

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENYULUH PADA BADAN PELAKSANA PENYULUHAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN FAKFAK

Radjab Hayer

Dosen STIA Asy-Syafi'Iyah Fakfak

Abstract: *The purpose of this study was to determine the causal relationship between the competence of the performance extension to the Executive Agency Extension and Food Security Fakfak. This study was included in the category of the survey, which aimed to collect data from 52 respondents in a sample, using questionnaires as the main data collection tool. Then testing the data with validity and reliability, followed by regression analysis. The test results showed that all the questions declared valid and reliable. Then the regression coefficient is positive and significant, indicating that competence variables significantly affect performance improvement agricultural extension field in Fakfak. Thus it can be ascertained that the higher the competence of the higher performance of extension, otherwise the low competence, the lower the performance of the Executive Agency Extension educator and Food Security Fakfak.*

Keywords: *competence, performance, agricultural extension field.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam roda pemerintahan Indonesia sekarang sedang berlangsung perubahan paradigma dalam menata dan menyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Perubahan paradigma itu cenderung mengganti cara-cara pengaturan lembaga birokrasi pemerintah yang sentralistik ke desentralistik, dari kedaulatan negara menjadi kedaulatan rakyat

serta yang berorientasi pada kekuasaan negara berubah menjadi berorientasi kompetensi.

Kabupaten Fakfak merupakan salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Papua Barat yang sebagian besar masyarakatnya bermata pencaharian petani dan nelayan. Meskipun masyarakatnya bermata pencaharian petani dan nelayan, akan tetapi petani dan nelayan tersebut masih sangat minim dalam pengetahuan tentang teknologi pertanian dan perikanan.

Sistem bercocok tanam masih bersifat tradisional dan meramu dengan tingkat profesional kerja yang masih rendah sehingga mengakibatkan hasil produktivitas pertanian dan perikanan pun mengalami penurunan. Minimnya tingkat profesional kerja petani dan nelayan perlu didukung dengan pendampingan atau kemitraan penyuluh di lapangan yang memiliki kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pertanian, perikanan maupun kehutanan.

Berangkat dari hal di atas, maka Pemerintah Daerah khususnya Kabupaten Fakfak dengan kewenangannya telah mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Fakfak Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Fakfak, dimana Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas untuk melaksanakan kewenangan pemerintahan daerah dalam memberikan pelayanan sarana prasarana dan kelembagaan penyuluh, ketahanan pangan, bidang pengkajian teknologi dan pertanian, perikanan dan kehutanan serta adanya pembinaan dan pengawasan penyuluh lapangan.

Hal ini diperkuat pula dengan adanya Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) yang menjelaskan bahwa penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, modal dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak bertanggung jawab mengoptimalkan peran dan fungsi penyuluh dalam penyelenggaraan penyuluhan baik pada sub sektor pertanian, perikanan maupun kehutanan di Kabupaten Fakfak. Salah satu bidang yang ikut bertanggung jawab dalam menyukseskan penyelenggaraan penyuluhan pertanian, perikanan dan kelautan di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak yakni bidang Pembinaan dan Pengawasan Penyuluh.

Bidang Pembinaan dan Pengawasan Penyuluh bertugas dalam menerapkan kebijakan dan pedoman penyuluh pertanian, pembinaan penyelenggaraan penyuluhan di wilayah distrik atau kampung, penerapan standar dan prosedur sistem kerja penyuluh pertanian, perencanaan penyuluhan pertanian di tingkat desa, distrik dan kabupaten serta penyelenggaraan penyuluhan di tingkat kabupaten.

Dalam optimalisasi penyelenggaraan penyuluhan di Kabupaten Fakfak perlu didukung dengan tim penyuluh. Penyuluh adalah seseorang atau lebih yang diberi tugas

dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi terkait yakni Badan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan untuk memberikan penyuluhan atau pembinaan baik dalam sub sektor pertanian, perikanan atau kehutanan.

Seorang penyuluh diharuskan memiliki kompetensi kerja yang baik, yakni memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja. Marwansyah (2010:35) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman kerja dan motif-motif yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas-tugas dan peran-peran dalam pekerjaannya”.

Dari segi pengetahuan, walaupun penyuluh telah memiliki pengetahuan, hal tersebut belum dapat memberikan jaminan bahwa penyuluhnya dapat melakukan tugas dengan baik atau tidak, karena belum tentu penyuluh yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi mampu melaksanakan tugas dengan baik karena ada juga yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi tetapi kurang melaksanakan tugas dengan baik.

Dari segi keterampilan, memiliki pengertian sebagai kemampuan yang dimiliki oleh penyuluh untuk melakukan suatu kegiatan tertentu sehingga dapat dipelajari serta dipertimbangkan, dan usaha pengembangan ini merupakan bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara sistematis terutama dari berbagai bidang yang sifatnya teknis dan operasional.

Sikap perilaku, memiliki pengertian sebagai fungsi dari pribadi dan psikologis penyuluh atau bisa dikatakan sebagai semangat kerja yang dimiliki penyuluh, hal ini sangat erat kaitannya dengan disiplin serta motivasi dari penyuluh, penyuluh harus memiliki disiplin kerja sehingga penyuluh dapat melaksanakan tugas kepada masyarakat serta dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ruky (2002:88), yang mengemukakan bahwa: “kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dan pengalaman kerja yang maksimal, maka tingkat kinerja pegawai akan maksimal. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dan pengalaman kerja yang maksimal, maka tingkat kinerja pegawai tidak akan maksimal”.

Pada hakekatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Mangkunegara (2005:66) mengemukakan bahwa “untuk ukuran kinerja pegawai berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja”.

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa untuk mengetahui kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilihat dari

kompetensi yang dimiliki penyuluh tersebut baik dari segi tingkat pengetahuannya, segi keterampilan kerja maupun segi sikap perilakunya dalam bekerja.

Kompetensi penyuluh direalisasikan melalui penjenjangan pendidikan, diklat profesi dan kursus sekolah lapang yang dituangkan ke dalam program dan kegiatan Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak. Hal ini dimaksudkan agar tujuan penyuluhan dapat tercapai dengan maksimal, terwujudnya pertanian, perikanan dan kelautan yang tangguh dan maju serta didukung oleh sumber daya manusia pertanian, perikanan dan kelautan yang profesional dan mandiri dalam rangka memantapkan ketahanan pangan, meningkatkan nilai tambah, daya saing produk dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis terlihat masih ada permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak yakni masih ada penyuluh yang kurang memiliki kemampuan dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat karena jarang sekali diberikan pembekalan kerja seperti diklat profesi dan kursus sekolah lapangan. Kemudian, adanya pembagian tugas penyuluhan yang kurang sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh petugas penyuluh menyebabkan petugas yang memberikan penyuluhan harus mempelajari terlebih dahulu teori dan praktek penyuluhan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Tentang Kompetensi

Hornby dan Thomas dalam Taufik (2001:10), mengemukakan definisi tentang kompetensi sebagai berikut: "kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kualitas dari manajer/pemimpin yang efektif". Sedangkan dalam Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Profesi Penyuluh Pertanian (2010) dijelaskan pengertian kompetensi adalah "seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional".

Pada umumnya, kompetensi merupakan tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkahlaku atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi. Kompetensi adalah suatu gambaran dari bagian-bagian kinerja yang bersangkutan untuk mewujudkan pekerjaan pegawai secara baik dan efektif dalam berbagai macam aspek pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi adalah pegawai yang mengerti tentang apa yang dilakukan, baik dengan pengetahuan, ketrampilan maupun sikap perilakunya

Pengetahuan

Menurut Poerwadarminta (2001:148), mengemukakan bahwa: "pengetahuan berasal dari kata tahu yang berarti mengerti setelah melihat (menyaksikan, mengalami).

Pengertian diartikan sebagai segala sesuatu yang diketahui (kepandaian) dan segala macam sesuatu yang berkenaan dengan hal (mata pelajaran)". Selanjutnya menurut Sudijono (2006:67), mengemukakan bahwa: "pengetahuan adalah kemampuan seseorang untuk mengingat-ingat kembali (*recall*) atau kembali mengenali tentang nama, istilah, ide, gejala, rumus-rumus dan sebagainya tanpa mengharapkan kemampuan untuk menggunakan". Lebih lanjut lagi, Hatta dalam Sudijono (1995:149), mengemukakan bahwa "pengetahuan dapat diperoleh dari dua cara, yaitu pengetahuan yang didapat dari pengalaman disebut pengetahuan pengalaman, dan pengetahuan yang didapat melalui keterangan disebut ilmu".

Kesimpulan pengertian di atas adalah bahwa peningkatan pengetahuan berarti meningkatkan kompetensi pegawai sehingga pegawai lebih mengenal dan memahami pelaksanaan pekerjaan, lebih mengetahui sasaran yang hendak dicapai organisasi serta memahami sistem dan prosedur pelaksanaan tugas.

Keterampilan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 2001:1043), dikemukakan bahwa "keterampilan berasal dari kata terampil, artinya cakap dalam menyelesaikan tugas. Jadi, ketrampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas".

Siagian (2002:4), mendefinisikan tentang keterampilan yaitu sebagai berikut: "keterampilan adalah kemampuan teknik untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Usaha-usaha pengembangan ketrampilan ini merupakan bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara pragmatis dan sistematis, khususnya dalam berbagai bidang yang sifatnya teknis serta penerapannya lebih ditujukan pada kegiatan-kegiatan operasional".

Menurut Poerwadarminta (2001:368), dikemukakan bahwa "keterampilan berasal dari kata terampil, artinya cakap dalam menyelesaikan tugas. Jadi, ketrampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keterampilan merupakan suatu hal yang sangat penting sehingga pada setiap bidang tugas selalu memerlukan ketrampilan. Dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki keterampilan, seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan baik sehingga yang bersangkutan akan menunjukkan kompetensinya.

Sikap Perilaku

Menurut Kamus Webster dalam Taufik (2001:56) bahwa "sikap (*attitude*) adalah *a state of mind or feeling*. Sikap (*attitude*) adalah kecenderungan seseorang untuk membuat evaluasi terhadap sesuatu hal, objek ataupun orang yang tercermin dalam tiga komponen dasar yaitu pikiran (*thinking*), tindakan (*action*) dan perasaan (*feeling*)".

Pengertian di atas memberikan gambaran bahwa kognitif atau proses pengamatan terhadap sesuatu merupakan wujud seseorang itu memiliki pikiran, afektif atau yang menyangkut mencari alasan mengapa seseorang itu menganggap baik, buruk, senang, tidak senang dan sebagainya serta merupakan wujud tindakan dan perilaku yang menunjukkan adanya perasaan pada diri seseorang.

Kemudian, Paul Hersey dalam Mintorogo (2006:48), berpendapat bahwa "perilaku adalah suatu rangkaian aktifitas, artinya setiap perilaku manusia selalu berorientasi pada tujuan tertentu. Tidak ada manusia yang melakukan aktifitas tertentu tanpa adanya tujuan yang akan dicapai".

Kompetensi Penyuluh

Kompetensi dibangun di atas dasar bakat yang melekat dan menggabungkan jenis keterampilan dan pengetahuan yang dapat dan dibebaskan melalui pembelajaran, usaha, dan pengalaman. Semua bawaan dan kemampuan yang diperoleh terwujud dalam satu set perilaku yang spesifik.

Kompetensi sebagai segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Terdapat lima tipe kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sikap, dan motif. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan relatif lebih mudah dikembangkan dibandingkan dengan konsep diri, sikap, dan motif yang relatif lebih tersembunyi dan merupakan pusat bagi kepribadian seseorang.

Menurut Rusmono (2008:2), mengatakan bahwa: "kompetensi merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas penyuluhan pertanian".

Sedangkan dalam Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Profesi Penyuluh Pertanian (2010) dijelaskan pengertian kompetensi adalah sebagai berikut "seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional".

Mardikanto (2003:66) mengemukakan empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh, yaitu kemampuan berkomunikasi, sikap penyuluh, pengetahuan penyuluh, dan karakteristik sosial budaya penyuluh.

Kemampuan berkomunikasi, hal ini tidak hanya terbatas pada kemampuan: memilih inovasi, memilih dan menggunakan saluran komunikasi yang efektif, memilih dan menerapkan metoda penyuluhan yang efektif dan efisien, memilih dan menggunakan alat bantu dan alat peraga yang efektif dan murah, tetapi yang lebih penting adalah kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya.

Sikap penyuluh yang mestinya: menghayati dan bangga terhadap profesinya, serta merasakan kehadirannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat sasaran, meyakini bahwa inovasi yang disampaikan telah teruji kemanfaatannya, menyukai dan mencintai masyarakat sasaran.

Kemampuan pengetahuan penyuluh tentang: isi, fungsi, manfaat, dan nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang dan keadaan masyarakat sasaran, segala sesuatu yang menyebabkan masyarakat suka atau tidak menghendaki perubahan. Karakteristik sosial-budaya penyuluh mencakup latar belakang bahasa, agama, dan kebiasaan-kebiasaan.

Rusmono (2008:68) menjelaskan bahwa terdapat elemen kompetensi penyuluh pertanian, yakni pemahaman terhadap karakteristik sasaran, yakni: (1) penguasaan sumber bahan ajar (*disciplinary content*) atau bidang keahlian, (2) kemampuan penyelenggaraan penyuluhan (menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penyuluhan, (3) kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan profesionalisme dan kepribadian secara berkelanjutan, dan (4) kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi sosial”.

Kompetensi (keahlian) yang harus dimiliki penyuluh dalam melaksanakan tugasnya menurut Lestari (2001:5) adalah sebagai berikut:

1. Keahlian teknis, adalah kemampuan penyuluh memberikan, memahami dan menerapkan informasi teknis yang diperlukan audiens. Hal itu termasuk kemampuan penyuluh menangani dengan tepat bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan teknis.
2. Keahlian ekonomi, adalah kemampuan penyuluh untuk memahami kekuatan pasar, menyarankan dan membimbing sistem si klien untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Hal itu termasuk kemampuan penyuluh dalam mengatur aktifitas ekonomi dengan sistem yang ada seperti formasi komite penerima waris, masyarakat yang kooperatif, dan membangun bank perkreditan.
3. Keahlian keilmuan, adalah kemampuan penyuluh dalam memahami hubungan sebab akibat dan pendekatan yang logis dalam memecahkan masalah, penyuluh harus meyakini kemampuan ilmu bisa merubah manusia.
4. Keahlian jabatan, berhubungan dengan kehendak dan keahlian penyuluh dalam menampilkan serangkaian kerja fisik dalam pelaksanaan kegiatan khusus termasuk kemampuan penyuluh untuk mencoba dan memperagakan praktek-praktek untuk situasi yang dihadapi klien dan menginterpretasikan hasil-hasilnya.
5. Keahlian berkomunikasi, berhubungan dengan kemampuan penyuluh dalam memilih, memroses dan menyampaikan pesan yang tepat kepada *audiens* dengan cara yang mudah dipahami dan mampu memotivasi mereka untuk mengubah kebiasaan menjadi lebih baik, termasuk di dalamnya adalah program seperti rapat, kampanye, pameran, pelatihan, dan sebagainya.
6. Keahlian sosial, berhubungan dengan kemampuan penyuluh untuk memahami sistem sosial *audiens* sehingga mampu bersosialisasi dengan mereka, termasuk kemampuan mengawali dan menjaga kegiatan kelompok dalam mencapai tujuan.

Menurut Rusmono (2008:72), terdapat beberapa komponen kompetensi penyuluh pertanian, yakni: *pertama*, kompetensi kepribadian, yakni kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi sasaran penyuluhan dan berakhlak mulia. *Kedua*, kompetensi andragogik, meliputi pemahaman terhadap sasaran penyuluhan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan laporan penyuluhan, serta pengembangan sasaran untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki. *Ketiga*, kompetensi profesional, merupakan penguasaan materi (sumber bahan ajar) penyuluhan secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi yang dibutuhkan sasaran dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuannya. *Keempat*, kompetensi sosial, merupakan kemampuan

penyuluh untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sasaran, sesama penyuluh, peneliti, dan pemangku kepentingan lainnya.

Soemardjo (2009) menjelaskan kebutuhan kompetensi bagi penyuluh setidaknya disusun berdasarkan dua hal, yaitu kebutuhan pembangunan masyarakat dan kebutuhan kompetensi berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) penyuluh. Lebih lanjut Sumardjo (2009) menjelaskan bahwa penyuluh setidaknya memiliki kompetensi-kompetensi: personal, sosial, andragogik, dan komunikasi inovatif.

Kompetensi personal adalah kesesuaian sifat bawaan dan kepribadian penyuluh yang tercermin dari kemampuan membawakan diri, kepemimpinan, kesantunan, motif berprestasi, kepedulian, disiplin, terpercaya, tanggung jawab, dan ciri kepribadian penyuluh lainnya.

Kompetensi sosial menyangkut kemampuan-kemampuan berinteraksi/berhubungan sosial, melayani, bermitra, bekerjasama dan bersinergi, mengembangkan kesetiakawanan, kohesif, dan mampu saling percaya mempercayai.

Kompetensi andragogik menyangkut kemampuan metodik dan teknik pembelajaran/mengembangkan pengalaman belajar untuk mempengaruhi dan mengubah pengetahuan/wawasan, keterampilan atau tindakan dan sikap (minat) sasaran penyuluhan, membangkitkan kebutuhan belajar/berubah, menyadari tanggung jawab dan kebutuhan sasaran penyuluhan.

Kompetensi komunikasi inovatif menyangkut reaktualisasi diri, penguasaan teknologi informasi, kemampuan berempati, kemampuan komunikasi partisipatif/konvergensi, menggali dan mengembangkan pembaharuan, serta kewiraswastaan.

Penyuluhan telah menjadi bidang kajian ilmiah dan penyuluh pertanian telah menjadi tenaga fungsional. Wajarlah kiranya bila profesionalisme perlu dikembangkan di kalangan penyuluhan pertanian. Alasan lain akan perlunya profesionalisasi itu adalah bahwa tugas penyuluhan pertanian di masa mendatang akan semakin luas, intensif, dan kompleks, serta di lain pihak para petani semakin pandai dan maju, beragam dan canggih. Para petani pun perlu dibina usaha taninya dalam berbagai bentuk pengorganisasian, yang semuanya perlu penanganan secara profesional.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 16 Tahun 2006 pada Pasal 21 dijelaskan bahwa “kompetensi penyuluh dapat ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan”. Adapun sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.29/MEN/III/2010 tentang Penetapan SKKNI Sektor Pertanian Bidang Penyuluhan Pertanian, kompetensi dan kerangka profesi penyuluh dikelompokkan berdasarkan:

1. Kompetensi umum, mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan pada hampir semua subbidang keahlian/pekerjaan.
2. Kompetensi inti, mencakup unit-unit kompetensi yang berlaku dan dibutuhkan untuk mengerjakan tugas pokok/utama pada suatu bidang keahlian/pekerjaan tertentu, dan merupakan unit-unit kompetensi yang wajib (*compulsory*) dari subbidang keahlian/pekerjaan dimaksud dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan spesifik.

3. Kompetensi khusus, mencakup unit-unit kompetensi yang dapat ditambahkan ke dalam subbidang keahlian/pekerjaan tertentu yang memerlukan kekhususan/spesialisasi, serta memerlukan kemampuan analisis yang mendalam dan terstruktur. Unit-unit kompetensi ini sebagai pelengkap dan bersifat pilihan untuk mengerjakan tugas-tugas spesifik pada sektor, subsektor, atau bidang keahlian/pekerjaan tertentu.

Kompetensi umum misalnya mengaktualisasikan nilai-nilai kehidupan dan melakukan komunikasi dialogis. Kompetensi inti misalnya menyusun program penyuluhan pertanian, menerapkan metode penyuluhan pertanian, mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian, serta mengembangkan metode, sistem kerja, atau arah kebijakan penyuluhan pertanian. Kompetensi khusus misalnya mengelola kegiatan produksi benih tanaman, mengelola kegiatan produksi tanaman hortikultura, mengelola kegiatan pengolahan hasil perkebunan, mengelola kegiatan pemasaran produk pertanian ke pasar domestik, dan mengelola kegiatan fasilitasi akses permodalan.

Tinjauan Tentang Kinerja

Sudirman dan Wijarnako (2001:10), mengemukakan bahwa "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi dan visi organisasi". Sedangkan Yudono dkk dalam Sudirman dan Wijarnako (2001:10), mengemukakan bahwa "kinerja sebagai hasil kerja yang diperlihatkan seseorang kelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu".

Berdasarkan pernyataan di atas, sudah jelas bahwa kinerja adalah suatu pencapaian suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Lebih lanjut lagi, Hark dalam Mikrani (1995:6), mendefinisikan bahwa: "kinerja adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama (SDM), mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai dalam hal ini rencana) dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut".

Standar kinerja merupakan tolok ukur terhadap sejauhmana kinerja diukur agar efektif. Standar kinerja harus dihubungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif. Standar kinerja membantu pimpinan dan bawahan agar lebih mudah memonitor kinerja dan digunakan sebagai dasar evaluasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mempunyai standar kinerja yang jelas dan dapat diukur.

Wibowo (2007:61) menjelaskan bahwa: "standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah. Maka standar kinerja dapat menentukan dengan baik dan pegawai termotivasi untuk mencapai dan melebihinya. Untuk itu, pegawai harus dilibatkan dalam menentukan standar".

Tidak ada jumlah standar minimum atau maksimum untuk satu pekerjaan. Dengan mempunyai banyak standar, akan membentuk pegawai memahami lebih jelas

apa yang diharapkan dan juga membantu pimpinan menunjukkan kekuatan spesifik dan bidang yang perlu diperbaiki. Pimpinan dan bawahan harus menentukan jumlah standar kinerja yang cocok dan praktis sehingga pelaksanaannya menjadi efektif.

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan/atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Menurut John Soeprihato (2004:25), menyatakan bahwa aspek yang harus diperhatikan dalam melihat kinerja pegawai adalah sebagai berikut: prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Untuk mengukur kinerja pegawai maka digunakan 2 (dua) indikator yaitu efektifitas dan efisiensi.

Efektifitas

Dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan keilmuan sering kita dengar pemakaian kata-kata efektifitas. Kata tersebut memang merupakan konsep yang penting. Menurut Komaruddin dalam Martoyo (2000:269), mengemukakan tentang definisi efektifitas sebagai berikut: "efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan (atau kegagalan) kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Tercapainya tujuan manajemen (artinya manajemen yang efektif) tidak selamanya disertai efisiensi yang maksimum. Dengan perkataan lain manajemen yang efektif tidak perlu disertai manajemen yang efisien".

Seiring dengan Komaruddin, Emerson dalam Handayani (1994:16), mengemukakan bahwa "*Effectiveness is a measuring in term of attaining prescribed goals or objectives* (efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya)".

Pentingnya efektifitas dalam suatu organisasi telah lama disadari, namun dalam kenyataan sulit untuk memahami pengertian efektifitas itu sendiri. Hal ini dikarenakan pengertian efektifitas berbeda bagi setiap orang tergantung pada kerangka acuan yang dipakainya.

Efisiensi

Martoyo (2000:4), mengemukakan bahwa "efisiensi dapatlah dikatakan suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki". Kemudian, menurut Siagian (2002:20), bahwa "efisiensi adalah pemanfaatan sumber daya, dana sarana dan prasarana yang minimum untuk menghasilkan barang dan jasa tertentu, baik dalam arti jumlah maupun mutunya".

Dari definisi di atas terdapat dua hal yang sangat mendasar. *Pertama*, jumlah dan mutu barang atau jasa yang akan dihasilkan telah ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut diusahakan pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang sesedikit mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

efisiensi semakin tinggi apabila semakin sedikit sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang digunakan dalam menghasilkan barang atau jasa tertentu.

Adapun pengertian efisiensi menurut H. Emerson dalam Soewarno Handyaningrat (1995:15), adalah: *"the ratio of input to output, benefit to cost (performance to the use of resources), as that which maximizes results with limited resources. In other words, it was the relation between what is accomplished and what might be accomplished.* Artinya bahwa efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara keuntungan dengan biaya (antara hasil-hasil pelaksanaan dan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil maksimum yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan dengan apa yang telah diselesaikan dengan apa yang seharusnya diselesaikan. Jadi, dapat dikatakan bahwa dalam efisiensi terdapat dua unsur yang sangat penting, yaitu *input* dan *output*.

Kinerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja. Konteks khusus kinerja diartikan sebagai output seorang pekerja, output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan. Rivai (2009:16) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: *Pertama*, kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta; *Kedua*, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tersebut. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk melaksanakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pernyataan di atas, sudah jelas bahwa kinerja adalah pencapaian suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Lebih lanjut lagi, Mikrani (2003:8), mendefinisikan bahwa: "kinerja adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama (SDM), mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai dalam hal ini rencana) dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut". Selanjutnya definisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2005:67), bahwa "kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE

Variabel Penelitian

Variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi penyuluh sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja penyuluh sebagai variabel terikat (*dependent*). Kompetensi penyuluh (disimbolkan dengan X) adalah: kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang penyuluh baik berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

Kinerja penyuluh (disimbolkan dengan Y) adalah: hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap penyuluh pertanian lapangan baik dari segi efektifitas maupun segi efisiensi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono (2007:90). Berdasarkan uraian di atas, maka populasi yang ditetapkan disini adalah sebanyak 52 orang orang penyuluh pertanian lapangan.

Sugiyono (2007:91), menyatakan bahwa pula bahwa ”sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2007:96), mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam hal ini, maka yang ditetapkan sebagai sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 52 orang sesuai dengan populasi yang ada, terdiri dari: Petugas penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 42 orang, dan Petugas penyuluh Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 10 orang.

Pengumpulan dan Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam kategori survey, yang ditujukan untuk mengumpulkan data dari responden dalam satu sampel yang mewakili populasi. Untuk mendapatkan data informasi dilakukan melalui Observasi, Wawancara, dan penyebaran kuisioner. Penyebaran kuisioner merupakan alat pengumpul data utama. Kemudian dilakukan pengujian data dengan Uji Validitas, yaitu pengujian validitas kuisioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Menurut Ghozali (2001:137), jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut valid, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Selain itu juga dilakukan Uji Reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuisioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha. Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai 1. Menurut Ghozali (2001:133), suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Setelah melakukan uji data maka data yang diperoleh akan dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode regresi linear sederhana yang persamaannya adalah:

$$Y = a + \beta X + e$$

di mana:

Y = kinerja penyuluh
X = kompetensi penyuluh
a = konstanta
 β = koefisien regresi

HASIL

Diskripsi Variabel Penelitian

Pada bahasan ini akan dijelaskan tentang hasil yang diperoleh dari kuisioner yang diedarkan, baik menyangkut variabel kompetensi maupun kinerja penyuluh. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang seberapa jauh tanggapan responden berkaitan dengan indikator empirik pada masing-masing variabel penelitian. Untuk variabel kompetensi, diuraikan tentang indikator empirik; tingkat pengetahuan penyuluh, tingkat keterampilan penyuluh, sikap dan perilaku penyuluh. Sedangkan pada variabel kinerja penyuluh diuraikan tentang indikator empirik; efektifitas kerja penyuluh dan efisiensi kerja penyuluh.

Tabel 1
Tingkat Pengetahuan Penyuluh

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
P1	52	2.00	2.00	4.00	2.3077
P2	52	2.00	2.00	4.00	3.6731
P3	52	2.00	2.00	4.00	2.3269
P4	52	1.00	3.00	4.00	3.7885
P5	52	3.00	1.00	4.00	2.0192

Sumber: data primer diolah.

Deskripsi indikator empirik tingkat pengetahuan penyuluh dalam tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata setiap item pertanyaan lebih besar dari dua dan tiga. Terhadap hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara rata-rata item pertanyaan pertama lebih besar dari dua menunjukkan bahwa petugas penyuluh pertanian lapangan kadang-kadang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan baik.
2. Item pertanyaan kedua lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan penyuluh pertanian lapangan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugasnya.
3. Item pertanyaan ketiga lebih besar dari dua menunjukkan bahwa tingkat pendidikan penyuluh pertanian lapangan kadang-kadang dapat menyelesaikan tugas pokok tepat pada waktunya.
4. Item pertanyaan keempat lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa diperlukan adanya pelatihan penyuluhan yang konsisten guna meningkatkan pengetahuan petugas penyuluh pertanian lapangan.

5. Item pertanyaan kelima secara rata-rata lebih besar dari dua menunjukkan bahwa cukup baik tingkat pengetahuan petugas penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Tabel 2
Tingkat Keterampilan Penyuluh

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
P6	52	2.00	1.00	3.00	1.8462
P7	52	3.00	1.00	4.00	1.5385
P8	52	3.00	1.00	4.00	1.5385
P9	52	3.00	1.00	4.00	1.5385
P10	52	2.00	2.00	4.00	3.6346
P11	52	2.00	2.00	4.00	3.6731

Sumber: data primer diolah.

Deskripsi indikator empirik tingkat keterampilan penyuluh secara rata-rata berada pada kisaran satu dan tiga. Deskripsi rinci terhadap indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan ketujuh lebih besar dari satu menunjukkan bahwa secara rata-rata petugas penyuluh tidak mampu dan tidak terampil dalam melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat, walaupun diantaranya ada yang mampu dan cukup mampu.
2. Item pertanyaan kedelapan lebih besar dari satu menunjukkan bahwa secara rata-rata tingkat keterampilan konseptual petugas penyuluh pertanian sangat rendah.
3. Item pertanyaan kesembilan lebih besar dari satu menunjukkan bahwa secara rata-rata petugas penyuluh memiliki tingkat keterampilan teknis sangat rendah.
4. Item pertanyaan kesepuluh lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa walaupun keterampilan teknis penyuluh sangat rendah tetapi secara rata-rata petugas penyuluh pertanian mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
5. Item pertanyaan 11 lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata petugas penyuluh pertanian mampu berinteraksi dan bekerja dengan sesama petugas penyuluh lainnya.

Tabel 3
Sikap dan Perilaku Penyuluh

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
P12	52	2.00	1.00	3.00	2.1538
P13	52	1.00	3.00	4.00	3.8654
P14	52	2.00	2.00	4.00	3.6923
P15	52	2.00	2.00	4.00	3.6538
P16	52	3.00	1.00	4.00	3.3462
P17	52	2.00	2.00	4.00	3.6346

Sumber: data primer diolah.

Deskripsi indikator empirik sikap dan perilaku penyuluh secara rata-rata berada pada kisaran tiga dan empat. Deskripsi rinci terhadap indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan 12 lebih besar dari dua menunjukkan bahwa secara rata-rata petugas penyuluh pertanian memiliki sikap dan perilaku yang cukup baik saat memberikan penyuluhan di masyarakat.
2. Item pertanyaan 13 lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata sikap dan perilaku petugas penyuluh berpengaruh terhadap kinerja penyuluhan di lapangan.
3. Item pertanyaan 14 lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata petugas penyuluh pertanian termotivasi untuk mampu meningkatkan kinerjanya di lapangan.
4. Item pertanyaan 15 lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang diterapkan petugas penyuluh secara rata-rata cukup tinggi.
5. Item pertanyaan 16 lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata petugas penyuluh pertanian sering diberikan sanksi jika melanggar disiplin kerja yang ditetapkan.
6. Item pertanyaan 17 lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata para petugas penyuluh di lapangan sering dihargai oleh atasan atau pimpinan.

Tabel 4
Efektivitas Kerja Penyuluh

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
P18	52	2.00	2.00	4.00	3.6731
P19	52	2.00	1.00	3.00	2.1538
P20	52	1.00	3.00	4.00	3.8654
P21	52	2.00	2.00	4.00	3.6923
P22	52	2.00	2.00	4.00	3.6538
P23	52	3.00	1.00	4.00	3.3462

Sumber: data primer diolah.

Deskripsi indikator empirik efektivitas kerja penyuluh secara rata-rata berada pada kisaran dua dan tiga. Deskripsi rinci terhadap indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan 18 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata waktu kerja yang diberikan petugas penyuluh sudah memadai untuk menyelesaikan tugas.
2. Item pertanyaan 19 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari dua menunjukkan bahwa secara rata-rata upah kerja petugas penyuluh pertanian lapangan kadang-kadang (tidak selalu) dibagi merata.

3. Item pertanyaan 20 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata kinerja petugas penyuluh pertanian lapangan sudah memadai.
4. Item pertanyaan 21 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa penyuluhan yang diberikan petugas penyuluh secara rata-rata dipahami dengan baik oleh masyarakat.
5. Item pertanyaan 22 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata masyarakat mampu melaksanakan pertanian sesuai dengan penyuluhan yang diberikan petugas penyuluh pertanian lapangan.
6. Item pertanyaan 23 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata volume kerja petugas penyuluh pertanian lapangan sudah baik.

Tabel 5
Efisiensi Kerja Penyuluh

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
P24	52	2.00	2.00	4.00	3.6731
P25	52	2.00	2.00	4.00	2.3269
P26	52	1.00	3.00	4.00	3.7885
P27	52	1.00	3.00	4.00	3.8654
P28	52	2.00	2.00	4.00	3.6538

Sumber: data primer diolah.

Deskripsi indikator empirik efisiensi kerja penyuluh secara rata-rata berada pada kisaran dua dan tiga. Deskripsi rinci terhadap indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan 24 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata upah kerja yang diberikan sudah menunjang pekerjaan petugas penyuluh pertanian lapangan.
2. Item pertanyaan 25 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari dua menunjukkan bahwa secara rata-rata fasilitas kerja cukup mendukung aktivitas kerja petugas penyuluh lapangan.
3. Item pertanyaan 26 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata kompetensi petugas penyuluh pertanian sering (tidak selalu) menunjang kinerjanya dengan baik.
4. Item pertanyaan 27 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa semua aktivitas penyuluhan yang dilaksanakan berjalan dengan baik.
5. Item pertanyaan 28 memiliki nilai rata-rata lebih besar dari tiga menunjukkan bahwa secara rata-rata tingkat efisiensi kerja petugas penyuluh pertanian lapangan cukup tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keterandalan) dimaksudkan untuk menguji kesahihan dan keterandalan instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian dilakukan dengan bantuan paket program statistik (SPSS) menghasilkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai kritis pada α 5% (uji dua arah = 0.22). Demikian pula dengan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* masing-masing item pertanyaan pada tiap indikator empirik lebih besar dari nilai kritis untuk reliabilitas 0.60. Kenyataan menunjukkan bahwa secara keseluruhan instrumen penelitian teruji kesahihan dan juga keterandalannya karena semua nilai hitungannya lebih besar dari nilai kritis. Dengan demikian instrumen penelitian layak untuk dilanjutkan dengan analisis regresi.

Uji Regresi Sederhana

Pada bahasan ini dilakukan analisis pengaruh dan hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi sederhana, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang menggunakan uji-t pada tingkat signifikansi tertentu (dalam penelitian ini menggunakan α = 5%). Analisis dimaksud dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS yang kemudian diringkas dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi dan Korelasi

Variabel Independen	Simbol Variabel	Koefisien Regresi	r dan r^2	Sig.
Kompetensi Penyuluh	X	0.540	0,914 dan 0,836	0,000
Konstanta (koefisien intersep)		= 11,606		
Adjusted r^2		= 0,833		

Sumber : data primer diolah

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa koefisien intersep atau a sebesar 11,606 dan koefisien regresi atau b sebesar 0,540. Dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = 11,606 + 0,540X$. Artinya kompetensi penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh atau dengan kata lain apabila penyuluh meningkatkan kompetensinya maka akan mampu meningkatkan pula kinerja kerjanya.

Dilihat dari koefisien determinasi atau r^2 , maka kemampuan variabel kompetensi menjelaskan variasi dalam peningkatan kinerja penyuluh sebesar 83,6%, dan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model analisis. Ini berarti variabel kompetensi penyuluh berpengaruh sangat besar terhadap peningkatan kinerja penyuluh. Hal ini jelas karena terbukti dengan adanya nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari α = 5% atau

0,05). Artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh dalam menjalankan tugasnya.

PEMBAHASAN

Sesuai hasil analisis bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja petugas penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Fakfak, hal ini dapat dilihat dari adanya koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak, sebaliknya rendah kompetensi maka semakin rendah pula kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak.

Hasil perhitungan menunjukkan pula bahwa kemampuan variabel kompetensi menjelaskan variasi dalam kinerja petugas penyuluh mencapai 83,6% dan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model analisis. Hal ini perlu diakui karena kinerja petugas penyuluh tidak saja dipengaruhi oleh kompetensi, tetapi ada pula faktor lain yang turut berpengaruh seperti; tujuan (pekerjaan) dan kemampuan, teladan pemimpin, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan, dan hubungan manusia.

Dengan demikian, kepada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak diharapkan meningkatkan pemahaman dan pengarahan dalam proses pengawasan terhadap tugas yang dijalankan. Disamping itu pimpinan perlu terlibat aktif dalam pelaksanaan tugas sehingga terjalin interaksi antara pimpinan dengan bawahan, dan secara kumulatif membantu pimpinan mengetahui masalah-masalah apa yang dihadapi petugas penyuluh.

Hal yang perlu diperhatikan pula adalah bahwa peningkatan kinerja petugas penyuluh lapangan harus dibarengi dengan pemberian motivasi agar selalu bersemangat untuk bekerja. Selain itu diperlukan evaluasi pelaksanaan pekerjaan setiap saat bersamaan dengan petugas dalam suatu pertemuan.

KESIMPULAN

Hasil pengujian yang telah diuraikan terbukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak, karena dengan kompetensi penyuluh yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang memadai, maka akan dapat meningkatkan profesionalisme dalam tugas dan tanggung jawabnya demi untuk mengembangkan strategi penyuluhan yang efektif dan optimal kepada masyarakat.

Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan yang telah dilaksanakan Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak diupayakan agar lebih ditingkatkan lagi secara lebih efektif dan efisien. Para penyuluh yang belum optimal dan

sudah optimal melaksanakan tugas dan fungsinya diupayakan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik teknis maupun fungsional guna peningkatan kinerja penyuluh di wilayah kerja penyuluhan. Diupayakan agar Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak melakukan koordinasi yang baik dengan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Fakfak guna menyelesaikan kegiatan penyuluhan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan ke-8, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Hasyimi Ali. A, (1985), *Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastro Winoto Suyatno, (1985), *Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi*, Seri Manajemen No.116, PT. Pustaka Binaman, Jakarta.
- Siagian, S.P., (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah, (1992), *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Surakhmad, Winarno, (1994), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- S.P. Hasibuan Malayu, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.