

Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Lapangan Peternakan

Aida Vitayala Hubeis

Departemen Komunikasi dan Pemberdayaan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia,
Institut Pertanian Bogor

Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680, email: aidavitayala@yahoo.com

(Diterima 04-06-2007; disetujui 12-11-2007)

ABSTRACT

It is well documented that productivity of workers is influenced by both internal and external factors. The objective of this study was to provide insights into motivation, job satisfaction and job productivity of Animal Husbandry Field Extension Workers (FEW). The analysis was carried out using the Spearman rank correlation. The respondents of the study were 36 FEW, in Sukabumi district, West Java. The results of the study showed that most of FEW were male, married, relatively old, and had more than three children. Most of them had a diploma certificate, had been participating in several trainings, had 20 years of working experience, and belong to third rank employee. It was found that all internal factors of FEW (achievement, recognition, job, and responsibility) had a positive correlation with job productivity. On the contrary, there were only two external factors, employment status and personal communication, which had a positive correlation with job productivity of FEW. Other external factors, including administration and policy, supervision, salary and reward, and working condition factors, were negatively correlated with job productivity of FEW. Finally, the findings also reveal evidence that three out of four job satisfactions (psychology, social, and physical condition) were positively correlated with work productivity of FEW whereas financial aspect was not.

Key words: extension, motivation, job satisfaction, job productivity

PENDAHULUAN

Penyuluhan sebagai pendidikan *non-formal* yang ditujukan untuk petani dan keluarganya, berperan penting dalam revitalisasi pembangunan pertanian. Perpres No.7 tahun 2005 tentang rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) 2004-2009 Bidang Pertanian (Bab 19), menyatakan bahwa lembaga pendukung petani, terutama lembaga

penyuluhan pertanian sudah kurang berfungsi sehingga menurunkan efektivitas pembinaan, dukungan dan diseminasi teknologi dalam rangka meningkatkan penerapan teknologi dan efisiensi usaha petani, karena itu, penguatannya diarahkan kepada pendampingan petani, termasuk peternak.

Kebijakan pengembangan peternakan diarahkan untuk meningkatkan populasi hewan dan produksi pangan hewani produksi dalam

negeri agar ketersediaan dan keamanan pangan hewani dapat lebih terjamin untuk mendukung peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Sub sektor peternakan tumbuh 3,6% per tahun sedang sub sektor pangan 1,2% per tahun dalam sepuluh tahun terakhir (Perpres No.7 Tahun 2005). Berdasarkan hal tersebut, peningkatan kinerja penyuluh sangat penting di dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM peternak dan kelangsungan program.

Motivasi, komitmen dan kepuasan kerja penyuluh merupakan unsur yang mempengaruhi kualitas kerja mereka (Widiyati, 2000; Wisnuwardhana, 2001). Beberapa studi menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pada umumnya rendah (Winardi, 2001; Puspadi, 2002). Kondisi ini, sebagaimana halnya pekerja pada umumnya, terkait dengan unsur motivasi kerja (Koys, 2001) dan kompensasi balas jasa yang diterima pekerja (Umar, 2005), serta unsur komitmen dan kepuasan kerja (Carmeli & Freud, 2004). Studi Widiyati (2000) tentang produktivitas kerja menunjukkan bahwa pekerja yang termotivasi, menggunakan 80%-90% kemampuannya bekerja dan yang tidak termotivasi hanya 20%-30%. Menurut Herzberg (1990) dan Heller (2002), motivasi pekerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Sherman *et al.* (1998), motivasi pekerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Pertanyaannya adalah bagaimanakah motivasi, kepuasan dan produktivitas kerja penyuluh dan apakah faktor-faktor yang mempengaruhinya?

Tujuan

- 1) Mengetahui karakteristik penyuluh peternakan di Sukabumi.
- 2) Mengetahui motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja penyuluh peternakan di Sukabumi.
- 3) Menganalisis hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja penyuluh peternakan di Sukabumi.

METODE

Penelitian dilakukan pada awal tahun 2006 terhadap 36 orang penyuluh dari 15 kecamatan di Kabupaten Sukabumi dengan metode survei. Pemilihan responden dilakukan secara acak, menggunakan *cluster random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif berupa tabel frekuensi, persentase, rataan dan total rataan skor, dan uji korelasi *rank Spearman* dengan bantuan program SPSS (Statistical Program for Social Science) ver. 14 (Sarwono, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Personal

Karakteristik personal penyuluh yang dianalisa adalah jenis kelamin, usia dan status kawin, pangkat dan golongan, dan pendidikan (formal dan non-formal).

Jenis kelamin (gender). Penyuluh terdiri atas 83% laki-laki dan 17% perempuan. Dibandingkan dengan data tingkat nasional, angka ini tidak jauh berbeda dengan persentase penyuluh perempuan di tingkat nasional, yaitu sekitar 15% (Badan Ketahanan Pangan, 2004; Aida, 2004). Secara nasional, Departemen Pertanian masih kekurangan sekitar 40 ribu tenaga penyuluh dari 65 ribu orang penyuluh yang dibutuhkan, terutama tenaga penyuluh perempuan dan yang bersedia ditempatkan di daerah perbatasan (Tempo Interaktif, 2005).

Usia dan status kawin. Sebanyak 94% penyuluh telah berusia di atas 40 tahun; usia termuda adalah 32 tahun dan tertua 51 tahun. Semua penyuluh, lelaki dan perempuan telah menikah, sebanyak 78% diantaranya memiliki anak satu hingga empat orang dan 22% memiliki anak dengan kisaran lima hingga delapan orang.

Pangkat dan golongan. Sebanyak 81% penyuluh termasuk pada golongan III (Penata) dengan sebaran pada Penata Muda (50%), Penata (25%) dan Penata tingkat I (6%), sedangkan 19% lainnya termasuk pada golongan II (Pengatur). Sebanyak 78% penyuluh sudah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Menghitung masa kerja menurut waktu pertama kali bekerja sebagai penyuluh, yang terlama adalah penyuluh yang mulai bekerja pada tahun 1976 dan termuda pada tahun 1995.

Pendidikan. Penyuluh yang berpendidikan D-3 berjumlah 80%, SPMA 14%, dan 6% sisanya berpendidikan S-1. Banyaknya penyuluh berpendidikan D-3 merupakan implikasi dari kebijakan Departemen Pertanian pada tahun 90-an tentang perlunya pemberdayaan masyarakat petani secara lebih intensif. Atas dasar pemikiran ini maka Deptan menugasi Penyuluh untuk mengikuti program D-3 di bidang pertanian tanaman pangan, peternakan, dan perikanan. Program ini sejalan dengan pembangunan pertanian yang semakin berkembang dan menuntut kemampuan prima penyuluh di dalam menyelenggarakan kegiatan penyuluhan di lapangan sebagai penyuluh polivalen yang dapat menangani beragam aspek pertanian dalam arti luas, selain bidang keahlian khusus seperti peternakan. Selain mengikuti program D-3 yang diselenggarakan oleh Deptan, ada juga penyuluh yang mengikuti program D-3 atau pendidikan S-1 di Universitas Terbuka (UT).

Selain berpendidikan formal, semua penyuluh pernah mengikuti pendidikan non formal (pelatihan dan kursus) yang terkait dengan pekerjaannya sebagai penyuluh. Selama bekerja, sebanyak 80% penyuluh pernah mengikuti pelatihan di bidang pertanian dan peternakan lebih dari 10 kali, dan 17% mengikuti sebanyak 6-10 kali pelatihan. Sebanyak 3% penyuluh yang baru mengikuti 2-5 pelatihan adalah penyuluh yang bertugas dan ditempatkan di lokasi yang agak terpencil atau relatif berusia muda dengan masa kerja

yang belum lama. Fakta ini didukung oleh angka 22% penyuluh yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun sehingga akses dan peluangnya mengikuti pelatihan atau kursus terbatas. Selain pelatihan dan kursus, sebanyak 46% penyuluh pernah melakukan studi banding (widiawisata) atau kunjungan lapangan (karyawisata) untuk melihat keberhasilan penyelenggaraan kegiatan penyuluhan peternakan di daerah lain. Hal ini merupakan bahan pembandingan di dalam menyelenggarakan program penyuluhan di wilayah kerja mereka.

Tingkat Motivasi Penyuluh

Motivasi penyuluh yang dianalisa mencakup motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal mencakup variabel prestasi, pengakuan, pekerjaan dan tanggungjawab. Motivasi eksternal mencakup variabel administrasi dan kebijakan, supervisi, hubungan interpersonal, status, gaji dan imbalan, serta kondisi kerja.

Motivasi internal dan eksternal secara bersama memotivasi komitmen orang di dalam bekerja (Stoner & Freeman, 1992). Dua aspek motivasi ini juga merupakan perwujudan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi etika pekerja di dalam lingkungan kerja (Appelbaum *et al.*, 2005).

Motivasi internal. Faktor motivasi internal penyuluh yang termasuk pada kategori skor baik adalah prestasi, pengakuan, dan tanggungjawab, sedang skor pekerjaan termasuk pada kategori cukup (Tabel 1). Skor variabel motivasi internal yang termasuk pada kategori baik diindikasikan oleh upaya keras penyuluh di lapangan untuk selalu berusaha memecahkan masalah yang diajukan oleh kelompok petani-peternak binaan secara tepat dan cepat, pada saat pertemuan di kelompok atau saat kunjungan lapangan. Akses dan peluang untuk menyampaikan saran-saran yang terkait dengan pembinaan kelompok tani pada pertemuan rutin di Balai

Tabel 1. Rataan skor variabel motivasi internal penyuluh, Sukabumi 2006

Variabel motivasi internal	Rataan skor	Kategori skor
Prestasi	2,78	Baik
Pengakuan	2,52	Baik
Pekerjaan	2,09	Cukup
Tanggungjawab	2,59	Baik
Total rataan skor	2,49	Baik

Keterangan nilai skor: buruk (1-1,65), cukup (1,66-2,31), dan skor baik (2,32-3,0)

Penyuluhan atau di dinas pertanian/peternakan merupakan alasan lain yang mendorong semangat penyuluh dalam bekerja. Semua ini turut menumbuhkembangkan motivasi kerja penyuluh, termasuk keakraban jalinan relasi sosial yang baik dengan **pimpinan/atasan** di dinas dan dengan sesama penyuluh. Hal ini sejalan dengan pendapat Schminke *et al.* (2005) yang menyatakan bahwa peran pemimpin dalam memotivasi etika kerja dan moral pekerja merupakan hal yang penting. Skor variabel pekerjaan termasuk pada kategori cukup. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari hampir semua penyuluh yang mengemukakan kejenuhan perasaan mereka dalam melakukan pekerjaan yang relatif serupa dari hari ke hari.

Kejenuhan yang dirasakan oleh penyuluh dalam bekerja, antara lain disebabkan oleh faktor imbalan jasa (terutama gaji) yang kecil, promosi kenaikan pangkat yang relatif sulit, dan wilayah binaan yang sulit dijangkau. Apalagi, bantuan dana taktis/operasional yang diberikan tidak memadai karena faktor jarak tempuh ke wilayah pendampingan yang jauh. Selain itu, fasilitas kendaraan beroda dua (bagi mereka yang mendapat jatah) sudah banyak yang rusak. Persoalan keterbatasan fasilitas kerja menurut Sherren (2005) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pekerja. Penyuluh sebagai pekerja lapangan memang seharusnya memerlukan bantuan fasilitas kerja yang memadai.

Motivasi eksternal. Faktor motivasi eksternal penyuluh yang termasuk pada kategori baik adalah variabel administrasi dan kebijakan, supervisi, hubungan interpersonal, dan variabel status. Variabel gaji dan imbalan, serta variabel kondisi kerja termasuk pada kategori cukup (Tabel 2).

Skor motivasi eksternal penyuluh yang termasuk pada kategori baik adalah variabel administrasi dan kebijakan, serta supervisi. Hal ini terkait dengan sistem penyelenggaraan penyuluhan yang eksis dan terstruktur di lapangan, yaitu sistem TV (training and visit system) yang menjadi acuan kerja penyuluh dalam melakukan pembinaan dan pendampingan kepada kelompok petani-peternak. Sistem TV merefleksi administrasi dan kebijakan yang terstruktur dan supervisi yang terjadwal sehingga dapat menstimuli jalinan kekariban antara penyuluh dan kelompok tani serta dengan sesama penyuluh. Hal ini diindikasikan dengan skor variabel hubungan interpersonal yang termasuk pada kategori baik.

Variabel status penyuluh yang tergolong pada kategori baik dikuatkan dengan ungkapan bahwa status penyuluh sebagai “pegawai negeri” turut meningkatkan posisinya di dalam pandangan penduduk desa, dan masyarakat

Tabel 2. Rataan skor variabel motivasi eksternal penyuluh, Sukabumi 2006

Variabel motivasi eksternal	Rataan skor	Kategori skor
Administrasi dan kebijakan	2,51	Baik
Supervisi	2,59	Baik
Gaji dan imbalan	1,95	Cukup
Relasi/hubungan interpersonal	2,52	Baik
Kondisi kerja	1,70	Cukup
Status	2,92	Baik
Rataan skor	2,36	Baik

Keterangan nilai skor: buruk (1-1,65), cukup (1,66-2,31), dan skor baik (2,32-3,0)

petani pada khususnya. Variabel gaji dan imbalan yang tergolong pada kategori cukup terkait dengan kenyataan bahwa gaji yang diterima penyuluh tidak memungkinkan penyuluh memberdayakan diri di dalam menyiapkan materi penyuluhan, sesuai dengan tuntutan lapangan. Akibatnya, materi penyuluhan yang disampaikan ke kelompok pendampingan lebih banyak tergantung pada ketersediaan bahan penyuluhan dari pusat atau daerah. Bahkan kondisi kerja di lapangan juga tidak selalu memungkinkan penyuluh untuk menggunakan bahan tertulis sehingga perlu adanya kreativitas dalam membuat bahan pembelajaran dengan memakai media asli.

Tingkat Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja penyuluh yang tergolong pada kategori baik adalah faktor psikologis dan sosial. Faktor fisik tergolong pada kategori cukup dan faktor finansial tergolong pada kategori buruk (Tabel 3). Secara psikologis, hampir semua penyuluh menyatakan merasa bangga menjadi penyuluh yang acap diapresiasi oleh banyak pihak sebagai “ujung tombak pembangunan pertanian”. Penyuluh juga memiliki relasi sosial yang baik dengan kelompok tani binaan, termasuk dengan aparat desa dan tokoh masyarakat setempat, sehingga ada perasaan nyaman dan aman dalam bekerja, dalam konteks hubungan sosial.

Faktor usia dinyatakan penyuluh sebagai kendala fisik utama untuk mengunjungi kelompok binaan yang berlokasi jauh dan harus ditempuh dengan berjalan kaki atau dengan sarana angkutan seadanya. Faktor fisik yang termasuk pada kategori skor cukup dalam memotivasi penyuluh bekerja tidak lepas dari rataan usia penyuluh yang sebagian besar sudah tergolong berusia di atas 41 tahun.

Faktor finansial tergolong pada kategori skor buruk karena hampir semua penyuluh menyatakan bahwa gaji dan bantuan operasional yang diterima tidak mencukupi,

Tabel 3. Rataan skor kepuasan kerja penyuluh, Sukabumi, 2006

Faktor kepuasan kerja	Rataan skor	Kategori skor
Psikologis	2,54	Baik
Sosial	2,88	Baik
Fisik	2,22	Cukup
Finansial	1,58	Buruk
Total rataan skor	2,31	Cukup

Keterangan nilai skor: buruk (1-1,65), cukup (1,66-2,31), dan skor baik (2,32-3,0)

apalagi bagi penyuluh dengan keluarga besar. Kondisi ini memotivasi sebagian penyuluh untuk melakukan pekerjaan sambilan. Hal ini terkadang berbenturan dengan pekerjaan penyuluh sebagai *agent of change*.

Tingkat Produktivitas Kerja

Faktor produktivitas kerja penyuluh yang termasuk pada kategori skor baik adalah variabel pendidikan dan pelatihan, keterampilan, teknologi, lingkungan kerja, dan variabel disiplin kerja. Hanya variabel balas jasa yang tergolong pada kategori buruk (Tabel 4). Tabel 4 menunjukkan bahwa secara keseluruhan rataan skor produktivitas kerja penyuluh tergolong pada kategori baik. Hal ini disebabkan sebagian besar penyuluh berpendidikan D-3 dan telah mengikuti lebih dari 10 jenis pelatihan dan kursus yang terkait dengan pekerjaan sebagai penyuluh. Selain itu, masa kerja yang sudah mencapai puluhan tahun turut mendukung kualitas kemampuan menguasai materi penyuluhan dan mengoperasikan ragam media teknologi penyelenggaraan penyuluhan, seperti OHP, peta singkap dan leaflet. Hampir semua penyuluh menyatakan masih perlu berlatih untuk mampu menguasai penggunaan *infocus* agar dapat meningkatkan kinerja dan penampilan, terutama pada saat menyampaikan

Tabel 4. Rataan skor faktor produktivitas penyuluh, Sukabumi, 2006

Faktor produktivitas kerja	Rataan skor	Kategori skor
Pendidikan dan pelatihan	2,70	Baik
Keterampilan	2,57	Baik
Teknologi	2,50	Baik
Lingkungan kerja	2,60	Baik
Disiplin kerja	2,46	Baik
Balas jasa	1,11	Buruk
Total rataan skor	2,32	Baik

Keterangan nilai skor: buruk (1-1,65), cukup (1,66-2,31), dan skor baik (2,32-3,0)

hasil kerja pembinaan di lapangan pada pertemuan di kantor dinas.

Lingkungan kerja mendapat skor baik karena didukung oleh pengalaman tahunan penyuluh yang memungkinkan tiap penyuluh mudah beradaptasi dan bergaul baik dengan masyarakat binaan. Selain itu, penguasaan bahasa lokal dan adat-istiadat setempat memungkinkan penyuluh menumbuhkan lingkungan kerja berkesetaraan, antara penyuluh dan kelompok binaan. Berdasarkan kondisi di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja penyuluh dengan skor baik merupakan unsur yang sangat kondusif di dalam menstimuli produktivitas kerja, walaupun harus menempuh jarak jauh dan membina kelompok tani dalam jumlah yang relatif banyak.

Disiplin kerja termasuk dalam kategori baik. Walaupun wilayah kerja binaan luas serta fasilitas transportasi yang belum memadai, ternyata para penyuluh tetap melakukan kunjungan kerja tiap minggu ke semua kelompok binaan dengan frekuensi tinggi (5-8 kali per minggu), sesuai dengan prosedur dan mekanisme kerja TV.

Faktor balas jasa tergolong pada kategori buruk karena sebagian besar penyuluh masih menghadapi kesulitan memperoleh penghargaan, dan bahkan untuk kenaikan

golongan juga demikian. Misalnya, tidak semua penyuluh berkesempatan untuk turut serta dalam suatu penelitian yang memungkinkan mereka menambah kredit poin kenaikan pangkat. Padahal nilai kredit poin untuk penelitian dan menulis jurnal besar sekali dibanding dengan pekerjaan rutin sebagai penyuluh yang bernilai 0,07 poin dalam perhitungan kenaikan pangkat dan golongan. Karena itulah faktor balas jasa terhadap produktivitas kerja dinilai buruk oleh para penyuluh

Hubungan Motivasi Penyuluh dengan Tingkat Produktivitas Kerja

Hubungan motivasi dengan tingkat produktivitas kerja penyuluh dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Hasil uji korelasi *rank* Spearman menunjukkan bahwa semua faktor internal berkorelasi positif dengan produktivitas kerja penyuluh; faktor eksternal yang berkorelasi signifikan positif yaitu status penyuluh sebagai *agent of change* dan hubungan interpersonal antara penyuluh dan petani-peternak, dengan sesama penyuluh, dan hubungan dengan pihak atasan. Faktor administrasi dan kebijakan, supervisi, gaji dan imbalan, serta kondisi kerja berkorelasi negatif (Tabel 5).

Tabel 5 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, yaitu faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi penyuluh berkorelasi signifikan ($P \leq 0,3$) negatif. Berarti motivasi penyuluh secara keseluruhan (internal dan eksternal) yang rendah akan menyebabkan produktivitas kerjanya juga menjadi rendah, sebagaimana penjelasan berikut.

Motivasi internal. Motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan produktivitas kerja (Marjani, 2005; Mangkuprawira & Aida, 2007). Motivasi penyuluh untuk berprestasi berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi upaya penyuluh memecahkan masalah yang

Tabel 5. Korelasi faktor motivasi dengan produktivitas kerja penyuluh, Sukabumi 2006

Faktor yang mempengaruhi motivasi	Produktivitas kerja	
	Nilai korelasi Rs	P _{value}
Faktor internal		
Prestasi	0,044	0,801
Pengakuan	0,146	0,397
Pekerjaan	0,171	0,318
Tanggungjawab	0,097	0,573
Faktor eksternal		
Administrasi dan kebijakan	-0,183	0,284
Supervisi	-0,167	0,330
Gaji & imbalan	-0,117	0,496
Hubungan interpersonal	0,167	0,331
Kondisi kerja	-0,150	0,382
Status	0,036	0,833
Faktor internal dan eksternal	-0,212	0,214

dihadapi oleh kelompok binaannya, akan semakin tinggi juga produktivitas kerja yang bersangkutan. Sebagai contoh, ketika terjadi serangan penyakit menular pada ternak, penyuluh dapat langsung berkonsultasi dengan dinas peternakan dan dinas kesehatan setempat agar dapat menyelesaikan persoalan kesehatan ternak yang dihadapi oleh para peternak binaan.

Korelasi antara unsur pengakuan dan produktivitas kerja penyuluh bernilai positif; hal ini berarti semakin tinggi pengakuan dari pihak kedinasan atau pemerintah daerah terhadap kinerja penyuluh maka produktivitas kerja penyuluh pun akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perhatian dan apresiasi atasan/dinas atas keberadaan penyuluh sebagai *agent of change* di tingkat akar bawah pembangunan pertanian dan perdesaan, sebagaimana diungkapkan oleh penyuluh.

Berdasarkan hasil uji korelasi *rank Spearman*, korelasi antara pekerjaan dan produktivitas kerja penyuluh bernilai positif. Artinya semakin tinggi sikap positif dan komitmen penyuluh terhadap pekerjaan maka

produktivitas kerjanya pun akan semakin tinggi. Selain itu, sebagian besar penyuluh sudah berkerja lebih dari 20 tahun sehingga tidak ingin mencari pekerjaan lain, dan merasa bahwa semua yang dilakukan adalah berguna bagi peningkatan kesejahteraan peternak dan pembangunan pertanian. Berdasarkan hal tersebut, tanggungjawab dan disiplin kerja penyuluh juga tergolong pada kategori skor baik (Tabel 1 dan Tabel 4).

Motivasi eksternal. Motivasi eksternal penyuluh yang berkorelasi positif dengan produktivitas kerja adalah status dan hubungan interpersonal antara penyuluh dan kelompok peternak, dengan sesama penyuluh lainnya dan hubungan dengan atasan. Unsur motivasi eksternal lainnya yaitu administrasi dan kebijakan, supervisi, gaji dan imbalan, serta kondisi kerja berkorelasi negatif.

Unsur administrasi dan kebijakan penyuluhan berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja penyuluh, karena secara formalitas unsur ini sebenarnya mudah dan sederhana, tapi secara teknis cukup sulit untuk dilaksanakan. Menurut pengakuan penyuluh hal ini antara lain disebabkan oleh cakupan wilayah kerja binaan perseorangan Penyuluh yang relatif luas dan jarak antara Unit Penyuluh Pertanian (UPP) dan Kantor Penyuluh Pertanian (KPP) yang juga umumnya sangat jauh. Akibatnya, tidak jarang jadwal kunjungan penyuluhan tidak selalu tepat waktu.

Unsur supervisi berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja penyuluh. Hal ini erat kaitannya dengan jenjang pendidikan dan keterampilan penyuluh yang sudah tergolong tinggi, sehingga tidak diperlukan lagi pengawasan ketat dalam bekerja. Padahal, dengan adanya ubahan status penyuluh sebagai pegawai pemerintah daerah dan bukan langsung pegawai kedinasan justru pengawasan yang melekat masih tetap diperlukan.

Gaji, imbalan dan kondisi kerja yang berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja

penyuluh dapat dianggap wajar mengingat gaji dan tunjangan fungsional yang diperoleh belum memadai dibanding tugasnya di lapangan yang harus berkeliling ke kelompok binaan yang banyak dan berjarak jauh. Kondisi kerja penyuluh berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja penyuluh. Hal ini, antara lain disebabkan bangunan fisik kantor tempat penyuluh bekerja sebagian besar dalam keadaan rusak dan kurang terawat serta ditambah dengan kondisi alat transportasi yang belum dapat terpenuhi secara optimal. Namun demikian, hasil diskusi kelompok dan pengamatan lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh tidak terlalu mempersoalkan hal tersebut. Motivasi internal, yaitu komitmen tinggi dan tanggungjawab terhadap pekerjaan, adalah merupakan faktor pendorong utama bagi penyuluh untuk tetap memiliki komitmen dalam mencari informasi untuk menyelesaikan berbagai masalah peternak. Menurut Suryantini (2003), motivasi kognitif dalam mencari informasi merupakan unsur penting yang memotivasi penyuluh untuk selalu memperbaiki kinerjanya.

Hubungan interpersonal dan status penyuluh berkorelasi positif dengan produktivitas kerja penyuluh. Artinya hubungan interpersonal berperan penting dalam penyelenggaraan penyuluhan. Menurut penyuluh, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama penyuluh telah terjalin dengan erat dan penuh kekeluargaan, saling-bantu dalam melakukan kegiatan penyuluhan. Status sebagai aparat pemerintah daerah (pemda) berperan penting dalam memotivasi penyuluh untuk menjaga kewibawaan pegawai negeri dan pegawai pemda merupakan unsur yang dapat mendorong penyuluh untuk berprestasi, seperti dikemukakan oleh Mardikanto (2003). Selain itu, kepercayaan kelompok tani terhadap keberadaan penyuluh yang sudah dianggap sebagai aset narasumber dalam informasi tentang peternakan dan pertanian dalam arti luas merupakan tuntutan bagi penyuluh untuk selalu bekerja dengan lebih baik.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Tingkat Produktivitas Kerja

Perasaan puas terhadap prestasi kerja dan imbalan yang diterima akan memacu semangat kerja seseorang untuk bekerja lebih baik lagi (Carmeli & Freud, 2004). Hasil analisis menunjukkan bahwa tiga dari empat faktor kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis, sosial dan faktor fisik menunjukkan adanya korelasi signifikan positif. Faktor finansial berkorelasi signifikan negatif dengan kepuasan kerja (Tabel 6).

Faktor psikologis. Faktor psikologis yang merupakan aspek kejiwaan penyuluh, mencakup aspek minat dan sikap terhadap kerja, ketentraman bekerja, dan bakat. Minat penyuluh yang kuat dalam bekerja berawal dari keinginannya untuk memecahkan masalah yang dihadapi peternak dalam upaya meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Lingkungan kerja yang aman, tertib dan terkendali memberi ketenteraman bagi penyuluh pada saat bertugas, siang hari atau malam hari. Menurut penyuluh, umumnya penyuluh tidak mengenal waktu kerja, siap membantu kelompok binaan, kapan saja diperlukan. Kesimpulannya, semakin tinggi minat penyuluh dalam bertugas dan diikuti dengan lingkungan kerja yang aman dan tentram, maka produktivitas kerjanya juga semakin tinggi.

Bakat dan kemampuan penyuluh yang mencakup latar belakang pendidikan (rata-rata D-3) dan telah banyak mengikuti berbagai pelatihan dan kursus di bidang pertanian dan peternakan merupakan salah satu indikasi kompetensi penyuluh, seperti telah diuraikan dalam karakteristik personal penyuluh. Dengan demikian, rataan penyuluh umumnya cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi tiap masalah yang diajukan dan ditanyakan oleh kelompok binaan. Namun demikian, perkembangan teknologi yang pesat, dari proses produksi, panen, pasca-panen (kualitas produk) sampai pemasaran

Tabel 6. Korelasi faktor kepuasan kerja dengan produktivitas kerja penyuluh, Sukabumi 2006

Faktor kepuasan kerja	Produktivitas kerja	
	Nilai korelasi Rs	P _{value}
Psikologis	0,101	0,558
Sosial	0,067	0,687
Fisik	0,207	0,227
Finansial	-0,097	0,573
Kepuasan Kerja	0,018	0,918

tetap memerlukan keterpaduan kerja antara kelembagaan penyuluhan dan penelitian serta peternak sebagai hal yang krusial.

Faktor sosial. Keseluruhan penyuluh mengaku puas dengan relasi sosial yang telah dibina dengan kelompok binaan: relasi yang berkesetaraan membuatnya leluasa berdiskusi dengan atasan, sebagai kolega dan mitra kerja; demikian pula hubungan dengan sesama rekan penyuluh. Tidak jarang para penyuluh saling bantu dalam memecahkan masalah pertanian (dalam arti luas) di wilayah binaan masing-masing; sedangkan kedekatan penyuluh dengan peternak binaan dan pemuka masyarakat sangat membantu dalam melancarkan penyelenggaraan kegiatan penyuluhan. Misalnya, kegiatan widiawisata atau karyawisata dapat berlangsung baik dengan adanya dukungan dari kepala desa, selain kerjasama dengan pemuka masyarakat dan kontak tani andalan setempat.

Penyuluh mengadakan pendampingan intensif terhadap peternak untuk meningkatkan daya saing pengelolaan ternak yang umumnya masih dilakukan secara tradisional. Hal ini dimaksudkan agar pengetahuan dan ketrampilan peternak meningkat dalam hal penggunaan teknologi tepat guna, pengawasan mutu produk ternak, penolakan dan pencegahan serta pemberantasan penyakit hewan menular serta berbagai upaya peningkatan kualitas ternak, hasil ternak, obat dan vaksin. Selain itu kepada

peternak (yang umumnya berskala usaha kecil) diperkenalkan teknologi reproduksi pakan (pemanfaatan limbah pertanian) dan pemanfaatan kotoran ternak untuk pupuk.

Faktor fisik. Faktor fisik bernilai positif, artinya semakin baik kondisi fisik penyuluh maka produktivitas kerjanya pun akan semakin tinggi. Berdasar hasil wawancara di lapangan, ternyata lingkungan kerja sebagian penyuluh yang terlalu luas dan sulit dijangkau serta tidak ditunjang secara optimal oleh alat transportasi ternyata tidak mengurangi semangat dalam bekerja melakukan penyuluhan.

Faktor fisik yang terkait dengan usia penyuluh yang relatif sudah tergolong tua merupakan kendala untuk melakukan pembinaan intensif terhadap kelompok binaan. Namun demikian, ternyata hal itu tidak mengurangi semangat kerja penyuluh yang sudah terbiasa dengan kondisi seperti itu. Kemampuan memilah jadwal dan lokasi kunjungan merupakan tuntutan bagi penyuluh sehingga dapat membagi waktu kunjungan dan pembinaan dengan baik.

Faktor finansial. Faktor finansial memiliki hubungan negatif dengan produktivitas kerja: menurut pengakuan para penyuluh, ketidakpuasan terhadap besaran gaji, penghargaan kerja dan tunjangan fungsional yang diperoleh tidak mempengaruhi penyuluh dalam bekerja karena adanya komitmen terhadap profesi sebagai penyuluh.

KESIMPULAN

Motivasi internal penyuluh, yaitu prestasi, pengakuan dan tanggungjawab termasuk skor baik dan pekerjaan mempunyai skor cukup. Motivasi eksternal, yaitu administrasi dan kebijakan, supervisi, status dan hubungan interpersonal penyuluh-peternak, mempunyai skor baik, sedangkan gaji, imbalan dan kondisi kerja mempunyai skor cukup. Kepuasan kerja penyuluh yang mempunyai skor baik adalah unsur psikologis dan sosial. Unsur fisik

penyuluh mempunyai skor cukup dan unsur finansial mendapat skor buruk.

Semua faktor internal berkorelasi signifikan positif dengan produktivitas kerja penyuluh peternakan. Faktor eksternal yang berkorelasi signifikan positif dengan produktivitas adalah variabel status dan hubungan interpersonal penyuluh-peternak, sedangkan administrasi dan kebijakan, supervisi, gaji dan imbalan, dan kondisi kerja berkorelasi signifikan negatif dengan produktivitas kerja. Unsur psikologis, sosial, dan fisik penyuluh berkorelasi signifikan positif dan unsur finansial berkorelasi signifikan negatif dengan produktivitas kerja penyuluh-peternakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, V. H.** 2004. Pemiskinan Masyarakat Sekitar Hutan. www.lei.or.id/indonesia/news_detail.php?cat=0&news_id=33 - 31k. .
- Apellbaum, S. H., I. Ü. Soltero & K. Neville.** 2005. The creation of an unethical work environment: organizational outcome-based control system. *Equal Opportunities International* 24: 67-83.
- Badan Ketahanan Pangan.** 2004. Revitalisasi Pertanian, Perkebunan Kehutanan dan Kelautan. Badan Ketahanan Pangan. Departemen Pertanian, Jakarta.
- Carmeli, A. & A. Freud.** 2004. Work commitment, job satisfaction and job performance: an empirical investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior* 6: 289-309.
- Heller, R.** 2002. *Manager's Handbook: Everything You Need To Know About How Business And Management Work.* Dorling, Kindersley Limited, London.
- Herzberg, F.** 1990. "One More Time: How Do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review*, p.85.
- Koys, D. J.** 2001. The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: a unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology* 54: 101-114.
- Mangkuprawira, S. & Aida V. H.** 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mardikanto, T.** 2003. *Redefinisi dan Revitalisasi Penyuluh Pertanian.* Puspa, Sukoharjo.
- Marjani.** 2005. Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis dinas perhubungan provinsi DKI. Tesis. Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Perpres No. 7.** 2005. Revitalisasi Pertanian Bab 19. Dalam: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RMJMN) Republik Indonesia. Jakarta.
- Puspadi, K.** 2002. Rekonstruksi sistem penyuluhan pertanian. Disertasi. Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sarwono, J.** 2006. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS versi 14.* Andi Offset, Yogyakarta.
- Schminke, M., M.L. Ambrose & D.O. Neubaum.** 2005. The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Process* 97: 135-151.
- Sherman, A. W., G. W. Bohlander & H. J. Chruden.** 1998. *Managing Human Resource.* International Thomson Publishing-International Division, USA.
- Sherren, J.** 2005. Ethics in the workplace. *Personnel Psychology*, Vol.8, No.4, ABI/INFORM Research.
- Stoner, J. A. F., & R. E. Freeman.** 1992. *Manajemen*, edisi ke-5. Intermedia, Jakarta.
- Suryantini, H.** 2003. Kebutuhan informasi dan motivasi kognitif penyuluh pertanian serta hubungannya dengan penggunaan sumber informasi. *Jurnal Perpustakaan Pertanian* 12: 33-43.
- Tempo Interaktif.** 2005. Departemen Pertanian Kekurangan Penyuluh. www.tempointeraktif.com/hg/ekbis/2005/08/18/brk,20050818-65434,id.html - 45k -
- Umar, H.** 2005. *Sumberdaya Manusia dalam Organisasi.* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widiyati, K.** 2000. Analisis produktivitas tenaga kerja dan faktor yang mempengaruhinya di PT. Saung Mirwan, Cisarua, Bogor. Skripsi. Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Winardi, J.** 2001. "Motivasi dan Pemotivasian," dalam *Manajemen.* Rajawali Pers, Jakarta.
- Wisnuwardhana, A.** 2001. Hubungan faktor-faktor motivasi dengan kualitas kerja penyuluh kehutanan lapangan. Skripsi. Fakultas Kehutanan, Institut Pertanian Bogor, Bogor.