarkan Studi Kasus Self Assessment Kinerja Penyuluh Pertanian
pada Jenjang Ahli di Malang Raya, Jawa Timur*

KAAN
Pernakan
tu

7.2

Pararto Wicaksono, S.P., M.Si.

SELF ASSESSMENT PENYULUH PERTANIAN

*Berdasarkan Studi Kasus Self Assessment Kinerja Penyuluh Pertanian
pada Jenjang Ahli di Malang Raya, Jawa Timur*

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

SELF ASSESSMENT PENYULUH PERTANIAN

*Berdasarkan Studi Kasus Self Assessment Kinerja Penyuluh Pertanian
pada Jenjang Ahli di Malang Raya, Jawa Timur*

Pararto Wicaksono, S.P., M.Si.



**SELF ASSESSMENT PENYULUH PERTANIAN :
BERDASARKAN STUDI KASUS SELF ASSESSMENT
KINERJA PENYULUH PERTANIAN
PADA JENJANG AHLI DI MALANG RAYA, JAWA TIMUR**

Pararto Wicaksono

Penyunting :
A'mal

Desain Cover :
Dwi Novidiantoko

Sumber :
www.shutterstock.com

Tata Letak :
Gofur Dyah Ayu

Proofreader :
Avinda Yuda Wati

Ukuran :
xiv, 151 hlm, Uk: 14x20 cm

ISBN :
978-623-02-0652-8

Cetakan Pertama :
Februari 2020

Hak Cipta 2020, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2020 by Deepublish Publisher
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT DEEPUBLISH
(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl. Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl. Kalurahan Km. 9,3 – Yogyakarta 55581
Telp/Faks: (0274) 4533427
Website: www.deepublish.co.id
www.penerbitdeepublish.com
E-mail: cs@deepublish.co.id

KATA PENGANTAR

Tidak ada kata-kata yang tepat selain syukur *alhamdulillah* ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas selesainya buku *Self Assessment Penyuluh Pertanian: Berdasarkan Studi Kasus Self Assessment Kinerja Penyuluh Pertanian Jenjang Ahli di Malang Raya, Jawa Timur* sehingga kini dapat dinikmati oleh para pembaca.

Zaman terus berkembang. Eksistensi dan kemajuan tidak akan tercapai jika manusia tidak beradaptasi seiring perkembangan zaman. Hal yang sama berlaku di sektor pertanian, di mana kebutuhan bahan pangan semakin meningkat seiring dengan berbagai problematik yang muncul. Bagaimana pun, ketersediaan bahan pangan selalu diharapkan oleh masyarakat. Sehingga para penyuluh dan institusi yang bekerja sama dengan petani juga perlu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Perubahan agar lebih baik lagi menjadi sebuah kebutuhan dan hal tersebut bisa dilakukan dengan *self assessment* atau penilaian mandiri.

Self assessment terhadap kinerja para penyuluh pertanian mengajak para pelaksana di bidang ini untuk terus menambah wawasan dan memperbaiki diri. Perbaikan yang pada akhirnya manfaatnya akan kembali kepada pihak-pihak yang bersangkutan. Melalui *self assessment*, individu atau tim dapat belajar untuk menilai pekerjaan mereka sehingga menjadi penilai yang cakap atas pekerjaannya sendiri. Kemudian sebagai bentuk rasa tanggung jawab, maka mereka akan melakukan perbaikan.

Samudera terima kasih penulis haturkan kepada Ayahanda Achmad Hadio (alm.) dan Ibunda Alief Fatimah (almh.) yang

semasa hidup telah mengajarkan penulis untuk menjadi orang yang sabar, kuat, dan *istiqomah*. Terima kasih kepada istri tercinta, Afrita yang telah mendampingi penulis, juga teruntuk anak-anak kami tersayang Daffa, Nabil dan Kayla. Kepada kawan-kawan widyaiswara seperjuangan, dan pihak-pihak yang tak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih dan semoga jalinan silaturahmi kita tetap terjaga.

Terima kasih kepada Penerbit Deepublish beserta timnya yang telah mempublikasikan buku ini. Besar harapan penulis bahwa *Self Assessment Penyuluh Pertanian: Berdasarkan Studi Kasus Self Assessment Kinerja Penyuluh Pertanian Jenjang Ahli di Malang Raya, Jawa Timur* dapat bermanfaat bagi kalangan akademik pada khususnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya, baik di Kota Batu maupun selainnya.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih perlu untuk banyak belajar, menimba ilmu dari para pembaca. Untuk itu, semoga para pembaca berkenan memberikan kritik dan saran yang membangun sehingga insyaallah penulis dapat melakukan perbaikan di karya-karya selanjutnya.

Kota Batu, 7 Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAGIAN PERTAMA: SEKILAS TENTANG PENYULUH PERTANIAN, SELF ASSESSMENT, KOMPETENSI DAN KINERJA.....	1
BAB I Pendahuluan	2
A. Pengertian, Kedudukan dan Peran Penyuluh Pertanian	2
B. Pengaruh Karakteristik Orang Dewasa dalam Penyuluhan Pertanian	6
C. Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Penyuluh Pertanian	7
BAB II <i>Self Assessment</i> dan Kinerja Penyuluh Pertanian.....	13
A. Pengertian <i>Self assessment</i> dan Manfaatnya	14
B. Pengertian Kinerja dan Pengukurannya.....	18
BAB III Pengaruh Berbagai Faktor Terhadap Kompetensi dan Kinerja	26
A. Pengaruh dari Faktor Utama Penyuluhan	27
B. Pengaruh dari Faktor Lingkungan Penyuluhan	29
C. Pengaruh dari Faktor Penunjang Penyuluhan	31

BAGIAN KEDUA: STUDI KASUS <i>SELF ASSESSMENT</i> KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA JENJANG AHLI DI MALANG RAYA.....	37
BAB IV Studi Kasus “<i>Self Assessment</i>” di Malang Raya: Mengapa dan Bagaimana?	38
A. Pertimbangan Pelaksanaan Pada Penyuluh Pertanian Jenjang Ahli.....	38
B. Metode-metode yang Digunakan	42
BAB V Mengenal Lokasi Penelitian di Malang Raya	55
A. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Singosari.....	58
B. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Dau	62
C. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Bumiaji	67
D. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Junrejo	72
E. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Kedungkandang.....	80
F. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Blimbing	83
G. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Sukun	84
BAB VI Hasil Penelitian di Malang Raya.....	87
A. Karakteristik Penyuluh Pertanian Responden	88
B. Persepsi Responden	92
C. Analisis Partial Least Square	110
BAB VII Penutup.....	144
DAFTAR PUSTAKA	146
PROFIL PENULIS	150

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Suasana pelatihan dasar bagi penyuluh.....	30
Gambar 2.	Komponen Pertimbangan Penelitian.....	40
Gambar 3.	Kegiatan Gapoktan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Singosari	59
Gambar 4a.	Gedung Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Dau	63
Gambar 4b.	Kegiatan Sekolah Lapang, Teknis Budidaya Jeruk di Desa Kucur Kecamatan Dau.....	65
Gambar 5.	Gedung Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Junrejo.....	78
Gambar 6.	Jenis Kelamin Penyuluh Pertanian Responden	88
Gambar 7.	Tingkat Pendidikan Formal Penyuluh Pertanian Responden.....	89
Gambar 8.	Umur Penyuluh Pertanian Responden	89
Gambar 9.	Jenjang Pangkat Penyuluh Pertanian Responden	90
Gambar 10.	Golongan Ruang Penyuluh Pertanian Responden	90
Gambar 11.	Pengalaman kerja Penyuluh Pertanian Responden	91
Gambar 12.	Hubungan antara Faktor Utama, Faktor Penunjang dan Faktor Lingkungan	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perubahan Paradigma Penyuluh.....	33
Tabel 2.	Luas sawah masing-masing Desa / Kelurahan di Singosari	59
Tabel 3.	Jumlah Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan serta Dinas Terkait	61
Tabel 4.	Jumlah Poktan, Anggota Poktan, Kelas Poktan dan Gapoktan Singosari	62
Tabel 5.	Data Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan.....	64
Tabel 6.	Jenis dan Populasi Ternak di Kecamatan Dau	65
Tabel 7.	Kondisi Kelompok Tani dan Kelasnya.....	66
Tabel 8.	Gabungan Kelompok Tani.....	66
Tabel 9.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jumlah Kepala Keluarga	68
Tabel 10.	Potensi Ternak di Kecamatan Bumiaji	70
Tabel 11.	Potensi Perikanan di Kecamatan Bumiaji.....	70
Tabel 12.	Perusahaan atau Pengelola Olahan Pangan.....	71
Tabel 13.	Gabungan Kelompok Tani di Kecamatan Bumiaji	72
Tabel 14.	Jumlah Penduduk Kecamatan Junrejo Berdasarkan Usia Kerja	73
Tabel 15.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kecamatan Junrejo	74
Tabel 16.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian.....	74
Tabel 17.	Luas Area Tanam, Produktivitas dan Produksi Tanaman Pangan	75

Tabel 18.	Potensi Komoditas Sayuran di Kecamatan Junrejo	76
Tabel 19.	Potensi Peternakan di Kecamatan Junrejo	77
Tabel 20.	Kelembagaan Petani di Kecamatan Junrejo	79
Tabel 21.	Persepsi Responden Terhadap Penerapan Kegiatan Penyuluhan	93
Tabel 22.	Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Bimbingan Perorangan.....	93
Tabel 23.	Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Bimbingan Kelompok	94
Tabel 24.	Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Bimbingan Massal.....	94
Tabel 25.	Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Uji Coba atau Demonstrasi Paket Teknologi Anjuran	95
Tabel 26.	Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Temu Lapang, Temu Tugas, Temu Usaha, dan Pameran.....	95
Tabel 27.	Persepsi Responden Terhadap Kondisi Mayoritas Tingkat Kesuburan Lahan Pertanian di Wilayah Kerjanya	96
Tabel 28.	Persepsi Responden Terhadap Jarak Wilayah Kerja ke Kota Kecamatan	97
Tabel 29.	Persepsi Responden Terhadap Sarana Jalan dari Wilayah Kerja ke Kota Kecamatan	97
Tabel 30.	Persepsi Responden Terhadap Tingkat Keeratan Sosial Masyarakat di Wilayah Kerjanya.....	98
Tabel 31.	Persepsi Responden Terhadap Tingkat Konflik Sosial Masyarakat di Wilayah Kerjanya.....	98

Tabel 32.	Persepsi Responden Terhadap Tingkat Kemudahan Masyarakat di Wilayah Kerja Untuk Perubahan	99
Tabel 33.	Persepsi Responden Terhadap Gaji atau Insentif yang Diterima dengan Kebutuhan Sehari-Hari.....	100
Tabel 34.	Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah dalam Memberikan Sistem Insentif atau Gaji yang Adil Bagi Penyuluh	101
Tabel 35.	Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah dalam Memberikan Program yang Tepat yang Dibutuhkan Petani	101
Tabel 36.	Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah dalam Bentuk Bantuan Keuangan Terhadap Petani.....	102
Tabel 37.	Persepsi Responden Terhadap Sarana Komunikasi.....	102
Tabel 38.	Persepsi Responden Terhadap Sarana Transportasi.....	103
Tabel 39.	Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Mengumpulkan, Menganalisis, dan Mengorganisasikan Informasi.....	104
Tabel 40.	Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Mengomunikasikan Informasi dan Ide-ide.....	104
Tabel 41.	Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Merencanakan dan Mengorganisasikan Kegiatan.....	105
Tabel 42.	Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Bekerja sama dengan Orang Lain dan Kelompok.....	105

Tabel 43.	Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Menggunakan Gagasan Secara Sistematis dan Teknis	106
Tabel 44.	Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Memecahkan Masalah	106
Tabel 45.	Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Menggunakan Teknologi	107
Tabel 46.	Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Perencanaan Penyuluhan	107
Tabel 47.	Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Pelaksanaan Penyuluhan	108
Tabel 48.	Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan.....	108
Tabel 49.	Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Pengembangan Penyuluhan.....	109
Tabel 50.	Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Kegiatan Pengembangan Profesi	109
Tabel 51.	Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Kegiatan Penunjang Penyuluhan	110
Tabel 52.	Hasil Pengujian Linieritas.....	112
Tabel 53.	Hasil Pengujian Validitas Konvergen Indikator Reflektif.....	114
Tabel 54.	Hasil Pengujian Validitas Konvergen Indikator Formatif	115
Tabel 55.	Hasil Pengujian <i>Cross Correlation</i>	118
Tabel 56.	Hasil Pengujian Diskriminan Reliability (AVE), <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	119
Tabel 57.	Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Penerapan Kegiatan Penyuluhan	121

Tabel 58.	Indikator Pengukur Variabel Lingkungan Fisik	123
Tabel 59.	Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Lingkungan Sosial	125
Tabel 60.	Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Motivasi	127
Tabel 61.	Bobot Indikator Pengukur Variabel Kompetensi	129
Tabel 62.	Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Kinerja	131
Tabel 63.	Hasil Pengujian Signifikansi	134
Tabel 64.	Pengujian <i>Indirect Effect</i>	137
Tabel 65.	Efek Model Secara Langsung Maupun Tidak Langsung	139

BAGIAN PERTAMA

**SEKILAS TENTANG PENYULUH PERTANIAN,
SELF ASSESSMENT,
KOMPETENSI DAN KINERJA**

BAB I

Pendahuluan

Liberalisasi ekonomi global mau tak mau mendorong sumber daya manusia dan organisasi untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme serta adanya penguasaan keahlian khusus sesuai bidang yang digeluti dengan kompetensi tertentu. Hal ini dikarenakan persaingan di pasar kerja semakin tinggi.

Hal yang sama berlaku di dunia profesi penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian harus siap menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang dimaksud merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kompetensi tersebut bukan sekadar hasil pembiasaan, tetapi didasari wawasan keilmuan, diklat yang terprogram yang relevan dan berkualitas, nilai-nilai (*values*), juga bukan karena ikut-ikutan.

Kompetensi seorang penyuluh harus diiringi sikap positif, motivasi berprestasi yang tinggi, selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dan kualitas karya, memiliki etos kerja yang tinggi serta mencintai pekerjaannya. Bahkan, jabatan profesional seorang penyuluh pertanian perlu mendapat pengesahan dari masyarakat dan negara yang memiliki persyaratan dan kode etik yang harus dipenuhi oleh pelakunya.

A. Pengertian, Kedudukan dan Peran Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian adalah seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk

mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran untuk mengadopsi inovasi (Rogers, 1983). Menurut Boland dalam Mardikanto (1993) penyuluh pertanian adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penyuluhan.

Menurut UU nomor 16 tahun 2006 tentang SP3K, tenaga penyuluh dapat dibedakan menjadi Penyuluh Pegawai Negeri Sipil, Penyuluh Swasta dan Penyuluh Swadaya. Penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan.

Penyuluh Swasta, yaitu penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan/atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam bidang penyuluhan. Sedangkan Penyuluh Swadaya, yaitu pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/02/MENPAN/2/2008, pada pasal 7 tentang jenjang dan jabatan fungsional penyuluh pertanian, bahwa jabatan fungsional penyuluh pertanian terdiri dari Penyuluh Pertanian Terampil dan Penyuluh Pertanian Ahli. Sedangkan Jenjang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi yaitu Penyuluh Pertanian Pertama, Penyuluh Pertanian Muda, Penyuluh Pertanian Madya dan Penyuluh Pertanian Utama.

Dalam pembangunan pertanian, kedudukan penyuluhan sebagai “perantara” dan perannya dilaksanakan oleh penyuluh pertanian. Terkait kedudukannya, posisi penyuluh sejajar atau

sebagai mitra-sejajar dengan petani, tidak hanya terletak pada proses *sharing* selama berlangsungnya kegiatan penyuluhan, tetapi harus dimulai dari: sikap pribadi dalam berkomunikasi, bahasa yang digunakan, sikap saling menghargai, saling menghormati, dan saling mempedulikan karena merasa saling membutuhkan dan memiliki kepentingan bersama.

Pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Undang-undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, menyatakan bahwa penyuluhan dilakukan oleh Penyuluh Pertanian Pegawai Negeri Sipil, Penyuluh Pertanian Swadaya dan/atau Penyuluh Pertanian Swasta. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 61/Permentan/OT.140/11/2008, kedudukan Penyuluh Pertanian Swadaya dan Penyuluh Pertanian Swasta adalah sebagai mitra Penyuluh Pertanian PNS dalam melakukan kegiatan penyuluhan pertanian, baik sendiri-sendiri maupun kerja sama yang terintegrasi dalam program penyuluhan pertanian, sesuai dengan tingkat administrasi pemerintahan di mana kegiatan penyuluhan diselenggarakan. Keberadaan Penyuluh Pertanian Swadaya dan Penyuluh Pertanian Swasta bersifat mandiri dan independen untuk memenuhi kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha.

Mardikanto (1998) menyebutkan bahwa penyuluh mempunyai beragam peran penyuluhan antara lain: edukasi, diseminasi informasi atau inovasi, fasilitasi atau pendampingan, dan konsultasi.

- Edukasi, artinya dalam penyuluhan tersebut penyuluh memfasilitasi proses belajar yang dilakukan oleh para penerima manfaat penyuluhan dan atau *stakeholders* pembangunan lainnya.

- Diseminasi informasi atau inovasi yaitu penyebarluasan informasi atau inovasi dari sumber informasi dan atau penggunaannya.
- Fasilitasi atau pendampingan yang bersifat melayani kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan oleh kliennya. Artinya bahwa fungsi fasilitasi tidak sekadar dapat mengambil keputusan, memecahkan masalah dan atau memenuhi sendiri kebutuhan-kebutuhan klien tetapi seringkali justru hanya sebagai mediator.
- Konsultasi artinya membantu memecahkan masalah atau memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah. Dalam melaksanakan peran konsultasi ini sangat penting bagi penyuluh untuk memberikan rujukan kepada pihak lain yang lebih mampu dan atau lebih kompeten untuk menanganinya. Sehingga dalam melaksanakan fungsi konsultasi penyuluh tidak boleh hanya menunggu tetapi harus aktif mendatangi kliennya.

Dapatlah dikatakan bahwa penyuluh pertanian berperan dalam membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespons peluang dan tantangan yang dihadapi para pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengelola usaha, menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan dan melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian yang maju dan modern bagi pelaku utama dan pelaku usaha secara berkelanjutan. Dengan peran strategis tersebut tentunya penyuluh dituntut untuk bekerja lebih profesional.

B. Pengaruh Karakteristik Orang Dewasa dalam Penyuluhan Pertanian

Menurut Knowless (1997) dalam bukunya *The Modern Practise of Adult Education*. Ada empat konsep yang membedakan metode belajar *andragogy* (dewasa) dan *paedagogy* (anak-anak). Konsep tersebut adalah bahwa apabila seseorang telah dewasa maka dia mempunyai Konsep Diri, Pengalaman, Kesiapan Belajar dan Orientasi Waktu (perspektif).

Konsep diri berkembang dari pribadi yang tergantung pada seseorang menjadi diri sendiri. Pada anak-anak, konsep diri masih tergantung pada yang mendidiknya. Dengan meningkatkan kedewasaan, maka berangsur-angsur berkurang rasa ketergantungannya dan mulai meningkatkan keadaan akan kemampuan untuk mengambil keputusan dan arah sendiri. Oleh karena itu, konsep diri pada orang dewasa sudah mandiri. Dalam bidang penyuluhan, maka implikasinya lebih ke arah hubungan mengarahkan dan membimbing para pelaku utama.

Setiap orang dewasa mempunyai banyak pengalaman yang berbeda. Semua pengalaman bagi orang dewasa mengandung arti yang mendalam serta mempunyai nilai tersendiri dalam kehidupannya. Dalam penyuluhan, pengalaman pelaku utama sangat berharga sebagai sumber belajar. Banyak digunakan teknik-teknik pengalaman komunikatif dan/atau banyak ke arah diskusi, simulasi, *roleplay*, *learning by doing* dan sebagainya. Dengan metode tersebut semua pengalaman digunakan sebagai sumber belajar.

Dalam dunia pendidikan terdapat suatu konsep Kesiapan Belajar dan Saat Mulai Mengajar. Kesiapan untuk belajar merupakan fase perkembangan dan pertumbuhan yang terjadi pada setiap orang. Dalam penyuluhan, kesiapan orang dewasa ditentukan oleh kebutuhan yang berkembang dengan peranan dan

fungsinya sehari-hari, misalnya dalam pekerjaan untuk mencari nafkah ataupun dalam pekerjaannya di rumah tangga. Orang dewasa terdorong untuk belajar jika dia menyadari bahwa kompetensi atau kemampuan diperlukan untuk dapat melaksanakan peranan atau fungsinya secara lebih baik.

Penyuluh akan membantu pelaku utama dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar mereka dan mengusulkan berbagai kompetensi yang dapat dicapai untuk memperlancar pelaksanaan fungsi mereka. Bersama fasilitator, para penyuluh menemukan apa yang perlu dipelajari berdasarkan tuntutan untuk menghadapi tugas pokok dan fungsi mereka sehari-hari.

Orang dewasa belajar memenuhi kebutuhan sekarang dalam menghadapi masalah-masalah hidupnya. Implikasinya dalam penyuluhan, penyuluh membekali keterampilan untuk keperluan sekarang dengan materi penyuluhan yang berorientasi kepada masalah yang perlu dibahas dan diatasi pada masa kini.

Andragogy adalah suatu proses penyempurnaan atau perbaikan situasi dan pengalaman yang berhubungan dengan realitas pada masa kini. Inti dari proses *andragogy* adalah di mana kita sekarang berada dan ke arah mana kita menuju.

C. Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Penyuluh Pertanian

Dalam *Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Profesi Penyuluh Pertanian* (2010) yang dimaksud dengan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh penyuluh sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai tenaga profesional.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.29/MEN/II/2010 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) Sektor Pertanian

Bidang Penyuluhan Pertanian, Kompetensi Penyuluh Pertanian dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu Kompetensi Umum, Kompetensi Inti dan Kompetensi Khusus.

Kompetensi Umum adalah kompetensi yang mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan pada hampir semua sub bidang keahlian pekerjaan. Unit kompetensi kelompok umum atau dasar meliputi lima hal, yaitu:

- 1) Mengaktualisasikan nilai-nilai kehidupan;
- 2) Mengorganisasikan pekerjaan;
- 3) Melakukan komunikasi dialogis;
- 4) Membangun jejaring kerja; dan
- 5) Mengorganisasikan masyarakat.

Kompetensi Inti adalah kompetensi yang meliputi unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan untuk mengerjakan tugas utama pada suatu bidang keahlian atau pekerjaan tertentu dan merupakan unit-unit kompetensi yang wajib (*compulsory*) dari sub bidang keahlian atau pekerjaan dan keterampilan spesifik. Kompetensi Inti ini meliputi sepuluh hal berikut:

- 1) Mengumpulkan dan mengolah data potensi wilayah;
- 2) Menyusun program penyuluhan pertanian;
- 3) Menyusun materi penyuluhan pertanian;
- 4) Membuat dan menggunakan media penyuluhan;
- 5) Menerapkan metode penyuluhan;
- 6) Menumbuh kembangkan kelembagaan petani;
- 7) Mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian;
- 8) Mengevaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian;
- 9) Mengembangkan metode, sistem kerja atau arah kebijakan penyuluhan pertanian; dan
- 10) Melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian penyuluhan pertanian.

Kompetensi Khusus adalah kompetensi yang dapat ditambahkan ke dalam sub bidang keahlian atau pekerjaan tertentu yang memerlukan kemampuan analisis yang mendalam dan terstruktur. Unit ini sebagai pelengkap dan bersifat pilihan untuk mengerjakan tugas-tugas spesifik pada sektor, sub sektor atau bidang keahlian atau pekerjaan tertentu. Unit kompetensi khusus meliputi beberapa kelompok sub sistem, yaitu agroinput, agroproduksi, *agroprocessing*, agroniaga dan jasa penunjang. Adapun aktivitas dari masing-masing sub sistem tersebut sebagai berikut:

- Kelompok Subsistem Agroinput:
 - (1) Mengelola kegiatan produksi benih tanaman;
 - (2) Mengelola kegiatan produksi pupuk, pestisida tanaman;
 - (3) Mengelola kegiatan produksi bibit ternak;
 - (4) Mengelola kegiatan produksi pakan, obat ternak; dan
 - (5) Mengelola kegiatan produksi alat dan mesin pertanian.
- Kelompok Subsistem Agroproduksi:
 - (1) Mengelola kegiatan produksi tanaman pangan;
 - (2) Mengelola kegiatan produksi tanaman hortikultura;
 - (3) Mengelola kegiatan produksi tanaman perkebunan;
 - (4) Mengelola kegiatan produksi ternak besar;
 - (5) Mengelola kegiatan produksi ternak kecil; dan
 - (6) Mengelola kegiatan produksi ternak unggas.
- Kelompok Subsistem *Agroprocessing*:
 - (1) Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman pangan;
 - (2) Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman hortikultura;

- (3) Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman perkebunan; dan
- (4) Mengelola kegiatan pengolahan hasil ternak.
- Kelompok Subsistem Agroniaga:
 - (1) Mengelola kegiatan pemasaran produk pertanian ke pasar domestik; dan
 - (2) Mengelola kegiatan pemasaran produk pertanian ke pasar luar negeri.
- Kelompok sub sistem jasa penunjang:
 - (1) Mengelola kegiatan fasilitasi akses permodalan; dan
 - (2) Mengelola kegiatan fasilitasi akses sumber informasi dan teknologi.

Dengan adanya penetapan sertifikasi bagi profesi penyuluh pertanian, profesionalitas penyuluh pertanian menjadi suatu tuntutan karena memiliki aspek legalitas formal dan diakui oleh masyarakat.

Kualifikasi profesi penyuluh pertanian sendiri ditentukan berdasarkan kompleksitas pekerjaan, kewenangan dan rentang kendali manajemen dari kompetensi yang dipersyaratkan. Ada tiga kualifikasi profesi penyuluh, yaitu Penyuluh Pertanian Fasilitator, Penyuluh Pertanian Supervisor, dan Penyuluh Pertanian Advisor.

Teori Birokrasi Weber (Usman 2009) menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan kualifikasi. Berlo dalam Mardikanto (2009) mengemukakan empat kualifikasi yang harus dimiliki oleh setiap penyuluh. Empat kualifikasi tersebut mencakup:

a. Kemampuan berkomunikasi

Hal ini tidak hanya terbatas pada kemampuan: memilih inovasi, memilih dan menggunakan saluran

komunikasi yang efektif, memilih dan menerapkan metode penyuluhan yang efektif dan efisien, memilih dan menggunakan alat bantu dan alat peraga yang efektif dan murah. Tetapi yang lebih penting adalah kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya.

b. Sikap penyuluh

Beberapa sikap penyuluh yang wajib dimiliki oleh seorang penyuluh, di antaranya:

- 1) Menghayati dan bangga terhadap profesinya, serta merasakan bahwa kehadirannya untuk melaksanakan tugas penyuluhan itu memang sangat dibutuhkan penerima manfaatnya;
- 2) Meyakini bahwa inovasi yang disampaikan telah teruji kemanfaatannya. Memiliki peluang keberhasilan untuk diterapkan pada kondisi alam wilayah kerjanya, memberikan keuntungan dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai sosial budaya masyarakat, serta meyakini bahwa inovasi yang akan disampaikan tersebut benar-benar merupakan kebutuhan nyata (meskipun seringkali belum dapat dirasakan) masyarakat sekitarnya;
- 3) Menyukai dan mencintai masyarakat sasarnya, dalam arti selalu siap untuk memberikan bantuan dan atau melaksanakan kegiatan-kegiatan demi berlangsungnya perubahan-perubahan usaha tani maupun perubahan kehidupan masyarakat penerima manfaatnya.

c. Pengetahuan penyuluh

Terkait pengetahuan ini, penyuluh sudah semestinya memiliki pengetahuan tentang:

- 1) Isi, fungsi, manfaat, dan nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, baik secara konseptual (keilmiahan) maupun secara praktis;
- 2) Latar belakang dan keadaan masyarakat sarasannya, baik yang menyangkut perilaku, nilai-nilai sosial budaya, keadaan alam, maupun kebutuhan-kebutuhan nyata yang diperlukan masyarakat sarasannya;
- 3) Segala sesuatu yang seringkali menyebabkan masyarakat suka atau tidak menghendaki terjadinya perubahan maupun segala sesuatu yang menyebabkan masyarakat seringkali cepat atau lamban mengadopsi inovasi.

d. Karakteristik sosial budaya penyuluh

Di dalam kenyataannya, kualifikasi penyuluh tidak cukup hanya dengan memenuhi persyaratan keterampilan, sikap dan pengetahuan, tetapi juga keadaan latar belakang sosial budaya seringkali justru lebih banyak menentukan keberhasilan penyuluhan yang dilaksanakan.

Penyuluh yang baik sejauh mungkin harus memiliki latar belakang yang sesuai dengan keadaan sosial budaya masyarakat dan memiliki kemampuan yang minimal setara dengan penerima manfaat penyuluhan tersebut. Oleh karena itu, untuk menyebarluaskan informasi kepada masyarakat pertanian, maka para penyuluh pertanian harus terlebih dahulu memahami konsep tugasnya secara utuh yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal, latihan dan sebagainya.

BAB II

***Self Assessment* dan Kinerja Penyuluh Pertanian**

Perubahan menuju ke arah yang lebih baik merupakan keharusan baik bagi setiap individu, kelompok maupun institusi atau instansi. Dengan adanya perubahan tersebut, kemajuan dapat dicapai. Di dalam proses untuk dapat berubah mencapai kemajuan, maka setiap yang terlibat dalam perubahan harus mau belajar.

Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Syamsu Mappa (1994), bahwa “Belajar merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia yang vital dalam usahanya untuk mempertahankan hidup dan mengembangkan dirinya dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dirasakannya belajar sebagai suatu kebutuhan yang vital karena semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menimbulkan berbagai perubahan yang melanda segenap aspek kehidupan dan penghidupan manusia. Tanpa belajar, manusia akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan tuntutan hidup, kehidupan dan penghidupan yang senantiasa berubah. Dengan demikian belajar merupakan suatu kebutuhan yang dirasakan sebagai suatu keharusan untuk dipenuhi sepanjang usia manusia, sejak lahir hingga akhir hayatnya”.

Melakukan *self assessment* juga merupakan bagian dari proses belajar, yang dengan itu individu, kelompok maupun institusi atau instansi dapat mengetahui kelebihan, kekurangan dan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menyikapinya.

Langkah-langkah tersebut disesuaikan menurut keadaan yang dihadapi.

A. Pengertian *Self assessment* dan Manfaatnya

Asesmen atau *assessment* berasal dari kata *assess* yang artinya antara lain menaksir, menilai. Lebih lanjut, *assessment* merupakan penilaian keadaan¹, *the act of judging or deciding the amount, value, quality, or importance of something or the judgement or decision that is made.*²

Adapun menurut Mimin Hariyati (Jurnal Rohman, 2012: 2), *self assessment* merupakan suatu teknik penilaian di mana individu dapat menilai dirinya sendiri berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi yang dipelajarinya.

Tentunya, ada prasyarat penilaian yang berlaku, yakni penilaian yang akurat hanya dapat dilakukan jika individu bisa jujur terhadap diri sendiri tentang kekurangan dan kelebihan yang ada dalam dirinya. Selain itu, ia juga harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang telah diakuinya tersebut.

Sebagai contoh, ketika akan melakukan sesuatu, jika objeknya jelas maka pekerjaan akan lebih memberikan manfaat dan ada upaya untuk melakukannya dengan cara-cara (metode) terbaik atau cara-cara yang telah disepakati jika bekerja dalam tim, sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Melalui *self assessment*, individu atau tim dapat belajar untuk menilai pekerjaan mereka sendiri dan sebagai bentuk dari rasa tanggung jawabnya yakni mereka mempunyai tujuan untuk memperbaikinya. Dengan demikian, mereka akan menjadi penilai yang cakap atas pekerjaannya sendiri.

¹ Lihat Echols, John M. dan Hassan Shadily. 1992. *Kamus Inggris-Indonesia* (Cet. XX). Jakarta: Gramedia.

² *Cambridge Dictionary* dalam situs dictionary.cambridge.org.

Manfaat *Self Assessment* Bagi Individu

Secara umum, persiapan untuk melakukan *self assessment* yaitu menentukan aspek yang akan dinilai, menentukan kriteria yang akan digunakan, merancang dan merumuskan format penilaian yang dapat berupa kriteria penilaian atau skala penilaian, dan selanjutnya dapat dilakukan penilaian diri oleh masing-masing individu menurut kriteria yang sudah ditentukan sebagai acuan penilaian diri. Dengan adanya persiapan, maka pelaksanaannya akan menjadi mudah dan manfaatnya dapat dirasakan.

Manfaat dari *self assesment* bagi individu atau pribadi terlepas dari apapun profesinya, di antaranya untuk:

1. Mengetahui alasan bertindak, apa yang mendasari dan bagaimana melakukannya;
2. Meningkatkan kualitas kinerja, karena sudah mengetahui di mana letak kekurangan dan kelebihan diri, serta belajar dari kekeliruan sebelumnya;
3. Mengetahui *progress* pekerjaan, yakni dengan membandingkan kinerja saat ini dengan sebelumnya;
4. Belajar membiasakan diri berlaku jujur, karena melihat dan menilai sesuatu secara objektif;
5. Belajar bertanggungjawab, karena dari kebiasaan jujur akan tumbuh rasa percaya diri untuk mengemukakan dasar tindakan dan berkomitmen dengan itu sehingga tumbuh keberanian untuk mempertanggungjawabkan;
6. Memiliki pola pikir yang strategis dan sistematis, hal ini didorong oleh rasa tanggung jawab melakukan langkah-langkah yang tepat sasaran untuk mencapai tujuan;
7. Terbiasa mengevaluasi efektivitas dari tindakan, dalam hal ini semisal berkaitan dengan program atau proyek tertentu yang dikerjakan sehingga mengetahui pula akibat dari

- tindakan yang diambil;
8. Mandiri dalam menyelesaikan persoalan, di mana kemandirian merupakan sebuah tuntutan dalam perkembangan zaman.

Manfaat *Self Assessment* Bagi Perusahaan dan Pegawainya

Bagi organisasi atau perusahaan, *self assessment* sebagai suatu metode perencanaan untuk perbaikan, tidak ditujukan sebagai proses mengharapkan penghargaan atau *reward*. Dengan kata lain, dari sisi kelembagaan, *self assessment* sebagai strategi jangka panjang untuk mendorong adanya suatu perbaikan yang kumulatif.

David W. Hutton (2000) menyebutkan bahwa melakukan *self assessment* atas perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Menetapkan secara lebih fokus sekumpulan prioritas perbaikan dan menyelaraskan seluruh upaya orang dalam organisasi dengan prioritas-prioritas ini;
2. Memastikan bahwa sumber daya yang terbatas digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan penting yang strategis;
3. Melampaui sekadar untuk memenuhi audit kepatuhan semata sebagai alat pengujian dan diagnosis secara internal;
4. Menetapkan matriks untuk mengevaluasi dampak perubahan untuk menguantifikasi kemajuan;
5. Menciptakan lingkungan yang memajukan dan mendorong perubahan sehingga orang mau bahkan bersemangat untuk mengajukan gagasan perubahan dan perbaikan;
6. Mengonsolidasikan hasil masa lalu dan mencapai terobosan kinerja lebih lanjut.

Selain itu, manfaat dari *self assessment* juga akan dirasakan oleh sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak perusahaan menerapkan penilaian kinerja pegawai sebagai bagian dari peningkatan produktivitas mereka. Secara umum, penilaian yang dilakukan akan memberikan dampak positif di masa yang akan datang. Andrew Abdi Setiawan (2018) menyebutkan beberapa manfaat tersebut adalah:

1. Meningkatkan pengelolaan operasional

Pengelolaan operasional organisasi menjadi lebih efektif dan efisien melalui serangkaian *follow-up* atas hasil penilaian dari setiap karyawan. Dengan memberikan *follow-up* tertentu (seperti pelatihan dan *coaching*), maka akan diperoleh sebuah kinerja yang lebih maksimal dalam mencapai sasaran dari perusahaan yang bersangkutan, dan juga secara khusus untuk mencapai suatu sasaran masing-masing individu.

2. Bahan pertimbangan evaluasi

Pertimbangan yang dimaksud adalah pertimbangan tentang sebuah transfer, promosi, demosi, ataupun pemberhentian karyawan. Pertimbangan evaluasi dapat berkaitan dengan seberapa jauh dia mampu menghasilkan sesuatu, seberapa cepat menyelesaikan pekerjaan, berapa banyak kesalahan yang dapat diminimalisasi, dan lain-lain.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan

Identifikasi terhadap kebutuhan pelatihan selanjutnya akan mempengaruhi pengembangan keahlian dari karyawan sekaligus menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yang dianggap kurang. Bahkan, dengan adanya evaluasi kerja melalui sebuah pelatihan ini, akan membantu dalam menentukan *passing grade* pada saat penerimaan karyawan baru di perusahaan yang bersangkutan.

4. Sebagai dasar penghargaan
Penilaian akan menghindarkan adanya penyimpangan dalam pendistribusian penghargaan. Sehingga penghargaan tersebut nantinya akan diberikan kepada orang-orang yang tepat.

B. Pengertian Kinerja dan Pengukurannya

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi. Kinerja dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Tentu saja, para ahli mempunyai pandangan masing-masing tentang kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron (1998) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gibson, *et al.* (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu merupakan dasar kinerja dari suatu organisasi.

Bernadin dan Russel (dalam Sulistiyani, 2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan dampak yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan pada

periode waktu tertentu. Menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.

Simanjuntak (2003) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dari sasaran atau tugas yang harus dicapai dan harus dilaksanakan dalam periode waktu tertentu, sedangkan kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu.

Menurut John Withmore (dalam Wibowo, 2007), "kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, atau suatu pameran umum keterampilan".

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.

Moeheriono (2009) mengemukakan bahwa kinerja sebaiknya merujuk kepada sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas melakukan suatu pekerjaan dan meliputi hasil yang dicapai seluruh kinerja tersebut. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Dengan demikian maka kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu agar dapat diketahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan misi yang diembannya.

Menurut Padmowihardjo (2010) kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat dan atau

dapat dirasakan. Kinerja dapat diukur dengan standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan atau pekerjaan tersebut. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Kesenjangan kerja dapat terjadi apabila antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya tidak terpenuhi, artinya bahwa petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya.

Pengukuran Kinerja yang Baik

Untuk mencapai sesuatu, setiap orang harus melakukan pekerjaan tertentu atau sesuai bidang yang dikuasainya. Pekerjaan tidak lain adalah serangkaian dari sejumlah tugas spesifik yang dikerjakan petugas, di mana rincian tugas pekerjaan yang satu dengan lainnya sangat bervariasi dan sangat luas. Pada proses pelaksanaan dari pekerjaan tersebut terdapat kemungkinan terjadinya kesenjangan kinerja, yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah disepakati.

Kesenjangan kinerja adalah perbedaan kinerja yang dimiliki petugas saat ini dengan yang diharapkan oleh organisasi atau tuntutan pekerjaan (Hickerson dan Middleton, 1975). Oleh karena itu, agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka diperlukan adanya pengetahuan, sikap mental dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Dari aspek individu, Hickerson dan Middleton (1975) secara khusus menjelaskan bahwa terdapat tiga kondisi yang menyebabkan timbulnya kesenjangan kinerja petugas, yaitu: (a) tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau sebagian dari pekerjaannya; (b) mempunyai tugas baru dalam mengerjakan pekerjaannya yang memerlukan pengetahuan,

keterampilan dan sikap baru; dan (c) mendapat pekerjaan yang sama sekali baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru.

Ketiga aspek perilaku baik yang bersifat kognitif, afektif maupun psikomotor yang dikembangkan guna memperbaiki kinerja petugas dapat dilakukan melalui kegiatan diklat. Apabila kesenjangan yang berhubungan dengan pekerjaan petugas sesuai jabatannya di dalam suatu organisasi telah diidentifikasi maka akan dapat diketahui permasalahan nyata dari kinerja tersebut yang kemudian dilakukan upaya peningkatan kemampuan berbagai aspek tersebut dalam menunjang pekerjaan petugas (Hickerson dan Middleton, 1975).

Pertanyaannya adalah, "Dari mana kita dapat melihat seseorang mempunyai kinerja yang bagus atau baik?"

Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang bagus apabila berkaitan dan memenuhi standar tertentu (Hickerson dan Middleton, 1975). Arnold dan Feldman (1986) menyatakan sebuah model yang menyebutkan bahwa kinerja dalam suatu organisasi adalah fungsi dari motivasi, kemampuan, persepsi, ciri-ciri personalitas, sistem organisasi (struktur organisasi, kepemimpinan, sistem imbalan) dan sumber daya (fasilitas fisik). Dari model tersebut, faktor motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja individu dalam organisasi.

Gomes (2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dalam delapan hal, yaitu:

- (a) Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan (*Quantity of work*);
- (b) Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya (*Quality of work*);

- (c) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya (*Job knowledge*);
- (d) Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul (*Creativeness*);
- (e) Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (*Cooperation*);
- (f) Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*Dependability*);
- (g) Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya (*Initiative*); dan
- (h) Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi (*Personal Qualities*).

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja bagus dikarenakan mempunyai motivasi tinggi, kemampuan dan keterampilan tinggi serta tipe pekerja keras. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berkaitan dengan lingkungan sosial. Misalnya, perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Dengan demikian, kinerja petugas merujuk kepada tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian adalah cerminan kecakapan seorang penyuluh pertanian dalam pelaksanaan bidang kegiatan

penyuluhan pertanian yang diembannya. Kegiatan penyuluhan pertanian tersebut meliputi persiapan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan penyuluhan pertanian (Departemen Pertanian, 1999).

Selain itu, kinerja seorang penyuluh pertanian akan tercermin dari tugas pokok dan fungsi dari penyuluh pertanian itu sendiri, yaitu:

- (1) menyiapkan dan merencanakan pelaksanaan penyuluhan yang meliputi kemampuan dalam mengidentifikasi potensi wilayah, kemampuan mengidentifikasi agroekosistem, kemampuan mengidentifikasi kebutuhan teknologi pertanian, kemampuan menyusun program penyuluhan, dan kemampuan menyusun rencana kerja penyuluhan;
- (2) melaksanakan penyuluhan pertanian meliputi kemampuan menyusun materi penyuluhan, kemampuan menerapkan metode penyuluhan baik metode penyuluhan perorangan maupun penyuluhan kelompok serta metode penyuluhan massal;
- (3) kemampuan membuat evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan, (4) kemampuan mengembangkan penyuluhan pertanian seperti merumuskan kajian arah penyuluhan, menyusun pedoman pelaksanaan penyuluhan dan mengembangkan sistem kerja penyuluhan pertanian, (5) pengembangan profesi penyuluhan pertanian yang meliputi penyusunan karya tulis ilmiah dan ilmu populer bidang penyuluhan pertanian dan penerjemahan buku penyuluhan, dan (6) kegiatan penunjang penyuluhan pertanian yang meliputi seminar dan lokakarya penyuluhan pertanian.

Berkaitan dengan upaya untuk memotivasi dan membangun profesionalisme penyuluh pertanian dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian, maka Kementerian Pertanian menyatakan ada sembilan indikator sebagai alat verifikasi, yaitu:

- (1) naskah programa penyuluhan pertanian di BPP kabupaten/kota, provinsi, dan nasional;
- (2) naskah rencana kerja penyuluhan pertanian di BPP kabupaten/kota, provinsi, dan nasional;
- (3) peta wilayah perkembangan komoditas unggulan spesifik lokasi;
- (4) materi informasi teknologi pertanian sesuai dengan kebutuhan petani;
- (5) jumlah kelompok tani, usaha/asosiasi petani yang berkembang menjadi koperasi dan lembaga formal lainnya;
- (6) jumlah petani/kelompok tani yang sudah menjalin kemitraan yang saling menguntungkan dengan pengusaha;
- (7) jumlah petani yang sudah mengakses lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian, dan pemasaran;
- (8) produksi persatuan skala usaha untuk komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja;
- (9) pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja.

Pada saat ini, dalam organisasi atau institusi, peran kompetensi dan kinerja sangatlah penting. Individu atau pegawai dapat mengetahui kompetensi yang dimilikinya dan kinerjanya melalui sejumlah alat ukur atau indikator yang bersifat formal, detail, terstruktur dan dapat diukur. Dalam pengukuran kinerja tersebut, tidak sekadar bersifat informal—misalnya melalui

pendapat atau penilaian baik atau buruk dari atasan atau bawahan atau bahkan dari mitra kerja—melainkan juga melalui kesesuaian kompetensi dengan jenis pekerjaan yang diembannya.

BAB III

Pengaruh Berbagai Faktor Terhadap Kompetensi dan Kinerja

Organisasi atau institusi dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya di dalamnya dapat menjalankan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik atau sesuai dengan harapan. Oleh karena masing-masing mempunyai kesadaran untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, maka peluang untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi sangat besar, karena bukan sebatas wacana di atas kertas.

Menurut Karsidi (2010), di dalam suatu organisasi atau institusi, prestasi kerja dan kinerja akan ditentukan oleh dua faktor, yaitu faktor penguasaan kompetensi misalnya kecakapan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan faktor non kompetensi misalnya upah, aspek lingkungan dan lain sebagainya.

Upaya untuk mengatasi kinerja yang disebabkan oleh penguasaan kompetensi tersebut dengan melakukan suatu perlakuan yang berupa pelatihan. Menurut Bernadian dan Russel (Gomes, 1995), pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Sejalan dengan itu, Hickerson dan Middleton (1975), juga menyatakan hal yang senada, bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan kompetensi kerja adalah melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan proses belajar yang didesain untuk meningkatkan kinerja bagi orang-orang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang, baik aspek kognitif, aspek afektif, maupun aspek psikomotorik. Dengan kata lain, pelatihan merupakan suatu proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya atau dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sementara itu, di dalam penyuluhan pertanian terkait kompetensi dan kinerja ini dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor utama penyuluhan, faktor lingkungan penyuluhan dan faktor penunjang penyuluhan.

A. Pengaruh dari Faktor Utama Penyuluhan

Faktor utama penyuluhan adalah hal-hal yang berkaitan dengan diri pribadi (individu) atau dalam hal ini penyuluh. Hal-hal tersebut antara lain seperti umur, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman, kekosmopolitanan dan motivasi.

Menurut Mardikanto (1993), karakteristik pribadi adalah sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang dan berhubungan dengan berbagai aspek kehidupan, misalnya umur, jenis kelamin, posisi, jabatan, motivasi, status, dan agama.

Selanjutnya dijelaskan oleh Slamet dalam Nuryanto (2008) bahwa faktor individu yang mempengaruhi proses difusi inovasi antara lain umur, pendidikan, status ekonomi, pola hubungan dan sikap.

Secara umum pendidikan akan berpengaruh terhadap cara dan pola pikir seseorang. Tingkat pendidikan yang semakin tinggi dan umur yang produktif akan menyebabkan seseorang menjadi lebih aktif. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka ada kecenderungan akan semakin tinggi pula

tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan (Nuryanto, 2008). Di sini tampak bahwa tingkat pendidikan penyuluh pertanian akan berpengaruh terhadap tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian.

Menurut Mardikanto (1993) pengalaman seorang petani akan mempengaruhi mereka dalam mengelola usaha tani yang dilakukan. Hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh pada proses pengambilan keputusan, sehingga petani yang memiliki pengalaman berusaha tani lebih lama cenderung sangat selektif dalam pengambilan keputusan.

Pernyataan di atas juga berlaku bagi penyuluh pertanian berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian, di mana pengalaman kerja penyuluh pertanian akan berpengaruh terhadap tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian.

Kekosmopolitanan adalah suatu sikap keterbukaan seseorang terhadap ide, gagasan, pengetahuan, dan informasi dari luar. Mardikanto (1996) mengemukakan bahwa kekosmopolitanan merupakan hubungan dengan lingkungan luar, di luar sosialnya, yang dapat dilihat dari frekuensi dan jarak kegiatan bepergian maupun pemanfaatan media massa. Bagi masyarakat yang mempunyai tingkat kekosmopolitanan tinggi, maka akan cenderung lebih mudah dalam mengadopsi inovasi dibandingkan dengan masyarakat yang mempunyai tingkat kekosmopolitanan rendah.

Menurut Amaratunga dan Baldry (2002), motivasi mempengaruhi kinerja, menurunkan tingkat ketidakhadiran, mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, mengarah kepada kepuasan kerja dan menarik orang untuk tetap bersama organisasi.

Robbins (1993), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang

mengarah kepada perilaku yang dimulai dari adanya kebutuhan yang belum terpuaskan sehingga menyebabkan dorongan untuk mewujudkan keinginannya.

B. Pengaruh dari Faktor Lingkungan Penyuluhan

Maksud dari faktor lingkungan ini adalah yang berasal dari luar (eksternal) individu yang mempengaruhi dalam kehidupannya. Dengan kata lain, hal-hal yang ada di sekitarnya. Sumaryanto, dkk. (dalam Nuryanto, 2008), mengemukakan bahwa faktor eksternal merupakan pengaruh lingkungan luar yang tidak dapat dikendalikan oleh seseorang (petani), karena berada di luar jangkauannya.

Menurut Mardikanto (2010), terdapat beberapa faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik akan sangat ditentukan oleh teknologi yang tersedia, ketidakpastian keadaan fisik maupun ketidakpastian dari keberhasilan setiap teknologi yang akan diterapkan, dan status penguasaan sumber daya alam serta luas lahan yang diusahakan yang menentukan luas skala usahanya. Sedangkan lingkungan sosial yang mempengaruhi antara lain kebudayaan, pendapat publik, pengambilan keputusan dalam keluarga, dan kekuatan lembaga sosial.





Gambar 1. Suasana pelatihan dasar bagi penyuluh

Kinerja tidak akan maksimal tanpa ketersediaan dan kemampuan penguasaan teknologi. Bahkan ketika teknologi tersebut telah tersedia dan kemampuan penguasaan memadai, tetapi teknologi menghadapi kendala semisal rusak atau tidak adanya satu komponen pendukung yang penting agar teknologi tersebut dapat berjalan dengan baik atau lancar, maka kinerja akan terganggu. Demikian pula dengan status penguasaan sumber daya alam serta luas lahan, jika statusnya tidak jelas atau sumber daya tidak memadai untuk menggarap luas lahan, kinerja yang baik tidak akan tercapai atau menemui banyak hambatan.

Kebudayaan, pendapat publik, pengambilan keputusan dalam keluarga, dan kekuatan lembaga sosial saling mempengaruhi satu sama lain. Apalagi kekayaan budaya di Indonesia mencakup berbagai ragam pola pemikiran sehingga menciptakan banyak warna dalam hal pendapat, keputusan dan corak dari lembaga sosial. Sebagai contoh, kebudayaan di Jawa dengan luar Jawa tentunya berbeda, dan hal tersebut akan membentuk opini publik yang berbeda pula karena lingkungannya berbeda.

C. Pengaruh dari Faktor Penunjang Penyuluhan

Faktor penunjang penyuluhan akan sangat membantu kelancaran dalam pelaksanaan tugas atau kerja apabila sesuai dan mendukung kondisi kerja. Beberapa faktor penunjang tersebut adalah kebijakan pemerintah, dukungan kelembagaan, serta ketersediaan sarana dan teknologi.

Kebijakan pemerintah merupakan bentuk dukungan yang diberikan oleh pemerintah kepada penyuluh dan penyuluhan, untuk kelancaran penyelenggaraan penyuluhan pertanian dan peningkatan kualitas penyuluhan pertanian.

Kelembagaan dapat dipandang sebagai suatu variabel yang paling strategis di dalam pendekatan baru tentang teori-teori pembangunan. Peran inovasi kelembagaan semakin menempati posisi sangat penting apabila dibandingkan dengan inovasi teknologi maupun inovasi sosial. Hal ini karena inovasi teknologi maupun inovasi sosial hanya dapat diimplementasikan dengan baik apabila cukup tersedia kelembagaan yang dapat berfungsi efektif (Mardikanto, 2010).

Masih menurut Mardikanto (2010), sarana dan prasarana yang perlu diperhatikan oleh seorang penyuluh meliputi beberapa hal berikut:

- (1) keadaan bahan baku atau sarana produksi;
- (2) keadaan sarana pengangkutan;
- (3) keadaan penyediaan kredit;
- (4) keadaan pasar;
- (5) keadaan jalan, dan lain sebagainya.

Lebih lanjut berkaitan dengan pembiayaan, Mardikanto (2010) menyatakan bahwa sumber pembiayaan dapat berasal dari:

- (1) pemerintah misalnya APBN, APBD, hibah, modal bergulir, dll;

- (2) swasta misalnya sponsor, kerja sama, CSR, dan
- (3) swadaya masyarakat.

Paradigma penyuluhan pertanian pada masa lalu dan masa sekarang telah mengalami perubahan. Sehingga adanya perubahan konteks dan konten pembangunan pertanian akan mengakibatkan pula pada perubahan sasaran penyuluhan pertanian.

Dahulu sasaran penyuluhan pertanian adalah hanya petani, sedangkan pada saat ini sasaran penyuluhan pertanian adalah pelaku agribisnis yang berada di lima sub sistem agribisnis, yaitu: pengusaha hulu, pengusaha tani, pengusaha hilir, pedagang, dan penyedia jasa penunjang. Pihak-pihak yang termasuk di dalam lima sub sistem tersebut adalah:

- Pengusaha hulu misalnya produsen pupuk, produsen bibit/benih, produsen pestisida, produsen alat dan mesin pertanian. Pengusaha tani terdiri dari petani tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternak.
- Pengusaha hilir adalah pengusaha yang bergerak di bidang pengolahan hasil (agroindustri), misalnya pembuat bahan pengepakan (keranjang, kotak kayu, kotak kardus), pembuat lahan *labeling*, pengusaha *processing* dan pengolahan hasil, pengusaha yang melakukan sortasi dan *grading* hasil.
- Pedagang terdiri dari pedagang hulu dan pedagang hilir. Pedagang hulu misalnya pedagang pupuk, pedagang bibit/benih, pedagang pestisida, pedagang alat dan mesin pertanian, kios dan toko sarana produksi. Pedagang hilir terdiri dari pedagang produk primer dan produk olahan mulai dari pedagang pengumpul, pedagang perantara, grosir, pengecer, yang mereka lakukan di lokasi agribisnis,

terminal agribisnis, lapak-lapak pinggir jalan, warung, toko, dan pasar.

- Penyedia jasa penunjang misalnya usaha perkreditan, perbankan, transportasi, dan pergudangan.

Dahulu petani merupakan objek dari pembangunan pertanian, atau pihak yang diharapkan dapat menikmati hasil pembangunan pertanian. Sedangkan aparat termasuk penyuluh pertanian adalah pelaksana atau subjek pembangunan pertanian. Pada saat ini yang terjadi adalah sebaliknya bahwa petani, pengusaha, dan pedagang pertanian diharapkan dapat menjadi aktor (subjek) dalam pembangunan agribisnis, sedangkan aparat termasuk penyuluh pertanian adalah fasilitator dalam pembangunan agribisnis.

Tinjauan Aspek	Paradigma Lama / Masa Lalu	Paradigma Baru / Masa depan
Pendekatan Orientasi	<i>Farmer Last – Top Down</i> (Petani Terakhir)	<i>Farmer First – Bottom Up</i> (Petani Pertama)
Peran Penyuluh	1. Pengajar dan Pembina 2. <i>Transfer of Technology</i> (Menyampaikan Teknologi)	1. Pemandu, Fasilitator, Mediator 2. <i>Technology Mastery</i> (Menguasai Teknologi)
Kedudukan Petani	1. Penerima Pesan 2. Pengguna Teknologi	1. Mitra Aktif Kegiatan Penyuluhan 2. Pengkaji dan Pengembang Teknologi.
Sumber Pembiayaan	Pemerintah Pusat dan Daerah	Tanggungjawab Bersama (Petani, Swasta dan Pemerintah)

Tabel 1. Perubahan Paradigma Penyuluh

Sumber: <http://syahyutipenyuluhan.blogspot.com>

Banyak ahli telah menyumbangkan pemikirannya, bagaimana seharusnya penyuluhan pertanian ke depan. Paradigma baru ini umumnya disusun untuk konteks penyuluhan pembangunan pedesaan secara luas. Menurut Kerka (1998), pendekatan baru penyuluhan dibutuhkan karena kita menghadapi karakter masyarakat yang juga baru (*new people and new institutions*) yang lahir akibat berbagai isu-isu internasional. Kerka melihat bahwa keragaman merupakan nilai utama (*core values*) pada pertanian masa depan, sehingga kita juga harus siap dengan beragam audiens.

Kerka menyampaikan metode baru yang ia sebut dengan "*new delivery methods*" di mana penyuluh memegang peran kunci dalam memfasilitasi akses komunitas. Metode ini menggunakan konsep baru tentang bekerja dan belajar (*new ways of working and learning*).

Penyuluhan mestilah mampu mengeksplorasi kegiatan penyuluhan sebagai sebuah "*participatory learning organization*" dan mampu melahirkan pemimpin dari masyarakat bersangkutan (Earnest *et al.*, 1995).

White and Burnham (1995) menyebutkan bahwa pendekatan penyuluhan telah berubah dari model sosok guru ke pembelajar (*teacher to learner centered*) dan dari kelembagaan ke kebutuhan komunitas (*focus on institutional to community needs*). Sejalan dengan ini, Patterson (1998) menambahkan bahwa penyuluhan baru harus memperhatikan sistem (*managing systems*), bukan sekadar orang per orang (*people*), dan membantu tercapainya visi komunitas.

Menurut Marsh and Pannell (2002), tantangan penyuluhan masa depan adalah bagaimana mengintegrasikan penyuluhan pemerintah (*public sector*) dengan penyuluh swasta (*private sector*). Untuk mengintegrasikannya dibutuhkan tiga hal, yaitu:

1. Pengembangan pendidikan, pelatihan dan keprofesionalan untuk sektor publik;
2. Menyusun kelembagaan yang efisien dan berkelanjutan untuk meminimalkan biaya transaksi; dan
3. Membangun struktur kelembagaan yang menjamin keefektifan keterkaitan antara sektor publik dengan swasta.

Adanya perubahan dalam metodologi penyuluhan dan transfer teknologi, yang sebelumnya "*linear model*", *top down*, dan searah dari peneliti ke petani akan mendorong petani memiliki kontrol yang lebih untuk menentukan informasi apa yang mereka butuhkan. Jadi, penyuluhan lebih merupakan *demand-pull* dibandingkan *science-push*. Peningkatan penggunaan kelompok-kelompok tani harus menjadi perubahan pokok yang berkaitan dengan paradigma baru ini. Artinya, penyuluh lebih sebagai fasilitator dibandingkan sebagai seorang ahli (*experts*) dalam ilmu dan teknologi.

Perubahan di dalam struktur kelembagaan, yaitu dengan menciptakan lingkungan yang mampu mendorong kerja sama dan koordinasi, melalui pengembangan struktur kelembagaan. Agen-agen penyuluhan mesti aktif membangun relasi yang formal antara lembaga penelitian dan konsultasi dengan sektor swasta.

Penyuluhan perlu pula memberi perhatian lebih khusus untuk kalangan buruh tani (*landless agricultural labourers*), karena merekalah yang bekerja seharian di sawah dan di ladang. Demikian pula dengan wanita tani, sehingga penyuluhan dengan menggunakan pendekatan perbedaan gender sangatlah penting. Kelompok lain adalah kalangan petani muda (*rural youth*), yang karena faktor usia, kematangan emosi, dan pengalaman; membutuhkan pendekatan yang berbeda.

Objek pengetahuan baru yang mesti diberikan perhatian lebih berkenaan dengan pasar. Penyuluh harus mulai memberikan pemahaman tentang perihal komersialisasi (*some degree of commercialization*) kepada petani, juga tentang biaya usaha (*cost of production*), dan bagaimana membaca pasar (*mismatch between demand and supply*). Sehingga, penyuluh pemerintah memiliki tugas khusus, yakni untuk meningkatkan efisiensi sistem secara keseluruhan melalui penguatan sinergi antara tiga segmen yaitu penelitian, penyuluhan dan petani (Punjabi, 2001).

Di sisi lain, penyuluhan pertanian ke depan sangat mungkin merupakan jasa yang bersifat komersial. Sebuah penelitian di India mendapatkan bahwa cukup banyak petani yang siap membayar jasa penyuluhan. Hasil penelitian Punjabi (2001) mendapatkan bahwa sebagian besar petani bersedia membayar jasa penyuluhan. Artinya, kehadiran penyuluh telah dianggap sebagai hal yang esensial untuk pengembangan usaha mereka, meski harus membayar lebih tinggi.

BAGIAN KEDUA

STUDI KASUS *SELF ASSESSMENT* KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA JENJANG AHLI DI MALANG RAYA

BAB IV

Studi Kasus “*Self Assessment*” di Malang Raya: Mengapa dan Bagaimana?

Pembangunan pertanian dihadapkan pada kebutuhan masyarakat sasaran yang semakin meningkat. Perkembangan kondisi petani dan pelaku usaha pertanian kini menjadi lebih dinamis dan memerlukan pelayanan penyuluhan pertanian yang lebih bermutu. Semua kondisi tersebut, menuntut adanya peningkatan kompetensi penyuluh pertanian untuk dapat merespons perubahan lingkungan strategis yang ada untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kinerja penyuluh pertanian dapat terlihat dari usahanya untuk mengembangkan diri, yakni mampu menguasai, materi, teknik, dan metode penyuluhan yang akan disampaikan kepada petani dilandasi dengan falsafah, prinsip dan etika penyuluhan. Kinerja penyuluh pertanian ditentukan oleh keberhasilannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

A. **Pertimbangan Pelaksanaan Pada Penyuluh Pertanian Jenjang Ahli**

Keberhasilan penyuluhan pertanian bukan semata-mata tergantung pada teknis penyuluh pertaniannya saja, tetapi merupakan gabungan dari seluruh aspek mulai dari pelaksanaan, tupoksi penyuluh pertanian, kelembagaan, metode penyuluhan pertanian yang digunakan, juga kondisi kelompok tani.

Kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Pada umumnya, kinerja penyuluh

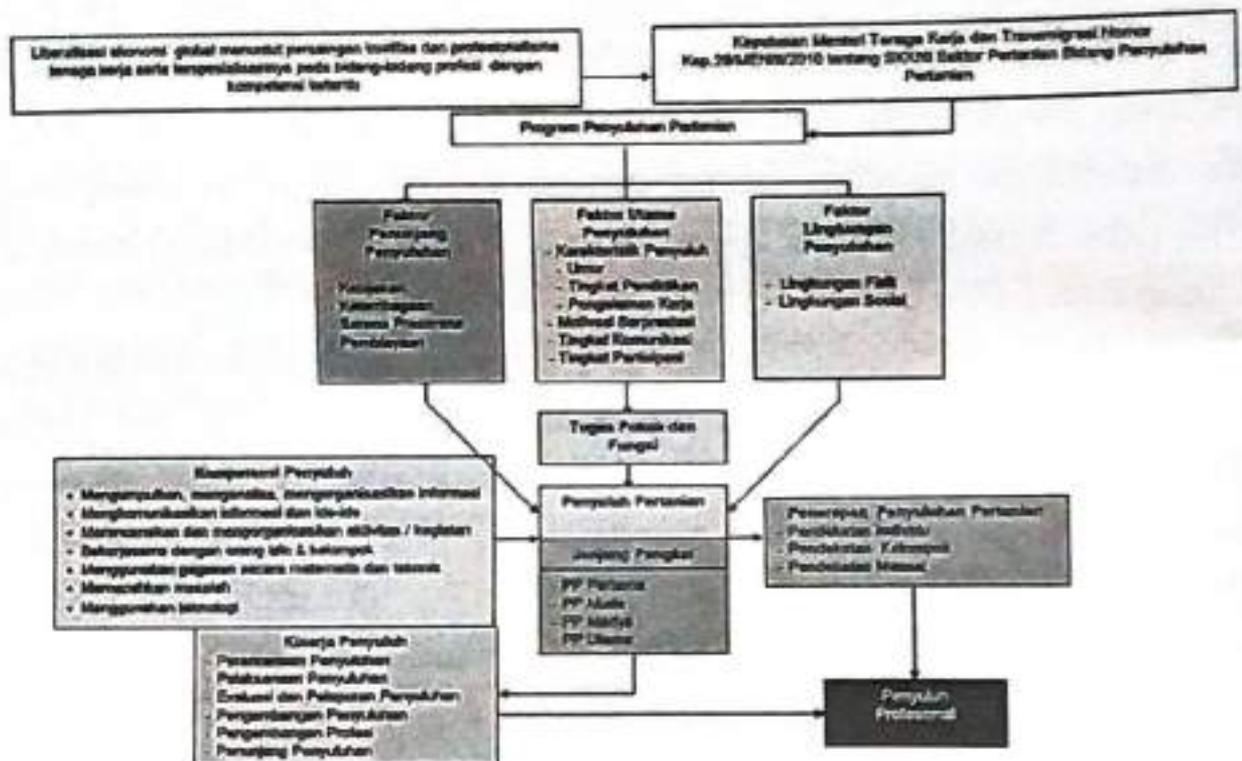
pertanian sangat dipengaruhi oleh peubah individu penyuluh, organisasi yakni penyuluh melakukan tugas-tugas penyuluhan dan lingkungan.

Peubah individu dapat diklasifikasikan dalam peubah kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, dan demografi. Peubah individu termasuk faktor psikologis dapat dirumuskan dalam peubah persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Peubah organisasi dapat dibagi dalam peubah kebijakan, kelembagaan, sarana prasarana dan pembiayaan. Peubah lingkungan terdiri dari lingkungan sosial dan pertanian. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja penyuluh melalui kompetensi.

Di satu sisi, permasalahan-permasalahan rendahnya tingkat kinerja penyuluh pertanian yang ada saat ini perlu diupayakan pemecahannya. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah dengan mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh. Di sisi lain, penyuluh harus mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat membantu membangun kemampuan petani dalam mengembangkan sistem transformasi pedesaan yang mandiri dan mengarah ke agribisnis. Penyuluh pertanian saat ini tidak bekerja sendiri akan tetapi saling berpadu membentuk tim dengan latar belakang disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai satu kesatuan *team work* yang profesional.

Penulis melakukan penelitian di Malang Raya di tiga wilayah yakni Kabupaten Malang, Kota Malang dan Kota Batu, yang totalnya mencakup tujuh kecamatan. Pertimbangannya bahwa penyuluh di lokasi-lokasi tersebut mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai pelaksana diklat fungsional penyuluh

pertanian. Hal ini merupakan faktor pendukung dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian. Mengingat responden penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian Ahli di Malang Raya, maka pengaruh langsung dan tidak langsung dari berbagai faktor yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja penyuluh pada jenjang Penyuluh Pertanian Ahli di wilayah ini dapat diketahui.



Gambar 2. Komponen Pertimbangan Penelitian

Penulis juga mendasarkan penelitiannya pada penelitian yang telah dilakukan oleh Yuniarti (2011), Sapar, *et al.* (2011), dan Hartati (2011).

- Penelitian Yuniarti dengan jenis penelitian survei tentang kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor, di mana unit populasi pada penelitian ini adalah penyuluh yang telah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh sejumlah 89 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Variabel penelitian meliputi karakteristik penyuluh (X1), proses pelatihan (X2), faktor penunjang penyuluhan (X3), faktor lingkungan penyuluh (X4), kompetensi penyuluh kelompok (Y1) dan kinerja penyuluh (Y2). Hasilnya menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah karakteristik penyuluh.

- Penelitian Sapar tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada kompetensi petani Kakao di empat wilayah Sulawesi Selatan (Kota Palopo, Kabupaten Luwu, Luwu Utara dan Luwu Timur) dari bulan April sampai Juli 2010.

Penelitian Sapar menggunakan metode survei melalui pengisian kuesioner yang didukung wawancara terhadap penyuluh pertanian yang populasinya sebanyak 447 orang, ketua kelompok tani, dan anggota kelompok tani yang dibina oleh penyuluh. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Hasil yang didapat adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian terdiri dari karakteristik (umur, pelatihan, pengalaman kerja), kompetensi (kemampuan perencanaan penyuluhan, kemampuan dalam evaluasi dan pelaporan, kemampuan dalam pengembangan penyuluhan), motivasi (kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi), dan kemandirian (kemandirian ekonomi).

Terdapat hubungan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian, yaitu karakteristik dengan kompetensi, karakteristik dengan motivasi, karakteristik dengan kemandirian, kompetensi dengan

motivasi, dan motivasi dengan kemandirian adalah lemah. Hubungan kompetensi dengan kemandirian adalah paling kecil.

- Penelitian Hartati tentang kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan dengan sasaran populasi adalah penyuluh pertanian PNS di Kabupaten Bantaeng sebanyak 90 orang.

Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Oktober 2009. Analisis data dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi. Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng termasuk kategori tinggi baik pada tahap persiapan, pelaksanaan, evaluasi, maupun pengembangan diri secara profesional.

B. Metode-metode yang Digunakan

Kinerja merupakan pencapaian hasil yang dapat ditampilkan oleh seseorang berkaitan dengan kegiatan kerjanya. Kinerja seorang penyuluh pertanian mencerminkan kemampuan dan kecakapannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Kinerja penyuluh pertanian dalam penelitian ini dinilai dari persiapan dan perencanaan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, pelaporan dan evaluasi hasil pelaksanaan penyuluhan pertanian, pengembangan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi penyuluhan, dan pelaksanaan kegiatan penunjang penyuluhan pertanian.

Pada umumnya, kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh faktor utama penyuluhan, penunjang penyuluhan dan lingkungan. Faktor utama penyuluhan dapat diklasifikasikan dalam karakteristik penyuluh, tingkat pendidikan

non formal, pengalaman kerja, kekosmopolitanan, motivasi berprestasi, tingkat komunikasi dan tingkat partisipasi. Karakteristik pribadi penyuluh pada penelitian ini meliputi pendidikan non formal, pengalaman kerja, kekosmopolitanan, dan motivasi.

Dalam penelitian di Malang Raya ini, yang dimaksud dengan kekosmopolitanan adalah sikap keterbukaan dari penyuluh pertanian akan informasi melalui hubungan mereka dengan berbagai sumber informasi, frekuensi bepergian ke luar daerahnya, frekuensi pemanfaatan media massa untuk mendapatkan informasi terkait dengan penyuluhan pertanian.

Kekosmopolitanan penyuluh dilihat dari hubungan penyuluh dengan sumber informasi, frekuensi bepergian ke luar daerah terkait dengan penambahan pengetahuan penyuluhan dan pemanfaatan media massa. Sikap kekosmopolitanan dari penyuluh akan berpengaruh terhadap pengetahuan penyuluh dan wawasan dari penyuluh, sehingga akhirnya akan berpengaruh terhadap kemampuan yang dimiliki serta kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan.

Faktor penunjang penyuluhan dapat dirumuskan dalam peubah kebijakan, kelembagaan, sarana prasarana dan pembiayaan. Sedangkan peubah lingkungan dapat dibagi dalam lingkungan fisik dan sosial. Faktor penunjang penyuluhan dalam penelitian ini meliputi kebijakan pemerintah, kelembagaan, sarana prasarana dan pembiayaan.

Kompetensi penyuluh pertanian dalam penelitian ini diukur dari akses informasi, keefektifan komunikasi, membangun jejaring kerja, penguasaan inovasi, analisis masalah dan berpikir sistem atau logis. Kompetensi penyuluh pertanian yang tinggi akan mendukung kinerja penyuluh pertanian yang efektif.

Sedangkan dukungan sarana penyuluhan yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dikelompokkan dalam sarana prasarana kantor, sarana prasarana penyuluhan, dan sarana prasarana untuk mobilitas.

Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan gabungan antara kuantitatif dan kualitatif yang bersifat tentatif. Untuk menganalisis kinerja penyuluh pertanian pada jenjang jabatan Penyuluh Pertanian Ahli di Malang Raya, maka variabel yang diukur adalah variabel X1 usia, variabel X2 pengalaman kerja, variabel X3 penerapan metode penyuluhan, variabel X4 Motivasi, variabel X5 Lingkungan Sosial, dan variabel X6 Lingkungan Fisik. Sedangkan Kompetensi Penyuluh sebagai variabel Y1 dan Kinerja Penyuluh sebagai variabel Y2.

Teori Kinerja

Vroom mengemukakan bahwa "*Performance = f (Ability x Motivation)*". Menurut model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

Lawler (dalam Mulyasa, 2005: 136) mengemukakan bahwa "*Performance = Effort x Ability x Role Perceptions*". *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *abilities* adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *role perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang

seharusnya dikerjakan. Hal yang baru dalam model ini adalah “*role perceptions*”, sebagai jenis perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses.

Metode Penentuan Responden

Penentuan informan sekaligus sebagai responden ditentukan secara sengaja (*purposive*). Sumber informasi dan data diperoleh dari Dinas Pertanian dan Kehutanan, Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), Koordinator Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian wilayah Malang Raya. Sebagai informan kunci sekaligus sebagai responden adalah Pimpinan BPP, Koordinator Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian, dan Bagian Urusan Ketatausahaan Penyuluh yang menangani urusan program, penyuluh yang menangani urusan sumber daya serta penyuluh yang menangani urusan supervisi sebanyak 32 orang.

Metode *snowball sampling* yang digunakan yaitu jumlah responden yang diambil awalnya sedikit kemudian ditambah jumlah informan berikutnya dari pihak yang dekat dengan informan sebelumnya dan seterusnya sehingga data yang dibutuhkan cukup untuk dianalisis. Informan dalam penelitian ini adalah pihak Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan atau Instansi yang menangani penyelenggaraan penyuluhan pertanian di wilayah Malang Raya Provinsi Jawa Timur.

Sejalan dengan prinsip sampel yang digunakan, responden penelitian ditentukan dan diwawancarai untuk memberikan informasi secara menyeluruh dan mendalam yang telah ditentukan secara selektif. Dan selanjutnya dilakukan wawancara terhadap responden dengan menggunakan daftar pertanyaan serta fasilitas rekaman untuk memperoleh informasi yang valid dan terukur keabsahannya.

Pengumpulan Data dan Keabsahannya

Metode kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori pengetahuan dan naturalistik yang menekankan pada penggalian informasi yang ada dengan latar aslinya. Sebuah metode yang dapat melihat perbandingan, mengetahui hubungan, melihat kecenderungan, melakukan pengelompokan maupun penyederhanaan variabel.

Metode kualitatif menggunakan pendekatan *indepth interview*, observasi dan dokumen untuk memahami secara mendalam tentang fenomena penyuluhan pertanian. Penjelasannya sebagai berikut:

1) Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Adalah wawancara yang dilakukan secara semi terstruktur, yaitu struktur wawancara tidak terlalu ketat, lebih fleksibel mengenai urutan topik yang dibahas dan memberikan kesempatan kepada informan untuk jujur dan terbuka. Seluruh hasil wawancara tersebut kemudian direkonstruksi menjadi berkas catatan lapangan (*fieldnotes*) dan hasil dari catatan di lapangan tersebut merupakan kesimpulan yang dijadikan dasar oleh peneliti untuk membuat pertanyaan yang lebih mendalam terhadap fokus penelitian. Selama peneliti di lapangan setiap selesai wawancara dan memperoleh data akan selalu dianalisis.

2) Observasi Partisipan (*Participant Observation*)

Observasi dilakukan secara langsung kepada objek penelitian dan penulis sebagai peneliti juga masuk ke dalam konteks penyelenggaraan penyuluhan pertanian di Wilayah Malang Raya, Jawa Timur. Dalam menggunakan teknik ini, peneliti mengikuti jadwal pertemuan bulanan antar sesama penyuluh yang dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP). Adapun pertemuan tersebut

dipimpin oleh Koordinator Jabatan Fungsional sehingga peneliti berkesempatan untuk mengamati dan mewawancarai penyuluh serta ikut terlibat pada pertemuan kelompok tani di wilayah lokasi penelitian.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah bahan tertulis yang berupa karangan, memo, pengumuman, instruksi, majalah, buletin, pernyataan dan berita yang disiarkan kepada media massa. Maka, dalam penelitian ini metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan penting yang sangat erat hubungannya dengan objek penelitian.

4) Angket (*Questionnaire*)

Kuesioner adalah pertanyaan terstruktur yang diisi sendiri oleh responden atau diisi oleh pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban yang diberikan (Sulistyo-Basuki, 2006). Pertanyaan pada kuesioner adalah pertanyaan menyangkut fakta dan pendapat responden. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup, di mana responden diminta menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif.

Keuntungan bentuk tertutup ialah mudah diselesaikan, mudah dianalisis, dan mampu memberikan jangkauan jawaban. Penyebaran daftar pertanyaan artinya menyerahkan daftar pertanyaan pada responden untuk diisi dengan cara santai dan pada saat di kantor atau di rumah masing-masing. Pengisian responden yang bebas diharapkan dapat mendapatkan data apa adanya dan tanpa tekanan dari pihak mana pun.

5) Studi Pustaka

Adalah kumpulan buku-buku referensi, artikel, jurnal hasil penelitian yang memiliki relevansi pendekatan teoretis yang digunakan dalam penelitian. Contohnya, pustaka tentang kinerja penyuluh pertanian, kelembagaan penyuluh pertanian, evaluasi kinerja penyuluh pertanian dan sebagainya yang masih ada kaitannya dengan penelitian.

Untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan data yang telah terkumpul, pengecekan keabsahan data didasarkan pada kriteria kepercayaan (*creadibility*) dengan teknik triangulasi, ketekunan pengamatan, pengecekan sesama teman dengan profesi yang sama. Triangulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data yang didasarkan pada sesuatu di luar data untuk keperluan mengecek atau sebagai pembanding terhadap data yang telah ada.

Proses atau teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Sumber data berasal dari pedoman wawancara dan dengan pengamatan di lapangan yang bertujuan untuk menemukan kesamaan dalam mengungkapkan fakta yang sebenarnya.

Menurut Moleong, kriteria keabsahan data ada empat yaitu kepercayaan (*creadibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependibility*) dan kepastian (*comfirmability*). Akan tetapi, pada penelitian kualitatif yang dipakai ada hanya tiga kriteria, yaitu:

1. Kepercayaan (*Creadibility*)

Untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan data yang sebenarnya. Beberapa teknik

untuk mencapai kredibilitas adalah teknik triangulasi, sumber, pengecekan anggota, perpanjangan peneliti di lapangan, diskusi dengan teman sejawat dan pengecekan kecakupan referensi.

2. Kebergantungan (*Dependibility*)

Untuk menjaga kehati-hatian apabila terjadi kesalahan dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Kesalahan dapat terjadi terutama karena keterbatasan pengalaman, waktu dan kurangnya pengetahuan.

3. Kepastian (*Comfirmability*)

Untuk menilai hasil penelitian yang dilakukan dengan cara mengecek data dan informasi serta hasil penelitian yang didukung oleh materi yang ada. Untuk menghindari kesalahan data yang telah terkumpul dilakukan pengecekan keabsahan data dengan teknik triangulasi, ketekunan pengamatan, pengecekan sesama teman dengan profesi yang sama. Teknik triangulasi yang digunakan pada penelitian ini adalah membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara yang bertujuan untuk menemukan persamaan dalam mengungkapkan antara data dan fakta yang sesungguhnya.

Sehubungan dengan validitas, uji validitas instrumen penelitian dilakukan melalui pengajuan validitas isi, konstruksi dilanjutkan dengan uji validitas butir. Uji validitas isi dilakukan melalui kisi-kisi instrumen sebelum menyusun daftar pertanyaan. Uji butir dengan mencari nilai korelasi *product moment* menggunakan program SPSS.

Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu

pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*) dan jika alat ukur tersebut digunakan berkali-kali pada orang yang sama dan jika alat ukur tersebut digunakan kepada banyak orang hasilnya akan sama. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Penulis menggunakan teknik perhitungan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* karena pilihan jawaban lebih dari dua, dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{s_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

S_i = Varian skor tiap item pertanyaan

S_t = Varian total

k = Jumlah item pertanyaan

Metode Analisis *Partial Least Square*

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak didasarkan banyak asumsi. Keunggulannya antara lain: data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. *Software*-nya dapat di-*download* di <http://www.smartpls.de>.

PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *Structural Equation Model* (SEM) karena akan terjadi *unidentified model*.

PLS mempunyai dua model indikator dalam penggambarannya, yaitu model indikator refleksif dan informatif.

a. Model Indikator Refleksif

Model Indikator Refleksif sering disebut juga *principal factor model* di mana *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk laten. Pada model reflektif konstruk *unidimensional* digambarkan dengan bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator, model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan mempengaruhi perubahan pada indikator.

Model Indikator Refleksif harus memiliki internal konsistensi oleh karena semua ukuran indikator diasumsikan semuanya valid indikator yang mengukur suatu konstruk, sehingga dua ukuran indikator yang sama reliabilitasnya dapat saling dipertukarkan. Walaupun reliabilitas (*Cronbach Alpha*) suatu konstruk akan rendah jika hanya ada sedikit indikator, tetapi validitas konstruk tidak akan berubah jika satu indikator dihilangkan.

b. Model Indikator Formatif

Model Formatif tidak mengasumsikan bahwa indikator dipengaruhi oleh konstruk tetapi mengasumsikan semua indikator mempengaruhi *single* konstruk. Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke konstruk laten dan indikator sebagai grup secara bersama-sama menentukan konsep atau makna empiris dari konstruk laten.

Oleh karena diasumsikan bahwa indikator mempengaruhi konstruk laten, maka ada kemungkinan antar indikator saling berkorelasi, tetapi model formatif

tidak mengasumsikan perlunya korelasi antar indikator atau secara konsisten bahwa model formatif berasumsi tidak adanya hubungan korelasi antar indikator, karenanya ukuran internal konsistensi reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif. Kausalitas hubungan antar indikator tidak menjadi rendah nilai validitasnya hanya karena memiliki internal konsistensi yang rendah (*Cronbach Alpha*). Untuk menilai validitas konstruk perlu melihat variabel lain yang mempengaruhi konstruk laten.

Jadi, untuk menguji validitas dari konstruk laten, peneliti menekankan pada *nomological* dan/atau *criterion-related validity*. Implikasi lain dari Model Formatif adalah dengan menghilangkan satu indikator dapat menghilangkan bagian yang unik dari konstruk laten dan mengubah makna dari konstruk.

Langkah-langkah (standar) analisis data dengan PLS dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan *software* PLS, adalah sebagai berikut:

1. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

2. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel

laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel.

3. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

a. Model persamaan dasar dari *Inner Model* dapat ditulis sebagai berikut:

$$D = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

$$D_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

b. Model persamaan dasar *Outer Model* dapat ditulis sebagai berikut:

$$X = \Lambda_x \xi + \epsilon_x \quad Y = \Lambda_y \eta + \epsilon_y$$

4. Estimasi (*Weight*, Koefisien Jalur, dan *Loading*)

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*Least Square Methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, di mana iterasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi tiga hal, yaitu:

a. *weight estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten;

b. *path estimate* yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi *loading* antara variabel laten dengan indikatornya; serta

c. *means* dan parameter lokasi (nilai konstanta regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.

5. Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Evaluasi ini diukur dengan menggunakan R^2 variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q^2 *predictive relevance* untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$$

Besaran memiliki nilai dengan rentang $0 < \infty 2$ pada analisis jalur (*path analysis*).

6. Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian Hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t . Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana diperoleh *p-value* lebih besar.

BAB V

Mengenal Lokasi Penelitian di Malang Raya

Penyuluh Pertanian Ahli di Malang Raya yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai pelaksana diklat fungsional penyuluh pertanian tersebar di tujuh kecamatan. Ketujuh kecamatan tersebut adalah Singosari, Dau, Bumiaji, Junrejo, Kedungkandang, Blimbing, dan Sukun.

Masing-masing mempunyai balai penyuluhan yang mencakup pertanian, perikanan dan kehutanan. Balai Penyuluhan Kecamatan atau Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BPK/BP3K) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Penyuluhan Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten/Kota atau kelembagaan yang menangani penyuluhan di Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan fungsi penyuluhan di kecamatan.

Dalam pengorganisasian BPK/BP3K sebagai Unit Pelaksana Teknis Penyuluhan Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten/Kota atau kelembagaan yang menangani penyuluhan di kabupaten/kota didukung dengan organisasi dan ketenagaan. Dukungan itu yakni: Pimpinan Balai, Urusan Ketatausahaan, Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) yang terdiri dari penyuluh yang menangani programa, penyuluh yang menangani urusan sumber daya serta penyuluh yang menangani urusan supervisi.

Pimpinan Balai adalah pejabat yang memiliki latar belakang di bidang penyuluhan atau pejabat fungsional penyuluh pertanian yang diberi kepercayaan untuk menjadi pemimpin/koordinator penyuluh di BPK/BP3K, sedangkan urusan ketatausahaan dapat ditangani oleh fungsional umum.

Selanjutnya untuk urusan program, sumber daya dan supervisi dalam kelompok jabatan fungsional penyuluh ditetapkan oleh Pimpinan Balai dengan memperhatikan potensi pengembangan kawasan unggulan wilayah kecamatan.

Balai Penyuluhan yang jumlah penyuluhnya terbatas, maka pimpinan, penyuluh urusan program, sumber daya, dan supervisi dalam kelompok jabatan fungsional dapat ditugaskan untuk menangani wilayah kerja penyuluh di desa sekitar BP3K.

Balai Penyuluhan Kecamatan mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

- 1) Memfasilitasi penyusunan program penyuluhan tingkat kecamatan yang sejalan dengan program penyuluhan kabupaten/kota;
- 2) Melaksanakan penyuluhan berdasarkan program penyuluhan kecamatan;
- 3) Menyediakan akses terhadap penyebaran informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan penyuluhan, dan pasar;
- 4) Memfasilitasi pengembangan kelembagaan petani dan usaha tani, pengembangan sejenisnya, kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha;
- 5) Memfasilitasi peningkatan kapasitas penyuluh PNS, penyuluh swadaya dan penyuluh swasta melalui proses pembelajaran di BP3K secara berkelanjutan; dan
- 6) Melaksanakan proses pembelajaran melalui percontohan dan pengembangan model usaha tani bagi pelaku utama dan pelaku usaha.

Selanjutnya, Balai Penyuluhan Kecamatan (BP3K) mempunyai fungsi sebagai tempat pertemuan para penyuluh, petani atau pelaku utama, dan pelaku usaha dalam rangka fasilitasi pelaksanaan tugas BP3K.

Prasarana dan sarana yang tersedia di BP3K meliputi bangunan fisik dan peralatan yang digunakan untuk penyelenggaraan penyuluhan pertanian, berupa prasarana penyuluhan pertanian dan sarana minimal penyuluhan.

Prasarana penyuluhan pertanian meliputi prasarana perkantoran, prasarana lingkungan, dan prasarana penunjang.

- Prasarana perkantoran minimal yang tersedia di BP3K seperti: ruangan pimpinan, ruangan administrasi atau tata usaha, ruangan kelompok jabatan fungsional, ruangan pertemuan atau aula, ruangan perpustakaan, ruangan data dan sistem informasi, ruangan pameran, peragaan dan promosi, toilet dan kamar mandi, dapur, dan gudang.
- Prasarana lingkungan adalah sumber air bersih, penerangan listrik atau satu unit genset cadangan, jalan lingkungan, pagar halaman, lahan percontohan balai dan papan nama balai.
- Prasarana penunjang adalah rumah dinas atau rumah jaga, musala, dan lain-lain.

Sarana minimal penyuluhan meliputi sarana keinformasian, alat bantu penyuluhan, peralatan administrasi, alat transportasi, sarana perpustakaan (buku serta hasil publikasi), dan perlengkapan ruangan.

- Sarana keinformasian, terdiri atas: 1 (satu) set perangkat komputer, 1 (satu) unit papan *display*, 1 (satu) unit kamera analog atau digital, 1 (satu) unit *handycam*, 1 (satu) set telepon dan mesin faksimile.
- Alat bantu penyuluhan, terdiri atas: 1 (satu) unit *Overhead Projector/LCD*, 1 (satu) unit perangkat pengeras suara, 1 (satu) set perangkat monitor televisi dan VCD/DVD, 1

- (satu) unit *tape recorder*, 1 (satu) unit *white board/panelboard*, dan 1 (satu) unit laptop.
- Peralatan Administrasi, terdiri atas: 1 (satu) set perangkat komputer, 1 (satu) unit mesin tik, 3 (tiga) unit kalkulator, 1 (satu) unit brankas, dan 2 (dua) unit rak buku.
 - Alat Transportasi, berupa 3 (tiga) unit kendaraan bermotor roda dua atau alat transportasi lain.
 - Sarana perpustakaan, terdiri atas: minimal 3 (tiga) unit rak buku, 1 (satu) unit meja, 6 (enam) unit kursi, dan buku-buku minimal 200 judul buku, dan hasil-hasil publikasi.
 - Perlengkapan ruangan terdiri atas: ruang tamu, ruang administrasi, dan ruang kerja para penyuluh, meja kursi untuk petugas/penyuluh/pegawai.

A. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Singosari

Kecamatan Singosari terletak di 11 km ke arah utara dari pusat Kota Malang, yang mempunyai ketinggian sekitar 487 m dari atas permukaan laut dengan luas wilayah 14.876 ha. Di wilayah ini terdapat 17 Desa atau kelurahan dengan luas sawah baik teknis, semi teknis dan sederhana. Luas keseluruhan sawah tersebut berjumlah 1.698 Ha.

No.	Desa / Kelurahan	Teknis (Ha)	Semi Teknis (Ha)	Sederhana (Ha)	Total (Ha)
1.	Ds. Tunjungtirto	218	-	38	256
2.	DS. Banjararum	98	-	-	98
3.	Ds. Lang lang	91	-	12	103
4.	Ds. Purwoasri	54	62	-	116
5.	Ds. Klampok	158	-	4	162
6.	Kel. Candirenggo	82	39	8	129
7.	Kel. Losari	-	30	-	30
8.	Ds. Tamanharjo	50	-	28	78
9.	Ds. Toyomarto	66	77	-	143
10.	Ds. Gunungrejo	-	93	66	159

No.	Desa / Kelurahan	Teknis (Ha)	Semi Teknis (Ha)	Sederhana (Ha)	Total (Ha)
11.	Ds. Watugede	113	-	-	113
12.	Ds. Dengkol	63	-	-	63
13.	Ds. Baturetno	28	-	-	28
14.	Kel. Pagentan	61	-	-	61
15.	Ds. Randuagung	-	68	-	68
16.	Ds. Ardimulyo	-	86	-	86
17.	Ds. Wonorejo	-	-	-	-
Jumlah		1.087	455	156	1.698

Tabel 2. Luas sawah masing-masing Desa / Kelurahan di Singosari
 Sumber: UPTD Sumber Daya Air dan Irigasi Singosari Periode Mutasi Baku Sawah Tahun 2014 ke Tahun 2015

Batas-batas wilayah Kecamatan Singosari di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Lawang Kabupaten Malang, sebelah timur dengan Kecamatan Jabung dan Pakis Kabupaten Malang, sebelah selatan dengan Kecamatan Blimbing dan Lowokwaru Kota Malang, serta di sebelah barat dengan Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang.



Gambar 3. Kegiatan Gapoktan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Singosari

Singosari dikelilingi oleh pegunungan antara lain di sebelah barat terdapat Gunung Arjuna, sebelah selatan Bukit Gelap, sebelah timur Gunung Tumpuk Kawasan Tengger dan

sebelah utara Bukit Gondo Mayit. Daerah selatan merupakan dataran yang menuju wilayah Kota Malang. Daerah terendah terletak di Desa Banjararum dan daerah tertinggi di Dusun Pusung Desa Wonorejo.

Letaknya yang berada di dataran tinggi dengan kondisi permukaan tanah bervariasi membuat di Singosari dapat dikembangkan berbagai ragam usaha tani. Misalnya, di wilayah bagian utara yang berupa dataran subur dengan kemiringan 5%-10% cocok untuk lahan usaha tani tanaman pangan dan hortikultura.

Di bagian timur berupa dataran dan perbukitan yang kurang subur dengan kemiringan 3%-45% cocok untuk lahan usaha tani perkebunan dan peternakan, palawija dan padi gogo serta kehutanan.

Di bagian selatan berupa dataran yang cukup luas dan subur dengan kemiringan 2%-3%, kondisinya baik untuk usaha tani pertanian dan hortikultura, perikanan dan peternakan unggas.

Di bagian tengah berupa dataran luas dengan kemiringan antara 1% - 2% yang merupakan perumahan penduduk dan wilayah pendidikan serta pariwisata, dapat diusahakan pertanian padi, perikanan serta hortikultura dengan usaha tani tanaman hias, tanaman buah, sayuran dan bumbu serta tanaman-tanaman obat-obatan. Baik dalam bentuk *verticulture* tanaman dalam pot (tabulapot), tanaman dalam *polibag* (tabulabag), tanaman dalam pekarangan (tabularang), toga, dan lain-lain.

Sumber Daya Manusia

Kecamatan Singosari berjumlah penduduk 175.683 jiwa. Keadaan jumlah tenaga penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan serta petugas teknis dinas terkait disajikan pada Tabel 3.

No.	Nama Dinas / Instansi Terkait	Jumlah Personil (Orang)	Bidang Keahlian					
			TP	Horti	Bun	Nak	Kan	Hut
1.	UPT-BP	10	4	1	2	2	1	
2.	UPTD-Distan bun	2			2			
3.	PHP-POPT	1	1					
4.	UPTD / PTPK Peternakan	4				4		
5.	PTL Kan	1					1	
6.	UPTD Hut	1						1
7.	UPTD Pengairan	7	7					
	Jumlah	26	12	1	3	6	1	1

Tabel 3. Jumlah Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan serta Dinas Terkait

Sumber: Kecamatan Singosari, 2014

Kelembagaan Tani

Kelembagaan Tani yang dimaksud adalah kelompok tani (Poktan) sejumlah 98 (Tani Dewasa 86, KWT 5, Taruna Tani 1, Pokdakan 6 dan Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) sejumlah 15, serta 1 Paguyuban Gapoktan Tingkat Kecamatan, dengan rincian pada tabel berikut:

No.	Desa / Kelurahan	Jumlah Poktan	Jumlah Anggota Poktan	Kelas Poktan				Jumlah Gapoktan	
				P	L	M	U	D	W
1.	Pagentan	3	116	3	-	-	-	-	-
2.	Candirenggo	6	406	4	2	-	-	1	-
3.	Losari	1	84	1	-	-	-	-	-
4.	Tamanharjo	4	380	3	1	-	-	1	-
5.	Watugede	6	197	5	-	1	-	1	-
6.	Banjararum	6	310	5	1	-	-	1	-
7.	Tunjungtirto	7	520	6	1	-	-	1	-
8.	Lang Lang	2	298	2	-	-	-	1	-

No.	Desa / Kelurahan	Jumlah Poktan	Jumlah Anggota Poktan	Kelas Poktan				Jumlah Gapoktan	
				P	L	M	U	D	W
9.	Purwoasri	7	385	5	2	-	-	1	-
10.	Klampok	10	1.325	6	4	-	-	1	-
11.	Gunungrejo	4	1.054	-	4	-	-	1	-
12.	Toyomarto	10	870	7	3	-	-	1	-
13.	Ardimulyo	3	350	2	1	-	-	1	-
14.	Randuagung	7	506	5	1	1	-	1	-
15.	Baturetno	8	854	7	1	-	-	1	-
16.	Dengkol	6	885	4	1	1	-	1	-
17.	Wonorejo	4	447	3	1	-	-	1	-
	Jumlah	98	9.443	72	23	3	-	15	-

Tabel 4. Jumlah Poktan, Anggota Poktan, Kelas Poktan dan Gapoktan Singosari

Sumber: Kecamatan Singosari, 2014

B. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Dau

Kecamatan Dau merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Malang dan terdiri dari sepuluh desa. Luas wilayahnya adalah 419.600 Ha, terletak di antara dua pemerintahan Kota Malang dan Kota Batu, dengan ketinggian 440 - 1200 meter dari permukaan laut. Suhu rata-rata 18-22°C, kelembaban udara 40 - 70% dengan curah hujan rata-rata 10 tahun terakhir 2.023 mm/tahun dan jumlah rata-rata 113 hari hujan/tahun, 7 bulan basah dan 5 bulan kering setiap tahunnya. Pada umumnya, jenis tanah di wilayah ini memiliki tekstur lempung berwarna kuning atau latosol coklat dan regosol kelabu dengan tingkat kemiringan 15 - 60 derajat.



Gambar 4a. Gedung Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Dau

Batas-batas wilayah Kecamatan Dau di sebelah utara dengan Kecamatan Junrejo Kota Batu, sebelah selatan dengan Kecamatan Wagir, sebelah timur dengan Kota Malang dan sebelah barat dengan hutan wilayah Kota Batu.

Komoditas utama dari Kecamatan Dau berupa tanaman pangan hortikultura dan perkebunan. Komoditas tanaman pangan hortikultura dan perkebunan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

No.	Komoditas	Luas tanam (Ha)/(ekor)	Luas panen (Ha)	Produksi (ton, kwt, kg)	Produktivitas ton/ha
1.	Padi	524	524	3.930	7,5
2.	Jagung	2.996	2.996	10.250	6
3.	Kacang tanah	177	177	216	12
4.	Ubi kayu	16	16	508	317
5.	Cabe	66	66	155	18

No.	Komoditas	Luas tanam (Ha)/(ekor)	Luas panen (Ha)	Produksi (ton, kwt, kg)	Produktivitas ton/ha
6.	Tomat	75	75	3000	40
7.	Brokoli	69	69	1.380	20
8.	Bawang merah	25	25	500	20
9.	Terong	20	20	100	5
10.	Timun	12	12	96	8
11.	Kacang panjang	25	25	150	6
12.	Jeruk	700	600	11.700	70 kg/pohon
13.	Kopi	15	15	30 ton	2 ton
14.	Tebu	180	180	14.400	80
15.	Cengkeh	1	1	9	9
16.	Telo Cilembu	2	2	40	20
17.	Jahe	-	-	-	10
18.	Garut	-	-	-	-

Tabel 5. Data Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan
 Sumber: UPT BP Kecamatan Dau (Diolah), 2014

Data Peternakan

Sebagian besar masyarakat di kecamatan ini selain mempunyai usaha tani pertanian juga peternakan yaitu sapi perah, sapi potong, kambing atau domba, ayam buras, ayam ras petelur, ayam ras pedaging, babi dan cacing.

No.	Jenis ternak	Jumlah (ekor)	Produksi/th
1.	Sapi perah	2.355	7.416.000 liter
2.	Sapi potong	2.867	1.863.550 kg
3.	Kambing	550	48.000 liter
4.	Domba	754.352	261.120 kg
5.	Ayam buras	22.540	22.540 kg daging/ 676.200 butir
6.	Ayam ras pedaging	20.000	16.200 kg
7.	Ayam ras petelur	6.500	117.000 kg

No.	Jenis ternak	Jumlah (ekor)	Produksi/th
8.	Itik	5.675	20.430 ekor
9.	Babi	600	60.000 kg
10.	Cacing	1.600 Kotak	25.600 kg

Tabel 6. Jenis dan Populasi Ternak di Kecamatan Dau
 Sumber: UPT BP Kecamatan Dau (Diolah), 2014

Data Kelompok Tani dan Gabungannya



Gambar 4b. Kegiatan Sekolah Lapang, Teknis Budidaya Jeruk di Desa Kucur Kecamatan Dau

Kelompok tani di Kecamatan Dau dikategorikan menjadi 3 kelas yaitu Pemula, Lanjut dan Madya. Rata-rata kondisi kelompok tani yang ada berada pada kelas Lanjut. Rincian kondisi kelompok tani dan kelasnya ada pada Tabel 7.

No.	Desa	Kelas Kelompok				Jumlah
		Pemula	Lanjut	Madya	Utama	
1	Mulyoagung	-	3	-	-	3
2	Sumbersekar	-	2	1	1	4
3	Landungsari	-	2	1	-	3
4	Gadingkulon	1	1	2	-	4
5	Selorejo	-	-	2	-	2
6	Tegalweru	-	3	-	-	3
7	Petungsewu	1	1	1	-	3
8	Karangwidoro	-	2	-	-	2
9	Kalisongo	-	3	-	-	3
10	Kucur	1	2	1	-	4
	Jumlah	3	19	8	1	31

Tabel 7. Kondisi Kelompok Tani dan Kelasnya
Sumber: UPT BP Kecamatan Dau (Diolah), 2014

Dari data kelompok tani yang berada di Kecamatan Dau, beberapa telah bergabung dalam gabungan kelompok tani (Gapoktan) baik yang kelas pemula, lanjut maupun madya disajikan di bawah ini:

No.	Desa	Nama Gapoktan	Dana PUAP	Tahun Realisasi
1.	Mulyoagung	Mulyo Sejati	-	-
2.	Sumber Sekar	Sumber Beras	√	2010
3.	Landungsari	Bogasari	-	-
4.	Gadingkulon	Srigading	√	2012
5.	Selorejo	Margo Makmur	√	2008
6.	Tegalweru	Weru Asih	√	2014
7.	Petungsewu	Tani Makmur	-	-
8.	Karang Widoro	Rukun Makmur	√	2010
9.	Kalisongo	Mardi Basuki	√	2012
10.	Kucur	Gemah Ripah	√	2012

Tabel 8. Gabungan Kelompok Tani
Sumber: UPT BP Kecamatan Dau (Diolah), 2014

C. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Bumiaji

Secara geografis, Kecamatan Bumiaji terletak \pm 4,5 km di sebelah utara dari pusat pemerintahan Kota Batu dengan batas-batas di sebelah utara dengan Kabupaten Malang dan Mojokerto, sebelah timur dengan Kabupaten Malang, sebelah selatan dengan Kecamatan Batu, dan sebelah barat dengan Kecamatan Batu.

Secara administratif, Kecamatan Bumiaji memiliki luas wilayah \pm 15.262,96 Ha yang terdiri dari sembilan desa, yaitu Desa Sumberbrantas, Tulungrejo, Sumbergondo, Bulukerto, Puntan, Gunungsari, Bumiaji, Pandanrejo, dan Giripurno.

Keadaan topografi wilayah Kecamatan Bumaji merupakan dataran dan perbukitan dengan ketinggian tempat 725 - 1.600 meter dari permukaan laut. Struktur tanah di Kecamatan Bumiaji merupakan wilayah yang subur untuk pertanian dengan jenis tanah sebagian besar merupakan andosol, selanjutnya latosol. Tanahnya berupa tanah mekanis yang banyak mengandung mineral yang berasal dari ledakan gunung berapi. Ketersediaan sumber-sumber mata air yang cukup potensial di wilayah ini mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Kecamatan Bumiaji dan wilayah lainnya.

Keadaan klimatologi Kecamatan Bumiaji memiliki temperatur suhu antara 20° - 25°C dengan kelembapan udara sekitar 75 - 98%. Curah hujan rata-rata 875 - 3000 mm per tahun dengan jumlah hari hujan 134 hari, sedangkan jumlah bulan basah 6 - 8 bulan dan bulan kering 4 - 6 bulan. Dengan keadaan tersebut, Kecamatan Bumiaji sangat cocok untuk pengembangan berbagai komoditi tanaman sub tropis pada tanaman hortikultura dan ternak.

Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil registrasi penduduk akhir tahun 2014, Kecamatan Bumiaji memiliki jumlah penduduk sebesar 57.013

jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 28.765 jiwa dan perempuan sebanyak 28.248 jiwa. Keadaan jumlah penduduk di Kecamatan Bumiaji dapat dilihat pada Tabel 9.

No.	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28.765 Jiwa	50,42
2.	Perempuan	28.248 Jiwa	49,58
3.	Jumlah	57.013 Jiwa	100,00
4.	Kepala Keluarga	16.688 KK	29,27

Tabel 9. Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jumlah Kepala Keluarga

Sumber: Kecamatan Bumiaji, 2014

Potensi Agribisnis

Kecamatan Bumiaji merupakan wilayah perbukitan yang memiliki berbagai potensi agrowisata antara lain berupa wisata alam Seleka yang terletak di Desa Tulungrejo, wisata alam pemandian air panas Cangar di Desa Sumber Brantas, wisata *agro* apel yang ada di Desa Tulungrejo, Sumbergondo, dan Bulukerto, wisata *agro* Jeruk Keprok di Desa Punten dan Bumiaji, serta wisata *agro* stroberi di Desa Pandanrejo. Selain itu, terdapat wisata *agro* sayur-mayur dan bunga yang tersebar di seluruh wilayah Kecamatan.

Potensi Pertanian

Kecamatan Bumiaji merupakan kawasan pertanian (*agropolitan distric*) dengan sentra produksi hortikultura meliputi sayur, buah dan tanaman hias. Tanaman sayuran yang banyak dibudidayakan adalah sayuran dataran tinggi seperti kentang, wortel, kubis, kembang kol serta tanaman cabe merah yang perluasan areal tanamnya semakin meningkat.

Tanaman buah masih didominasi oleh tanaman apel, meski semakin mengalami penurunan tiap tahunnya. Tanaman Jeruk Keprok Batu 55 mulai banyak dibudidayakan untuk mengganti tanaman apel yang sudah tidak berproduksi lagi.

Sebagai sentra apel di Kota Batu, Kecamatan Bumiaji juga telah memunculkan rumah-rumah industri yang mengolah aneka produk olahan pangan yang berasal dari apel, seperti jenang apel, minuman sari apel, keripik apel, cuka apel dan produk-produk lainnya.

Tanaman hias juga merupakan salah satu komoditas unggulan di Kecamatan Bumiaji. Selain bunga potong mawar dan krisan, juga dikembangkan beberapa bunga potong lain seperti gladiol, gerbera, anyelir, dan *peacock*. Tanaman hias dalam pot, tanaman hias daun dan tanaman hias taman juga banyak dibudidayakan oleh petani bunga di Kecamatan Bumiaji.

Tanaman pangan seperti padi dan jagung masih dibudidayakan di beberapa wilayah desa di Kecamatan Bumiaji dengan luasan yang lebih sempit. Tanaman jagung lebih didominasi oleh jenis jagung manis.

Potensi Peternakan dan Perikanan

Potensi peternakan yang terkenal di Kecamatan Bumiaji adalah ternak kelinci yang dikembangkan untuk kelinci hias dan pemenuhan kebutuhan akan daging kelinci. Kebutuhan pasar kebanyakan berupa anakan kelinci untuk permintaan kelinci hias yang dijual di tempat-tempat wisata yang ada di Kota Batu dan untuk dibawa keluar Pulau Jawa.

Kebutuhan daging kelinci disediakan oleh para peternak untuk restoran dan warung yang menjual olahan daging kelinci yang banyak terdapat di Kota Batu. Selain dari sentra kelinci, juga terdapat ternak-ternak lain yang turut dibudidayakan seperti

kambing perah jenis Peranakan Etawa yang dikembangkan oleh kelompok "Abimanyu" di Desa Bumiaji untuk produksi susu. Sapi perah dan sapi potong juga terdapat hampir di semua wilayah Kecamatan Bumiaji.

No.	Jenis Ternak	Jumlah (ekor)
1.	Sapi Perah	1.748
2.	Sapi Potong	1.551
3.	Kerbau	7
4.	Kuda	9
5.	Kambing	2.527
6.	Domba	2.107
7.	Ayam Buras	11.083
8.	Ayam Ras Petelur	5.100
9.	Ayam Ras Pedaging	850
10.	Kelinci	14.192

Tabel 10. Potensi Ternak di Kecamatan Bumiaji

Sumber: Kecamatan Bumiaji, 2014

Potensi perikanan yang ada di Kecamatan Bumiaji adalah ikan hias koi. Namun sekarang ini mulai banyak dibudidayakan pembesaran ikan nila di beberapa wilayah desa. Pengembangan perikanan ini didukung oleh banyaknya sumber air yang tersebar di seluruh wilayah Kecamatan Bumiaji.

No.	Jenis Ikan	Luas Kolam (m ²)	Populasi Komoditas (ekor)			
			Indukan	Muda	Bibit	Jumlah
1.	Nila	3.105	2.800	3.200	40.400	46.400
2.	Lele	410	20.127	50	2.150	22.327
3.	Tombro	64	0	0	1.000	1.000
4.	Koi	306	14.750	4.300	15.000	34.050
5.	Hias			200	1.000	1.200

Tabel 11. Potensi Perikanan di Kecamatan Bumiaji

Sumber: Kecamatan Bumiaji, 2014

Potensi Olahan Pangan

Selain memiliki potensi agribisnis, pertanian, peternakan, perkebunan dan kehutanan, Kecamatan Bumiaji juga memiliki potensi olahan pangan. Terdapat beberapa perusahaan yang dikelola secara tradisional yang jumlahnya sebelas perusahaan. Nama perusahaan, pengelola serta alamatnya disajikan dalam Tabel 12.

No.	Nama Perusahaan/ Pengelola	Jenis Pangan Olahan	Alamat
1.	P4S Tulungkaryo (Ibu. Kadir Rasyidi)	Kripik Apel, Nangka, Nanas dan Kesemek, Sirup Tamarillo, Coktail, Selai	Jl. Raya Tulungrejo Gg. IV No.49 Telp. 592213
2.	Gunung Biru (P. Mindarto)	Sirup / Sari Tamarillo, Jenang Tamarillo	Depan Hotel Victory Telp.592573 Tulungrejo
3.	Wira Tani (Ketua : Yuliati)	Abon, Kue, Snack	Jl. Budiono 23 Punten
4.	Putri Alin Jaya (Yayuk)	Carang Mas, Emping Jahe, Keripik Bayam, dll	Jl. Bromo No.8 Kungkuk Ds. Punten
5.	Bu Sautik	Kripik Apel	Sumbergondo
6.	Kelompok Wanita Tani Sri Rejeki	Abon Kelinci	Bulukerto
7.	Bagus Apel	Sari Apel, Jenang Apel	Dsn. Banaran Bumiaji
8.	P. Sukadi	Tonic Apel, Cuka Apel	Dsn. Binangun Bumiaji
9.	P. Da'un	Tofi Apel	Dsn. Binangun Bumiaji
10.	Kaya Rasa (Ibu Fatkul Wahab)	Bumbu Pecel	RT 20/RW 11 Desa Pandanrejo
11.	Arjuna (Ketua Asnan)	Keripik Kentang	Giripurno

Tabel 12. Perusahaan atau Pengelola Olahan Pangan

Sumber: Kecamatan Bumiaji, 2014

Kelembagaan Petani

Pada setiap wilayah desa yang ada di Kecamatan Bumiaji memiliki beberapa kelompok tani dengan komoditas utama dari kelompok yang berbeda-beda. Setiap kelompok tani yang ada di masing-masing wilayah desa tergabung dalam wadah Gapoktan desa.

Nama-nama Gapoktan yang ada di masing-masing desa di Kecamatan Bumiaji disajikan pada Tabel 13.

No.	Desa	Nama Gapoktan
1.	Bulukerto	Bumiasih
2.	Bumiaji	Bumijaya Abadi
3.	Giripurno	Sumber Urip
4.	Gunungsari	Gunungsari Makmur
5.	Pandanrejo	Mitra Sejati
6.	Punten	Punten Makmur
7.	Sumberbrantas	Sumberjaya
8.	Sumbergondo	Mertajaya Sari
9.	Tulungrejo	Tulungrejo Bersatu

Tabel 13. Gabungan Kelompok Tani di Kecamatan Bumiaji

Sumber: Kecamatan Bumiaji, 2014

D. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Junrejo

Kecamatan Junrejo memiliki luas 25,65 km² (2.565,02 Ha), terletak pada ketinggian tempat 500 - 850 m di atas permukaan laut. Kondisi lahan Kecamatan Junrejo mempunyai derajat keasaman atau pH 4,5-6,5 yaitu bersifat asam sekali sampai dengan agak asam, dengan topografi 83% berupa dataran dan 17% perbukitan. Tipe tanah yang dominan terdapat di Kecamatan Junrejo adalah tipe andosol seluas 1.245,52 ha, tipe kambisol seluas 532,84 ha, tipe aluvial seluas 153,77 ha dan tipe latosol seluas 151,34 ha.

Secara geografis, batas-batas wilayahnya di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang dan Kecamatan Bumiaji Kota Batu, di sebelah selatan dengan Kecamatan Dau Kabupaten Malang, di sebelah timur dengan Kecamatan Dau Kabupaten Malang, dan di sebelah barat Kecamatan Batu Kota Batu.

Secara administratif, Kecamatan Junrejo terdiri atas tujuh desa yaitu Desa Beji, Junrejo, Mojorejo, Pendem, Tlekung, Torongrejo dan Kelurahan Dadaprejo. Letak pusat pemerintahan Kecamatan Junrejo berada di Desa Junrejo, mempunyai jarak tempuh sekitar 6 km dengan pusat pemerintahan Kota Batu dan dapat ditempuh dalam waktu kurang lebih 10 menit dengan kendaraan bermotor.

Sumber Daya Manusia

Penduduk Kecamatan Junrejo berjumlah 51.066 orang terdiri atas 24.466 orang laki-laki (47,91%) dan 26.600 orang perempuan (52,09%) dengan kategori usia kerja disajikan pada Tabel 14.

No.	Uraian	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	Anak-anak (1–12 th)	10.330	20,228
2.	Remaja (13–22 th)	10.672	20,898
3.	Dewasa	24.173	47,336
4.	Manula	5.891	11,536
	Jumlah	51.066	100

Tabel 14. Jumlah Penduduk Kecamatan Junrejo Berdasarkan Usia Kerja

Sumber: Kecamatan Junrejo, 2014

Berdasarkan tingkat pendidikannya, maka penduduk Kecamatan Junrejo terdistribusi sebagaimana berikut:

No.	Keterangan	Jumlah (orang)
1.	Penduduk Tidak Tamat SD / Sederajat	18.545
2.	Penduduk Tamat SD/Sederajat	14.956
3.	Penduduk Tamat SLTP/Sederajat	8.005
4.	Penduduk Tamat SLTA/Sederajat	7.172
5.	Penduduk Tamat Diploma	855
6.	Penduduk Tamat S1, S2, S3	1.533
	Jumlah	51.066

Tabel 15. Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kecamatan Junrejo

Sumber: Kecamatan Junrejo, 2014

Berdasarkan mata pencaharian, maka penduduk Kecamatan Junrejo terdistribusi pada tabel berikut ini:

No.	Keterangan	Jumlah (orang)
1.	Petani	8.255
2.	Pekerja di Sektor Jasa / Perdagangan	1.933
3.	Pekerja di Sektor Industri	366
4.	PNS / TNI / Polri	1.920
5.	Purnawirawan / Pensiunan	343
6.	Pegawai Swasta	1.557
7.	Wiraswasta	395
8.	Buruh	3.856
9.	Pembantu	47
10.	Pelajar / Mahasiswa	6.191
11.	Dokter	6
12.	Guru / Dosen	93
13.	Tenaga Medis Lain	26
14.	Ibu Rumah Tangga	4.523
15.	Tidak / Belum Bekerja	6.627
16.	Lain-lain	7.894
	Jumlah	51.066

Tabel 16. Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian

Sumber: Kecamatan Junrejo, 2014

Potensi Pertanian

Komoditas pertanian yang dominan di Kecamatan Junrejo adalah tanaman pangan, yakni padi dan jagung. Wilayah penanaman padi terluas adalah di Desa Pendem yang juga merupakan sentra penanaman padi di Kota Batu.

Luas tanam padi se-wilayah Kecamatan Junrejo seluruhnya adalah 526 ha (luas panen 646 ha) dengan tingkat produktivitas sekitar 6,5 ton/ha dan total produksi sekitar 4.199 ton. Sedangkan jagung memiliki luas areal tanam sekitar 199,5 ha dengan tingkat produktivitas rata-rata 5.9 ton/ha dan total produksi sekitar 1.348 ton. Selain itu juga terdapat kacang tanah, ubi kayu, dan ubi jalar sebagaimana tampak pada Tabel 17.

No.	Jenis	Luas Tanam (ha)	Luas panen (ha)	Produktivitas (ton/ha)	Produksi (ton)
1.	Padi	557,45	557,45	6,5	3.623.425
2.	Jagung	239,5	264,5	7,0	1.851,5
3.	Kacang tanah	11,8	11,8	1,5	17,7
4.	Ubi kayu	105	105	17	1.785
5.	Ubi jalar	3,6	3,6	17	61,2

Tabel 17. Luas Area Tanam, Produktivitas dan Produksi Tanaman Pangan

Sumber: Kecamatan Junrejo, 2014

Tanaman padi biasanya dibudidayakan pada musim penghujan (kecuali untuk wilayah Desa Pendem, dibudidayakan sepanjang tahun), sedangkan tanaman jagung dan sayuran ditanam setelah tanaman padi dipanen. Sejak tahun 2011 di Kecamatan Junrejo dikembangkan kawasan menuju organik tanaman pangan (padi) yang dipusatkan di Desa Pendem.

Potensi Tanaman Hortikultura dan Perkebunan

Wilayah Kecamatan Junrejo merupakan daerah penghasil sayuran yang cukup potensial. Beberapa jenis sayuran pada umumnya dibudidayakan setelah penanaman tanaman pangan (padi-jagung). Potensi sayuran paling banyak bisa ditemukan di wilayah Desa Torongrejo, kemudian Desa Junrejo, Beji, Mojorejo dan desa-desa lainnya.

No.	Jenis	Luas Tanam (ha)	Produktivitas (ton/ha)	Produksi (ton)
1.	Bawang Merah	95,2	17	1.618,4
2.	Bawang Putih	5,03	11	55,33
3.	Bawang Daun	78,4	10	784
4.	Kobis	36	17	612
5.	Petsai	22,1	13,5	406,35
6.	Kacang Panjang	1,7	5	8,5
7.	Cabe Besar	18,53	5	92,65
8.	Cabe Rawit	18,0	4,5	81
9.	Tomat	30	6,4	192
10.	Terong	10,25	10	102,5
11.	Buncis	4,2	5	21
12.	Ketimun	2,7	10	27
13.	Seledri	8,5	12	102
14.	Selada	3,5	10,5	36,75
15.	Brunkol	96,1	11	1.057,1
16.	Jagung Manis	86,5	9	778,5

Tabel 18. Potensi Komoditas Sayuran di Kecamatan Junrejo

Sumber: Kecamatan Junrejo, 2014

Selain tanaman sayuran, potensi hortikultura yang cukup penting lainnya adalah tanaman buah, dengan dominan jeruk keprok batu 55 dan buah jambu merah. Jeruk keprok batu 55 banyak dibudidayakan di Desa Tlekung, Dadaprejo, Junrejo, Beji dan Torongrejo sedangkan jambu merah banyak terdapat di Junrejo dan Tlekung.

Potensi Peternakan

Keberadaan ternak cukup potensial di Kecamatan Junrejo yang tersebar di tujuh desa. Desa yang dominan dengan potensi ternak adalah Desa Tlekung, Desa Junrejo, Desa Beji disusul empat desa lainnya.

No.	Jenis Ternak	Jumlah (ekor)
1.	Sapi Perah	1854
2.	Sapi Potong	1.172
3.	Kerbau	22
4.	Kuda	8
5.	Kambing	1.667
6.	Domba	1839
7.	Ayam Buras	15.937
8.	Ayam Ras Petelur	23.972
9.	Ayam Ras Pedaging	32.725
10.	Kelinci	1.629
11.	Bebek dan Entok	8.192
12.	Lebah Madu	200 <i>stup</i>
13.	Babi	72

Tabel 19. Potensi Peternakan di Kecamatan Junrejo

Sumber: Kecamatan Junrejo, 2014

Jika ditinjau data ternak di atas, Kecamatan Junrejo merupakan salah satu penghasil susu sapi yang cukup potensial. Potensi susu sapi terbesar berada di Desa Tlekung dengan hasil rata-rata sekitar 5.000 liter/hari yang dipasarkan melalui KUD Mitra Bhakti yang berada di Kecamatan Junrejo. Kecamatan Junrejo juga potensial untuk peternakan unggas, hal ini dapat dilihat dari populasi ternak ayam petelur maupun pedaging yang diusahakan oleh beberapa peternak yang tersebar di tujuh desa.

Kelembagaan Petani

Kelembagaan petani di wilayah Kecamatan Junrejo cukup berkembang, yakni dengan keberadaan 49 kelompok tani dan 7 Gapoktan di tingkat desa. Pada tahun 2010, sebanyak lima desa di wilayah Kecamatan Junrejo memperoleh Bantuan Langsung Masyarakat-Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (BLM-PUAP) dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Kelima desa tersebut yakni Desa Junrejo, Pendem, Tlekung, Torongrejo dan Kelurahan Dadaprejo. Kemudian pada tahun 2011, Desa Beji dan Mojorejo juga menerima bantuan dana, sehingga seluruh desa di wilayah Kecamatan Junrejo telah menerima BLM-PUAP.



Gambar 5. Gedung Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Junrejo

Kelembagaan petani di wilayah Kecamatan Junrejo beserta nama pengurusnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Desa	Nama Gapoktan	Nama Pengurus				Jumlah Anggota
			Ketua	Wakil Ketua	Sek.	Bend.	
1	Torongrejo	Torong Makmur	Sutejo	Suyono	Suhono	Didik M	8 Poktan
2	Mojoarjo	Sembodo Makmur	Sugeng	Sunarwi	Junari	Siti M	6 Poktan
3	Dadaprejo	Rukun Makmur	Sujito	Jumain	Rofiq B	Supeno	6 Poktan
4	Beji	Beji Makmur	Eka W	Supi'i	Hendro P	M Rusdi	6 Poktan
5	Pendem	Sri Mulyo Pendem	Sopi'i	Jupriyanto	Sanamun	Dimiyanti	4 Poktan
6	Junrejo	Bagus	Edi Wawono	Rupai	Sumiati	Cicik Meirani	10 Poktan
7	Tlekung	Sumber Makmur	Kartomo	Mujianto	Riyadi	Sugeng	8 Poktan

Tabel 20. Kelembagaan Petani di Kecamatan Junrejo

Sumber: Kecamatan Junrejo, 2014

Kegiatan pembinaan kepada kelompok tani di wilayah Kecamatan Junrejo dilaksanakan secara rutin oleh penyuluh pertanian, baik berupa kunjungan lapang harian ke anggota kelompok tani maupun secara berkala dilaksanakan penyuluhan dalam pertemuan kelompok tani dengan jadwal dua mingguan, bulanan atau *selapanan*.

Petugas pendamping yang ada di wilayah Kecamatan Junrejo sebanyak 9 orang penyuluh pertanian, 1 orang Petugas Pengamat Organisme Pengganggu Tanaman (POPT) dan 1 orang mantri statistik.

Sebagai tempat koordinasi kegiatan penyuluhan di Kecamatan Junrejo, tersedia prasarana BPP (Balai Penyuluhan Pertanian) yang terletak di ibukota Kecamatan (Desa Junrejo).

E. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Kedungkandang

Kecamatan Kedungkandang terletak di sebelah timur dan tenggara dari wilayah Kota Malang, dengan luas wilayah 39,89 km². Wilayah Kecamatan Kedungkandang terbagi menjadi 12 Kelurahan. Luas wilayah kelurahan yang paling luas adalah Kelurahan Wonokoyo yaitu 5,58 km², sedangkan yang paling sempit adalah Kelurahan Mergosono dengan luas 0,56 km². Suhu rata-rata masih mencapai 24°C dengan kelembaban 7,26%.

Batas-batas wilayahnya, di sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Sukun, Kecamatan Klojen serta Kecamatan Blimbing. Sedangkan sebelah utara, timur dan selatan berbatasan dengan wilayah Kabupaten Malang.

Pegunungan Baran membentang di tujuh kelurahan yaitu Kelurahan Tlogowaru, Wonokoyo, Buring, Kedungkandang, Lesanpuro, Madyopuro dan Cemorokandang. Beberapa sungai yang besar di antaranya Sungai Brantas, Amprong dan Bango.

Kondisi Pertanian

Kecamatan Kedungkandang satu kecamatan di wilayah Kota Malang yang masih berpotensi di sektor pertanian, walau tidak bisa dipungkiri bahwa setiap tahun luas lahan pertanian selalu mengalami penurunan karena alih fungsi menjadi perumahan, tempat usaha atau fasilitas umum.

Pada tahun 2014 luas lahan sawah 594,205 Ha, luas ini turun 9,295 Ha dibanding tahun 2013 seluas 603,500 Ha. Luas tanam lahan sawah yang ditanami padi pada tahun 2014 seluas 719,70 Ha dan luas panen 719,70 Ha dengan 5.102,67 ton sehingga produktivitas mencapai 7,09 ton/Ha. Sedangkan luas tanam pada tahun 2013 adalah 731,9 Ha dan Luas 731,9 Ha dengan produksi 4.969 ton dengan produktivitas 6,79 ton/ha.

Selain tanaman padi juga ada pertanian tanaman palawija. Pada tahun 2014, luas tanam dan luas panen tanaman jagung adalah 274,5 Ha sedangkan produksinya sebanyak 1.380,74 ton sehingga produktivitas tanaman jagung adalah 5,03 ton/Ha. Untuk tahun 2013, luas tanam dan luas panen tanaman jagung adalah 284 Ha, produksinya mencapai 1.380,24 ton sehingga produktivitas tanaman jagung tersebut sebesar 4,86 ton/Ha.

Tanaman palawija lainnya adalah ubi kayu, tanaman ubi kayu ditanam pada lahan tegal, luas tanam dan luas panen pada tahun 2014 adalah 137 Ha dengan produksi sebanyak 4.368,93 ton sehingga produktivitasnya 31,89 ton/Ha. Hasil panen pada tahun 2014 ada kenaikan sangat signifikan dibandingkan dengan kondisi tahun 2013. Tahun 2013 luas tanam dan luas panen 142 Ha 1.860,2 ton sehingga produktivitasnya 13,1 ton/Ha.

Selain tanaman tersebut di atas tanaman perkebunan yang ada di Kedungkandang adalah tanaman tebu. Pada tahun 2014, luas panen tanaman tebu adalah 686,85 Ha dengan total produksi 701.411,22 Kw sehingga produktivitasnya 1.021,2 kw/Ha.

Sedangkan tahun 2013, luas panen tanaman tebu 696,45 Ha dengan total produksi 711.214,7 Kw sehingga produktivitasnya 1.021,2 Kw/Ha.

Lahan yang cukup luas untuk pertanian tanaman pangan dan tanaman perkebunan juga masih cukup berpotensi untuk usaha peternakan. Hal ini terbukti pada tahun 2014, jumlah hewan ternak besar masih banyak. Data dari Dinas Pertanian Kota Malang dalam hal ini Petugas Penyuluh Lapangan Kecamatan Kedungkandang menyebutkan bahwa jumlah sapi potong 2.457 ekor, sapi perah 16 ekor, jumlah kerbau 2 ekor, kuda 12 ekor dan 555 ekor kambing. Khusus untuk sapi potong jumlah tahun 2014 lebih sedikit dibandingkan tahun 2013 sebanyak 2.685 ekor.

Sarana untuk terjadinya transaksi jual beli salah satunya adalah pasar. Menurut data dari Dinas Pasar Kota Malang di wilayah Kecamatan Kedungkandang terdapat sebanyak 6 pasar, dan 1 pasar yaitu Pasar Tlogowaru belum beroperasi secara maksimal.

Menurut kategorinya, pasar dibedakan menjadi 2 yaitu pasar permanen dan pasar semi permanen. Keenam pasar di Kecamatan Kedungkandang semuanya termasuk pasar permanen. Dari data Dinas Pasar tersebut juga diperoleh informasi banyaknya bedak dan pedagang menurut pasar, secara global sebagai berikut jumlah 502 buah bedak dengan jumlah pedagang 420 orang, 1.179 los / emper dengan jumlah pedagang 888 serta 867 pedagang kaki lima (PKL).

Di samping pasar sebagai sarana perdagangan juga ada lokasi pertokoan, jumlah lokasi pertokoan yang adalah di wilayah Kedungkandang sebanyak 23 lokasi yang tersebar di beberapa kelurahan. Pada saat ini, swalayan atau *mini market* juga banyak dijumpai di wilayah Kedungkandang. Pada tahun

2014, jumlah ada sebanyak 29 unit yang tersebar di beberapa kelurahan. (Sumber: BPS, Statistik Daerah Kecamatan Kedungkandang, 2015—dengan penyesuaian).

F. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Blimbing

Kecamatan Blimbing merupakan salah satu kecamatan di Kota Malang, terletak pada ketinggian 400 - 525 m di atas permukaan laut. Luas wilayah Kecamatan Blimbing sebesar 17,76 km² yang terbagi dalam 11 kelurahan. Dari 11 kelurahan yang memiliki wilayah terluas adalah Kelurahan Pandanwangi (3,98 km²), sedangkan wilayah terkecil adalah Kelurahan Jodipan (0,49 km²). Kelurahan Arjosari merupakan kelurahan terdekat dengan pusat pemerintahan kecamatan, sedangkan Kelurahan Jodipan merupakan kelurahan yang terjauh dari pusat pemerintahan kecamatan.

Batas-batas wilayahnya di sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Malang, sebelah timur dengan Kecamatan Kedungkandang dan Kabupaten Malang, sebelah selatan dengan Kecamatan Klojen dan Kecamatan Lowokwaru, dan sebelah barat dengan Kecamatan Lowokwaru.

Sumber Daya Manusia

Jumlah Penduduk Kecamatan Blimbing berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2013 sebesar 175.084 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki sebesar 87.790 jiwa dan 87.294 jiwa penduduk perempuan. Dari gambaran tersebut terlihat bahwa rasio jenis kelamin penduduk Kecamatan Blimbing sebesar 100%, yang artinya dari jumlah penduduk laki-laki hampir seimbang dengan jumlah penduduk perempuan.

Kondisi Pertanian

Sektor pertanian merupakan sektor primer yang semakin lama semakin tergeser peranannya dengan adanya perkembangan sektor sekunder maupun tersier. Dari total lahan yang berada di Kecamatan Blimbing tersisa 6,3% berupa sawah yang peruntukannya untuk kegiatan pertanian.

Selama tahun 2013, Kecamatan Blimbing mampu menghasilkan tanaman pangan berupa padi sebanyak 2.044 ton, serta jagung sebesar 4 ton. Untuk hasil pertanian komoditas buah-buahan, mangga, pisang, jambu air serta pepaya masih merupakan komoditas buah terbesar yang diproduksi di Kecamatan Blimbing sepanjang 2013.

Meskipun Kecamatan Blimbing bukan merupakan sentra pertanian dan peternakan, namun roda kegiatan peternakan di kecamatan ini masih bergerak. Terdapat 10 populasi sapi perah, 512 sapi potong, 50 ekor kerbau, 11 ekor kuda, dan 171 kambing dan 69 domba. Untuk kegiatan ternak kecil masih ada 11.005 ekor ayam kampung dan 2.126 itik atau itik manila. (Sumber: BPS, Statistik Daerah Kecamatan Blimbing, 2015—dengan penyesuaian).

G. Wilayah Balai Penyuluhan Kecamatan Sukun

Kecamatan Sukun juga merupakan salah satu kecamatan di Kota Malang, terletak pada ketinggian 440 - 460 m di atas permukaan laut. Luas wilayah ini sebesar 20,97 km² yang terbagi dalam 11 kelurahan. Dari 11 kelurahan yang memiliki wilayah terluas adalah Kelurahan Karang Besuki (3,04 km²), sedangkan wilayah terkecil adalah Kelurahan Ciptomulyo (0,83 km²). Kelurahan Bandungrejosari merupakan kelurahan terdekat dengan pusat pemerintahan kecamatan, sedangkan Kelurahan

Mulyorejo merupakan kelurahan yang terjauh dari pusat pemerintahan kecamatan.

Posisi Kecamatan Sukun berada di selatan Kota Malang. Batas-batas wilayahnya di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Lowokwaru dan Kecamatan Klojen, sebelah timur dengan Kecamatan Kedungkandang, sebelah selatan dan barat dengan wilayah Kabupaten Malang.

Sumber Daya Manusia

Kecamatan Sukun dari hasil proyeksi penduduk tahun 2013, berjumlah penduduk sebesar 183.975 jiwa, terdiri dari penduduk laki-laki sebesar 93.543 jiwa dan 90.432 jiwa penduduk perempuan. Dari gambaran tersebut terlihat bahwa rasio jenis kelamin penduduk Kecamatan Sukun sebesar 98,65%, yang artinya dari 98-99 penduduk laki-laki dari 100 penduduk perempuan.

Pertumbuhan penduduk Kecamatan Sukun dari hasil penghitungan proyeksi penduduk 2014 sebesar 1,44% per tahun. Kepadatan penduduk Kecamatan Sukun tahun 2014 sebesar 8.991 jiwa/km². Dari 11 kelurahan yang ada di Kecamatan Sukun Kelurahan Tanjungrejo merupakan kelurahan dengan tingkat kepadatan yang paling tinggi 27.667 jiwa/km², sedangkan Kelurahan Karang Besuki merupakan wilayah dengan kepadatan penduduk yang paling rendah (5.904 jiwa/ km²).

Kondisi Pertanian

Sektor pertanian merupakan sektor primer yang semakin lama semakin tergeser peranannya, dengan adanya perkembangan sektor sekunder maupun tersier. Dari total lahan yang berada di Kecamatan Sukun tersisa 13,5% berupa sawah yang peruntukannya untuk kegiatan pertanian. Lahan sawah

relatif masih luas berada di Kelurahan Gadang (31 ha), Kebonsari (16 ha) dan Bandungrejosari (12,1 ha). Selama tahun 2013, Kecamatan Sukun mampu menghasilkan tanaman pangan berupa padi sebanyak 3.257 ton, jagung 49 ton, ubi kayu 102 ton.

Salah satu komoditas unggulan hasil pertanian di Kecamatan Sukun adalah buah salak. Selama tahun 2013, produksi salak yang dihasilkan sebanyak 2.000 kw. Komoditas lain yang dihasilkan antara lain pepaya, mangga dan alpukat.

Kegiatan peternakan di Kecamatan Sukun juga masih terlihat dengan adanya populasi berbagai jenis ternak. Terdapat 24 populasi sapi perah, 362 sapi potong dan 133 kambing dan 72 domba. Berbagai kegiatan pertanian yang masih berlangsung di Kecamatan Sukun, menunjukkan Kecamatan Sukun masih mampu memberikan kontribusi terhadap kegiatan pertanian di Kota Malang.³

³ BPS, Statistik Daerah Kecamatan Sukun, 2015—dengan penyesuaian.

BAB VI

Hasil Penelitian di Malang Raya

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, bahwa sasaran penelitian adalah para penyuluh pertanian jenjang ahli yang terdapat di wilayah Malang Raya, meliputi tujuh kecamatan, yaitu Singosari, Dau, Bumiaji, Junrejo, Kedungkandang, Blimbing, dan Sukun. Sumber informasi dan data diperoleh dari Dinas Pertanian dan Kehutanan, Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), dan Koordinator Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian wilayah Malang Raya. Sebagai informan kunci sekaligus sebagai responden adalah Pimpinan BPP, Koordinator Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian, dan Bagian Urusan Ketatausahaan Penyuluh yang menangani urusan program, penyuluh yang menangani urusan sumber daya, serta penyuluh yang menangani urusan supervisi.

Penulis sebagai peneliti juga mengikuti jadwal pertemuan bulanan antar sesama penyuluh yang dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP). Pertemuan tersebut dipimpin oleh Koordinator Jabatan Fungsional sehingga peneliti berkesempatan untuk mengamati dan mewawancarai penyuluh serta ikut terlibat pada pertemuan kelompok tani di wilayah lokasi penelitian.

Adapun hasil penelitian penulis tentang *self assessment* pada kinerja penyuluh pertanian jenjang ahli di Malang Raya dibagi menjadi tiga bagian, yakni karakteristik penyuluh pertanian responden, persepsi responden dan analisis *Partial Least Square*.

A. Karakteristik Penyuluh Pertanian Responden

Karakteristik penyuluh merupakan hal-hal yang melekat pada pribadi penyuluh. Sehubungan dengan penelitian ini karakteristik penyuluh pertanian responden yang diteliti di wilayah kerjanya meliputi jenis kelamin, pendidikan formal, umur, jenjang pangkat, golongan ruang, dan pengalaman kerja.

Jumlah keseluruhan responden yang mengikuti penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden berada di wilayah Kabupaten Malang, Kota Malang dan Kota Batu yang mempunyai jenjang jabatan Penyuluh Pertanian Ahli. Data karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan pengamatan.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyuluh pertanian responden berdasarkan jenis kelamin yang berpartisipasi dalam penelitian dirinci dalam gambar berikut:



Gambar 6. Jenis Kelamin Penyuluh Pertanian Responden

Hasil penelitian menunjukkan persentase dari responden perempuan sebesar 41% sedangkan laki-laki sebesar 59%. Mayoritas responden adalah laki-laki.

Berdasarkan Pendidikan Formal

Penyuluh pertanian responden berdasarkan pendidikan formal yang berpartisipasi dalam penelitian dirinci dalam gambar berikut:

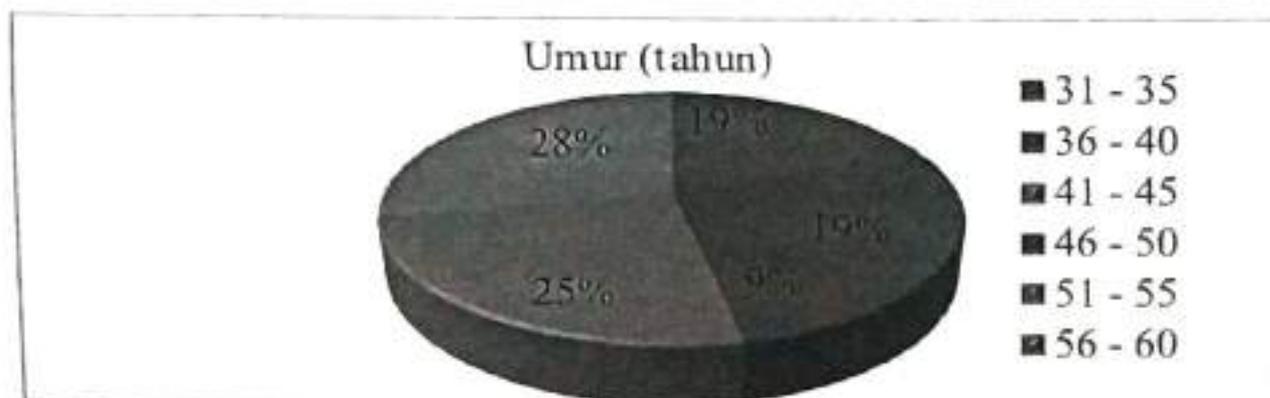


Gambar 7. Tingkat Pendidikan Formal Penyuluh Pertanian Responden

Hasil penelitian menunjukkan persentase pendidikan D4 sebesar 16%, S1 sebesar 13% dan S2 sebesar 71%. Pendidikan S2 berada di urutan pertama, diikuti D4 dan S2.

Berdasarkan Umur

Penyuluh pertanian responden berdasarkan umur yang berpartisipasi dalam penelitian dirinci dalam gambar berikut:



Gambar 8. Umur Penyuluh Pertanian Responden

Hasil penelitian menunjukkan responden didominasi oleh penyuluh pertanian yang berumur 56-60 tahun dengan persentase sebesar 28%, diikuti umur 51-55 sebesar 25%, 31-35 dan 36-40 masing-masing sebesar 19%, dan 46-50 sebesar 9%.

Berdasarkan Jenjang Pangkat

Penyuluh pertanian responden berdasarkan jenjang pangkat yang berpartisipasi dalam penelitian dirinci dalam gambar berikut:



Gambar 9. Jenjang Pangkat Penyuluh Pertanian Responden

Berdasarkan Golongan Ruang

Penyuluh pertanian responden berdasarkan golongan ruang yang berpartisipasi dalam penelitian dirinci dalam gambar berikut:

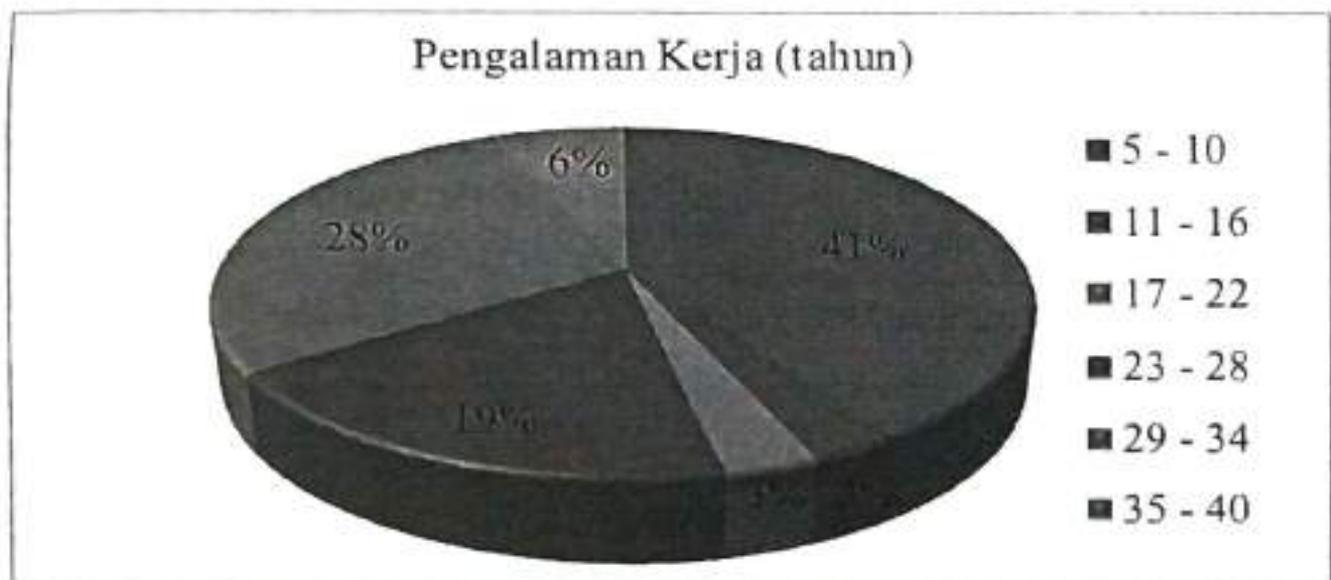


Gambar 10. Golongan Ruang Penyuluh Pertanian Responden

Hasil penelitian menunjukkan urutan persentase dari yang terbesar ke terkecil adalah Penata Muda Tk. I / IIIb sebesar 25%, Pembina IVA dan Penata IIIc masing-masing sebesar 22%, Penata Tk. I / III d sebesar 13%, Pembina Utama Muda / IVc sebesar 12%, Pembina Tk. I / IVb dan Pembina Utama Muda / IVc masing-masing sebesar 3%.

Berdasarkan Pengalaman Kerja

Penyuluh pertanian responden berdasarkan pengalaman kerja yang berpartisipasi dalam penelitian dirinci dalam gambar berikut:



Gambar 11. Pengalaman kerja Penyuluh Pertanian Responden

Hasil penelitian menunjukkan urutan persentase dari terbesar ke terkecil adalah sebesar 41% berpengalaman 5-10 tahun, 28% berpengalaman 29-34 tahun, 19% berpengalaman 23-28 tahun, 6% berpengalaman 35-40 tahun. Sedangkan pengalaman 17-22 dan 11-16 tahun masing-masing sebesar 3%.

B. Persepsi Responden

Penelitian terhadap persepsi responden dibagi dalam lima hal yaitu persepsi terhadap penerapan kegiatan penyuluhan, lingkungan fisik, lingkungan sosial, motivasi, kompetensi, dan kinerja penyuluh.

Jumlah keseluruhan responden yang mengikuti penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden berada di wilayah Kabupaten Malang, Kota Malang dan Kota Batu yang mempunyai jenjang jabatan Penyuluh Pertanian Ahli. Data karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan pengamatan.

Persepsi Responden Terhadap Penerapan Kegiatan Penyuluhan

Persepsi responden terhadap penerapan kegiatan penyuluhan meliputi persepsi terhadap kegiatan inventaris, kegiatan bimbingan perorangan, kegiatan bimbingan kelompok, kegiatan bimbingan massal, demonstrasi paket teknologi anjuran, serta temu lapang, temu tugas, temu usaha, dan pameran.

Pertama, hasil penelitian persepsi terhadap kegiatan inventaris menunjukkan sebanyak 40.6% menyatakan bahwa kegiatan menginventarisasi data monografi daerah, kelompok tani dan Gapoktan, potensi agroekosistem, produksi, pemasaran petani dan materi penyuluhan kegiatan, telah dilakukan secara lengkap. Dan 6,3% responden menyatakan kurang lengkap. Sedangkan rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.84.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan kegiatan menginventarisasi data monografi daerah, kelompok tani dan Gapoktan, potensi agroekosistem, produksi, pemasaran petani dan materi penyuluhan, telah dilakukan cukup lengkap. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 21.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Aktif	Cukup Aktif	Kurang Aktif	Tidak Membimbing	
Menginventarisasi data monografi daerah, kelompok tani dan Gapoktan, potensi agroekosistem, produksi, pemasaran petani dan materi penyuluhan.	n 13	9	2	8	2.84
	% 40,6	28,1	6,3	25	

Tabel 21. Persepsi Responden Terhadap Penerapan Kegiatan Penyuluhan
Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Kedua, hasil penelitian persepsi terhadap kegiatan bimbingan perorangan sebanyak 43.8% menyatakan telah melaksanakan dengan aktif. Sebanyak 31.3% responden menyatakan telah melaksanakan dengan cukup aktif. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.94.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan telah melaksanakan bimbingan perorangan dengan cukup aktif. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 22.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Aktif	Cukup Aktif	Kurang Aktif	Tidak Membimbing	
Telah melaksanakan kegiatan bimbingan perorangan.	n 14	10	0	8	2.94
	% 43.8	31.3	0.0	25.0	

Tabel 22. Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Bimbingan Perorangan
Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Ketiga, hasil penelitian persepsi terhadap kegiatan bimbingan kelompok sebanyak 56.3% menyatakan telah melaksanakan bimbingan kelompok dengan aktif. Sebanyak 28.1% responden menyatakan melaksanakan dengan kurang aktif. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.28.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan telah melaksanakan bimbingan kelompok dengan cukup aktif. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 23.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Aktif	Cukup Aktif	Kurang Aktif	Tidak Membimbing		
Telah melaksanakan kegiatan kelompok bimbingan	n	18	5	9	0	3.28
	%	56.3	15.6	28.1	0.0	

Tabel 23. Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Bimbingan Kelompok
Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Keempat, hasil penelitian persepsi terhadap kegiatan bimbingan massal sebanyak 56.3% menyatakan telah melaksanakan dengan cukup aktif. Sebanyak 31.3% responden menyatakan telah melaksanakan dengan aktif. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.16.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan telah melaksanakan bimbingan massal dengan cukup aktif. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 24.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Aktif	Cukup Aktif	Kurang Aktif	Tidak Membimbing		
Telah melaksanakan kegiatan massal bimbingan	n	10	18	3	1	3.16
	%	31.3	56.3	9.4	3.1	

Tabel 24. Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Bimbingan Massal
Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Kelima, hasil penelitian uji coba atau demonstrasi paket teknologi anjuran sebanyak 59.4% menyatakan telah melakukan demonstrasi tersebut dengan aktif. Sebanyak 28.1% responden

menyatakan telah melakukannya dengan cukup aktif. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.44.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan telah melakukan uji coba atau demonstrasi paket teknologi anjuran dengan cukup aktif. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 25.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Aktif	Cukup Aktif	Kurang Aktif	Tidak Membimbing		
Telah melakukan kegiatan uji coba/ demonstrasi paket teknologi anjuran.	n	19	9	3	1	3.44
	%	59.4	28.1	9.4	3.1	

Tabel 25. Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Uji Coba atau Demonstrasi Paket Teknologi Anjuran

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Keenam, hasil penelitian persepsi terhadap temu lapang, temu tugas, temu usaha, dan pameran sebanyak 59.4% menyatakan telah melakukan semua itu dengan aktif. Sebanyak 34.4% responden menyatakan telah melakukan dengan cukup aktif. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.53.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan telah melakukan temu lapang, temu tugas, temu usaha, dan pameran dengan aktif. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 26.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Aktif	Cukup Aktif	Kurang Aktif	Tidak Membimbing		
Telah melaksanakan kegiatan temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran.	n	19	11	2	0	3.53
	%	59.4	34.4	6.3	0.0	

Tabel 26. Persepsi Responden Terhadap Kegiatan Temu Lapang, Temu Tugas, Temu Usaha, dan Pameran.

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Fisik

Persepsi responden terhadap lingkungan fisik meliputi persepsi terhadap kesuburan lahan, jarak dan sarana jalan. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

Pertama, persepsi terhadap kesuburan lahan menunjukkan sebanyak 56.3% menyatakan mayoritas tingkat kesuburan lahan pertanian di wilayah kerjanya dalam keadaan subur. Dan 43.8% responden menyatakan cukup subur. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.56. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan kondisi mayoritas tingkat kesuburan lahan pertanian di wilayah kerja dalam keadaan subur. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 27.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Subur	Subur	Cukup Subur	Tidak Subur	
Kondisi mayoritas tingkat kesuburan lahan pertanian di wilayah kerjanya.	n	0	18	14	0
	%	0.0	56.3	43.8	0.0

Tabel 27. Persepsi Responden Terhadap Kondisi Mayoritas Tingkat Kesuburan Lahan Pertanian di Wilayah Kerjanya

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Kedua, hasil penelitian jarak wilayah kerja menunjukkan 90.6% menyatakan jarak wilayah kerja ke kota kecamatan, jauh. Sebanyak 9.4% responden menyatakan cukup jauh. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.91. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan jarak wilayah kerja ke kota kecamatan, jauh. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 28.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Jauh	Jauh	Cukup Jauh	Tidak Jauh	
Jarak wilayah kerja ke kota kecamatan.	n 0	29	3	0	2.91
	% 0.0	90.6	9.4	0.0	

Tabel 28. Persepsi Responden Terhadap Jarak Wilayah Kerja ke Kota Kecamatan

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Ketiga, hasil penelitian sarana jalan menunjukkan 84,4% menyatakan sarana jalan dari wilayah kerja ke kota kecamatan dalam keadaan baik. Sebanyak 15,6% responden menyatakan keadaannya kurang baik. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2,84. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan sarana jalan dari wilayah kerja ke kota kecamatan dalam keadaan baik. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 29.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Buruk	
Sarana jalan dari wilayah kerja ke kota kecamatan.	n 0	27	5	0	2.84
	% 0.0	84.4	15.6	0.0	

Tabel 29. Persepsi Responden Terhadap Sarana Jalan dari Wilayah Kerja ke Kota Kecamatan

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Sosial

Persepsi lingkungan sosial meliputi persepsi terhadap keeratan masyarakat, konflik sosial, dan kemudahan menghadapi perubahan. Hasil penelitiannya sebagai berikut:

Pertama, persepsi responden terhadap tingkat keeratan sosial menunjukkan sebanyak 75.0% menyatakan tingkat keeratan sosial masyarakat di wilayah kerjanya tinggi. Dan 21.9% responden menyatakan tingkatnya rendah. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.81. Hal ini

menunjukkan rata-rata responden menyatakan tingkat keeratan sosial masyarakat di wilayah kerjanya tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 30.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Tingkat keeratan sosial masyarakat di wilayah kerja	n 1	24	7	0	2,87
	% 3,1	75,0	21,9	0,0	

Tabel 30. Persepsi Responden Terhadap Tingkat Keeratan Sosial Masyarakat di Wilayah Kerjanya

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Kedua, hasil penelitian terhadap tingkat konflik sosial menunjukkan sebanyak 71.9% menyatakan tingkat konflik sosial masyarakat di wilayah kerjanya rendah. Sebanyak 18.8% responden menyatakan tingkat konflik sosialnya tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.09. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan tingkat konflik sosial masyarakat di wilayah kerjanya rendah. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 31.

Variabel	Jawaban Responden				Rata-Rata
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Tingkat konflik sosial masyarakat di wilayah kerja	n 0	6	23	3	2,09
	% 0,0	18,8	71,9	9,4	

Tabel 31. Persepsi Responden Terhadap Tingkat Konflik Sosial Masyarakat di Wilayah Kerjanya

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Ketiga, hasil penelitian persepsi tingkat kemudahan terhadap perubahan menunjukkan sebanyak 62.5% menyatakan tingkat kemudahan masyarakat di wilayah kerja untuk perubahan tinggi. Sebanyak 37.5% responden menyatakan bahwa tingkat

kemudahannya rendah. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.63. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan tingkat kemudahan masyarakat di wilayah kerja untuk perubahan, tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 32.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Tingkat kemudahan masyarakat di wilayah kerja untuk perubahan	n 0	20	12	0	2.63
	% 0.0	62.5	37.5	0.0	

Tabel 32. Persepsi Responden Terhadap Tingkat Kemudahan Masyarakat di Wilayah Kerja Untuk Perubahan

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Persepsi Responden Terhadap Motivasi

Persepsi responden terhadap motivasi meliputi persepsi terhadap gaji yang diterima, kebijakan pemerintah dalam sistem insentif dan kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang sesuai atau yang dibutuhkan petani.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan sebanyak 46.9% menyatakan gaji yang mereka terima cukup sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. Dan 28.1% responden menyatakan gaji yang mereka terima sangat sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.81. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan gaji yang mereka terima sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 33.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
Gaji yang diterima dengan kebutuhan sehari-hari.	n 9	8	15	0	2,81
	% 28.1	25.0	46.9	0.0	

Tabel 33. Persepsi Responden Terhadap Gaji atau Insentif yang Diterima dengan Kebutuhan Sehari-Hari

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Kedua, sebanyak 53.1% menyatakan kebijakan pemerintah dalam memberikan sistem insentif atau gaji yang adil bagi penyuluh pertanian sudah baik. Hal ini disampaikan oleh salah seorang responden bahwa *“ada tambahan tunjangan operasional dan BOP setiap bulannya diharapkan kinerja penyuluh pertanian meningkat”*. Sebanyak 43.8% responden menyatakan kurang baik. Hal ini disampaikan oleh responden bahwa *“tidak ada insentif bagi penyuluh baik itu tunjangan kinerja, atau renumerasi, serta tidak ada uang lauk-pauk, hanya gaji dan tunjangan fungsional saja”*. Alasan yang lain adalah bahwa *“penyuluh pertanian sebagai ujung tombak yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar juga harus dipertimbangkan dan diperhatikan sehingga insentif yang diterima juga harus lebih besar”*. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2,5.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan kebijakan pemerintah dalam memberikan sistem insentif atau gaji yang adil bagi penyuluh pertanian sudah baik. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 34.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Buruk	
Kebijakan pemerintah dalam memberikan sistem insentif / gaji yang adil	n 0	17	14	1	2,50
	% 0.0	53.1	43.8	3.1	

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Buruk	
bagi penyuluh					

Tabel 34. Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah dalam Memberikan Sistem Insentif atau Gaji yang Adil Bagi Penyuluh

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Ketiga, sebanyak 53.1% menyatakan kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang tepat yang dibutuhkan petani, tinggi. Hal ini disampaikan oleh responden penyuluh bahwa "banyak program yang dapat diakses oleh petani sebagai misal PUAP, Kredit KPE, serta BLM". Sebanyak 43.8% responden menyatakan masih rendah. Alasan yang disampaikan oleh responden penyuluh bahwa "persyaratan yang ruwet menyebabkan mbulet⁴ sehingga walaupun petani sudah kebelet⁵ maka akhirnya mendelep⁶ lagi". Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.59.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang tepat yang dibutuhkan petani, tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 35.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang tepat yang dibutuhkan petani	n 1	17	14	0	
	% 3.1	53.1	43.8	0.0	2.59

Tabel 35. Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah dalam Memberikan Program yang Tepat yang Dibutuhkan Petani

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

- ⁴ rumit
⁵ sangat ingin atau bersemangat
⁶ menurun

Keempat, sebanyak 62.5% menyatakan kebijakan pemerintah dalam bentuk bantuan keuangan terhadap petani kurang baik. Sebanyak 37.5% responden menyatakan sudah baik. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.38.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan kebijakan pemerintah dalam bentuk bantuan keuangan terhadap petani kurang baik. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 36.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Buruk	
Kebijakan pemerintah dalam bentuk bantuan keuangan terhadap petani.	n	0	12	20	2.38
	%	0.0	37.5	62.5	

Tabel 36. Persepsi Responden Terhadap Kebijakan Pemerintah dalam Bentuk Bantuan Keuangan Terhadap Petani

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Kelima, sebanyak 59.4% menyatakan terdapat sarana komunikasi yang cukup memadai. Sebanyak 40.6% responden menyatakan terdapat sarana komunikasi yang memadai. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.41.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan terdapat sarana komunikasi sudah cukup memadai. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 37.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Memadai	Memadai	Cukup Memadai	Tidak Memadai	
Sarana komunikasi	n	0	13	19	2.41
	%	0.0	40.6	59.4	

Tabel 37. Persepsi Responden Terhadap Sarana Komunikasi

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Keenam, sebanyak 62.5% menyatakan terdapat sarana transportasi yang cukup memadai. Sebanyak 37.5% responden menyatakan memadai. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.40.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan terdapat sarana transportasi yang cukup memadai. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 38.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Memadai	Memadai	Cukup Memadai	Tidak Memadai	
Sarana transportasi.	n	0	12	20	2.38
	%	0.0	37.5	62.5	

Tabel 38. Persepsi Responden Terhadap Sarana Transportasi

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Persepsi Responden Terhadap Kompetensi Penyuluh

Persepsi responden terhadap kompetensi penyuluh pertanian meliputi persepsi dalam mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi, mengomunikasikan informasi dan ide-ide, merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas atau kegiatan, bekerja sama dengan orang lain dan kelompok, menggunakan gagasan secara sistematis.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan sebanyak 78.1% menyatakan level kompetensi dalam mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi, tinggi. Dan 12.5% responden menyatakan, rendah. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 2.97.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan bahwa level kompetensi dalam mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi adalah tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 39.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Mengumpulkan, menganalisis dan mengorganisasikan informasi.	n	3	25	4	0	2.97
	%	9.4	78.1	12.5	0.0	

Tabel 39. Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Mengumpulkan, Menganalisis, dan Mengorganisasikan Informasi
 Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Kedua, sebanyak 75.0% menyatakan level kompetensi dalam mengomunikasikan informasi dan ide-ide, tinggi. Sebanyak 18.8% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.13.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kompetensi dalam mengomunikasikan informasi dan ide-ide adalah tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 40.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Mengomunikasikan informasi dan Ide-ide.	n	6	24	2	0	3.13
	%	18.8	75.0	6.3	0.0	

Tabel 40. Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Mengomunikasikan Informasi dan Ide-ide
 Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Ketiga, sebanyak 81.3% menyatakan level kompetensi dalam merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas atau kegiatan, tinggi. Sebanyak 12.5% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.06.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kompetensi dalam merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas atau kegiatan adalah tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 41.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas/ kegiatan	n	4	26	2	0	3.06
	%	12.5	81.3	6.3	0.0	

Tabel 41. Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Merencanakan dan Mengorganisasikan Kegiatan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Keempat, sebanyak 71.9% menyatakan level kompetensi dalam bekerja sama dengan orang lain dan kelompok, tinggi. Sebanyak 25.0% responden menyatakan levelnya sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.22.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kompetensi dalam bekerja sama dengan orang lain dan kelompok adalah tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 42.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Bekerja sama dengan orang lain dan kelompok	n	8	23	1	0	3.22
	%	25.0	71.9	3.1	0.0	

Tabel 42. Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Bekerja sama dengan Orang Lain dan Kelompok

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Kelima, sebanyak 87.5% menyatakan level kompetensi dalam menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis, tinggi. Sebanyak 12.5% responden menyatakan levelnya sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.13.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kompetensi dalam menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis adalah tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 43.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis	n	4	28	0	3.13
	%	12.5	87.5	0.0	

Tabel 43. Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Menggunakan Gagasan Secara Sistematis dan Teknis

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Keenam, sebanyak 62.5% menyatakan level kompetensi dalam memecahkan masalah, tinggi. Sebanyak 34.4% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.31.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kompetensi dalam memecahkan masalah adalah tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 44.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Memecahkan masalah.	n	11	20	1	3.31
	%	34.4	62.5	3.1	

Tabel 44. Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Memecahkan Masalah

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Ketujuh, sebanyak 75.0% menyatakan level kompetensi dalam menggunakan teknologi, tinggi. Sebanyak 15.6% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.06.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kompetensi dalam menggunakan teknologi adalah tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 45.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Menggunakan teknologi.	n	5	24	3	0	3.06
	%	15.6	75.0	9.4	0.0	

Tabel 45. Persepsi Responden Terhadap Level Kompetensi dalam Menggunakan Teknologi

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Persepsi Responden Terhadap Kinerja Penyuluh

Persepsi responden terhadap kompetensi penyuluh pertanian meliputi persepsi dalam kinerja perencanaan penyuluhan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan, pengembangan profesi, dan kegiatan penunjang penyuluhan.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan sebanyak 59.4% menyatakan level kinerja dalam perencanaan penyuluhan tinggi. Dan 28.1% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.16.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kinerja dalam perencanaan penyuluhan tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 46.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Perencanaan penyuluhan.	n	9	19	4	0	3.16
	%	28.1%	59.4%	12.5%	0.0%	

Tabel 46. Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Perencanaan Penyuluhan

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Kedua, sebanyak 59.4% menyatakan level kinerja dalam pelaksanaan penyuluhan, tinggi. Sebanyak 34.4% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.25.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kinerja dalam pelaksanaan penyuluhan, tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 47.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Pelaksanaan penyuluhan.	n	11	19	1	1	3.25
	%	34.4	59.4	3.1	3.1	

Tabel 47. Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Pelaksanaan Penyuluhan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Ketiga, sebanyak 56.3% menyatakan level kinerja dalam evaluasi dan pelaporan penyuluhan, tinggi. Sebanyak 28.1% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.13.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kinerja dalam evaluasi dan pelaporan penyuluhan, tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 48.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan	n	9	18	5	0	3.13
	%	28.1%	56.3%	15.6%	0.0%	

Tabel 48. Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Keempat, sebanyak 62.5% menyatakan level kinerja dalam pengembangan penyuluhan, tinggi. Dan 25.0% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.13.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kinerja dalam pengembangan penyuluhan, tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 49.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Pengembangan penyuluhan	n	8	20	4	0	3.13
	%	25.0	62.5	12.5	0.0	

Tabel 49. Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Pengembangan Penyuluhan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Kelima, sebanyak 40.6% menyatakan level kinerja dalam pengembangan profesi sangat tinggi. Sebanyak 37.5% responden menyatakan tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.19.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kinerja dalam pengembangan profesi, tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 50.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata	
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah		
Kegiatan pengembangan profesi	n	13	12	7	0	3.19
	%	40.6%	37.5%	21.9%	0.0%	

Tabel 50. Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Kegiatan Pengembangan Profesi

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Keenam, sebanyak 43.8% menyatakan level kinerja dalam kegiatan penunjang penyuluhan, tinggi. Sebanyak 31.3% responden menyatakan sangat tinggi. Rata-rata keseluruhan indikator ini adalah sebesar 3.06.

Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan level kinerja dalam penunjang penyuluhan, tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 51.

Variabel	Jawaban Responden (%)				Rata-Rata
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Kegiatan penunjang penyuluhan.	n 10	14	8	0	3.06
	% 31.3	43.8	25.0	0.0	

Tabel 51. Persepsi Responden Terhadap Level Kinerja dalam Kegiatan Penunjang Penyuluhan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

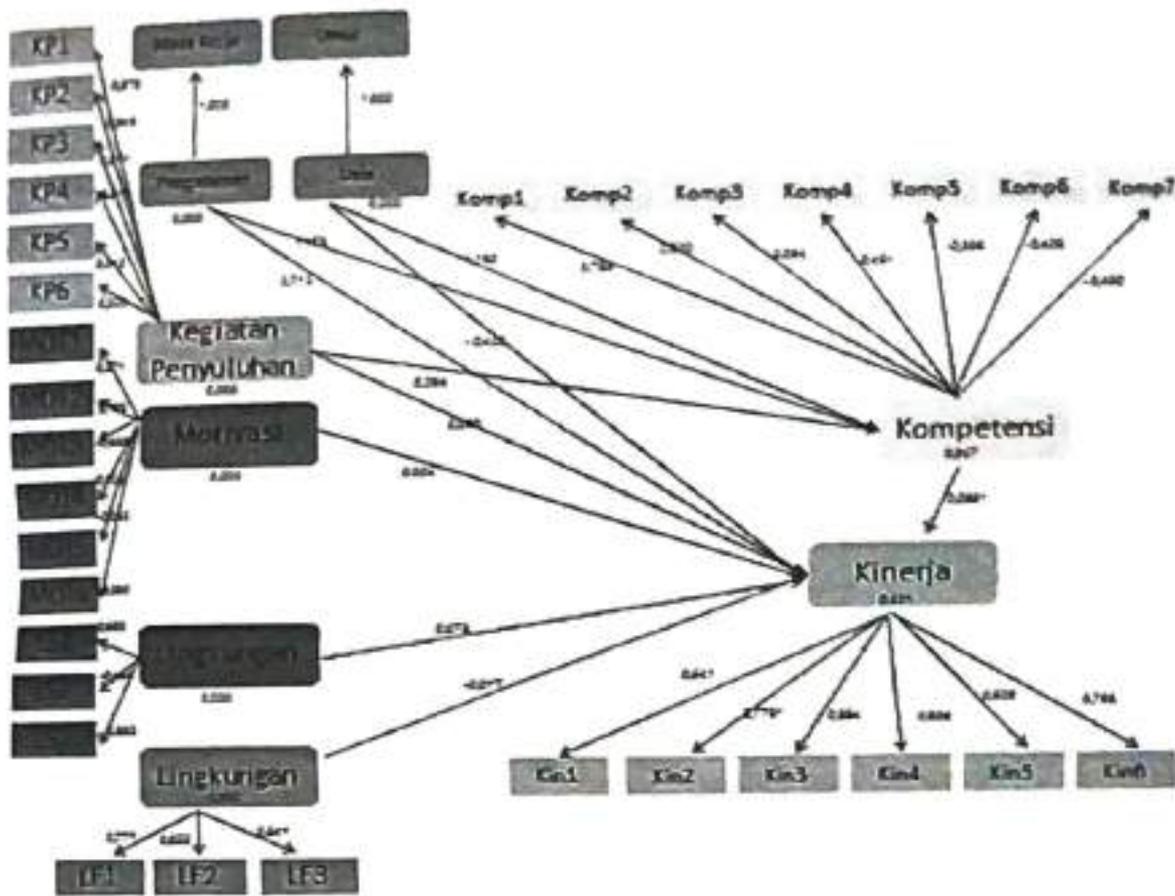
C. Analisis Partial Least Square

Partial Least Square merupakan metode analisis yang tidak memerlukan banyak asumsi, data tidak harus *multivariate*, sampel tidak harus besar dan bisa menjelaskan hubungan antara variabel laten.

Penelitian yang telah dilakukan terhadap tiga faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu faktor utama, penunjang dan lingkungan. Faktor utama terdapat pada karakteristik penyuluh, di mana yang diteliti meliputi jenis kelamin, pendidikan formal, umur, jenjang pangkat, golongan ruang, dan pengalaman kerja. Faktor penunjang meliputi kebijakan, ketersediaan sarana dan teknologi. Faktor lingkungan meliputi fisik (kondisi lahan, jarak, sarana jalan) dan sosial (keeratan masyarakat, konflik, kemudahan menerima perubahan).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka diagram jalur hubungan antara faktor utama, penunjang dan lingkungan dalam

penelitian yang telah dilaksanakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 12. Hubungan antara Faktor Utama, Faktor Penunjang dan Faktor Lingkungan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Pengujian Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel eksogen⁷ terhadap variabel endogen⁸. Kriteria pengujian menyebutkan bahwa apabila nilai probabilitas <level of significance (alpha ($\alpha=5\%$)),

⁷ Eksogen (Variabel Eksogen/*Exogenous*) adalah variabel yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel yang lain, namun tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model.

⁸ Endogen (Variabel Endogen/*Endogenous*) adalah variabel yang dianggap dipengaruhi oleh variabel lain dalam model.

maka dinyatakan ada hubungan linier antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian linieritas disajikan dalam Tabel 52.

Eksogen		Endogen	F	Sig.	Keterangan
Usia		Kompetensi	0.243	0.626	Tidak Linier
Pengalaman Kerja		Kompetensi	2.275	0.142	Tidak Linier
Penerapan Penyuluhan	Metode	Kompetensi	1.184	0.285	Tidak Linier
Usia		Kinerja	4.837	0.036	Linier
Pengalaman Kerja		Kinerja	11.091	0.002	Linier
Penerapan Penyuluhan	Metode	Kinerja	5.104	0.031	Linier
Lingkungan Fisik		Kinerja	1.354	0.254	Tidak Linier
Lingkungan Sosial		Kinerja	0.090	0.766	Tidak Linier
Motivasi		Kinerja	0.684	0.415	Tidak Linier
Kompetensi		Kinerja	4.698	0.038	Linier

Tabel 52. Hasil Pengujian Linieritas

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hubungan antara variabel usia, pengalaman kerja, dan metode penyuluhan terhadap kompetensi, dan hubungan antara lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan motivasi terhadap kinerja menghasilkan probabilitas $>$ *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel usia, pengalaman kerja, dan metode penyuluhan terhadap kompetensi, dan hubungan antara lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan motivasi terhadap kinerja adalah hubungan tidak linier. Sementara hubungan antara usia, pengalaman kerja, metode penyuluhan, dan kompetensi terhadap kinerja menghasilkan probabilitas $>$ *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hubungan antara usia,

pengalaman kerja, metode penyuluhan, dan kompetensi terhadap kinerja adalah hubungan linier.

Evaluasi Model Pengukuran

Model penelitian ini terdiri dari lima konstruk di antaranya penempatan kinerja, lingkungan fisik, lingkungan sosial, motivasi dan penerapan metode penyuluhan. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen indikator reflektif diketahui melalui *loading factor*. Suatu instrumen dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* di atas 0.6.

Hasil pengujian validitas konvergen indikator reflektif disajikan dalam Tabel 53.

Variabel	Original Sample (O)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
K1 <- Kinerja	0.841	0.040	21.006	Valid
K2 <- Kinerja	0.778	0.030	25.707	Valid
K3 <- Kinerja	0.844	0.037	22.971	Valid
K4 <- Kinerja	0.828	0.037	22.462	Valid
K5 <- Kinerja	0.829	0.020	42.107	Valid
K6 <- Kinerja	0.798	0.028	28.795	Valid
LF1 <- Lingkungan Fisik	0.777	0.091	8.497	Valid
LF2 <- Lingkungan Fisik	0.855	0.080	10.752	Valid
LF3 <- Lingkungan Fisik	0.841	0.077	10.899	Valid
LS1 <- Lingkungan Sosial	0.693	0.140	4.966	Valid
LS2 <- Lingkungan Sosial	-0.484	0.174	2.773	Tidak Valid

Variabel	Original Sample (O)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
LS3 <- Lingkungan Sosial	0.865	0.100	8.644	Valid
M1 <- Motivasi	0.571	0.101	5.682	Tidak Valid
M2 <- Motivasi	-0.723	0.101	7.189	Tidak Valid
M3 <- Motivasi	-0.669	0.099	6.723	Tidak Valid
M4 <- Motivasi	0.323	0.132	2.442	Tidak Valid
M5 <- Motivasi	-0.085	0.108	0.784	Tidak Valid
M6 <- Motivasi	0.390	0.147	2.660	Tidak Valid
MPI <- Penerapan Kegiatan Penyuluhan	0.979	0.013	76.035	Valid
MP2 <- Penerapan Kegiatan Penyuluhan	0.946	0.018	52.619	Valid
MP3 <- Penerapan Kegiatan Penyuluhan	0.971	0.010	94.212	Valid
MP4 <- Penerapan Kegiatan Penyuluhan	0.312	0.091	3.434	Tidak Valid
MP5 <- Penerapan Kegiatan Penyuluhan	-0.342	0.099	3.465	Tidak Valid
MP6 <- Penerapan Kegiatan Penyuluhan	-0.332	0.099	3.342	Tidak Valid

Tabel 53. Hasil Pengujian Validitas Konvergen Indikator Reflektif
 Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa beberapa indikator yang mengukur variabel lingkungan sosial, motivasi, dan penerapan metode penyuluhan bernilai lebih kecil dari 0.6. Dengan demikian, indikator tersebut dinyatakan tidak valid untuk mengukur variabelnya. Sedangkan indikator sisanya bernilai lebih dari 0.6, sehingga dapat dinyatakan indikator tersebut valid untuk mengukur variabelnya.

Selanjutnya, validitas konvergen indikator formatif diketahui melalui nilai T Statistics dari *weight*. Suatu instrumen dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki nilai T Statistics dari *weight* bernilai signifikan (>1.96). Hasil pengujian validitas konvergen indikator formatif disajikan dalam Tabel 54.

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	T Statistics ((O/STERR))	Keterangan
Mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi	-0.789	0.264	2.987	Valid
Mengomunikasikan informasi dan ide-ide	2.020	0.381	5.310	Valid
Merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas / kegiatan	2.094	0.419	4.997	Valid
Bekerja sama dengan orang lain dan kelompok	2.461	0.439	5.602	Valid
Menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis	-0.336	0.166	2.025	Valid
Memecahkan masalah	-2.408	0.494	4.872	Valid
Menggunakan teknologi	-2.480	0.512	4.846	Valid

Tabel 54. Hasil Pengujian Validitas Konvergen Indikator Formatif
 Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics semua indikator bernilai lebih besar dari 1.96 (tidak signifikan). Dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur kompetensi.

Selanjutnya, validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya, maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil penelitian *cross correlation* disajikan dalam Tabel 55.

	Ki-nerja	Lingku-ngan Fisik	Lingku-ngan Sosial	Penerapan Kegiatan Penyuluhan	Moti-vasi	Ketera-ngan
Perencanaan penyuluhan	0.841	-0.032	-0.016	0.230	0.287	Valid
Pelaksanaan penyuluhan	0.778	-0.232	0.094	0.274	0.315	Valid

	Ki- nerja	Lingku- ngan Fisik	Lingku- ngan Sosial	Penerapan Kegiatan Penyuluhan	Moti- vasi	Ketera- ngan
Evaluasi dan pelaporan penyuluhan	0.844	-0.064	0.077	0.296	0.295	Valid
Pengembangan penyuluhan	0.828	0.032	0.020	0.275	0.212	Valid
Pengembangan profesi	0.829	-0.280	0.396	0.648	0.449	Valid
Penunjang penyuluhan	0.798	-0.215	0.346	0.531	0.428	Valid
Kondisi mayoritas tingkat kesuburan lahan pertanian di wilayah kerja	- 0.168	0.777	-0.203	-0.150	- 0.270	Valid
Jarak wilayah kerja ke kota kecamatan	- 0.179	0.855	-0.248	-0.186	- 0.142	Valid
Sarana jalan dari wilayah kerja ke kota kecamatan	- 0.077	0.841	-0.331	-0.242	- 0.183	Valid
Tingkat kecerdasan sosial masyarakat di wilayah kerja	0.149	-0.277	0.693	0.385	0.048	Valid
Tingkat konflik sosial masyarakat di wilayah kerja	- 0.022	0.065	-0.484	-0.179	0.044	Tidak Valid
Tingkat kemudahan masyarakat di wilayah kerja untuk perubahan	0.217	-0.218	0.865	0.528	0.097	Valid
Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	0.198	-0.152	0.183	0.403	0.571	Valid
Kebijakan pemerintah dalam	- 0.317	0.342	-0.230	-0.461	- 0.723	Tidak Valid

	Ki- nerja	Lingku- ngan Fisik	Lingku- ngan Sosial	Penerapan Kegiatan Penyuluhan	Moti- vasi	Ketera- ngan
memberikan sistem insentif gaji yang adil bagi penyuluh pertanian						
Kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang tepat yang dibutuhkan petani	- 0.206	0.139	-0.255	-0.394	- 0.669	Tidak Valid
Kebijakan pemerintah dalam bentuk bantuan keuangan terhadap petani	0.073	0.127	0.126	0.162	0.323	Valid
Sarana komunikasi yang memadai	0.085	-0.016	-0.340	-0.314	- 0.085	Tidak Valid
Sarana transportasi yang memadai	0.241	0.064	-0.368	0.059	0.390	Valid
Menginventarisasi data monografi daerah, poktan dan Gapoktan, potensi agroekosistem, produksi, pemasaran petani, materi penyuluhan	0.473	-0.213	0.533	0.979	0.544	Valid
Melaksanakan bimbingan perorangan	0.423	-0.226	0.490	0.946	0.546	Valid
Melaksanakan bimbingan kelompok	0.511	-0.201	0.579	0.971	0.480	Valid
Melaksanakan bimbingan massal	0.261	-0.186	0.163	0.312	0.213	Valid

	Ki- nerja	Lingku- ngan Fisik	Lingku- ngan Sosial	Penerapan Kegiatan Penyuluhan	Moti- vasi	Ketera- ngan
Melakukan uji coba / demonstrasi paket teknologi anjuan	- 0.181	-0.039	-0.314	-0.342	- 0.019	Tidak Valid
Melakukan temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran	- 0.128	0.055	-0.370	-0.332	- 0.081	Tidak Valid

Tabel 55. Hasil Pengujian *Cross Correlation*

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa beberapa indikator yang mengukur variabel kinerja, lingkungan sosial, motivasi, dan metode penyuluhan, di antaranya adalah tingkat konflik sosial masyarakat di wilayah kerja, kebijakan pemerintah dalam memberikan sistem insentif atau gaji yang adil bagi penyuluh pertanian, kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang tepat yang dibutuhkan petani, sarana komunikasi yang memadai, melakukan uji coba atau demonstrasi paket teknologi anjuan, dan melakukan temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran; menghasilkan *loading factor* yang lebih kecil dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa indikator tingkat konflik sosial masyarakat di wilayah kerja, kebijakan pemerintah dalam memberikan sistem insentif atau gaji yang adil bagi penyuluh pertanian, kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang tepat yang dibutuhkan petani, sarana komunikasi yang memadai, melakukan uji coba demonstrasi paket teknologi anjuan, dan melakukan temu lapang, temu

tugas, temu usaha dan pameran; tidak mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikator tersebut. Sedangkan indikator sisanya menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa indikator tersebut mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikator tersebut.

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *diskriminan reliability* (AVE), *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *diskriminan reliability* (AVE) bernilai lebih besar dari 0.5, *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 dan *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7, maka konstruk tersebut dinyatakan *reliable*.

Hasil penelitian *diskriminan reliability* (AVE), *cronbach alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam Tabel 56.

	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Kinerja	0.672	0.925	0.906
Lingkungan Fisik	0.681	0.865	0.774
Lingkungan Sosial	0.488	0.429	-0.596
Metode Penyuluhan	0.520	0.690	0.714
Motivasi	0.260	0.008	0.340

Tabel 56. Hasil Pengujian Diskriminan Reliability (AVE), *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE atau nilai *discriminant reliability* yang dimiliki semua indikator

pada masing-masing-masing variabel laten lebih besar dari 0.5. Begitu pula nilai *composite reliability* yang dimiliki semua indikator pada masing-masing variabel laten lebih besar dari 0.7, dan nilai *cronbach alpha* yang dimiliki semua indikator pada masing-masing-masing variabel laten lebih besar dari 0.6. Dengan demikian:

- (a) berdasarkan *discriminant reliability*, indikator yang mengukur variabel lingkungan sosial dan motivasi dinyatakan tidak *reliable*. Sedangkan indikator yang mengukur kinerja, lingkungan fisik, dan metode penyuluhan dinyatakan *reliable*;
- (b) berdasarkan *composite reliability*, indikator yang mengukur variabel lingkungan sosial, metode penyuluhan, dan motivasi dinyatakan tidak *reliable*. Sedangkan indikator yang mengukur kinerja, lingkungan fisik, dan metode penyuluhan dinyatakan *reliable*;
- (c) berdasarkan *cronbach alpha*, indikator yang mengukur variabel lingkungan sosial dan motivasi dinyatakan tidak *reliable*. Sedangkan indikator yang mengukur kinerja, lingkungan fisik, dan metode penyuluhan dinyatakan *reliable*.

Pengukuran Variabel Laten

Besarnya muatan atau kontribusi masing-masing indikator dalam mengukur variabel laten dapat diketahui melalui *loading factor* maupun *weight* masing-masing indikator. Besarnya *loading factor* maupun *weight* dapat dilihat melalui penjelasan berikut:

a. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Metode Penyuluhan

Kontribusi indikator pengukur variabel metode penyuluhan dapat dilihat melalui Tabel 57.

Varibel	Indikator	Loading Indicator
Penerapan Kegiatan Penyuluhan	Menginventarisasi data monografi daerah, kelompok tani dan Gapoktan, potensi agroekosistem, produksi, pemasaran petani dan materi penyuluhan	0.979
	Melaksanakan bimbingan perorangan	0.946
	Melaksanakan bimbingan kelompok	0.971
	Melaksanakan bimbingan massal	0.312
	Melakukan uji coba / demonstrasi paket teknologi anjuran	-0.342
	Melakukan temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran	-0.332

Tabel 57. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Penerapan Kegiatan Penyuluhan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Model pengukuran variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) adalah sebagai berikut:

$$MP1 = 0.979 \text{ MP}$$

$$MP4 = 0.312 \text{ MP}$$

$$MP2 = 0.946 \text{ MP}$$

$$MP5 = -0.342 \text{ MP}$$

$$MP3 = 0.971 \text{ MP}$$

$$MP6 = -0.332 \text{ MP}$$

Berdasarkan model pengukuran di atas diketahui bahwa nilai *loading indicator* menginventarisasi dan monografi daerah (MP1) sebesar 0.979. Hal ini berarti keragaman variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) mampu dijelaskan oleh indikator menginventarisasi dan monografi daerah (MP1) sebesar 97.9%. Dengan kata lain, kontribusi indikator menginventarisasi dan monografi daerah (MP1) dalam mengukur variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) sebesar 97.9%.

Kemudian nilai *loading indicator* bimbingan perorangan (MP2) sebesar 0.946. Hal ini berarti

keragaman variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) mampu dijelaskan oleh indikator bimbingan perorangan (MP2) sebesar 94.6%. Dengan kata lain, kontribusi indikator bimbingan perorangan (MP2) dalam mengukur variabel penerapan metode penyuluhan (MP) sebesar 94.6%.

Berikutnya, nilai *loading indicator* bimbingan kelompok (MP3) sebesar 0.971. Hal ini berarti keragaman variabel metode penyuluhan (MP) mampu dijelaskan oleh indikator bimbingan kelompok (MP3) sebesar 97.1%. Dengan kata lain, kontribusi indikator bimbingan kelompok (MP3) dalam mengukur variabel metode penyuluhan (MP) sebesar 97.1%.

Kemudian nilai *loading indicator* bimbingan massal (MP4) sebesar 0.312. Hal ini berarti keragaman variabel metode penyuluhan (MP) mampu dijelaskan oleh indikator bimbingan massal (MP4) sebesar 31.2%. Dengan kata lain, kontribusi indikator bimbingan massal (MP4) dalam mengukur variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) sebesar 31.2%.

Berikutnya, nilai *loading indicator* uji coba atau demonstrasi paket teknologi anjuran (MP5) sebesar -0.342. Hal ini berarti keragaman variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) mampu dijelaskan oleh indikator uji coba atau demonstrasi paket teknologi anjuran (MP5) sebesar 34.2%. Dengan kata lain, kontribusi indikator uji coba atau demonstrasi paket teknologi anjuran (MP5) dalam mengukur variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) sebesar 34.2%.

Kemudian nilai *loading indicator* temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran (MP6) sebesar -0.332 Hal

ini berarti keragaman variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) mampu dijelaskan oleh indikator temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran (MP6) sebesar 33.2%. Dengan kata lain, kontribusi indikator temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran (MP6) dalam mengukur variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP) sebesar 33.2%.

Model pengukuran variabel kegiatan penyuluhan (MP) juga menginformasikan bahwa indikator menginventarisasi data monografi daerah (MP1) memiliki nilai *loading* paling besar. Hal ini berarti indikator menginventarisasi data monografi daerah (MP1) merupakan indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel penerapan kegiatan penyuluhan (MP). Indikator yang paling dominan hingga paling lemah mengukur variabel penerapan kegiatan penyuluhan adalah menginventarisasi data monografi daerah (MP1), bimbingan kelompok (MP3), bimbingan perorangan (MP2), bimbingan massal (MP4), temu lapang, temu tugas, temu usaha dan pameran (MP6), dan uji coba atau demonstrasi paket teknologi anjuran (MP5).

b. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Lingkungan Fisik

Kontribusi indikator pengukur variabel lingkungan fisik dapat dilihat melalui Tabel 58.

Varibel	Indikator	<i>Loading Indicator</i>
Lingkungan Fisik	LF1	0.777
	LF2	0.855
	LF3	0.841

Tabel 58. Indikator Pengukur Variabel Lingkungan Fisik

Sumber Data Primer (Diolah), 2015

Model pengukuran variabel lingkungan fisik (LF) adalah sebagai berikut:

$$LF1 = 0.777 \text{ LF}$$

$$LF2 = 0.855 \text{ LF}$$

$$LF3 = 0.841 \text{ LF}$$

Berdasarkan model pengukuran di atas diketahui bahwa nilai *loading indicator* tingkat kesuburan (LF1) sebesar 0.777. Hal ini berarti keragaman variabel lingkungan fisik (LF) mampu dijelaskan oleh indikator tingkat kesuburan (LF1) sebesar 77.7%. Dengan kata lain, kontribusi indikator tingkat kesuburan (LF1) dalam mengukur variabel lingkungan fisik (LF) sebesar 77.7%.

Kemudian nilai *loading indicator* kondisi jalan (LF2) sebesar 0.855. Hal ini berarti keragaman variabel lingkungan fisik (LF) mampu dijelaskan oleh indikator kondisi jalan (LF2) sebesar 85.5%. Dengan kata lain, kontribusi indikator kondisi jalan (LF2) dalam mengukur variabel lingkungan fisik (LF) sebesar 85.5%.

Berikutnya nilai *loading indicator* jarak (LF3) sebesar 0.841. Hal ini berarti keragaman variabel lingkungan fisik (LF) mampu dijelaskan oleh indikator jarak (LF3) sebesar 84.1%. Dengan kata lain, kontribusi indikator jarak (LF3) dalam mengukur variabel lingkungan fisik (LF) sebesar 84.1%.

Model pengukuran variabel lingkungan fisik (LF) juga menginformasikan bahwa indikator kondisi jalan (LF2) memiliki nilai *loading* paling besar. Hal ini berarti indikator kondisi jalan (LF2) merupakan indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel lingkungan fisik (L2). Indikator yang paling dominan hingga paling lemah

mengukur variabel lingkungan fisik adalah kondisi jalan (LF2), jarak (LF3), dan tingkat kesuburan (LF1).

c. **Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Lingkungan Sosial**

Kontribusi indikator pengukur variabel lingkungan sosial dapat dilihat melalui Tabel 59.

Varibel	Indikator	Loading indicator
Lingkungan Sosial	LS1	0.693
	LS2	-0.484
	LS3	0.865

Tabel 59. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Lingkungan Sosial
Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Model pengukuran variabel lingkungan sosial (LS) adalah sebagai berikut:

$$LS1 = 0.693 \text{ LS}$$

$$LS2 = -0.484 \text{ LS}$$

$$LS3 = 0.865 \text{ LS}$$

Berdasarkan model pengukuran di atas diketahui bahwa nilai *loading indicator* keeratan sosial (LS1) sebesar 0.693. Hal ini berarti keragaman variabel lingkungan sosial (LS) mampu dijelaskan oleh indikator keeratan sosial (LS1) sebesar 69.3%. Dengan kata lain, kontribusi indikator keeratan sosial (LS1) dalam mengukur variabel lingkungan sosial (LS) sebesar 69.3%.

Kemudian nilai *loading indicator* konflik sosial (LS2) sebesar -0.484. Hal ini berarti keragaman variabel lingkungan sosial (LS) mampu dijelaskan oleh indikator konflik sosial (LS2) sebesar -48.4%. Dengan kata lain,

kontribusi indikator konflik sosial (LS2) dalam mengukur variabel lingkungan sosial (LS) sebesar -48.4%.

Berikutnya nilai *loading indicator* kemudahan dalam melakukan perubahan (LS3) sebesar 0.865. Hal ini berarti keragaman variabel lingkungan sosial (LS) mampu dijelaskan oleh indikator kemudahan dalam melakukan perubahan (LS3) sebesar 86.5%. Dengan kata lain, kontribusi indikator kemudahan dalam melakukan perubahan (LS3) dalam mengukur variabel lingkungan sosial (LS) sebesar 86.5%.

Model pengukuran variabel lingkungan sosial (LS) juga menginformasikan bahwa indikator kemudahan dalam melakukan perubahan (LS3) memiliki nilai *loading* paling besar. Hal ini berarti indikator kemudahan dalam melakukan perubahan (LS3) merupakan indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel lingkungan sosial (LS). Indikator yang paling dominan hingga paling lemah mengukur variabel lingkungan sosial adalah kemudahan dalam melakukan perubahan (LS3), keerasan sosial (LS1), dan konflik sosial (LS2)

d. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Motivasi

Kontribusi indikator pengukur variabel motivasi dapat dilihat melalui Tabel 60.

Varibel	Indikator	<i>Loading Indicator</i>
Motivasi	Gaji yang mereka terima sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	0.571
	Kebijakan pemerintah dalam memberikan sistem insentif / gaji yang adil bagi penyuluh pertanian	-0.723
	Kebijakan pemerintah dalam memberikan program yang tepat yang dibutuhkan petani	-0.669
	Kebijakan pemerintah dalam bentuk bantuan	0.323

Varibel	Indikator	Loading Indicator
	keuangan terhadap petani	
	Sarana komunikasi yang memadai	-0.085
	Sarana transportasi yang memadai	0.390

Tabel 60. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Motivasi

Sumber Data Primer (Diolah), 2015

Model pengukuran variabel motivasi (M) adalah sebagai berikut:

$$M1 = 0.571 M$$

$$M4 = 0.323 M$$

$$M2 = -0.723 M$$

$$M5 = -0.085 M$$

$$M3 = -0.669 M$$

$$M6 = 0.390 M$$

Berdasarkan model pengukuran di atas diketahui bahwa nilai *loading indicator income* (M1) sebesar 0.571. Hal ini berarti keragaman variabel motivasi (M) mampu dijelaskan oleh indikator *income* (M1) sebesar 57.1%. Dengan kata lain, kontribusi indikator *income* (M1) dalam mengukur variabel motivasi (M) sebesar 57.1%.

Kemudian nilai *loading indicator* kebijakan gaji (M2) sebesar -0.723 Hal ini berarti keragaman variabel motivasi (M) mampu dijelaskan oleh indikator kebijakan gaji (M2) sebesar -72.3%. Dengan kata lain, kontribusi indikator kebijakan gaji (M2) dalam mengukur variabel motivasi (M) sebesar -72.3%.

Berikutnya nilai *loading indicator* kebijakan program (M3) sebesar -0.669. Hal ini berarti keragaman variabel motivasi (M) mampu dijelaskan oleh indikator kebijakan program (M3) sebesar -66.9%. Dengan kata lain, kontribusi indikator kebijakan program (M3) dalam mengukur variabel motivasi (M) sebesar -66.9%.

Kemudian nilai *loading indicator* kebijakan bantuan keuangan (M4) sebesar 0.323. Hal ini berarti keragaman variabel motivasi (M) mampu dijelaskan oleh indikator bantuan keuangan (M4) sebesar 32.3%. Dengan kata lain, kontribusi indikator bantuan keuangan (M4) dalam mengukur variabel motivasi (M) sebesar 32.3%.

Berikutnya nilai *loading indicator* sarana komunikasi (M5) sebesar -0.085. Hal ini berarti keragaman variabel motivasi (M) mampu dijelaskan oleh indikator sarana komunikasi (M5) sebesar -8.5%. Dengan kata lain, kontribusi indikator sarana komunikasi (M5) dalam mengukur variabel motivasi (M) sebesar -8.5%.

Kemudian nilai *loading indicator* sarana transportasi (M6) sebesar 0.390. Hal ini berarti keragaman variabel motivasi (M) mampu dijelaskan oleh indikator sarana transportasi (M6) sebesar 39.0%. Dengan kata lain, kontribusi indikator sarana transportasi (M6) dalam mengukur variabel motivasi (M) sebesar 39.0%.

Model pengukuran variabel motivasi (M) juga menginformasikan bahwa indikator *income* (M1) memiliki nilai *loading* paling besar. Hal ini berarti indikator *income* (M1) merupakan indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel motivasi (M). Indikator yang paling dominan hingga paling lemah mengukur variabel metode penyuluhan adalah gaji atau *income* (M1), sarana transportasi (M6), bantuan keuangan (M4), sarana komunikasi (M5), kebijakan program (M3), dan kebijakan gaji (M2).

e. Bobot Indikator Pengukur Variabel Kompetensi

Bobot indikator pengukur variabel kompetensi dapat dilihat melalui Tabel 61.

Varibel	Indikator	Weight
Kompetensi	Mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi	-0.789
	Mengkomunikasikan informasi dan ide-ide	2.020
	Merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas / kegiatan	2.094
	Bekerjasama dengan orang lain dan kelompok	2.461
	Menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis	-0.336
	Memecahkan masalah	-2.408
	Menggunakan teknologi	-2.480

Tabel 61. Bobot Indikator Pengukur Variabel Kompetensi

Sumber: *Data Primer (Diolah), 2015*

Model pengukuran variabel kompetensi (KOM) adalah sebagai berikut:

$$\text{KOM} = -0.789 \text{ KOM1} + 2.020 \text{ KOM2} + 2.094 \text{ KOM3} + 2.461 \text{ KOM4} - 0.336 \text{ KOM5} - 2.408 \text{ KOM6} - 2.480 \text{ KOM7}$$

Berdasarkan model pengukuran di atas diketahui bahwa nilai *weight* dari indikator mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi (KOM1) sebesar -0.789. Hal ini berarti variabel mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi (KOM1) mengukur kompetensi secara negatif. Dengan kata lain, variabel mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasikan informasi (KOM1) mampu menurunkan pengukuran kompetensi sebesar 0.789.

Kemudian nilai *weight* dari indikator mengkomunikasikan informasi dan ide-ide (KOM2) sebesar 2.020. Hal ini berarti variabel mengkomunikasikan informasi dan ide-ide (KOM2) mengukur kompetensi

secara positif. Dengan kata lain, variabel mengomunikasikan informasi dan ide-ide (KOM2) mampu meningkatkan pengukuran kompetensi sebesar 2.020.

Berikutnya, nilai *weight* dari indikator merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas atau kegiatan (KOM3) sebesar 2.094. Hal ini berarti variabel merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas atau kegiatan (KOM3) mengukur kompetensi secara positif. Dengan kata lain, variabel merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas atau kegiatan (KOM3) mampu meningkatkan pengukuran kompetensi sebesar 2.094.

Kemudian nilai *weight* dari indikator bekerja sama dengan orang lain dan kelompok (KOM4) sebesar 2.461. Hal ini berarti variabel bekerja sama dengan orang lain dan kelompok (KOM4) mengukur kompetensi secara positif. Dengan kata lain, variabel bekerja sama dengan orang lain dan kelompok (KOM4) mampu meningkatkan pengukuran kompetensi sebesar 2.461.

Berikutnya, nilai *weight* dari indikator menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis (KOM5) sebesar -0.336. Hal ini berarti variabel menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis (KOM5) mengukur kompetensi secara negatif. Dengan kata lain, variabel menggunakan gagasan secara sistematis dan teknis (KOM5) mampu menurunkan pengukuran kompetensi sebesar 0.336.

Kemudian nilai *weight* dari indikator memecahkan masalah (KOM6) sebesar -2.408. Hal ini berarti variabel memecahkan masalah (KOM6) mengukur kompetensi secara negatif. Dengan kata lain, variabel memecahkan

masalah (KOM6) mampu menurunkan pengukuran kompetensi sebesar 2.408.

Selanjutnya, nilai *weight* dari indikator menggunakan teknologi (KOM7) sebesar -2.480 Hal ini berarti variabel menggunakan teknologi (KOM7) mengukur kompetensi secara negatif. Dengan kata lain, variabel menggunakan teknologi (KOM7) mampu menurunkan pengukuran kompetensi sebesar -2.480.

f. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Kinerja

Kontribusi indikator pengukur variabel kinerja dapat dilihat melalui Tabel 62.

Varibel	Indikator	Loading indicator
Kinerja	Perencanaan penyuluhan	0.841
	Pelaksanaan penyuluhan	0.778
	Evaluasi dan pelaporan penyuluhan	0.844
	Pengembangan penyuluhan	0.828
	Pengembangan profesi	0.829
	Penunjang penyuluhan	0.798

Tabel 62. Kontribusi Indikator Pengukur Variabel Kinerja

Sumber Data Primer (Diolah), 2015

Model pengukuran variabel kinerja (K) adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll}
 K1 = 0.841 K & K4 = 0.828 K \\
 K2 = 0.778 K & K5 = 0.829 K \\
 K3 = 0.844 K & K6 = 0.798 K
 \end{array}$$

Berdasarkan model pengukuran di atas diketahui bahwa nilai *loading indicator* perencanaan penyuluhan (K1) sebesar 0.841. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja (K) mampu dijelaskan oleh indikator perencanaan penyuluhan (K1) sebesar 84.1%. Dengan kata lain,

kontribusi indikator perencanaan penyuluhan (K1) dalam mengukur variabel kinerja (K) sebesar 84.1%.

Kemudian nilai *loading indicator* pelaksanaan penyuluhan (K2) sebesar 0.778. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja (K) mampu dijelaskan oleh indikator pelaksanaan penyuluhan (K2) sebesar 77.8%. Dengan kata lain, kontribusi indikator pelaksanaan penyuluhan (K2) dalam mengukur variabel kinerja (K) sebesar 77.8%.

Berikutnya, nilai *loading indicator* evaluasi dan pelaporan penyuluhan (K3) sebesar 0.844. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja (K) mampu dijelaskan oleh indikator evaluasi dan pelaporan penyuluhan (K3) sebesar 84.4%. Dengan kata lain, kontribusi indikator evaluasi dan pelaporan penyuluhan (K3) dalam mengukur variabel kinerja (K) sebesar 84.4%.

Kemudian nilai *loading indicator* pengembangan penyuluhan (K4) sebesar 0.828. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja (K) mampu dijelaskan oleh indikator pengembangan penyuluhan (K4) sebesar 82.8%. Dengan kata lain, kontribusi indikator pengembangan penyuluhan (K4) dalam mengukur variabel kinerja (K) sebesar 82.8%.

Berikutnya, nilai *loading indicator* pengembangan profesi (K5) sebesar 0.829. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja (K) mampu dijelaskan oleh indikator pengembangan profesi (K5) sebesar 82.9%. Dengan kata lain, kontribusi indikator pengembangan profesi (K5) dalam mengukur variabel kinerja (K) sebesar 82.9%.

Kemudian nilai *loading indicator* penunjang penyuluhan (K6) sebesar 0.798. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja (K) mampu dijelaskan oleh indikator penunjang penyuluhan (K6) sebesar 79.8%. Dengan kata

lain, kontribusi indikator penunjang penyuluhan (K6) dalam mengukur variabel kinerja (K) sebesar 79.8%.

Model pengukuran variabel kinerja (K) juga menginformasikan bahwa indikator evaluasi dan pelaporan penyuluhan (K3) memiliki nilai *loading* paling besar. Hal ini berarti indikator evaluasi dan pelaporan penyuluhan (K3) merupakan indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel kinerja (K). Indikator yang paling dominan hingga paling lemah mengukur variabel lingkungan sosial adalah evaluasi dan pelaporan penyuluhan (K3), perencanaan penyuluhan (K1), pengembangan profesi (K5), pengembangan penyuluhan (K4), penunjang penyuluhan (K6), dan pelaksanaan penyuluhan (K2).

Pengujian Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Pengujian signifikansi digunakan untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model yaitu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai $T \text{ Statistics} \geq T\text{-tabel}$ (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui Tabel 63.

<i>Eksogen</i>	<i>Endogen</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>	Keterangan
Usia	Kompetensi	-1.162	0.361	3.222	Signifikan
Pengalaman Kerja	Kompetensi	1.173	0.367	3.196	Signifikan
Penerapan Metode Penyuluhan	Kompetensi	0.294	0.145	2.023	Signifikan
Usia	Kinerja	-0.403	0.135	2.987	Signifikan

<i>Eksogen</i>	<i>Endogen</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>	<i>Keterangan</i>
Pengalaman Kerja	Kinerja	0.713	0.149	4.789	Signifikan
Penerapan Metode Penyuluhan	Kinerja	0.092	0.087	1.053	Tidak Signifikan
Lingkungan Fisik	Kinerja	-0.017	0.040	0.415	Tidak Signifikan
Lingkungan Sosial	Kinerja	0.078	0.067	1.168	Tidak Signifikan
Motivasi	Kinerja	0.024	0.058	0.404	Tidak Signifikan
Kompetensi	Kinerja	0.246	0.097	2.531	Signifikan

Tabel 63. Hasil Pengujian Signifikansi
Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Hipotesis 1 yaitu pengaruh usia terhadap kompetensi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan usia terhadap kompetensi adalah sebesar 3.222. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics >1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung usia terhadap kompetensi penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 1 diterima.**

Hipotesis 2 yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan pengalaman kerja terhadap kompetensi adalah sebesar 3.196. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics >1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung pengalaman kerja terhadap kompetensi penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 2 diterima.**

Hipotesis 3 yaitu pengaruh metode penyuluhan terhadap kompetensi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas

dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan metode penyuluhan terhadap kompetensi adalah sebesar 2.023. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics >1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kegiatan penyuluhan pertanian terhadap kompetensi penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 3 diterima.**

Hipotesis 4 yaitu pengaruh usia terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan usia terhadap kinerja adalah sebesar 2.987. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics >1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung usia terhadap kinerja penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 4 diterima.**

Hipotesis 5 yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja adalah sebesar 4.789. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung pengalaman kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 5 diterima.**

Hipotesis 6 yaitu pengaruh penerapan kegiatan penyuluhan terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan metode penyuluhan terhadap kinerja adalah sebesar 1.053. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics <1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kegiatan penyuluhan pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.**

Hipotesis 7 yaitu pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan lingkungan fisik terhadap kinerja adalah sebesar 0.415. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics <1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung lingkungan fisik terhadap kinerja penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 7 ditolak.**

Hipotesis 8 yaitu pengaruh lingkungan sosial terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan lingkungan sosial terhadap kinerja adalah sebesar 1.168. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics <1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung lingkungan sosial terhadap kinerja penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 8 ditolak.**

Hipotesis 9 yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.404. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics >1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 9 ditolak.**

Hipotesis 10 yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistics hubungan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 2.531. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T Statistics >1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

langsung kompetensi penyuluh pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian. **Dengan demikian hipotesis 10 diterima.**

Pengujian Indirect Effect

Pengujian *indirect effect* dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel *intervening*⁹nya.

Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila Z Statistics \geq Z-tabel (1.96), maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel *intervening*nya. Hasil pengujian *indirect effect* dapat dilihat melalui ringkasan dalam Tabel 64.

Eksogen	Endogen	Mediasi	Indirect Coef.	SE	ZStat.	Ket.
Usia	Kinerja	Kompetensi	-0.286	0.143	1.990	Signifikan
Pengalaman Kerja	Kinerja	Kompetensi	0.288	0.145	1.984	Signifikan
Penerapan kegiatan Penyuluhan	Kinerja	Kompetensi	0.072	0.046	1.580	Tidak Signifikan

Tabel 64. Pengujian *Indirect Effect*

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh usia terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh nilai Z Statistics sebesar 1.990. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai Z Statistics > 1.96 . Hal

⁹ Intervening (Variabel Intervening) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Tuckman dalam Sugiyono, 2007).

- ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung usia terhadap kinerja melalui kompetensi. Oleh karena itu, kompetensi penyuluh pertanian dinyatakan mampu memediasi pengaruh usia terhadap kinerja penyuluh pertanian.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh nilai Z Statistics sebesar 1.984. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai Z Statistics >1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi penyuluh pertanian. Oleh karena itu kompetensi dinyatakan mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian.
 3. Pengaruh metode penyuluhan terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh nilai Z Statistics sebesar 1.580. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai Z Statistics <1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kegiatan penyuluhan terhadap kinerja penyuluh pertanian melalui kompetensi penyuluh pertanian. Oleh karena itu, kompetensi dinyatakan tidak mampu memediasi pengaruh kegiatan penyuluhan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun tidak langsung disajikan dalam Tabel 65.

Eksogen	Endogen	Mediasi	Direct Coef.	Indirect Coef.	Total
Usia	Kompetensi	-	-1.162*	-	-1.162
Pengalaman Kerja	Kompetensi	-	1.173*	-	1.173
Metode Penyuluhan	Kompetensi	-	0.294*	-	0.294
Usia	Kinerja	Kompetensi	-0.403*	-0.286*	-0.688
Pengalaman Kerja	Kinerja	Kompetensi	0.713*	0.288*	1.001
Penerapan kegiatan Penyuluhan	Kinerja	Kompetensi	0.092	0.072	0.164
Lingkungan Fisik	Kinerja	-	-0.017	-	-0.017
Lingkungan Sosial	Kinerja	-	0.078	-	0.078
Motivasi	Kinerja	-	0.024	-	0.024
Kompetensi	Kinerja	-	0.246*	-	0.246

Tabel 65. Efek Model Secara Langsung Maupun Tidak Langsung
 Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah:

$$\text{Persamaan 1: } \text{KOM} = -1.162 \text{ U} + 1.173 \text{ PK} + 0.294 \text{ MP}$$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien *direct effect* usia terhadap kompetensi sebesar -1.162 menyatakan bahwa usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin bertambah usia penyuluh, maka cenderung dapat menurunkan kompetensi penyuluh.
2. Koefisien *direct effect* pengalaman kerja terhadap kompetensi sebesar 1.173 menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin bertambahnya pengalaman kerja penyuluh, maka cenderung dapat meningkatkan kompetensi penyuluh.
3. Koefisien *direct effect* metode penyuluhan terhadap kompetensi sebesar 0.294 menyatakan bahwa metode

penyuluhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin baik kegiatan penyuluhan, maka cenderung dapat meningkatkan kompetensi penyuluh.

$$\text{Persamaan 2: } K = -0.403 U + 0.713 PK + 0.092 MP - 0.017 LF + 0.078 LS + 0.024 M + 0.246 KOM$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa:

1. **Koefisien *direct effect* usia terhadap kinerja** sebesar -0.403 menyatakan bahwa usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin bertambahnya usia penyuluh, maka cenderung dapat menurunkan kinerja penyuluh.
2. **Koefisien *direct effect* pengalaman kerja terhadap kinerja** sebesar 0.713 menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin bertambahnya pengalaman kerja penyuluh, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh.
3. **Koefisien *direct effect* metode penyuluhan terhadap kinerja** sebesar 0.092 menyatakan bahwa kegiatan penyuluhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik metode penyuluhan, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun kegiatan penyuluhan mampu meningkatkan kinerja penyuluh, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.
4. **Koefisien *direct effect* lingkungan fisik terhadap kinerja** sebesar -0.017 menyatakan bahwa lingkungan fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

- kinerja penyuluh pertanian Hal ini berarti semakin baik lingkungan fisik penyuluh, maka cenderung dapat menurunkan kinerja penyuluh. Meskipun lingkungan fisik mampu menurunkan kinerja penyuluh, namun penurunan tersebut tidak signifikan.
5. **Koefisien *direct effect* lingkungan sosial terhadap kinerja** sebesar 0.078 menyatakan bahwa lingkungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan sosial penyuluh, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun lingkungan sosial mampu meningkatkan kinerja penyuluh, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.
 6. **Koefisien *direct effect* motivasi terhadap kinerja** sebesar 0.024 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi penyuluh, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun motivasi mampu meningkatkan kinerja penyuluh, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.
 7. **Koefisien *direct effect* kompetensi terhadap kinerja** sebesar 0.246 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi penyuluh, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh.
 8. **Koefisien *indirect effect* usia terhadap kinerja melalui kompetensi** sebesar -0.286 menyatakan bahwa usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Hal ini berarti menurunnya kompetensi yang disebabkan oleh semakin bertambah usia penyuluh, maka cenderung dapat menurunkan kinerja

penyuluh. Dengan demikian, kompetensi mampu memediasi pengaruh usia terhadap kinerja penyuluh.

9. **Koefisien *indirect effect* pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi** sebesar 0.288 menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi yang disebabkan oleh semakin bertambah pengalaman kerja penyuluh, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Dengan demikian, kompetensi mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh.
10. **Koefisien *indirect effect* penerapan metode penyuluhan terhadap kinerja melalui kompetensi** sebesar 0.072 menyatakan bahwa metode penyuluhan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi yang disebabkan oleh semakin bertambah metode penyuluhan penyuluh, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun metode penyuluhan mampu meningkatkan kinerja penyuluh melalui kompetensi, namun peningkatan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, kompetensi tidak mampu memediasi pengaruh penerapan metode penyuluhan terhadap kinerja penyuluh.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total efek yang paling tinggi tanpa memperhatikan tanda positif atau negatif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh dominan terhadap kompetensi

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap kompetensi adalah penerapan kegiatan penyuluhan dengan total efek sebesar 1.173. Dengan demikian, penerapan kegiatan penyuluhan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kompetensi penyuluh pertanian.

2. Pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap kinerja penyuluh adalah pengalaman kerja dengan total efek sebesar 1.001. Dengan demikian, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

BAB VII

Penutup

Setiap bidang kehidupan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia meliputi dua hal yakni daya fisik dan daya pikir. Daya fisik adalah kemampuan raga yang digunakan untuk melakukan berbagai macam kegiatan. Daya pikir adalah kemampuan mengolah informasi untuk mengarahkan berbagai kegiatan tersebut sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kualitas dari sumber daya manusia lebih utama daripada kuantitas. Jika sumber daya manusianya berkualitas meski jumlahnya sedikit, maka masalah-masalah masih dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik. Serta, saat hendak menambah sumber daya manusia, yang berkualitas dapat menjadi pembimbing untuk tenaga kerja yang baru. Sebaliknya, jika kuantitas sumber daya manusianya cukup atau justru banyak tetapi tidak berkualitas, maka masalah-masalah tidak akan dapat diatasi apalagi diselesaikan. Bahkan, sungguh tidak tepat jika kemudian menjadikan sumber daya manusia yang tidak berkualitas sebagai pembimbing.

Kualitas dari sumber daya manusia dalam hal kinerja Penyuluh Pertanian Ahli di Malang Raya tampak dari faktor usia, pengalaman kerja, penerapan kegiatan penyuluhan dan kompetensi. Di mana faktor-faktor tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya kegiatan bimbingan perorangan, tingkat konflik sosial di wilayah kerjanya dan tingkat kemudahan untuk perubahan di wilayah kerjanya.

Di samping itu, adalah perlu memotivasi kinerja Penyuluh Pertanian Ahli dengan ketersediaan sarana komunikasi dan transportasi yang memadai sehingga energi mereka dapat diarahkan untuk lebih fokus pada fungsi dan tugas pokoknya di lapangan. Penulis juga melihat bahwa kegiatan demonstrasi paket teknologi anjuran dan kegiatan temu usaha, temu lapang, temu tugas dan pameran sebagai metode penyuluhan pertanian perlu dimaksimalkan. Adanya *reward* bagi Penyuluh Pertanian Ahli yang berprestasi akan lebih memicu kinerjanya. Tentu hal ini membutuhkan keterlibatan *stakeholder* dalam penyempurnaan acuan baku SKKNI bidang penyuluhan pertanian.

Di satu sisi, segala sesuatu akan berjalan dengan lancar jika sistem kebijakan tertata dengan baik. Hal ini tak dapat terwujud serta-merta atau sekejap mata, melainkan secara bertahap sehingga sempurna prosesnya. Sebab, sistem kebijakan yang lahir secara instan akan menghasilkan pencapaian yang instan pula.

Di sisi lain, cepat tanggap terhadap perubahan atau perbaikan sistem kebijakan merupakan tantangan tersendiri bagi sektor pertanian, mengingat fungsinya yang sangat pokok untuk mendukung keberlangsungan hidup lingkungan masyarakat, bangsa dan negara. Maka, sangatlah penting bagi setiap pihak yang terlibat dan berwenang dalam pengembangan profesi penyuluh pertanian untuk menanamkan komitmen di dirinya masing-masing agar sistem kebijakan yang paripurna dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amaratunga, D. dan D. Baldry. 2002. Performance Measurement in Facilities Management and Its Relationship With Management Theory and Motivation. *Facilities Journal*. Vol. 20 (10), hal. 327-336.
- Arnold, H.J dan D.C. Feldman. 1986. *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- Asngari, P.S. 2003. *Pentingnya Memahami Falsafah Penyuluhan Pembangunan dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat, dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh Adjat Sudrajat dan Ida Yusnita. Bogor: IPB.
- Departemen Pertanian. 1999. *Ketahanan Pangan dan Kebijaksanaan Operasional Pembangunan Pertanian*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. 1992. *Kamus Inggris-Indonesia* (Cet. XX, September). Jakarta: Gramedia.
- Gibson, J.L., John, M.I, James, H.D.2002. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartati. 2011. *Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan*. Dalam Jurnal Agrisistem, edisi Desember, Vol. 7 No. 2: 95-97.

- Hickerson, Francine J. dan John Middleton. 1975. *Helping People Learn: A Module for Training Trainers*. Honolulu–Hawaii: East–West Communication Institute.
- Mangkunegara dan Prabu, A. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mappa, Syamsu. 1994. *Teori Belajar Orang Dewasa*. Jakarta: Departemen P dan K.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Mardikanto, T. 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press).
- Menakertrans. 2010. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.29/MEN/III/2010, tentang Penetapan Rancangan SKKNI Sektor Pertanian Bidang Penyuluhan Pertanian menjadi Standar Kompetensi Nasional Indonesia*.
- Miles dan Huberman A.M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. J. (1999). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nadler dan Lawler, 2000. *Kinerja dan Partisipasi Karyawan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Nuryanto, B. 2008. *Kompetensi Penyuluh dalam Pembangunan Pertanian di Provinsi Jawa Barat (Disertasi)*. Bogor: IPB.
- Padmowiharjo, S. 2010. *Psikologi Belajar Mengajar; Materi Pokok*. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Rogers, E. M. 1983. *Diffusion of Innovation: A Cross Cultural Approach*. New York: The Free Press; A Division of Macillan Publishing Co.Inc.
- Sapar, Amri Jahi, Pang S. Asngari, Amiruddin Saleh, dan I G. Putu Purnaba. 2011. *Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan*. Forum Pascasarjana Vol. 34 No. 4 Oktober 2011: 297-305.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business, a Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Singarimbun, M. dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- _____. 2003. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: IPB.
- Simanjuntak, P.J. 2003. *Manajemen Hubungan Industri*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyanto. 2004. *Analisis Statistik Sosial*. Jatim: Bayumedia Publishing.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistyo, Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarti, Wiwik. 2011. *Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bogor (Tesis)*. Surakarta: UNS Surakarta.

Media daring:

- Cambridge Dictionary*. Dalam situs dictionary.cambridge.org.
- Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian*. 2015. Dalam situs <http://syahyutipenyuluhan.blogspot.com>. Diposting pada 17 April 2015.
- Pertemuan Gapoktan Kec. Singosari*. 2012. Dalam situs <http://bppsingosari.blogspot.com>. Diposting pada 7 Mei 2012.
- Lembayung Center Indonesia. *Ti. Manfaat dan Tujuan Self assessment*. Diposting dalam <http://lembayungcenter.com>.
- Lestari, Adhinda Dinar. 2016. *Seberapa Penting Melakukan Penilaian Pada Diri Sendiri -Self assessment-?* Dalam situs <https://www.dictio.id>. Diposting Oktober 2016.
- Setiawan, Andrew Abdi. 2018. *Inilah Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan*. Dalam situs <https://artikel.oasisindo.org>. Update terakhir 27 Juni 2018.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006. *Sistem Penyuluhan, Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan* (Serial online). Diposting pada 10 November 2012. Dalam situs http://www.deptan.go.id/feati/dokumen/uu_sp3k.pdf.

PROFIL PENULIS



Pararto Wicaksono lahir di Yogyakarta, 26 Oktober 1972. Semua jenjang pendidikan formalnya ditempuh di Yogyakarta, yakni di SD Marsudirini Yogyakarta, SMP Negeri 14 Yogyakarta, dan SMU Negeri 7 Yogyakarta. Menamatkan pendidikan Sarjana (SP) dari Institut Pertanian Stiper Yogyakarta pada tahun 2001. Lulus pendidikan Magister (M.Si) dari Universitas Brawijaya Malang tahun 2016.

Sejak tahun 2002 hingga sekarang, berkarier di Kota Batu sebagai Aparatur Sipil Negara, Kementerian Pertanian, di Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu, Jawa Timur. Berbagai jabatan yang pernah dijalankannya yakni Pelaksana Administrasi (2003), Staf Bagian Program (2004), Pelaksana Kerja Sama (2005-2006), Staf Seksi Pelatihan Non Aparatur (2007-2008), Widyaiswara Pertama (2009-2010), Widyaiswara Ahli Muda (2011) dan Asesor Kompetensi Penyuluhan (2015-sekarang). Pada tahun 2015, penulis menerima Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya X dari Presiden RI.

Untuk mendalami keilmuannya, penulis giat mengikuti pelatihan di dalam maupun luar negeri. Pelatihan yang pernah diikutinya antara lain: *English Language and Communication Skills Course* di Nan Yang Polytechnic Singapore (2006), *Training Of Master Trainer (TOMT) PUAP* bagi Instruktur PUAP (2009), *Training of Trainer LM3* bagi Widyaiswara Wilayah Timur (2010), *Training of Trainer PUAP* bagi Widyaiswara (2011), Diklat Metodologi Penyuluhan Pertanian (2012), Diklat Kemampuan Dasar bagi Widyaiswara Bidang

Metodologi Pelatihan (2013), *Capacity Building for Indonesian Agricultural Trainers Specialization Extension Methodology* di Philipines (2013), Pelatihan Asesor Kompetensi (2015) dan Pelatihan Pemanfaatan IT bagi Widyaiswara Menuju Pertanian 4.0 (2019).

Buku lain yang ditulis adalah Penyuluh Pertanian Berdasarkan Studi Kasus Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di Wilayah Kota Batu, Jawa Timur (2019).

Pembaca dapat bersilaturahmi dengan penulis di kediamannya di wilayah Kelurahan Ngaglik, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur, atau dapat menghubunginya baik melalui *e-mail*: pararto@gmail.com maupun kontak HP: +6281334065756.

Perbaikan-perbaikan di berbagai sektor diperlukan untuk menuju kepada keadaan yang lebih baik. Di bidang penyuluhan pertanian, para penyuluh harus mempunyai pemahaman yang baik mengenai objek penyuluhan, lingkungan penyuluhan maupun informasi yang hendak disampaikan. Berkaitan dengan hal ini, karakteristik dewasa dari para penyuluh berpengaruh sangat besar dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian karena pribadi yang berkarakteristik dewasa pada umumnya mempunyai kemauan untuk mengetahui, memahami bahkan memaknai tugas pokok dan fungsi dari seorang penyuluh.

Self Assessment Penyuluh Pertanian: Berdasarkan Studi Kasus Self Assessment Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Jenjang Ahli di Malang Raya, Jawa Timur mengajak pembaca untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompetensi, kinerja, dan poin yang dapat digunakan untuk menilai hasil kerja dan kompetensi yang dimiliki petugas penyuluh. Hal-hal tersebut akan membantu siapa pun yang mempunyai *passion* pada profesi ini untuk dapat cakap menilai pekerjaannya.

Jika para penyuluh mempunyai kecakapan untuk menilai pekerjaannya sendiri maka kesadaran untuk meningkatkan hasil kerjanya akan semakin tinggi. Dengan demikian, selain perbaikan secara personal dapat dilakukan, perbaikan tersebut juga dapat mendorong perbaikan secara kelembagaan yang manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat yang lebih luas lagi di masa depan.

Pararto Wicaksono, pada 2015 menerima Tanda Kehormatan Satyalena Satya X dari Presiden RI. Saat ini bekerja sebagai Asesor Kompetensi Penyuluhan dan Pelatihan Peternakan Batu, Jawa Timur.

Pelatihan yang pernah diikutinya, antara lain Capacity Building for Agricultural Trainers Specialization Extension Methodology di Filipina (2013), Asesor Kompetensi (2015), dan Pelatihan Pemanfaatan IT bagi Widyaiswara Memanfaatkan Teknologi (2019).

PERPU
Balai Besar P
(BE

631

Kategori : Pertanian

ISBN 978-623-02-0652-8



Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA)
Jl. Rajawali, Gang Elang 6 No.3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl. Kaliurang Km 9,3 Yogyakarta 55581
Telp/Fax : (0274) 4533427
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)
✉ cs@deepublish.co.id @penerbitbuku_deepublish
🌐 Penerbit Deepublish www.penerbitbukudeepublish.com