



## PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL PENYULUH TERHADAP KOMPETENSI PENYULUH DI NUSA TENGGARA TIMUR

*(The Influence of the internal and external factors of the Agricultural Extension Agents to their competencies in East Nusa Tenggara Province)*

Jelamu Ardu Marius, Sumardjo, Margono Slamet, dan Pang S.Asngari

### Abstract

*The objectives of this research were to portray the influence of internal and external factors to the competencies of the agricultural extension agents. The individual characterization of the agricultural extension agents were the internal factors which assumed to influence in creating the competencies, and those other i.e the non formal education (diklat), the milieu, and the extension organization structure were the external factors. The respondents were selected by the random and purposive sampling method in the three regency as research area. Data analysis was done by using descriptive and Linear Structural Relationship (LISREL) program 8.72 by Structural Equation Modelling (SEM) models. The results of the research showed that the internal factors were influenced positively and significantly to the competencies of the agricultural extension agents both before and after the autonomy, but those other were not.*

*Key words: competence, agricultural extension agent, perception, autonomy.*

### Pendahuluan

Kemajuan pembangunan pertanian di Indonesia tidak terlepas dari kegiatan penyuluhan. Menurut Arifin (2005), selama 16 tahun pertama masa administrasi Presiden Soeharto, sektor pertanian telah menjadi basis utama strategi pembangunan dan berperan cukup penting dalam perekonomian Indonesia. Penyuluhan adalah salah satu bagian penting dari penentu keberhasilan pembangunan pertanian di Indonesia. Kesiapan tenaga Penyuluh, adanya komitmen politik pemerintah untuk membangun pertanian, ketersediaan lembaga-lembaga pendukung berperan penting dalam mengantar bangsa Indonesia diakui sebagai Negara swasembada pangan oleh dunia Internasional di masa lalu.

Penyuluh adalah salah satu unsur penting yang diakui peranannya dalam memajukan pertanian di Indonesia. Penyuluh yang siap dan memiliki kemampuan dengan sendirinya berpengaruh pada kinerjanya. Pengalaman di masa lalu menunjukkan bahwa keberhasilan Indonesia meningkatkan produksi pangan menjadi negara

swasembada tidak saja ditentukan oleh adanya mobilisasi Nasional dalam bentuk kesiapan dana, sarana dan prasarana, serta kelembagaan, tetapi juga oleh kemampuan Penyuluh (Wardoyo, 1993). Kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap disebut oleh Lucia dan Lepsinger (1999) sebagai kompetensi diperlukan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga terbentuk suatu cara kerja dan pencapaian hasil yang diinginkan.

Secara fisik dan mental kemampuan manusia yang terdiri dari kognitif, psikomotor dan efektif dapat muncul secara bersamaan dalam menjalankan suatu tugas (Klausmeier dan Goodwin, 1966). Dusentary (Kartasapoetra 1994) mengatakan bahwa tugas Penyuluh adalah (1) menambah pengetahuan kepada para petani sehingga mereka menjadi cakap dan mampu berusaha tani lebih baik, (2) memotivasi para petani agar mengarahkan usahataniya demi meningkatkan produksi, (3) menambah pengetahuan petani tentang inovasi-inovasi baru, (4) mengembangkan bakat-bakat petani di bidang

usahatani dan (5) membentuk masyarakat petani yang mandiri dan percaya diri.

Permasalahannya adalah setelah pelaksanaan otonomi daerah perhatian terhadap Penyuluh dan penyuluhan mulai menurun. Rendahnya perhatian pemda terhadap Penyuluh dan penyuluhan menyebabkan motivasi Penyuluh untuk mengembangkan kualitas kompetensinya juga menurun. Kualitas yang rendah ini juga terkait dengan rendahnya dukungan lingkungan sosial.

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

##### **Populasi**

Populasi penelitian ini adalah semua Penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 1.083 orang dan tersebar di 16 Kabupaten/Kota. Kategori penyuluh dibagi atas dua, yakni: (1) Penyuluh Terampil yang berlatar-belakang pendidikan SLTA (dalam hal ini SPMA) dan (2) Penyuluh Ahli yang berlatar-belakang pendidikan Sarjana.

##### **Sampel**

Lokasi sampel dipilih dengan teknik *area sampling* yaitu Kabupaten Kupang dan Timor Tengah Selatan mewakili pertanian lahan kering dan Kabupaten Manggarai mewakili wilayah pertanian lahan basah. Ada enam desa yang dipilih secara acak dari setiap Kabupaten. Sampel penelitian yang menjadi unit analisis adalah Penyuluh Pertanian yang sedang bekerja di 18 desa binaan dan Penyuluh Pertanian yang pernah bekerja di 18 desa yang dipilih secara sengaja (*purposive sampling*). Dari teknik itu maka jumlah Penyuluh yang dijadikan sampel adalah: Kabupaten Kupang (22 orang Penyuluh yang terdiri dari Penyuluh Terampil 15 orang dan Penyuluh Ahli 7 orang), Kabupaten Timor Tengah Selatan (28 Penyuluh yang terdiri dari Penyuluh Terampil 20 orang dan Penyuluh Ahli 8 orang) dan Kabupaten Manggarai (22 Penyuluh yang terdiri dari Penyuluh Terampil 15 orang dan Penyuluh Ahli 7 orang). Jumlah keseluruhan: 72 Penyuluh.

#### Desain Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode survei yang bersifat deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Dalam deskripsi kualitatif peneliti menjelaskan berbagai faktor yang

mempengaruhi kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugas pokoknya baik sebagai hasil pengamatan maupun hasil wawancara mendalam dengan penyuluh dan pihak-pihak terkait. Dalam deskripsi kuantitatif, peneliti menjelaskan hubungan pengaruh antara berbagai faktor dengan kompetensi untuk menguji hipotesa yang sudah dibuat sebelumnya.

#### Data dan Instrumentasi

##### **Data**

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden (Penyuluh Pertanian) melalui pengisian *questioner*. Data primer juga diperoleh dari informan lain seperti atasan langsung Penyuluh Pertanian, penyelenggara diklat, unsur-unsur Pemda yang terkait. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, hasil penelitian, peraturan perundang-undangan dan data lain yang relevan dengan penelitian. Keseluruhan data penelitian tersebut dikaji dengan menggunakan analisis statistik didukung oleh analisis kualitatif untuk memperkuat dan mempertajam analisis kuantitatif yang ada sebagaimana yang dikatakan oleh Miller, 1991; Black dan Champion, 1976; Dey, 1993, Moleong, 1991, Sumardjo, 1999). Penelitian ini sejalan dengan pemikiran para ahli tersebut bahwa metoda yang menggunakan pendekatan survei atau menggunakan paradigma kuantitatif sebagai tumpuan analisis, dilengkapi dengan informasi berdasarkan data kualitatif untuk mendukung dan mempertajam analisis kuantitatif yang ada. Penelitian berlangsung pada bulan Juni 2006 s/d November 2006.

##### **Instrumentasi**

Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *questioner* yang berisi daftar pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan peubah-peubah bebas (X) dan peubah tidak bebas (Y). Instrumentasi yang disusun itu mengikuti beberapa tahap sebagai berikut: (1) tahap uji coba instrumen. Sebelum dilakukan penyebaran *questioner* yang sesungguhnya, terlebih dahulu diadakan uji coba pengisian *questioner* pada responden

Penyuluh. Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum dari penyebaran *questioner* selanjutnya dan tingkat pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

### Validitas Instrumen

Menurut Kerlinger (1990), validitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu telah mengukur apa yang akan diukur.

Titik berat dari uji coba validitas instrumen adalah pada validitas isi, yang dapat dilihat dari: (1) apakah instrumen tersebut telah mampu mengukur apa yang akan diukur, dan (2) apakah informasi yang dikumpulkan telah sesuai dengan konsep yang telah digunakan. Uji coba instrument kepada 30 Penyuluh Kabupaten Manggarai Flores kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi Product Moment (Arikunto, 1998) yang hasilnya adalah sebagai berikut:

#### Kisaran Nilai Koefisien korelasi Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Kisaran koefisien Korelasi
1	Karakter Individu Penyuluh (X1)	0,735** - 0,832**
2	Diklat Penyuluhan(X2)	0,634** - 0,798**
3	Lingkungan (X3)	0,675** -0,771**
4	Struktur Organisasi Penyuluhan(X4)	0,631** -0,762**
5	Kompetensi Penyuluh (Y1)	0,737** -0,821**

Keterangan: \*\* nyata pada  $\alpha = 0,01$ .

### Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrument adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana ketepatan alat tersebut untuk dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun dan Effendy, 1989:144). Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila alat tersebut memiliki sifat konsisten, ketepatan dan jika alat tersebut dipakai berulang kali terhadap suatu gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Hasil pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan teknik belah dua, yaitu mengkorelasikan jawaban belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap). Rumus yang digunakan adalah:

$$\frac{2(r.tt)}{r.total}$$

$$r.total = 1 + r.tt$$

dimana:

$$r-total = \text{angka reliabilitas keseluruhan item atau koefisien realibilitas}$$

$$r.tt = \text{angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua}$$

Nilai Reliabilitas Guttman Split-Half adalah  $0,756 \geq r$  tabel, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas tinggi.

### Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Untuk melihat hubungan pengaruh antara variabel digunakan SEM (*Structural Equation Model*).

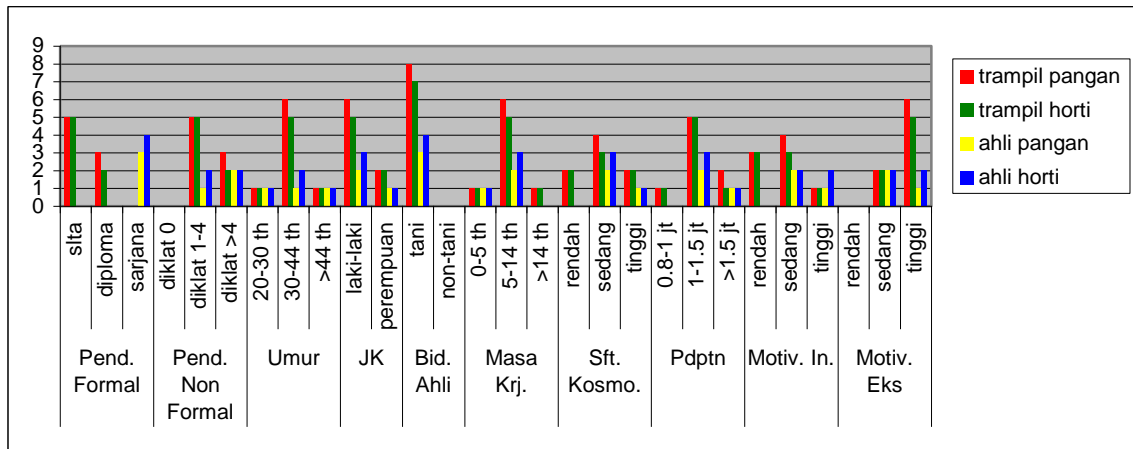
### Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil

#### **Karakteristik Responden Penyuluh Kabupaten Kupang**

Pada Gambar 1 dikemukakan sejumlah karakteristik responden Penyuluh Kabupaten Kupang ( $n=22$ . Penyuluh Terampil =15, Penyuluh Ahli = 7).

Gambar 1. Karakteristik Individu Penyuluh Kabupaten Kupang



Dari Gambar 1 tampak bahwa sebagian besar Penyuluh Terampil di Kabupaten Kupang berpendidikan rendah (SPMA) dan semua Penyuluh Ahli berpendidikan tinggi (Sarjana); sepertiga dari Penyuluh berpendidikan Diploma. Diklat penyuluhan rata-rata hanya 2,8 kali mengikuti pelatihan untuk Penyuluh Terampil dan 6,2 kali mengikuti diklat untuk Penyuluh Ahli setiap tahun. Kebanyakan Penyuluh Terampil berumur sekitar 31-44 tahun dengan rata-rata 36,2 tahun. Penyuluh Ahli kebanyakan berusia relatif lebih muda antara 20-30 tahun dengan usia rata-rata 27,2 tahun. Penyuluh berusia relatif tua (di atas 45 tahun) jumlahnya tidak banyak, dengan rata-rata usia 48,5 tahun.

Sebagian besar Penyuluh adalah laki-laki dengan bidang keahlian yang dominan pertanian. Sebagian besar Penyuluh Terampil dan Penyuluh Ahli memiliki masa kerja yang relatif sedang berkisar dari 6 -14 tahun dengan rata-rata 9,1 tahun. Kebanyakan Penyuluh Ahli memiliki sifat kosmopolitan yang tinggi dibandingkan dengan Penyuluh Terampil. Dari aspek pendapatan, sebagian besar Penyuluh berpendapatan sedang atau menengah dengan rata-rata 1,4 juta per bulan. Dari aspek motivasi, Penyuluh Terampil lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kompetensi oleh dorongan atau motivasi ekstrinsik seperti uang, jabatan, karir dsb. Berbeda dengan Penyuluh Ahli yang lebih termotivasi oleh motivasi intrinsik.

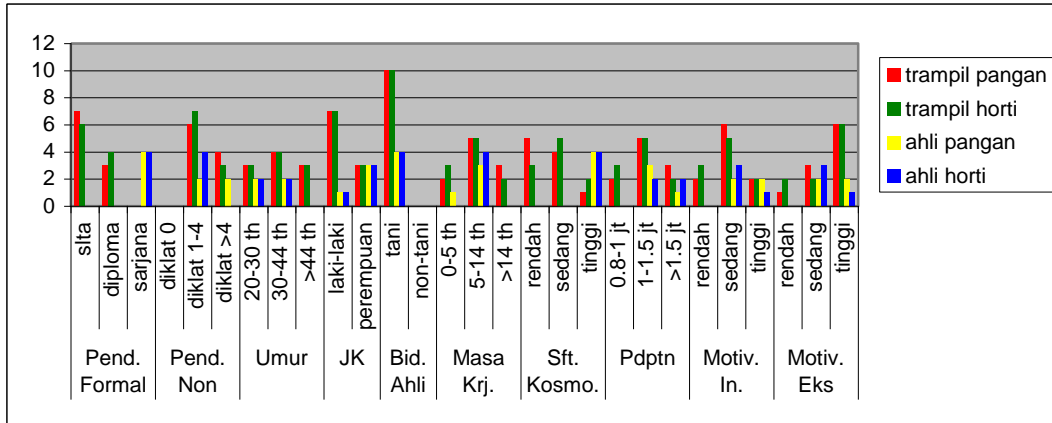
### Karakteristik Responden Penyuluh Kabupaten Timor Tengah Selatan

Pada Gambar 2 dikemukakan karakteristik responden Penyuluh Kabupaten Timor Tengah Selatan (n=28, Penyuluh Terampil=20, Penyuluh Ahli=8).

Dari Gambar 2 tampak bahwa sebagian besar Penyuluh Terampil berbasis Sekolah Menengah Pertanian Pertama (SPMA) dan Penyuluh Ahli berpendidikan Sarjana. Baik Penyuluh Terampil maupun ahli telah mengikuti diklat berkisar di antara 1-4 kali dengan rata-rata 2,7diklat/orang/tahun. Kebanyakan Penyuluh Ahli tergolong usia muda (20-30 tahun dengan rata-rata usia 28,2 tahun). Kurang dari separuh Penyuluh Terampil berusia sedang (31-44 tahun dengan usia rata-rata 32,3 tahun).

Sebagian besar Penyuluh adalah laki-laki dengan bidang keahlian yang homogen (pertanian). Masa kerja sebagian besar Penyuluh Terampil dan Penyuluh Ahli berkisar antara 6-14 tahun dengan rata-rata 8,8 tahun. Penyuluh Ahli pada umumnya memiliki sifat kosmopolitan tinggi dibandingkan dengan Penyuluh Terampil. Dari segi pendapatan, sebagian besar Penyuluh Terampil dan Penyuluh Ahli berpendapatan menengah berkisar di antara Rp. 1,1 sampai Rp. 1,5 juta dengan rata-rata Rp. 1,478.000. Dari segi motivasi, Penyuluh Terampil lebih didorong oleh motivasi ekstrinsik, sebaliknya Penyuluh Ahli lebih karena adanya motivasi intrinsik.

Gambar 2. Karakteristik individu Penyuluh Kabupaten Timor Tengah Selatan



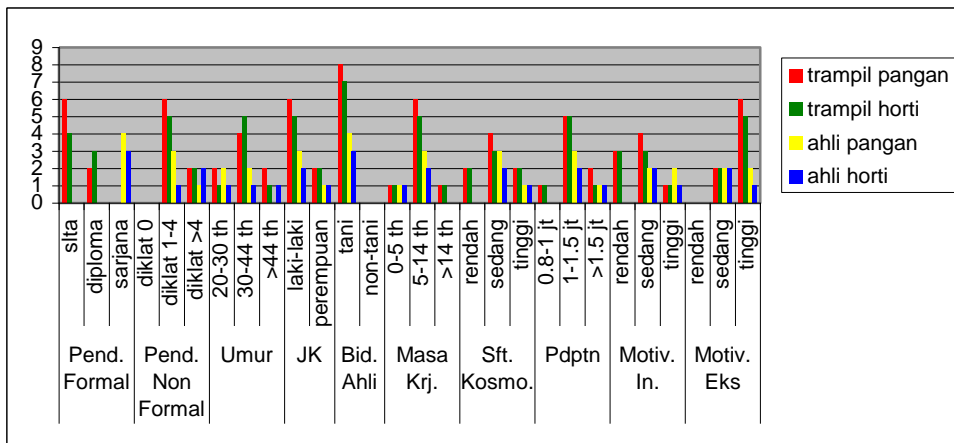
Dari Gambar 2 tampak bahwa sebagian besar Penyuluh Terampil berbasis Sekolah Menengah Pertanian Pertama (SPMA) dan Penyuluh Ahli berpendidikan Sarjana. Baik Penyuluh Terampil maupun ahli telah mengikuti diklat berkisar di antara 1-4 kali dengan rata-rata 2,7diklat/orang/tahun. Kebanyakan Penyuluh Ahli tergolong usia muda (20-30 tahun dengan rata-rata usia 28,2 tahun). Kurang dari separuh Penyuluh Terampil berusia sedang (31-44 tahun dengan usia rata-rata 32,3 tahun). Sebagian besar Penyuluh adalah laki-laki dengan bidang keahlian yang homogen (pertanian). Masa kerja sebagian besar Penyuluh Terampil dan Penyuluh Ahli berkisar antara 6-14 tahun dengan rata-rata 8,8 tahun. Penyuluh Ahli pada umumnya memiliki sifat kosmopolitan tinggi dibandingkan dengan Penyuluh Terampil.

Dari segi pendapatan, sebagian besar Penyuluh Terampil dan Penyuluh Ahli berpendapatan menengah berkisar di antara Rp. 1,1 juta sampai Rp. 1,5 juta dengan rata-rata Rp. 1.478.000. Dari segi motivasi, Penyuluh Terampil lebih didorong oleh motivasi ekstrinsik, sebaliknya Penyuluh Ahli lebih karena adanya motivasi intrinsik.

**Karakteristik Responden Penyuluh Kabupaten Manggarai**

Pada Gambar 3 dikemukakan karakteristik individu Penyuluh Kabupaten Manggarai (n=22. P. Terampil=15, P. Ahli=7).

Gambar 3. Karakteristik Individu Penyuluh Kabupaten Manggarai



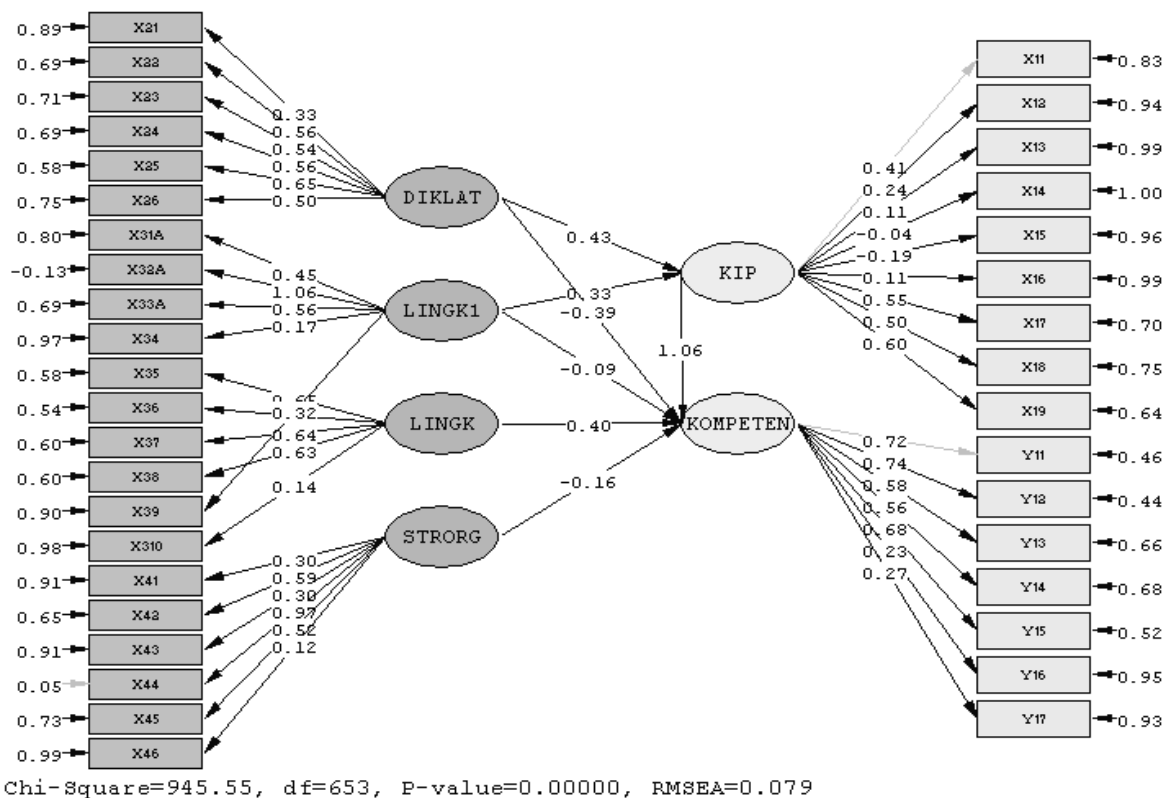
Dari Gambar 3 tergambar bahwa semua Penyuluh Terampil di Kabupaten Manggarai berpendidikan rendah (Sekolah Pertanian Menengah Atas) dan semua Penyuluh Ahli berpendidikan tinggi (Sarjana). Sebagian besar Penyuluh Terampil ini telah mengikuti 1 - 4 kali diklat dengan rata-rata 2,9 diklat/orang/tahun. Sebagian besar Penyuluh Ahli telah mengikuti diklat >4 kali dengan rata-rata 5,5 diklat/orang. Sebagian besar Penyuluh Terampil berusia sekitar 31- 44 tahun dengan usia rata-rata 33,4 tahun; separuh dari Penyuluh Ahli berusia sekitar 31- 44 tahun dengan usia rata-rata 32,1 tahun. Sebagian besar Penyuluh Terampil dan Ahli adalah laki-laki dengan masa kerja berkisar 6 - 14 tahun (rata-rata masa kerja 9,2 tahun). Sebagian besar Penyuluh Trampil dan Ahli mempunyai sifat kosmopolitan sedang.

Dari segi pendapatan sebagian besar dari mereka berpendapatan menengah berkisar antara Rp. 1,1 juta – Rp. 1,5 juta/bulan dengan rata-rata pendapatan Rp. 1.470.000. Dalam mengembangkan pengetahuan kebanyakan dari Penyuluh Terampil lebih didorong oleh motivasi ekstrinsik seperti jabatan, uang, kebutuhan-kebutuhan materi. Sebaliknya sebagian besar Penyuluh Ahli lebih terdorong oleh motivasi intrinsik seperti ingin mencapai prestasi dalam pengetahuan dan pengakuan dari orang lain.

**Hubungan saling pengaruh antara variabel**

Dari hasil uji SEM (*Structural Equation Model*) hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian tampak dalam Gambar 4.

Gambar 4. Hubungan saling pengaruh antara karakter individu penyuluh, diklat penyuluhan, lingkungan, struktur organisasi penyuluhan dan kompetensi penyuluh (sebelum otonomi daerah)



**Keterangan:** KIP = Karakter Individu Penyuluh (X1): X11= Pendidikan Formal, X12= Pendidikan Non Formal, X13= Umur, X14= Jenis Kelamin, X15= Bidang Keahlian, X16= Masa Kerja, X17= Sifat Kosmopolitan, X18= Pendapatan X19= Motivasi (intrinsik dan ekstrinsik); Diklat Penyuluhan (X2): X21= Kurikulum, X22= Pengalaman belajar, X23= Kompetensi Widyaiswara, X24= Komitmen Pengelola, X25= Sistem Evaluasi dan X26= Dukungan dana, sarana dan prasarana; Lingkungan (X3) X31a= Dukungan politik sebelum otda X32a= Dukungan pemda sebelum otda, X33a= Dukungan dana, sarana dan prasarana sebelum otda X34= Perubahan Paradigma Penyuluhan, X35= Kekondusifan Kerja X36= Dukungan Masyarakat (kampus. LSM), X37= Dukungan Keluarga, X38= Ketersediaan Informasi, X39= Topografi dan Iklim X310= Teknologi Pertanian. dan Struktur Organisasi Penyuluhan (X4); X41= Ukuran Organisasi Penyuluhan, X42= Pengawasan, X43= Struktur Wewenang, X44= Struktur Komunikasi, X45= Pola Kepemimpinan dan X46= Sistim 'reward and punishment'. Kompetensi Penyuluh (Y1): Y11= Kompetensi Menyiapkan Penyuluhan, Y12= Kompetensi Melaksanakan Penyuluhan, Y13= Kompetensi Membuat Evaluasi dan Laporan Penyuluhan, Y14= Kompetensi Mengembangkan Profesionalisme, Y15= Kompetensi Mengembangkan Penyuluhan Y16 Kompetensi Berkomunikasi, Y17= Kompetensi Berinteraksi Sosial.

Sebelum otonomi daerah, variabel Karakter Individu Penyuluh berpengaruh positif nyata terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya dengan nilai koefisien pengaruh 1,06 ( $t$ -hitung 2,55 > 1,96). Tingginya motivasi, sifat kosmopolitan, terjaminnya kesejahteraan dengan didukung oleh pendidikan formal dan non formal, usia yang matang dan pengalaman menyebabkan Penyuluh berkompoten dalam melaksanakan tugas.

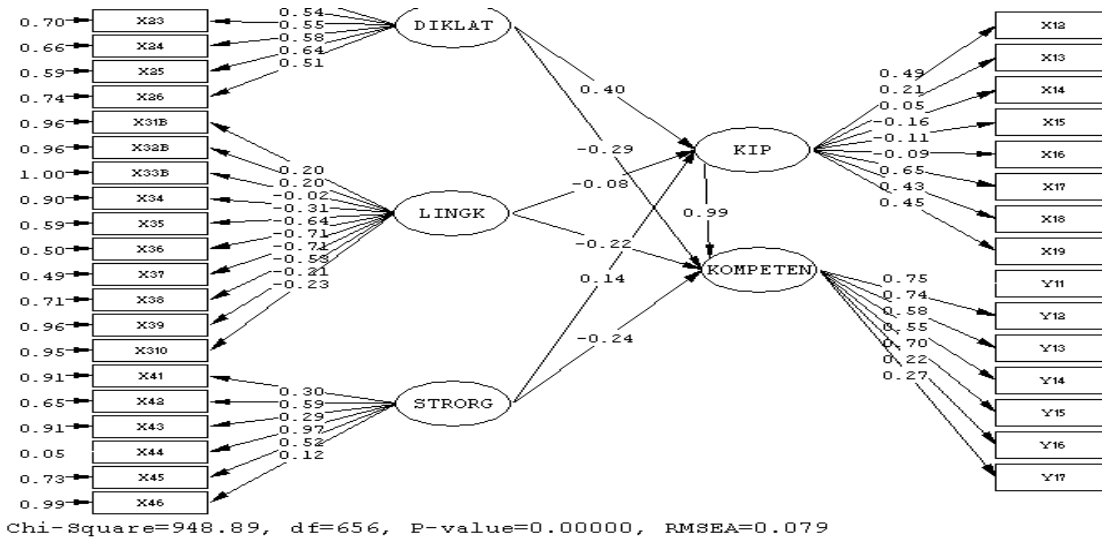
Namun bidang keahlian mereka yang pada umumnya homogen "on farm" tidak mendukung kompetensi mereka dalam melaksanakan tugasnya terutama yang terkait dengan "off farm". Diklat Penyuluhan berpengaruh nyata terhadap karakter individu penyuluh (0,43), namun berpengaruh negatif terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya (koefisien pengaruh -0,39.  $t$ -hitung -1,65 < 1,96). Dalam variabel lingkungan terdapat lima dimensi yang berpengaruh positif nyata terhadap Kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya yaitu kekondusifan kerja, dukungan

masyarakat, dukungan keluarga, ketersediaan informasi dan penggunaan teknologi pertanian dengan koefisien pengaruh 0,40. Sebaliknya empat dimensi lain yaitu komitmen politik pemerintah pusat, dukungan pemda, dukungan dana, sarana dan prasarana pemerintah pusat dan pemda, dan perubahan paradigma penyuluhan berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya dengan koefisien pengaruh -0,09.

Struktur organisasi penyuluhan juga berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya dengan koefisien pengaruh -0,16 ( $t$ -hitung -1,05 < 1,96). Dengan demikian dalam hipotesis di atas hanya variabel karakter individu penyuluh yang diterima sedangkan diklat penyuluhan, sebagian dari variabel lingkungan, struktur organisasi penyuluhan ditolak.

Sesudah Otonomi Daerah pengaruh antara variabel itu hampir tidak mengalami perubahan seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 5.

Gambar 5. Hubungan saling pengaruh antara karakter individu penyuluh, diklat penyuluhan, lingkungan, struktur organisasi penyuluhan dan kompetensi penyuluh (sesudah otonomi daerah)



**Keterangan:** KIP = Karakter Individu Penyuluh (X1), X11= Pendidikan Formal, X12= Pendidikan Non Formal, X13= Umur, X14= Jenis Kelamin, X15= Bidang Keahlian, X16= Masa Kerja, X17= Sifat Kosmopolitan, X18= Pendapatan, X19= Motivasi (intrinsik dan ekstrinsik); Diklat Penyuluhan (X2): X21= Kurikulum, X22= Pengalaman belajar, X23= Kompetensi Widyaiswara, X24= Komitmen Pengelola, X25= Sistem Evaluasi dan X26= Dukungan dana, sarana dan prasarana. Lingkungan (X3): X31b= Dukungan politik sebelum otda X32b= Dukungan pemda sebelum otda, X33b= Dukungan dana, sarana dan prasarana sebelum otda X34= Perubahan Paradigma Penyuluhan, X35= Kekondusifan Kerja X36= Dukungan Masyarakat (kampus. LSM), X37= Dukungan Keluarga, X38= Ketersediaan Informasi,

X39= Topografi dan Iklim X310= Teknologi Pertanian. dan Struktur Organisasi Penyuluhan (X4): X41= Ukuran Organisasi Penyuluhan, X42= Pengawasan, X43= Struktur Wewenang, X44= Struktur Komunikasi, X45= Pola Kepemimpinan dan X46= Sistem 'reward and punishment'. Kompetensi Penyuluh (Y1): Y11= Kompetensi Menyiapkan Penyuluhan, Y12= Kompetensi Melaksanakan Penyuluhan, Y13= Kompetensi Membuat Evaluasi dan Laporan Penyuluhan, Y14= Kompetensi Mengembangkan Profesionalisme, Y15= Kompetensi Mengembangkan Penyuluhan Y16 Kompetensi Berkomunikasi, Y17= Kompetensi Berinteraksi Sosial.

Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa setelah otonomi daerah variabel Karakter Individu Penyuluh berpengaruh positif nyata terhadap Kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya, koefisien pengaruh 0,99 (t-hitung 3,02 > 1,96). Di era otonomi daerah seperti keadaan sebelumnya diklat penyuluhan juga berpengaruh negatif terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya, koefisien pengaruh -0,29 (t-hitung -1,51 < 1,96). Hal yang sama terjadi pada aspek lingkungan dan struktur organisasi penyuluhan dengan masing-masing koefisien pengaruh -0,22 (t-hitung -0,39 < 1,96) dan -0,24 (t-hitung -1,57 < 1,96).

### **Pembahasan**

Faktor-faktor yang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kompetensi Penyuluh (era sebelum dan sesudah otonomi daerah)

#### **Karakter individu penyuluh**

Di era sebelum pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan hasil uji SEM (Gambar 4) unsur-unsur karakter individu penyuluh yang besar kontribusinya mendukung variabel ini berpengaruh nyata terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya berturut-turut dari yang terbesar adalah motivasi, sifat kosmopolitan, pendapatan, pendidikan formal, pendidikan non formal, umur dan masa kerja sedangkan bidang keahlian berpengaruh negatif terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Ketika penyuluhan masih diatur oleh pemerintah pusat dan perhatian terhadap penyuluhan dan penyuluh terasa besar baik dalam bentuk ketersediaan dana, sarana dan prasarana, penyuluh termotivasi dalam

mengembangkan kompetensinya di bidang tugasnya.

Adanya penghargaan yang tinggi dari pemerintah dan masyarakat terhadap penyuluh menempatkan mereka sebagai figur yang populer, yang terbuka terhadap berbagai ide dan gagasan, yang hidup dan selalu berinteraksi dengan petani dan lembaga atau orang lain yang terkait demi kemajuan pertanian. Ketika pertanian dijadikan basis pembangunan ekonomi Indonesia dan penyuluhan dijadikan sebagai gerakan nasional sosok penyuluh sebagai salah satu ujung tombak terdepan memotivasi penyuluh.

Namun bidang keahlian penyuluh yang dominan homogen "on farm" tidak selalu mampu memecahkan persoalan petani terutama yang terkait dengan kegiatan "off farm". Untuk mengatasi kesenjangan ini penyuluh perlu mempelajari berbagai hal yang terkait dengan usaha pertanian "off farm" baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal.

Sesudah otonomi daerah di mana wewenang penyuluhan diatur oleh pemerintah daerah (pemda) terjadi keadaan yang sebaliknya. Sebagian besar pemda di seluruh Indonesia termasuk di lokasi penelitian perhatian pemda terhadap penyuluhan dan penyuluh menurun bahkan hampir tidak ada. Walaupun secara keseluruhan unsur-unsur variabel karakter individu penyuluh tetap berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya, namun besaran nilai dari unsur-unsur itu menurun (Gambar 5).

Unsur penggerak utama seorang manusia termasuk penyuluh dalam bekerja yaitu motivasi menurun drastis (dari 0,60 sebelum otda menjadi 0,45 sesudah otda). Penyuluhan yang mandeg di era otda menyebabkan banyak penyuluh yang mencari peluang berpindah ke jabatan struktural di unit-unit pemda. Ketidakjelasan posisi mereka



sebagai tenaga fungsional penyuluh ditambah dengan rendahnya komitmen pemda memajukan penyuluhan melemahkan motivasi penyuluh dalam mengembangkan kompetensinya. Hal ini menumbuhkan sikap-sikap apatisme terhadap berbagai hal yang telah dimiliki oleh penyuluh seperti pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, masa kerja, bidang keahlian dan pendapatan.

Penyuluh yang sarjana dan merasa berpangkat tinggi dengan masa kerja yang cukup cenderung berlomba-lomba untuk beralih profesi ke jabatan struktural dan tidak lagi mengembangkan kompetensinya sebagai penyuluh. Penyuluh yang berpendidikan rendah (SLTA), usia tinggi dan masa kerja lama juga cenderung pasrah dan tidak lagi termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya. Penyuluh juga kurang tertarik dengan perluasan bidang keahlian termasuk pengembangan kompetensi "off farm" karena merasa tidak ada gunanya jika kemudian pemda tidak memperhatikannya. Dari aspek kesejahteraan penyuluh juga cenderung mencarinya di luar kegiatan profesionalnya; akibatnya pekerjaan utamanya sebagai penyuluh dikesampingkan.

### Diklat Penyuluhan

Baik sebelum otonomi daerah maupun sesudah otonomi daerah diklat penyuluhan berpengaruh negatif terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya (Gambar 5 dan 6). Diklat penyuluhan cenderung kurang mampu menyediakan kurikulum yang sungguh-sungguh berisikan kompetensi yang dibutuhkan penyuluh baik di saat sebelum otonomi daerah maupun saat sekarang. Penyelenggaraan diklat hanya sebagai kegiatan rutin tahunan bagi penyuluh dari daerah-daerah. Ketika mereka kembali ke daerah masing-masing pengetahuan yang dipelajari di diklat hilang kembali dan mereka terpaksa mencari narasumber lain untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Selama ini diklat penyuluhan dikemas dalam suatu paradigma kewajiban bagi penyuluh agar memperoleh angka kredit

untuk proses kenaikan pangkat dan belum menjadi paradigma kebutuhan. Akibatnya pemda-pemda mengirim penyuluhnya bukan dalam nuansa kebutuhan akan pencapaian kompetensi tertentu, tetapi sebagai persyaratan kenaikan pangkat. Di era otonomi daerah kondisi ini menjadi lebih parah karena pemda cenderung membatasi kegiatan pelatihan penyuluhan dengan alasan kekurangan dana. Jika terpaksa diikuti jumlahnya pun sangat sedikit dan seleksi keikutsertaan penyuluh pun cenderung tidak obyektif.

### Lingkungan

Sebelum otonomi daerah ketika penyuluhan masih ditangani oleh pemerintah pusat penyuluh merasa termotivasi dalam mengembangkan kompetensinya karena kekondusifan kerja terpelihara, masyarakat dan keluarga memberikan dukungan, ketersediaan informasi yang disiapkan oleh pemerintah dirasakan memadai, penggunaan teknologi pertanian oleh masyarakat petani semakin meluas. Unsur-unsur ini berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh dalam menjalankan tugas-tugasnya (koefisien pengaruh 0,40).

Sebaliknya dimensi lain yaitu komitmen politik pemerintah pusat, dukungan pemda, dukungan dana, sarana dan prasarana pemerintah pusat dan pemda cenderung berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Penyuluh merasa bahwa semua kebijakan penyuluhan dan sumber daya yang disediakan oleh pemerintah menjadikan mereka hanya sebagai alat atau perpanjangan tangan pemerintah. Kreativitas individu, inovasi pribadi yang sebetulnya dimiliki oleh penyuluh seringkali tidak dapat dikembangkan karena kebijakan penyuluhan itu sudah terpola dari atas. Kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas terasa rutin dan menjemukan karena formatnya sudah disediakan dan mereka tidak boleh menyimpang dari ketentuan yang ada.

Di era otonomi daerah dukungan dana, sarana dan prasarana untuk penyuluhan berkurang, kekondusifan kerja menurun, kegiatan pelatihan yang disponsori kampus dan LSM terbatas, media informasi terbatas karena ketiadaan dana, keluarga mulai prihatin dengan profesi Penyuluh yang cenderung tidak dihargai, topografi dan iklim yang tidak menentu, adanya stagnasi dalam menggunakan teknologi pertanian; semua dimensi ini melemahkan motivasi Penyuluh untuk meningkatkan kompetensinya.

Kebijakan penyuluhan di daerah yang tidak konsisten misalnya antara tuntutan perlunya penyuluhan yang intensif kepada petani dengan kecilnya perhatian pemma dalam bentuk penyediaan dana, sarana dan prasarana penyuluhan melemahkan semangat penyuluh. Dari hasil uji SEM menunjukkan aspek-aspek lingkungan ini berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya ( $t$ -hitung  $-0,39 < 1,96$ ).

### **Struktur organisasi penyuluhan**

Sebelum otonomi daerah kelembagaan penyuluhan sangat rapi dari tingkat pusat sampai desa. Struktur organisasi penyuluhan yang rapi ini ternyata berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya dengan koefisien pengaruh  $-0,16$  ( $t$ -hitung  $-1,05 < 1,96$ ). Pengawasan yang ketat, struktur wewenang yang birokratis, kepemimpinan organisasi yang cenderung instruktif, komunikasi yang bersifat "top down" menyebabkan penyuluh bekerja dalam suasana yang 'takut'.

Penyuluh hampir tidak ada waktu mengembangkan kompetensinya secara kreatif dalam suasana yang bebas karena mereka disibukkan dengan laporan mingguan dan bulanan tentang kegiatan penyuluhan. Kondisi ini menyebabkan mereka tertekan secara psikologis dan tidak jarang berbagai laporan dibuat Asal Bapak Senang (ABS). Penerapan manajemen organisasi yang disiplin dan tidak fleksibel menyebabkan

Penyuluh bekerja dalam suasana yang tidak bebas. Kemampuan Penyuluh hanya dirahkan untuk bagaimana meningkatkan produksi dalam suatu kondisi pengawasan dan kepemimpinan organisasi yang bersifat instruktif.

Komunikasi organisasi yang dijalankan bertumpu pada model komunikasi linier (Mongue, 1987; Berlo, 1960) yang mengurangi dimensi-dimensi partisipasi. Akibatnya Penyuluh bekerja dalam suasana yang tidak bebas dan kondusif. Temuan ini sejalan dengan temuan Sumardjo di Jawa Barat (1999) yang membuktikan bahwa komunikasi organisasi yang linier cenderung satu arah dan "top down" tidak akan mampu membangun kemampuan dan kedinamisan penyuluh.

Di era tonomi daerah struktur organisasi penyuluhan menjadi semakin tidak teratur penataannya. Pada era sekarang seperti yang dikatakan oleh Slamet (2003), kelembagaan penyuluhan menjadi tidak jelas dan hal ini terbukti di lapangan penelitian. Di tingkat provinsi Nusa Tenggara Timur kelembagaan penyuluhan hanya berbentuk salah satu Sub Dinas dari Badan Ketahanan Pangan. Di Kabupaten Kupang dan Timor Tengah Selatan kelembagaan penyuluhan hanyalah salah satu Sub Dinas dari Dinas Pertanian. Di Kabupaten Manggarai berbentuk Kantor dengan nama Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian (KIPP). Di tingkat kecamatan hampir semua Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) tidak berfungsi.

Sebagian kecil kecamatan berusaha mengaktifkan kembali BPP terutama setelah adanya kebijakan revitalisasi pertanian, kehutanan dan kelautan yang dicanangkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, tetapi aktivitas penyuluhan belum sesuai yang diharapkan. Sebagian besar kecamatan samasekali tidak memiliki BPP dan kegiatan penyuluhan stagnan samasekali.

Petani menuturkan bahwa mereka jarang bahkan tidak pernah dikunjungi Penyuluh. Struktur organisasi penyuluhan yang tidak tertata rapi ini membuat motivasi penyuluh untuk mengembangkan

kompetensinya dalam melaksanakan tugas-tugas penyuluhan pun menjadi mandeg. Hasil uji SEM menunjukkan struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya (koefisien pengaruh  $-0,24$ ,  $t$ -hitung  $-1,57 < 1,96$ ).

### Simpulan

1. Sebelum otonomi daerah terbentuknya kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugas lebih disebabkan oleh kuatnya motivasi penyuluh memajukan penyuluhan sebagai suatu gerakan Nasional, adanya sifat kosmopolitan, ketercukupan pendapatan oleh karena tingginya perhatian pemerintah terhadap penyuluh, pendidikan formal dan non formal, umur dan pengalaman (masa kerja). Sebaliknya bidang keahlian yang homogen bersifat "on farm" berpengaruh negatif dalam pelaksanaan tugas penyuluh khususnya ketika mereka kurang mampu memecahkan masalah-masalah 'off farm'. Sesudah otonomi daerah tatkala pemda tidak lagi memberikan perhatian yang besar kepada penyuluh dan penyuluhan, motivasi penyuluh untuk mengembangkan diri cenderung merosot. Hal ini menciptakan sikap apatisme penyuluh terhadap pendidikan (formal maupun non formal), sifat kosmopolitan, motivasi, cara mendapatkan nilai tambah ekonomis, umur, masa kerja dan bidang keahlian.
2. Sebelum otda, diklat penyuluhan yang sentralistis dan seragam diatur oleh Pusat (kurikulum, materi, dsb) ternyata berpengaruh negatif terhadap kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Sesudah otda pun diklat yang terbatas bagi Penyuluh menghambat kompetensi mereka. Sebelum otda struktur organisasi penyuluhan yang ketat, disiplin, dan birokratis berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh. Penyuluh tidak bisa mengembangkan inovasinya karena hanya melakukan apa yang menjadi kebijakan pemerintah. Di era otda, struktur kelembagaan penyuluhan yang belum
3. Sebelum otda dimensi-dimensi dalam peubah lingkungan seperti adanya kekondusifan kerja, besarnya dukungan masyarakat (Kampus dan LSM), besarnya dukungan keluarga, tersedianya informasi dalam bentuk brosur, leaflet, siaran-siaran pedesaan, majalah pertanian, maraknya penggunaan teknologi pertanian berpengaruh pada peningkatan kompetensi Penyuluh, namun unsur lain seperti kebijakan pemerintah pusat dan daerah tentang berbagai juklak dan juknis/peraturan tentang penyuluhan, dana dan sarana berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugas. Dalam era otda perhatian pemda menurun, informasi dalam bentuk leaflet, brosur dll hampir tidak ada, dana, sarana/prasarana, dukungan masyarakat dan keluarga menurun, penggunaan teknologi pertanian oleh petani terbatas, motivasi Penyuluh rendah serta topografi dan iklim (tanah tidak subur, musim yang tidak menentu) menambah apatisme Penyuluh. Semua dimensi lingkungan ini berpengaruh negatif terhadap kompetensi Penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### Rujukan

- Arifin, Bustanul. 2005. *Pembangunan Pertanian. Paradigma Kebijakan dan Strategi Revitalisasi*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berlo, David K, 1960. *The Process of Communication: An Introduction to Theory and Practice*. New York: Holt-Rinehart & Winston, Inc.

- Black, James A, dan D.J. Champion, 1976. *Method and Issues in Sosial Research*. New York: John Wiley & Sons.
- Dey, Ian. 1993. *Qualitative Data Analysis: A User-Friendly Guide for Sosial Scientists*. New York: Routledge.
- Kartasapoetra, A.G. 1994. *Kepemimpinan dalam Dimensi Sosial*. Jakarta: Lembaga Penelitian dan Pengembangan Pengetahuan Ilmu Ekonomi dan Sosial (LP3ES).
- Kerlinger, F.N. 1990. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Klausmeier, Herbert J dan William Goodwin, 1966. *Learning and Human Abilities. Educational Psychology*. New York and London: Harper & Row Publishers.
- Lucia D.Anntoinette, Richard Lepsinger. 1999. *The Art and Science of Competency Models. Pinpointing Critical Success Factors in Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Miller, Delbert C. 1991. *Handbook of Research Design and Sosial Measurement*. Fifth Edition. London: Sage Publication.
- Moleong, Lexy J. 1991. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Posdakarya.
- Mongue, Peter R, 1987. Prologue to The Special Issues. *Journal of Communication Research*, Vol 14 Number 5.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Puspadi Ketut, 2003. "Kualitas SDM Penyuluh Pertanian dan Pertanian Masa Depan di Indonesi". Dalam *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor: IPB Press.
- Slamet Margono. 2003. "Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah". Dalam *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor : IPB Press.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan pertama. Jakarta: LP3ES.
- Sumardjo. 1999. *Transformasi Model Penyuluhan Pertanian menuju Pengembangan Kemandirian Petani. Kasus di Provinsi Jawa Barat*. Disertasi. Bogor: Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan Program Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Wardoyo. 1992. "Pendekatan Penyuluhan Pertanian Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat". Dalam *Penyuluhan Pembangunan Indonesia: Menyongsong Abad XXI*. Diedit oleh Aida Vitayala Sjafri Hubeis dengan kawan-kawan. Jakarta: PT Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.