



KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI JAWA BARAT

JOB PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENT IN WEST JAVA PROVINCE

Nani Sufiani Suhanda, Amri Jahi,
Basita Ginting Sugihen dan Djoko Susanto

Abstract

The study was conducted in August through Desember 2007. The objectives of this study were: 1) to identify their job performance and 2) to determine the relationship of the agent characters and their job performances at different type of extension institution in district level. A total of 260 AEA from 17 districts in West Java were selected by stratified randomized sampling technique with proportional allocation as sample of the study. Descriptive statistics were used to determine the agents' distribution on certain characteristics. The results shown that some substantial works need to be done in order to improve the agents' performances due to low hygiene factors and insufficient of motivating factors. Furthermore, the Kendall coefficient of concordance W obtained mostly high and highly significant. Therefore, it were concluded respectively that AEA performed best in involving informal leaders, farmer group development, extension work plan, using extension method, program planning; and performed well in evaluation and reporting subject matters of development, farmer self reliance development, office maintenance and administrative, rural economic development and need assessment. Finally, Agriculture extension agent performed unsatisfactorily in evaluation and reporting, networking and professional development.

Keyword: agricultural extension agent, job performance, characteristics, motivator factors, hygiene factors

Pendahuluan

Dalam mewujudkan kinerjanya, penyuluh dihadapkan pada berbagai masalah internal maupun eksternal. Masalah internal dalam hal ini terkait dengan karakteristik penyuluh, sedangkan masalah eksternal diantaranya adalah masalah perbedaan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku kerja dan motivasi kerja yang tercermin pada kinerja atau *job performance* mereka. Perbedaan tipe kelembagaan yang mengelola tenaga penyuluh misalnya dapat berimplikasi pada perbedaan pembinaan,

penyelenggaraan program dan pembiayaan, sebagai contohnya, di Propinsi Jawa Barat hanya ada enam (6) kabupaten yang memiliki kelembagaan kantor/badan penyuluhan sementara sepuluh (10) kabupaten dan sembilan (9) kota tidak memiliki kelembagaan khusus penyuluhan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa skor kinerja penyuluh pertanian di beberapa kabupaten di Jawa Barat berada pada kategori sedang (Ani dan Amri, 2006). Dalam penelitian tersebut yang dimaksud kinerja adalah pelaksanaan tugas

pokok penyuluh menurut SK Nomor: 19/Kep/MK.Waspan/5/1999. Sementara itu, sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara tahun 1999 yaitu SK Nomor: 19/Kep/MK.Waspan/5/1999, sistim penilaian dan indikator keberhasilan pelaksanaan tugas pokok penyuluh ini belum pernah di review hingga saat ini. Hasil penelitian Rohmani (2001) menunjukkan bahwa tingkat kesuaian antara butir-butir tugas pokok, satuan hasil dan besarnya angka kredit terhadap pengembangan karier dan profesi penyuluh berada pada kategori rendah dan sedang menurut 53.13% dari 128 orang penyuluh Kabupaten Cianjur- Jawa Barat. Berdasarkan hasil tersebut maka perlu diidentifikasi butir-butir tugas penyuluh yang bukan sekedar berdasarkan SK Nomor: 19/Kep/MK.Waspan/5/1999, melainkan berdasarkan komponen kinerja yang lebih sesuai dan mencerminkan pelaksanaan penyuluhan yang utuh menurut berbagai kajian pustaka.

Permasalahan penelitian ini adalah; 1. Bagaimana sebaran penyuluh pertanian menurut karakteristik mereka di Jawa Barat? 2. Bagaimana kualitas kinerja penyuluh pertanian dan bidang-bidang kinerja yang mana yang baik, sedang dan kurang baik dalam pelaksanaannya di tipe kelembagaan dan wilayah komoditas yang berbeda di Jawa Barat? 3. Sejauhmana karakteristik penyuluh pertanian berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian pada tipe kelembagaan dan wilayah komoditas yang berbeda di Jawa Barat? Berdasarkan perumusan masalah maka secara rinci penelitian ini bertujuan: 1. Mengidentifikasi sebaran penyuluh pertanian menurut karakteristik mereka di Jawa Barat 2. Mengidentifikasi kinerja penyuluh serta hasil penjenjangan bidang-bidang kinerja penyuluh pertanian menurut tipe kelembagaan dan wilayah komoditas yang berbeda di Jawa Barat 3. Mengkaji keeratan hubungan sejumlah karakteristik dengan kinerja penyuluh pertanian pada tipe kelembagaan dan wilayah komoditas yang berbeda di Jawa Barat

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2007 sd. Desember 2007 di 17 kabupaten di Jawa Barat yaitu Cirebon, Kuningan, Indramayu, Majalengka, Garut, Tasikmalaya, Ciamis, Bandung Barat, Bandung, Sumedang, Cianjur, Karawang, Purwakarta, Bekasi, Subang, Cianjur dan Sukabumi. Populasi penelitian ini adalah penyuluh pertanian pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai wilayah binaan di Jawa Barat. Jumlah populasi adalah 2562 orang penyuluh pertanian sedangkan jumlah sampel sebanyak 260 orang.

Penarikan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling with proportional*. Data karakteristik penyuluh dianalisis dengan menggunakan statistik descriptive analisis frekuensi untuk mengetahui sebaran pada kategori variabel tertentu. Sedangkan untuk mendapatkan tingkat kesepakatan hubungan antara karakteristik dengan kinerja digunakan analisis *konkordansi Kendall W dan Kendal tau-b* (Siegel dan Schultz, 1994: 283; Siegel & Castellan, 1988: 245). Reliabilitas diperoleh dengan Alpha Cronbach yaitu 0.81 sedangkan uji validitas dilakukan oleh pakar penyuluhan.

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki wilayah binaan. Hasil penelitian mengenai sebaran responden pada sejumlah karakteristik mereka ditunjukkan pada Tabel 1.

Dalam Tabel 1 disajikan bahwa (1) Sebagian besar penyuluh pertanian berusia 47 tahun keatas, usia paling muda 26 tahun sementara usia paling tua 59 tahun, (2) penyuluh pertanian perempuan hanya seperlima dari jumlah penyuluh laki-laki, (3) masa kerja mayoritas penyuluh adalah 28-37

Tabel 1. Sebaran Responden Pada Sejumlah Karakteristik

Peubah (X)	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Usia	Muda (26-46 tahun)	78	30
	Madya (47-51 tahun)	80	30.8
	Tua (52-59 tahun)	102	39.2
Jenis Kelamin	Laki-laki	216	83.1
	Perempuan	44	16.7
Masa Kerja	Junior (1-22 tahun)	73	28.1
	Madya (23-27 tahun)	90	34.6
	Senior (28 -37 tahun)	97	37.3
Jabatan	Penyuluh Ahli	100	38.5
	Penyuluh Trampil	160	61.5
Jenjang pendidikan	Tinggi (S1 dan S2)	126	48.5
	Madya (D3 dan D4)	110	42.3
	Rendah (SMA/SPMA)	24	9.2
Tipe Institusi Sekolah	Negeri	99	38.1
	Swasta	115	44.2
	Kedinasan	46	17.7
Pelatihan	Jarang (0-60 hari)	87	33.5
	Cukup (61-125 hari)	86	33.1
	Sering (126 – 775 hari)	87	33.5
Komoditas Dominan	Hortikultura	54	20.8
	Padi	206	79.2
Bentuk Kelembagaan	Kantor Penyuluhan	99	38.1
	Non Kantor Penyuluhan	161	61.9

tahun, (4)jumlah penyuluh trampil hampir duakali lipatnya jumlah penyuluh ahli, (5) sebagian besar penyuluh adalah sarjana S1 dan S2, (6)tipe sekolah asal dari para penyuluh yang paling banyak adalah swasta, (7) pelatihan penyuluh tersebar proporsional menurut jumlah hari latihan yang diikuti, (8) penyuluh bekerja pada wilayah komoditas padi jauh lebih banyak daripada pada wilayah komoditas hortikultura, (9) jumlah penyuluh yang bekerja dibawah dinas atau sub dinas teknis hampir duakali lebih banyak daripada mereka yang bekerja pada kelembagaan kantor/badan penyuluhan.

Robbins (1996), Schemerchon, *et al.* (1997), Werther dan Davis (1989), McEvoy dan Cascio (1989) menjelaskan beberapa karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang. Robbins (2003:83) mengemukakan adanya kepercayaan di dalam dunia pekerjaan bahwa faktor ketuaan usia seseorang berhubungan dengan semakin menurunnya

kinerja. Kondisi ini terjadi pada penyuluh pertanian di Jawa Barat karena tidak adanya pengangkatan penyuluh pertanian dalam waktu yang cukup lama dan banyaknya para pejabat struktural yang memasuki usia pensiun beralih tugas menjadi penyuluh pertanian. Masa kerja yang dimiliki seseorang membawa konsekwensi pada status senioritas seseorang, meskipun demikian tidak ada alasan untuk mempercayai bahwa orang yang lebih lama masa kerjanya atau lebih senior akan lebih produktif daripada mereka yang kurang senior (Robbins, 1996:85).

Jenjang pendidikan formal sebagian besar penyuluh pertanian sangat tinggi dengan institusi sekolah swasta paling dominan. Jenjang pendidikan memberikan konsekwensi pada peningkatan status dan peran dan yang pasti kenaikan pangkat, sehingga banyak penyuluh yang melanjutkan pendidikan sarjana maupun S2 baik dengan biaya sendiri maupun biaya dinas, sedangkan sekolah-sekolah swasta di beberapa kabupaten membuka program pasca sarjana, sehingga

memudahkan para penyuluh mengikuti pendidikan tinggi, tanpa meninggalkan tugas kerjanya. Namun demikian Schultz dan Shultz (1994:279) mengemukakan bahwa mereka yang memiliki pendidikan tinggi cenderung terancam perasaan tidak puas dalam bekerja dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan rendah.

Kinerja Penyuluh Pertanian Di Jawa Barat

Hasil pengukuran terhadap skor kinerja, skor masing-masing bidang kinerja serta analisis jenjang untuk penyuluh pertanian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kinerja Pelaksanaan Tugas Penyuluh Pertanian di Jawa Barat

Unsur-unsur Kinerja	17 kab	
	ST	JJNG
Pelibatan tokoh masyarakat	5.22	1
Penumbuhkembangan kelompok tani	4.99	2
Penyusunan rencana kerja penyuluhan	4.76	3
Penerapan metode penyuluhan	4.32	4
Penyusunan program	3.95	5
Penyusunan materi	3.84	6
Penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan	3.1	7
Tata laksana kantor	2.6	8
Penumbuhan kelembagaan ekonomi	2.36	9
Analisis potensi dan kebutuhan	2.12	10
Evaluasi dan pelaporan	1.93	11
Pengembangan jejaring	1.12	12
Pengembangan Profesionalisme	0.96	13
Rt skor kinerja	3.17	

*)Keterangan KP= Kantor Penyuluhan, ST=skor tertimbang dan JJNG=Jenjang/ranking

Tabel 2 menunjukkan, skor kinerja penyuluh pertanian di Jawa Barat adalah 3.17, dengan skor terendah 0.96 untuk pengembangan profesionalisme dan skor tertinggi 5.22 untuk pelibatan tokoh masyarakat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa skor kinerja penyuluh pertanian di Jawa Barat ada pada kategori sedang dalam skala tiga yaitu buruk (0.96-2.38), sedang (2.39 – 3.81) dan baik (3.82-5.22).

Adapun, lima bidang kinerja yang relatif tinggi dalam pelaksanaannya adalah: (1) pelibatan tokoh masyarakat, (2) penumbuhan kelompok tani, (3) penyusunan rencana kerja penyuluhan, (4) penerapan metoda penyuluhan, dan (5) penyusunan program.

Sedangkan bidang yang termasuk cukup adalah: (1) penyusunan materi, (2) penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan petani, (3) tatalaksana kantor, (4) penumbuhan kelembagaan ekonomi pedesaan, (5) analisis potensi dan kebutuhan petani. Sementara tiga bidang yang relatif masih kurang adalah (1) evaluasi dan pelaporan, (2) pengembangan profesionalisme dan (3) pengembangan jejaring dan kemitraan.

Pelibatan tokoh masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan sangat baik, mengandung makna proses partisipasi masyarakat dalam penyuluhan pertanian di Jawa Barat sudah sangat baik dan penyuluh sudah memahami betul akan pentingnya pelibatan tokoh-tokoh masyarakat dalam penyuluhan. Tingginya jenjang penumbuhan

kelompok terjadi karena tuntutan pemerintah daerah yang mempunyai target jumlah kelompok tani yang harus terbentuk dalam setiap tahun, terlepas dari benar tidaknya proses penumbuhan kelompok namun jumlah kelompok yang tumbuh dengan fasilitas dan dorongan penyuluh sangat besar. Sedangkan, penyusunan rencana kerja penyuluhan, penerapan metoda penyuluhan, dan penyusunan program merupakan kegiatan yang sudah ada anggarannya dan mengandung nilai kredit yang berimplikasi pada kenaikan pangkat, sehingga besar dorongan penyuluh untuk melaksanakannya.

Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pengembangan profesionalisme dan pengembangan jejaring kerja dan kemitraan (*networking*) berada pada kategori kurang. Mardikanto (1992:183) menengarai lemahnya sistem pelaporan dan evaluasi dalam administrasi penyuluhan yang mencakup: kalender kerja/programa penyuluhan, laporan perkembangan kegiatan, dan laporan hasil kegiatan.

Rendahnya nilai pengembangan profesionalisme penyuluh terjadi karena kurangnya kemampuan penyuluh dalam menulis dan mempublikasikan tulisan mereka, dibandingkan dengan kemampuan mereka dalam mengakses informasi yang berhubungan dengan pekerjaan penyuluhan. Di samping itu pelatihan-pelatihan bagi penyuluh yang sesuai dengan perkembangan tuntutan masyarakat tani yang semakin maju jarang dilakukan. Beberapa tahun terakhir ini pelatihan bagi penyuluh jarang dilakukan, khususnya pelatihan penyuluhan berjenjang.

Rendahnya pengembangan jejaring kerja (*networking*) dan kemitraan diidentifikasi oleh Mardikanto (1992:183), di mana lembaga penyuluhan sangat lemah dalam komunikasi dan koordinasi dengan lembaga-lembaga terkait terutama dengan pusat-pusat informasi (lembaga penelitian, perguruan tinggi, dan lembaga pemberitaan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa selain jejaring dan kemitraan kerja dengan sumber-sumber informasi sangat lemah, jalinan kerjasama dengan dinas-dinas terkait,

dengan perusahaan, sumber-sumber permodalanpun sangat lemah.

Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Tipe Kelembagaan yang Berbeda

Kinerja dan penjenjangan bidang-bidang kinerja penyuluh pada kabupaten yang memiliki kantor penyuluhan seperti kantor informasi penyuluhan (KIP), Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (KPPKP), kantor penyuluhan pertanian (KPP) dan mereka yang bekerja di kabupaten-kabupaten yang tidak memiliki kantor penyuluhan, melainkan pada dinas-dinas teknis (non kantor penyuluhan) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa skor kinerja penyuluh pada kelembagaan penyuluhan dalam bentuk kantor penyuluhan (KIPP, KP3, KP2, KPSDM) lebih tinggi dari pada skor kinerja penyuluh pada bentuk kelembagaan dinas teknis (non kantor) berturut-turut adalah 3.30 dan 3.10. Sedangkan, nilai koefisien *Kendall tau_b*, 0.92 pada $\alpha = 0.01$, menunjukkan bahwa kedua kelompok kelembagaan KP dan non (KP) memiliki kesepakatan yang tinggi dalam hal penjenjangan ketigabelas bidang kinerja penyuluh pertanian.

Pelaksanaan bidang-bidang kinerja sangat baik pada kelembagaan kantor penyuluhan (KP) adalah (1) pelibatan tokoh masyarakat, (2) penyusunan rencana kerja penyuluhan, (3) penumbuhkembangan kelompok tani, (4) penerapan metode penyuluhan, (5) penyusunan materi penyuluhan. Sementara bidang kinerja yang pelaksanaannya sedang adalah (1) penyusunan program, (2) penumbuhan keswadayaan dan keswarkarsaan petani, (3) tatalaksana kantor, (4) penumbuhan kelembagaan ekonomi dan (5) analisis potensi dan analisis kebutuhan.

Bagi kelompok non kantor lima bidang kinerja yang paling baik dilaksanakan adalah (1) penumbuhkembangan kelompok tani, (2) pelibatan tokoh masyarakat, (3) penyusunan rencana kerja, (4) penerapan

Tabel 3. Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Tipe Kelembagaan yang Berbeda

Unsur-unsur Kinerja	Kelembagaan			
	KP ^{*)}		Non KP ^{*)}	
	ST	JJNG	ST	JJNG
Pelibatan tokoh masyarakat	5.89	1	4.8	2
Penumbuhkembangan kelompok tani	4.91	3	5.04	1
Penyusunan rencana kerja penyuluhan	5.67	2	4.2	3
Penerapan metode penyuluhan	4.68	4	4.1	4
Penyusunan program	3.81	6	4.04	5
Penyusunan materi	4.33	5	3.54	6
Penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan	2.99	7	3.16	7
Tata laksana kantor	2.47	8	2.69	8
Penumbuhan kelembagaan ekonomi	2.15	9	2.48	9
Analisis potensi dan kebutuhan	2.09	10	2.13	10
Evaluasi dan pelaporan	1.92	11	1.94	11
Pengembangan jejaring	1.02	12	1.18	12
Pengembangan Profesionalisme	0.98	13	0.95	13
Rt skor kinerja	3.30		3.10	

Kendall Tau_b kelembagaan=0.92**

^{*)}Keterangan KP= Kantor Penyuluhan, ST=skor tertimbang dan JJNG=Jenjang/ranking

metode penyuluhan, (5)penyusunan program. Adapun bidang kinerja yang pelaksanaannya sedang adalah (1) penyusunan materi, (2) penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan petani, (3) tatalaksana kantor, (4) penumbuhan kelembagaan ekonomi dan (5) analisis potensi dan analisis kebutuhan.

Bidang-bidang kinerja yang paling buruk dilaksanakan oleh mereka yang memiliki kelembagaan kantor penyuluhan maupun non kelembagaan kantor penyuluhan adalah (1) evaluasi dan pelaporan, (2) pengembangan jejaring, (3) pengembangan profesionalisme.

Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Wilayah Komoditas Hortikultura Dan Wilayah Komoditas Padi

Skor kinerja dan penjenjangan terhadap bidang-bidang kinerja penyuluh pertanian pada wilayah komoditas hortikultura dan wilayah komoditas padi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa Skor kinerja penyuluh di wilayah komoditas horti sedikit lebih rendah dari pada skor kinerja di wilayah komoditas padi berturut-turut adalah 3.15 dan 3.17. Adapun penjenjangan terhadap bidang-bidang kinerja menurut komoditas di wilayah binaan penyuluh nampaknya beragam, namun demikian hasil analisis kendall W menunjukkan nilai koefisien *konkordansi Kendall Tau_b* 0.83 pada $\alpha = 0.01$. Berarti kedua kelompok penyuluh di wilayah komoditas yang berbeda memiliki kesepakatan yang sedikit berbeda dalam hal penjenjangan ketigabelas bidang kinerja tersebut.

Penyuluh di wilayah Hortikultura melaksanakan lima bidang kinerja paling baik yaitu: (1) penumbuhkembangan kelompok tani, (2.5) pelibatan tokoh masyarakat, (2.5) penyusunan program,(4) Penerapan metode penyuluhan dan (5) penyusunan materi penyuluhan. Adapun, pelaksanaan kinerja sedang adalah (1) penyusunan rencana kerja penyuluhan, (2) penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan petani, (3) penumbuhan kelembagaan ekonomi, (4) tatalaksana kantor, (5) analisis potensi dan kebutuhan.

Tabel 4. Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Wilayah Komoditas Hortikultura Dan Wilayah Komoditas Padi

Unsur-unsur Kinerja	Komoditas			
	Horti		Padi	
	ST	JJNG	ST	JJNG
Pelibatan tokoh masyarakat	4.45	2.5	5.42	1
Penumbuhkembangan kelompok tani	5.92	1	4.75	3
Penyusunan rencana kerja penyuluhan	3.81	6	5.01	2
Penerapan metode penyuluhan	4.29	4	4.33	4
Penyusunan program	4.45	2.5	3.82	5
Penyusunan materi	4.14	5	3.76	6
Penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan	2.87	7	3.16	7
Tata laksana kantor	2.5	8.5	2.6	8
Penumbuhan kelembagaan ekonomi	2.5	8.5	2.32	9
Analisis potensi dan kebutuhan	2.26	10	2.08	10
Evaluasi dan pelaporan	1.69	11	1.99	11
Pengembangan jejaring	1.13	12	1.12	12
Pengembangan Profesionalisme	0.99	13	0.95	13
Rt skor kinerja	3.15		3.17	

Kendall Tau_b komoditas =0.83**

*Keterangan KP= Kantor Penyuluhan, ST=skor tertimbang dan JJNG=Jenang/ranking

Penyuluh di wilayah komoditas padi melaksanakan lima bidang kinerja yang paling baik adalah: (1) pelibatan tokoh masyarakat, (2) penyusunan rencana kerja, (3) penumbuhkembangan kelompok tani, (4) penerapan metoda penyuluhan dan (5) penyusunan program penyuluhan. Pelaksanaan kinerja sedang pada (1) penyusunan materi, (2) penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan petani, (3) tatalaksana kantor, (4) penumbuhan kelembagaan dan (10) analisis potensi dan kebutuhan.

Hubungan Karakteristik Penyuluh Pertanian Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Jawa Barat

Menurut perspektif Kendall W dan Kendall tau_b, berhubungan secara nyata berarti adanya kesepakatan yang tinggi terhadap rangking unsur-unsur kinerja penyuluh pertanian di Jawa Barat yang beragam menurut peubah karakteristik penyuluh (Siegel, 1994:283; Siegel & Castellan, 1984:245). Hal ini ditunjukkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Peubah	Nilai Koefisien Konkordansi Kendall
Usia	W = 0.97**
Jenis Kelamin	Tau _b = 0.89**
Masa Kerja	W = 0.97**
Jabatan (Ahli/Trampil)	Tau _b = 0.92**
Komoditas di wilayah binaan	Tau _b = 0.83**
Kelembagaan Penyuluhan di kabupaten	Tau _b = 0.92**
Jenang Pendidikan	W = 0.83**
Institusi sekolah	W = 0.99**
Pelatihan	W = 0.98**

Koefisien keeratan hubungan institusi sekolah dengan kinerja adalah yang paling tinggi artinya institusi sekolah yang beragam yaitu negeri, swasta dan kedinasan mempunyai kesepakatan yang tinggi terhadap penjenjangan bidang-bidang kinerja. Sedangkan jenjang pendidikan dan komoditas wilayah yang mempunyai nilai koefisien paling rendah menunjukkan kurangnya kesepakatan antara mereka yang memiliki jenjang pendidikan yang beragam dan mereka yang bekerja pada komoditas dominan yang berbeda terhadap penjenjangan bidang-bidang kinerja.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar penyuluh di Jawa Barat berada pada usia menjelang pensiun dengan masa kerja diatas 28 tahun dan tingkat pendidikan S1/S2 swasta, keadaan ini menimbulkan tingginya harapan (ekspektansi) yang beresiko pada tingginya ketidakpuasan kerja. Spesialisasi penyuluh sebagian besar adalah tanaman pangan khususnya padi dan sebagian besar penyuluh bekerja pada kelembagaan nonkantor penyuluhan.
2. Penyuluh pertanian di Jawa Barat sudah melaksanakan dengan baik Bidang-bidang kinerja: (1) pelibatan tokoh masyarakat, (2) penumbuhan kelompok tani, (3) penyusunan rencana kerja penyuluhan, (4) penerapan metoda penyuluhan, (5) penyusunan program. Bidang-bidang kinerja yang lemah adalah: (1) penyusunan materi, (2) penumbuhan keswadayaan dan keswakarsaan petani, (3) tatalaksana kantor, (4) penumbuhan kelembagaan ekonomi pedesaan, (5) analisis potensi dan kebutuhan petani. Tiga bidang yang relatif kurang baik dilaksanakan: adalah (1) evaluasi dan pelaporan, (2) pengembangan profesionalisme dan (3) pengembangan jejaring dan kemitraan.
3. Terdapat perbedaan skor kinerja penyuluh pada kelembagaan kantor penyuluhan

dengan kelembagaan non kantor penyuluhan menunjukkan adanya kecenderungan kelembagaan penyuluhan dalam mendorong kinerja penyuluh kearah yang lebih baik. Perbedaan komoditas padi dengan hortikultura menunjukkan perbedaan ranking pelaksanaan bidang-bidang kinerja penyuluh, di mana penyuluh di wilayah komoditas padi lebih mengutamakan pelibatan tokoh masyarakat, penyuluh di wilayah komoditas hortikultura lebih mengutamakan penumbuhkembangan kelompok.

4. Karakteristik penyuluh yang paling erat hubungannya dengan kinerja adalah usia, masa kerja, institusi sekolah, pelatihan, motivasi berprestasi, kesempatan pengembangan karir, tingkat kewenangan dan tanggungjawab, makna pekerjaan, insentif, pembinaan dan supervisi serta kondisi kerja memiliki kesepakatan yang tinggi terhadap penjenjangan unsur-unsur kinerja.

Daftar Pustaka

- Ani L., Amri Jahi. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten di Povinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan* Vol.2, No 3, 2006 : 30-37.
- Barron, Robert A, Greenberg, J. 1990. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Massachusset. Alyn and Bacon.
- Gastony S. 2002. Evaluate Job Performance. Indiana University. URL:<http://www.Indiana.Edu/~uhrs/> [24 Februari 2005].
- Hackman, J.R. 1980. *Work Redesign : Reading Massachussets*. Addison-Wesley

- Hersey, P. dan Blanchard K. H. 1977. *Management of organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey. Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs.
- Herzberg, Frederick. (2006). One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review Classic, January-February 1968. <http://aplrichmond.pbwiki.com/f/HerzbergArticle.pdf> [23 Januari 2007].
- <http://www.aiaee.org/2006/Accepted/600.pdf> [19 Januari 2007].
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- McEvoy, G. M., Cascio, W. F. 1989. Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 74, 1 1- 17.
- Rohmani, Sri Asih. 2001. *Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya*. Thesis.Bogor. Program Pasca sarjana IPB.
- Sadighi, Hassan . 2006. *Factors affecting agricultural extension personnel's motivation level*. Proceedings of the 22nd Annual Conference.
- Schemerhorn, J. R., Hunt,J.G., Osborn,R.N.1991. *Managing Organizational Behavior*. Canada. John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D.P., dan Schultz, S.E. 1994. *Psychology And Work Today: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology*. New York. MacMillan Publishing Company. 5th Edition.
- Siegel S. dan Castellan. N.J. 1988. *Nonparametric Statistics for the behavioral sciences*. Singapore. McGraw-Hill Book Co.p. 245-280.
- Siegel Sidney. 1999. *Statistik nonparametric untuk ilmu-ilmu social*. Jakarta. Gramedia.
- van den Ban, A.W., Hawkins, H.S. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta, Kanisius.
- Veithzal R., A.F.M. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Werther, W.B.JR., Davis, K. 1989. *Human Resources and Personnel Management*. 3th Ed. USA. McGraw-Hill, Inc.