

KEBUTUHAN PELATIHAN PENYULUH PERTANIAN BERBASIS KOMPETENSI PADA BADAN PELAKSANA PENYULUHAN KABUPATEN SAROLANGUN PROVINSI JAMBI

Dessy Liani^{*)1}, Sjafri Mangkuprawira^{**)2}, dan Moelyadi^{***)3}

^{*)1} Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan
Jl. Dr Wahidin No. 1, Jakarta Pusat 10710 Kotak Pos 2435

^{**)2} Departemen Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
Gedung Fakultas Pertanian, Wing 2 Level 5, Kampus Darmaga, Bogor 16680

^{***)3} Departemen Agribisnis, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
Gedung Fakultas Pertanian, Wing 2 Level 5, Kampus Darmaga, Bogor 16680

ABSTRACT

This study aimed to 1) identify the perceptions of agricultural extension of training management at “Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sarolangun”; 2) identify the perceptions of agricultural instructor on performance; 3) analyzing the agricultural training needs to be held, and the type of training needs to be done based on the analysis of the work load and competency. The data were processed using a range of criteria techniques, Tools Training Need Assessment (TNA-T) and T-Test. The results showed the whole perception of agricultural extension at all functional level positions are quite satisfied with the training organized by “Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sarolangun”. Perception on the performance of young agricultural instructor, expert agricultural instructor and agricultural instructor supervisor is high. Meanwhile the performance of advanced agricultural instructor and skilled-implementer agricultural instructor is high enough. Performance levels across functional departments of agricultural instructor at Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sarolangun is high enough although not all of them achieve the desired result by the organization due to the lack of infrastructure and extension facilities. Therefore more trainings to enhance their knowledge and skills could be done to obtain high performing agricultural instructor.

Keywords: agricultural extension, performance, competency-based training, range criteria techniques, training need assessment tools

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) mengidentifikasi persepsi penyuluh pertanian terhadap pelatihan yang pernah diikuti yang dilihat dari manajemen pelatihan yang terdapat pada Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sarolangun; 2) mengidentifikasi persepsi penyuluh pertanian tentang kinerja; 3) menganalisis tingkat kebutuhan pelatihan penyuluh pertanian yang akan diadakan dan jenis pelatihan yang perlu dilakukan berdasarkan analisis kemampuan kerja jabatan dan kemampuan kerja pribadi. Data diolah dengan menggunakan teknik rentang kriteria, metode Training Need Assessment Tools (TNA-T) serta Uji T-Test. Hasil penelitian menunjukkan Persepsi seluruh tingkatan jabatan fungsional penyuluh pertanian cukup puas dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sarolangun. Persepsi terhadap kinerja penyuluh pertanian ahli muda, penyuluh pertanian ahli pertama dan penyuluh pertanian terampil penyelia adalah tinggi, sedangkan penyuluh pertanian terampil pelaksana lanjutan dan penyuluh pertanian terampil pelaksana cukup tinggi. Kinerja seluruh tingkatan jabatan fungsional penyuluh pertanian penyuluh pertanian pada badan pelaksana penyuluhan Kabupaten Sarolangun cukup tinggi walaupun tidak semuanya mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi yang diakibatkan karena kurangnya sarana dan prasarana penyuluhan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan penyuluh pertanian yang memiliki kinerja tinggi, dapat dilakukan melalui pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan wawasan dan pengetahuan.

Kata kunci: penyuluh pertanian, kinerja, pelatihan berbasis kompetensi, teknik rentang kriteria, training need assessment tools

¹ Alamat Korespondensi:
Email: dessyliani45@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Adanya tuntutan gencar dari masyarakat untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan suatu pembenahan dan peningkatan kinerja manajemen termasuk kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pertanian khususnya Penyuluh Pertanian. Dalam mengatasi perubahan dan globalisasi maka pemerintah mengadakan program revitalisasi penyuluhan. Pelaksanaan program tersebut di Kabupaten Sarolangun masih dihadapkan pada beberapa permasalahan antara lain ketiadaan penyuluh perikanan dan kehutanan sehingga tugas dan tanggung jawab penyuluhan dibebankan pada penyuluh yang ada, yaitu penyuluh pertanian. Kondisi penyuluh pertanian yang ada juga banyak yang cenderung merasa jenuh berada pada jabatan fungsional dan pindah pada jabatan struktural sehingga jumlah penyuluh berkurang. Salah satu usaha peningkatan kualitas penyuluh pertanian adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan maka penyuluh akan mampu mengatasi kesenjangan antara kemampuan kerja yang harus dimiliki penyuluh pertanian dengan kemampuan kerja yang diharapkan oleh pemerintah. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme penyuluh pertanian sehingga dapat memenuhi kriteria kualitas penyuluh pertanian sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Dengan adanya program revitalisasi penyuluhan maka perlu dilakukan upaya pemberdayaan penyuluh pertanian guna peningkatan kinerja penyuluh pertanian sehingga dapat pula berhasil sesuai tugas dan fungsinya. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian sehingga memenuhi standar kerja yang diinginkan oleh Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi.

Tujuan penelitian ini adalah 1) mengidentifikasi persepsi penyuluh pertanian tentang pelatihan yang pernah diikuti yang dilihat dari manajemen pelatihan yang terdapat pada Badan Pelaksana Penyuluhan (BPP) Kabupaten Sarolangun, 2) mengidentifikasi persepsi penyuluh pertanian tentang kinerja, 3) menganalisis tingkat kebutuhan pelatihan penyuluh pertanian dan jenis pelatihan yang perlu dilakukan berdasarkan analisis Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP).

Penelitian ini ditekankan pada aspek pengembangan kinerja Penyuluh Pertanian melalui pelatihan pada

Badan Pelaksana Penyuluh Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi. Penelitian ditujukan pada pelaksanaan pelatihan untuk penyuluh pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memiliki jabatan fungsional penyuluh pada BPP Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi dan kebutuhan pelatihan untuk penyuluh pertanian sebagai SDM profesional sesuai dengan visi BPP Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi.

Penyuluh sebagai SDM dalam pertanian adalah petugas yang melakukan pembinaan dan berhubungan atau berhadapan langsung dengan petani dan atau masyarakat tani. Tugas pembinaan dilakukan untuk meningkatkan sumber daya petani di bidang pertanian. Oleh sebab itu, untuk menjalankan tugas ini di masa depan penyuluh harus memiliki kualitas sumber daya yang handal, memiliki kemandirian dalam bekerja, profesional serta berwawasan global. Setiap organisasi akan selalu berubah, dan perubahan dalam orientasi organisasi akan menuntut perubahan manajemen termasuk kinerja manajemen SDM yang harus dimiliki oleh para penyuluh sebagai pelaku dalam sistem penyuluhan pertanian di Indonesia. Pelatihan merupakan salah satu cara yang banyak dilakukan untuk peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkuprawira (2001) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Salah satu alat untuk menganalisis kebutuhan pelatihan adalah *Training Needs Assessment Tool* (TNA-T). TNA-T merupakan proses penelaahan kebutuhan pelatihan dengan membandingkan kemampuan kerja yang dibutuhkan (yang sesuai dengan standar kinerja perusahaan). (Travis A. McCann & James T. Tashima 1981 dirujuk dalam Moelyadi, 2010).

Beberapa penelitian terdahulu telah menggunakan model TNA-T sebagai alat analisis mengenai kebutuhan pelatihan. Rumpang Ahmad (1998) melakukan penelitian dengan judul Analisis Kebutuhan Pelatihan pada Urusan Kredit Mikro PT Bank Bukopin, penelitian tersebut bertujuan menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan PT Bank Bukopin, pada urusan kredit mikro. Hasil analisis yang telah dilakukan didapat hasil bahwa pada kepala bagian monitoring dan laporan kredit mikro 57,16% membutuhkan pelatihan namun belum/tidak begitu mendesak dan 42,87% tidak membutuhkan pelatihan. Pada kepala bagian pengembangan usaha mikro dan *training* program

menunjukkan bahwa 87,50% membutuhkan pelatihan namun belum/tidak begitu mendesak dan 12,50% tidak membutuhkan pelatihan. Pada kepala bagian pengembangan *outlet* kredit mikro kebutuhan pelatihan bahwa 50% membutuhkan pelatihan namun belum/tidak begitu mendesak dan 50% tidak membutuhkan pelatihan.

Pelatihan akan memengaruhi sikap dan keterampilan pegawai sehingga akan memengaruhi kinerja karyawan. Zultina RA (2004) melakukan penelitian dengan judul analisis kebutuhan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja di Balai Besar Industri Agro (BBIA) Bogor dengan tujuan menganalisis kebutuhan pelatihan dan prioritas pelatihan yang berorientasi bisnis dalam rangka peningkatan kinerja SDM BBIA sebagai SDM professional, menganalisis sistem program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan BBIA, dan menganalisis hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja di lingkungan SDM BBIA. Penelitian dilaksanakan dengan metode deskriptif melalui studi kasus dengan alat analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan berdasarkan metode T-NAT. Hasil penelitian adalah untuk jabatan eselon IV menunjukkan dari 20 butir kompetensi SDM professional terdapat empat butir kompetensi yang tidak memerlukan pelatihan dan 16 butir kompetensi memerlukan pelatihan, tetapi tidak mendesak. Dalam hal ini, jabatan staf dari 20 butir kompetensi terdapat tujuh kompetensi yang tidak memerlukan pelatihan dan 13 kompetensi yang memerlukan pelatihan tapi tidak mendesak. Dalam jabatan fungsional terdapat delapan butir kompetensi yang tidak memerlukan pelatihan dan 12 butir kompetensi yang memerlukan pelatihan tapi tidak mendesak.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di BPP Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi yang beralamat di Komplek PU No 79 Sarolangun, Provinsi Jambi. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan responden yang bersangkutan. Data primer meliputi data KKJ, KKP, persepsi responden mengenai pelatihan yang diselenggarakan oleh BPP Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi, dan kinerja responden saat ini. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini ada dua, yaitu secara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur menggunakan panduan kuesioner, sedangkan wawancara tidak terstruktur untuk melengkapi informasi-informasi terkini, seperti

keluhan dan harapan responden dalam peningkatan kinerja. Data sekunder diperoleh melalui penelusuran internal, seperti laporan administrasi, baik profil maupun gambaran umum kantor BPP, bentuk kebijakan dan keputusan pemerintah, serta sumber yang relevan dengan penelitian ini, seperti jurnal ilmiah, artikel, surat kabar, dan internet.

Penelitian menggunakan metode survei. Penyuluh pertanian yang berstatus sebagai PNS berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan contoh menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan bahwa responden yang dipilih berstatus sebagai PNS, memiliki jabatan fungsional, dan aktif melakukan tugasnya sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Atasan penyuluh pertanian merupakan responden yang digunakan dalam analisis kemampuan kerja jabatan, yaitu kepala BP3K (Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan) yang berada di kecamatan dan kepala subbidang SDM penyuluh.

Analisis data menggunakan teknik rentang kriteria, analisis kebutuhan pelatihan, dan uji t. Teknik rentang kriteria digunakan untuk melihat sikap/persepsi/tanggapan karyawan mengenai pelatihan dan kinerja penyuluh dari pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner. Rentang kriteria menggunakan skala Likert. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Skala Likert yang digunakan adalah 1–5. Hal ini bertujuan melakukan pengelompokkan jawaban dan menentukan bobot sesuai dengan urutan jawaban. Beberapa tahapan yang dilakukan untuk menentukan rentang kriteria adalah pengelompokkan jawaban, menghitung skor, menentukan rentang skala, dan menentukan skala penilaian setiap kriteria.

Salah satu alat pengukuran dalam analisis kebutuhan pelatihan adalah TNAT. Data yang terkumpul di ukur dengan menetapkan skala 0–9 terhadap KKJ dan KKP. Kebutuhan pelatihan ditentukan dengan menghitung selisih KKJ dan KKP. Apabila selisih antara KKJ dan KKP ≥ 1 maka diperlukan pelatihan. Peringkat kebutuhan ditentukan dengan diagram Peringkat Kebutuhan Pelatihan (PKP). Peringkat kebutuhan ditentukan dengan cara menentukan titik potong antara KKJ dan KKP. Titik perpotongan tersebut akan terletak pada bidang A, B, C, atau D (Gambar 1). Dengan lokasi titik potong ini maka ditentukan peringkat kebutuhan pelatihan sesuai dengan spesifikasi masing-masing

bidang dan hasil plot tersebut menunjukkan tingkat kebutuhan pelatihan berdasarkan prioritas.

Uji t atau *t-test* merupakan teknik analisis statistik yang dipakai untuk melihat perbedaan mean dari dua kelompok sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah *paired samples test* atau *correlated samples*. Berikut merupakan persamaan matematis *paired sample t-test*.

$$t = \frac{D}{\left[\frac{SD}{\sqrt{N}} \right]}$$

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- D = Rata-rata selisih pengukuran 1 & 2
- SD = Standar deviasi selisih pengukuran 1 & 2
- N = Jumlah sampel

Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (0,005) maka berbeda secara signifikan. Tetapi, apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,005) maka tidak berbeda secara signifikan. Kolom Sig. (*2-tailed*) menunjukkan probabilitas (signifikansi) di dalam statistik t yang memiliki nilai mutlak sama dengan atau lebih besar dari yang diperoleh t statistik. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.

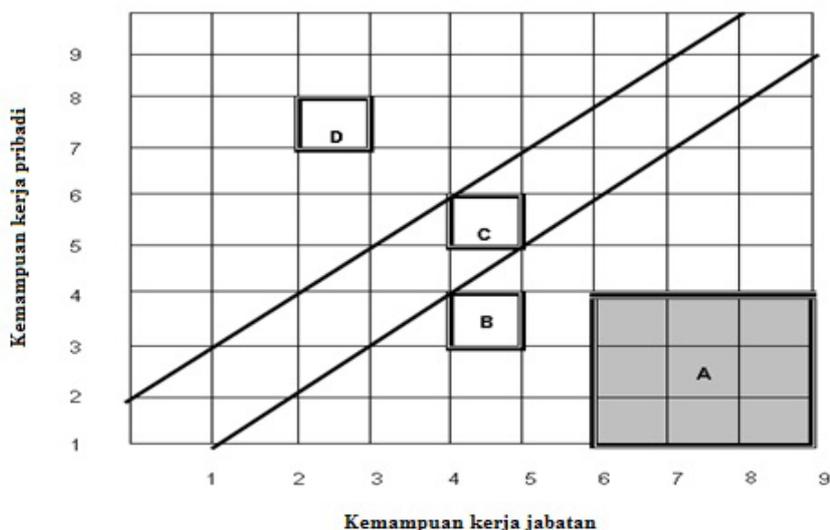
HASIL

Persepsi Responden Terhadap Pelatihan

Persepsi responden terhadap pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan mendapat rata-rata skor yang berada pada skala ke tiga, yaitu cukup setuju (Tabel 1). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh BPP Kabupaten Sarolangun cukup memenuhi kriteria pelatihan.

Secara keseluruhan, pelatihan yang diselenggarakan oleh BPP Kabupaten Sarolangun cukup bagus. Instruktur memperoleh skor tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya. Hal ini berarti, pemilihan instruktur sudah tepat. Instruktur yang mengajar dalam pelatihan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan materi serta mengkondisikan suasana pelatihan yang nyaman sehingga memudahkan peserta dalam menerima materi pelatihan.

Materi, metode, sarana, peralatan, dan evaluasi berada pada tingkatan cukup. Hal ini berarti, telah dilakukan sesuai dengan kriteria minimal. Peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan dengan baik, datang tepat waktu, dan menaati peraturan pelatihan yang dibuat, walaupun terdapat motivasi lain untuk mengikuti pelatihan, seperti *refreshing* dan bertemu rekan-rekan penyuluh lainnya.



Keterangan:

- Bidang A = Sangat mendesak/ sangat perlu untuk pelatihan
- Bidang B = Tidak mendesak/ perlu untuk pelatihan
- Bidang C = Tidak perlu untuk pelatihan
- Bidang D = Pengembangan/ kemajuan karir

Gambar 1. Diagram Analisis Kebutuhan dan Prioritas (AKP) berdasarkan analisis kemampuan kerja jabatan dan kemampuan kerja pribadi (Moelyadi, 2010)

Sebaiknya, pelatihan tidak hanya dilakukan di dalam ruangan, tetapi juga di luar ruangan, dan disesuaikan dengan materi pelatihan sehingga peserta mudah untuk menerima dan memahaminya. Metode yang diterapkan oleh panitia berupa ceramah dan diharapkan mudah diterima oleh peserta.

Banyak metode yang dapat diterapkan dalam pelatihan, seperti metode *on the job*, *vestibule*, *demonstration and exampel*, *simulation*, *apprenticeship*, dan *classroom methods*. Pemilihan metode latihan berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan bergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan

lain-lain. (Hasibuan 1999). Evaluasi hanya dilakukan pada akhir pelatihan dan peserta tidak mengetahui kriteria evaluasi sehingga pada saat diberikan kertas evaluasi, peserta mengacuhkannya. Dengan adanya analisis kebutuhan ini maka pelatihan yang dilakukan lebih terkoordinasi sehingga tujuan dan pelatihan tepat sasaran. Menurut Mangkuprawira (2001), penilaian kebutuhan mendiagnosis permasalahan saat ini dan tantangan dimasa depan yang diharapkan dapat diatasi melalui pelatihan dan pengembangan. Penilaian kebutuhan yang perlu dianalisis adalah kebutuhan pelatihan dari perusahaan, pekerjaan, dan kebutuhan individual.



Gambar 2. Kerangka pemikiran penelitian

Tabel 1. Persepsi responden terhadap pelatihan

Pernyataan	PP ahli muda		PP ahli pertama		PP terampil penyelia		PP terampil pelaksana lanjutan		PP terampil pelaksana	
	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala
Materi	2,70	CS	2,70	CS	2,80	CS	2,90	CS	3,10	CS
Infrastruktur	4,00	S	4,00	S	3,60	S	3,60	S	3,60	S
Metode	3,30	CS	3,30	CS	3,60	S	3,40	CS	3,40	CS
Sarana dan prasarana	3,30	CS	3,30	CS	3,30	CS	3,20	CS	3,30	CS
Tempat dan waktu	3,00	CS	3,00	CS	3,30	CS	2,90	CS	3,00	CS
Peserta	3,60	S	3,60	S	3,60	S	3,50	S	3,40	CS
Evaluasi	3,70	S	3,70	S	3,30	CS	3,20	CS	3,30	CS
Rata-rata	3,37	CS	3,37	CS	3,36	CS	3,24	CS	3,30	CS

Keterangan rentang kriteria:

Rentang 1– 1,8 : STS (Sangat Tidak Setuju), Rentang 1,9–2,6 : TS (Tidak Setuju), Rentang 2,7–3,4 : CS (Cukup Setuju)
Rentang 3,5–4,2 : S (Setuju), Rentang 4,3–5 : SS (Sangat Setuju)

Persepsi Responden Terhadap Kinerja

Persepsi responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian ahli muda, ahli pertama, dan terampil penyelia adalah tinggi (Tabel 2). Penyuluh pertanian terampil pelaksana lanjutan dan terampil pelaksana memiliki kinerja Sedang. Organisasi harus melakukan pengawasan terhadap responden agar kinerja tidak menurun karena akan merugikan organisasi. Oleh karena itu, kinerja yang tinggi harus dipertahankan dan perlu ditingkatkan. Namun, skor motivasi yang diperoleh rendah. Hal ini disebabkan oleh prestasi kerja penyuluh tidak dihargai dan tidak ada jaminan karir di masa depan. Organisasi harus bisa meningkatkan motivasi penyuluh agar kinerja yang dihasilkan lebih tinggi. Peningkatan motivasi dapat berupa pengakuan dan penghargaan. Hasil survei departemen sumber daya alam-Minnesota dikutip dalam Arep (2003) menyimpulkan bahwa aktivitas-aktivitas pengakuan sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja para karyawan. Terdapat 67% responden yang setuju dengan pemberian penghargaan atas kerja yang telah dilakukan.

Kinerja tinggi mengindikasikan bahwa responden memiliki kompetensi yang tinggi dan memungkinkan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Responden memiliki kompetensi dalam menghasilkan kerja yang positif dan berpengaruh besar terhadap peningkatan efektivitas kerja. Responden memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan karena menguasai pengetahuan dibidangnya, memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi tinggi dalam mengerjakan hal-hal yang terkait dengan penyuluhan,

sesuai dengan tata nilai atau ketentuan yang disyaratkan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan organisasi agar kinerja tidak turun atau meningkatkan kompetensi melalui pemeliharaan berupa peningkatan karir dan memberikan perhatian untuk memotivasi dalam meningkatkan kompetensi. Menurut Hasibuan (1999), untuk mewujudkan pemeliharaan karyawan yang baik dilakukan dengan metode komunikasi, intensif, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial pancasila yang sesuai dan harmonis, agar tujuan optimal perusahaan, karyawan, dan masyarakat tercapai.

Kinerja dalam kondisi sedang, apabila dihubungkan motivasi dengan kemampuan kerja maka disimpulkan penyuluh merupakan penyuluh yang produktif, tetapi memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan sedang sehingga organisasi harus memberikan perhatian, bimbingan, dan pelatihan yang dapat mencukupi kekurangan kemampuan kerja. Akan tetapi, harus dilakukan analisis terlebih dahulu agar jenis pelatihan yang akan diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan. Responden harus mendapat perhatian dan bimbingan dari organisasi agar kinerja bisa ditingkatkan lagi.

Perlu dianalisis terlebih dahulu spesifik kinerja yang kurang dikuasai responden. Setelah itu, diberikan solusi melalui pemberian motivasi, kompetensi, dan pelatihan. Pelatihan yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal dan terarah seperti yang diinginkan oleh organisasi. Analisis harus dilakukan hati-hati agar solusi yang diberikan efektif dan efisien. Pemilihan solusi yang salah dapat merugikan organisasi baik dari segi keuangan maupun waktu.

Analisis Kebutuhan dan Prioritas Pelatihan

Hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada lima pangkat jabatan fungsional penyuluh pertanian di BPP Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi, dari 42 deskripsi pekerjaan, tidak satupun deskripsi pekerjaan berada pada daerah D yang membutuhkan pengembangan karir. Di samping itu, 23 deskripsi pekerjaan berada pada daerah C yang tidak memerlukan pelatihan karena telah mencukupi persyaratan. Berbeda halnya dengan 19 deskripsi pekerjaan berada pada daerah B yang membutuhkan pelatihan tetapi tidak mendesak, serta tidak ada satupun berada pada bidang A yang membutuhkan pelatihan dalam waktu mendesak. Rekap kebutuhan dan prioritas pelatihan dapat dilihat pada Tabel 3.

Hasil analisis dengan TNAT menunjukkan bahwa masing-masing jabatan fungsional penyuluh pertanian di Kabupaten Sarolangun masih terdapat *gap/*kesenjangan antara kemampuan kerja yang diinginkan dan kondisi kemampuan kerja aktual Penyuluh Pertanian. Adapun Program Pelatihan untuk Penyuluh Pertanian Kabupaten Sarolangun dapat dilihat pada Tabel 4.

Pelatihan diharapkan bisa memperkecil *gap* sehingga penyuluh pertanian dapat mencapai kinerja sesuai yang diinginkan oleh BPP Kabupaten Sarolangun. Pelatihan yang diadakan harus berbasis kompetensi sehingga berguna bagi penyuluh pertanian. Kompetensi yang dimaksud dilihat dari tujuan pelatihan. Pelatihan yang diadakan tidak hanya sekedar menambah pengetahuan, tetapi dapat mendorong untuk melakukan sesuatu.

Tabel 2. Persepsi responden terhadap kinerja

Pernyataan	PP ahli muda		PP ahli pertama		PP terampil penyelia		PP terampil pelaksana lanjutan		PP terampil pelaksana	
	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala	Rataan skor	Skala
Motivasi	3,14	CS	3,69	S	3,58	S	3,46	CS	3,40	CS
Kedisiplinan	3,68	S	3,53	S	3,42	CS	3,25	CS	3,23	CS
Kepemimpinan	3,57	S	3,31	CS	3,52	S	3,42	CS	3,40	CS
<i>Team work</i>	3,46	CS	3,33	CS	3,33	CS	3,04	CS	2,85	CS
Komunikasi dan koordinasi	3,46	CS	3,67	S	3,40	CS	3,25	CS	3,05	CS
Perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan	3,32	CS	3,36	CS	3,46	CS	3,21	CS	2,95	CS
Keterampilan dan pengetahuan pekerjaan	3,86	S	3,61	S	3,79	S	3,50	S	3,00	CS
Rata-rata	3,50	S	3,50	S	3,50	S	3,30	CS	3,10	CS

Keterangan rentang kriteria:

Rentang 1–1,8 : STS (Sangat Tidak Setuju), Rentang 1,9–2,6 : TS (Tidak Setuju), Rentang 2,7–3,4 : CS (Cukup Setuju)

Rentang 3,5–4,2 : S (Setuju), Rentang 4,3–5 : SS (Sangat Setuju)

Tabel 3. Rekap kebutuhan pelatihan penyuluh pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sarolangun

Jabatan fungsional	Daerah prioritas		
	A	B	Jumlah
Tingkat Ahli Muda	0	3	3
Tingkat Ahli Pertama	0	3	3
Tingkat Terampil Penyelia	0	5	5
Tingkat Terampil Pelaksana Lanjutan	0	5	5
Tingkat Terampil Pelaksana	0	3	3
n = 48	0	19	19

Keterangan:

Bidang A = Sangat mendesak/sangat perlu untuk pelatihan

Bidang B = Tidak mendesak/perlu untuk pelatihan

Pelatihan penyuluh pertanian lebih berorientasi pada pelatihan lapangan (operasional) sehingga skill penyuluh pertanian lebih menunjukkan pada kompetensi dan kinerja. Kurikulum pelatihan harus disesuaikan dengan kompetensi yang berasal dari materi, kualifikasi, dan instruktur. Di samping itu, dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan maka akan diperoleh materi yang sesuai dengan

kebutuhan penyuluh pertanian. Pelatihan harus dibedakan berdasarkan kebutuhan kerja. Kompetensi ditunjukkan dari *follow up* pelatihan. Pelatihan yang baik disesuaikan dengan jenis pekerjaan sehingga hasil pelatihan bisa langsung diterapkan di lapangan oleh penyuluh pertanian dan dapat dilihat dari hasil kerjanya.

Tabel 4. Rekapitulasi program pelatihan untuk BPP Kabupaten Sarolangun

Jenis pelatihan	Bidang pekerjaan	Materi pelatihan	Metode pelatihan	Peserta pelatihan
Teknis penyuluhan	Merencanakan uji coba/ pengkajian/pengujian paket teknologi/metode penyuluhan pertanian	Manajemen strategik tentang potensi wilayah, rancangan pendekatan penyuluhan	Ceramah, Studi literatur, grup diskusi	PP ahli muda
	Memandu pelaksanaan sekolah lapang	Analisis sistem sosial, teknologi pertanian.	Studi kasus, dinamika kelompok	PP terampil pelaksana
	Menyusun materi penyuluhan dalam bentuk brosur/buklet, leaflet/liptan/ selebaran/ <i>folder</i> , poster	Rancangan pendekatan penyuluhan, teknologi pertanian, komputer (desain dan <i>layout</i>)	Praktek simulasi, dinamika kelompok, grup diskusi	PP Ahli pertama, PP terampil pelaksana lanjutan
	Merencanakan dan Melaksanakan forum penyuluhan pedesaan, magang, widyawisata, karyawisata/widyakarya	Analisis sistem sosial, perencanaan strategik. Rancangan pendekatan penyuluhan	Ceramah, dinamika kelompok, grup diskusi	PP terampil pelaksana lanjutan
Manajemen	Menyusun pedoman/juklak perlombaan petani/kelompok tani tingkat kabupaten	Peraturan daerah, perencanaan strategis, analisis data	Ceramah, Studi literatur, grup diskusi	PP terampil penyelia
	Menyusun pedoman juklak/ juknis penyuluh pertanian tingkat kabupaten/kota	Peraturan daerah, perencanaan strategis, analisis data	Ceramah, Studi literatur, grup diskusi	PP ahli muda
	Menyusun rencana kegiatan evaluasi tingkat kabupaten	Peraturan daerah, perencanaan strategis, analisis data	Ceramah, Studi literatur, grup diskusi	PP ahli muda, PP ahli pertama
	Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan evaluasi penyuluhan pertanian tingkat kabupaten/ kota dan kecamatan	Peraturan daerah, perencanaan strategis, analisis data	Ceramah, studi literatur, grup diskusi	PP terampil penyelia
	Mengumpulkan dan mengolah data dampak pelaksanaan kegiatan tingkat kecamatan	Peraturan daerah, perencanaan strategis, analisis data	Ceramah, studi literatur, grup diskusi	PP terampil penyelia
	Menganalisis dan merumuskan hasil evaluasi tingkat kecamatan	Peraturan daerah, perencanaan strategis, analisis data	Ceramah, studi literatur, grup diskusi	PP terampil penyelia
Agribisnis	Menumbuhkan kelompok tani dan gabungan kelompok tani	Analisis sistem sosial, teknologi pertanian, kelembagaan petani	Ceramah, studi literatur, grup diskusi	PP terampil Pelaksana, PP terampil pelaksana lanjutan
	Mengembangkan kelompok tani dari pemula ke lanjut dan dari lanjut ke madya	Analisis sistem sosial, teknologi pertanian, kelembagaan petani	Ceramah, studi literatur, grup diskusi	PP terampil pelaksana lanjutan, PP terampil pelaksana

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah persepsi seluruh tingkatan jabatan fungsional penyuluh pertanian cukup puas dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh BPP Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi. Selanjutnya, persepsi terhadap kinerja penyuluh pertanian ahli muda, penyuluh pertanian ahli pertama, dan penyuluh pertanian terampil penyelia adalah tinggi, sedangkan penyuluh pertanian terampil pelaksana lanjutan dan penyuluh pertanian terampil pelaksana cukup tinggi. Di samping itu, kinerja penyuluh pertanian pada BPP Kabupaten Sarolangun cukup tinggi, walaupun tidak semuanya mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana penyuluhan. Akan tetapi, ada beberapa yang perlu dibenahi guna peningkatan kinerja yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan bimbingan. Hasil analisis kebutuhan pelatihan menunjukkan bahwa seluruh tingkatan penyuluh pertanian masih memerlukan pelatihan untuk memenuhi standar kinerja yang sesuai dengan kinerja BPP Kabupaten Sarolangun, tetapi pelatihan tidak bersifat mendesak. Pelatihan yang diperlukan berdasarkan kebutuhan para penyuluh. Penyuluh pertanian ahli muda, penyuluh pertanian ahli pertama, dan penyuluh pertanian terampil penyelia membutuhkan pelatihan manajemen dan teknis penyuluhan, sedangkan penyuluh pertanian terampil pelaksana lanjutan dan penyuluh pertanian terampil pelaksana membutuhkan pelatihan agribisnis dan teknis penyuluhan.

Saran

Beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu untuk mendapatkan penyuluh pertanian yang memiliki kinerja tinggi, dapat dilakukan melalui pelatihan

yang berkaitan dengan pengembangan wawasan dan pengetahuan, serta keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan masing-masing. Di pihak lain, penyediaan penyuluh perikanan dan kehutanan dapat meringankan beban kerja penyuluh pertanian. Hal ini dikarenakan penyuluh pertanian merangkap sebagai penyuluh perikanan dan kehutanan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih tinggi. Analisis kebutuhan pelatihan menggunakan *training need assessment tools* dapat dikombinasikan dengan alat analisis lain, seperti penelaahan kemampuan kerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP), serta diikuti dengan keseriusan, kejujuran, dan antusias responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan MSP. 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Mangkuprawira S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira S, Vitalaya HA. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moelyadi. 2010. *Analisis Kebutuhan Pelatihan. Materi Pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: rogram Pascasarjana Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor.
- Rosa AZ. 2004. Analisis kebutuhan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja di Balai Besar Industri Agro (BBIA) Bogor [tesis]. Bogor: Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor
- Rumpang A. 1998. Analisis kebutuhan pelatihan pada urusan kredit mikro PT. Bank Bukopin [tesis]. Bogor: Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor.