

Kinerja Penyuluh Di Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una

*Performance of Extension Officers at the Agricultural Extension Center, Tojo District,
Tojo Una-Una Regency*

Tiara Aprely*, Nurkaidah, Natsir Tompo

Pogram Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

*email: tiaraprly@gmail.com

Diterima: 10 September 2023 / Disetujui : 30 Januari 2024

Abstrak

Kualitas pengembangan pengetahuan petani sepenuhnya tergantung pada seberapa baik penyuluh menjalankan perannya membimbing petani di bidang pertanian. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pelayanan penyuluh dalam pemekaran kelompok tani dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh.. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Tojo Una-Una Kabupaten Tojo dapat disimpulkan bahwa kinerja pelayanan masih memiliki indikator yang tidak konsisten dari segi prosedur. dan tidak mendukung layanan itu sendiri, yang mengakui bahwa penyuluh yang bertanggung jawab baik dalam respon dan pelatih pertanian di daerah tersebut tidak secara aktif menjangkau anggota kelompok tani dan menjadi petani bersertifikat. wawancara kelompok di lapangan. tidak memberikan kontribusi yang baik bagi kelompok tani. Kegiatan ini berjalan dengan baik antara penyuluh dan anggota kelompok tani (masyarakat) dalam hal penampilan, keandalan, kualifikasi, keterampilan dan pengetahuan penyuluh, serta kemudahan akses yang digunakan petani untuk berkomunikasi dengan pertanian. petugas penyuluh pertanian. Kinerja penyuluhan pertanian belum sepenuhnya dilaksanakan, dan masih terdapat beberapa indikator yang belum mendukung.

Kata Kunci: Kinerja, Pelayanan, Penyuluh Pertanian, Pertanian

Abstract

The quality of farmers' knowledge development depends entirely on how well extension workers carry out their role in guiding farmers in the agricultural sector. The research aims to determine the implementation of extension services in the expansion of farmer groups and the efforts made to improve the performance of extension agents. In this research a qualitative method was used with a descriptive approach through interview, observation and documentation techniques. Based on the results of research on the performance of agricultural instructors at the Agricultural Extension Center of Tojo Una-Una Regency, Tojo Regency, it can be concluded that service performance still has inconsistent indicators in terms of procedures. and does not support the service itself, which recognizes that the extension workers responsible for both response and agricultural trainers in the area are not actively reaching out to farmer group members and becoming certified farmers. group interviews in the field. does not make a good contribution to farmer groups. This activity went well between the extension workers and members of farmer groups (community) in terms of appearance, reliability, qualifications, skills and knowledge of the extension workers, as well as ease of access used by farmers to communicate with agriculture. agricultural extension officer. The performance of agricultural extension has not been fully implemented, and there are still several indicators that are not yet supportive.

Keywords: Performance, Service, Agricultural Extension, Agriculture



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Kegiatan pertanian saat ini mengarah perkembangan teknologi pertanian. Pelatihan keterampilan diperlukan untuk mengembangkan keterampilan bertani yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan mereka sehingga mereka dapat mengelola tanaman mereka sendiri. Lembaga yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan adalah Balai Penyuluh Pertanian. Kualitas pengembangan pengetahuan petani sepenuhnya tergantung pada seberapa baik penyuluh menjalankan perannya membimbing petani di bidang pertanian. Kegiatan penyuluhan pertanian mengalami penurunan sejak diberlakukannya otonomi daerah. Hal ini disebabkan perbedaan dan kesadaran penyuluh pertanian, perbedaan struktur kelembagaan dan hambatan penyuluh dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Penyuluhan pertanian merupakan program pendidikan nonformal bagi petani dan keluarganya yang mana kegiatan ini bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penyuluh bagi petani dan keluarganya dilakukan melalui proses penyuluhan di wilayahnya. Sebagai alat kebijakan, hanya mendanai layanan penyuluhan untuk menjangkau para petani ini jika itu untuk kepentingan pemerintah atau kelembagaan. Banyak penyuluh harus memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan petani. Mereka juga diharapkan menjalankan peran baru, seperti memperkenalkan pertanian berkelanjutan yang terampil. Kebanyakan lembaga penyuluhan milik badan resmi seperti departemen (pemerintah), universitas atau perusahaan komersial lainnya. Keberhasilan karena struktur organisasi dan gaya kepemimpinan yang berlaku umum sangat mempengaruhi efektivitas penyuluhan. Pertanian dikembangkan melalui asimilasi banyak perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup petani.

Aktif pada teknologi baru dan sesuai era dibidang ilmu pertanian. Peningkatan hasil pertanian hanya dapat dicapai jika petani mau dan dapat mengadopsi teknologi baru yang bergantung padanya. Suatu sistem pelatihan dan kunjungan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas penyuluhan sebagai jembatan penghubung sumber informasi dengan petani untuk meningkatkan struktur pendidikan, distribusi dan pengelolaan penyuluhan pertanian. Praktik penyuluh saat ini adalah menggabungkan fenomena yang terjadi di lingkungan pertanian dengan kemajuan ilmu pengetahuan, baik yang bersifat sementara maupun permanen. Penyuluh yang merupakan garda terdepan dalam proses pelayanan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik yang disesuaikan dengan keinginan masyarakat tani dan tentunya dengan kondisi geografisnya.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pelayanan penyuluh dalam pemekaran kelompok tani dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh..

B. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Tojo, Kabupaten Tojo Una-Una, maka Penelitian ini di lakukan di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-Una. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Tojo merupakan salah satu balai yang telah ditetapkan oleh BPP kabupaten Tojo yang terletak di Kecamatan Tojo 03°42'20.6" Lintang Selatan, 119°39'58.9" Bujur Timur. Dengan waktu penelitian Juli- Agustus 2022. Jenis penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dimaksudkan agar mampu mengemukakan informasi kualitatif sehingga nantinya lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan mendiskripsikan atau menggambarkan suatu masalah. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk

mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiono, 2009)

Terkait data penelitian digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara terhadap informan dan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Selanjutnya untuk informan sebagai sumber data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yang akan disesuaikan dengan kondisi lapangan, sedangkan data sekunder yang sifatnya mendukung keperluan data primer. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi data yaitu observasi (pengamatan), wawancara (Interview) dan observasi pustaka (Literatur Review). Dalam hal ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban para informan dengan menggunakan pedoman wawancara atau wawancara secara langsung sebagai media pengumpulan data yang dipakai untuk keperluan peneliti. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah: 1) Kepala Balai penyuluh pertanian 2) Ketua kelompok tani Kec. Tojo 3) Penyuluh Pertanian 4) Masyarakat.

Informan yang peneliti pilih telah mewakili bisa menjawab persoalan yang berkaitan dengan rumusan masalah hingga titik jenuh. Jumlah keseluruhan informan dalam penelitian ini adalah 19 orang. Dengan kriteria terdiri kepala BPP kecamatan Tojo, tujuh orang pegawai Penyuluh staff, tiga orang masyarakat setempat yang tidak termasuk dalam kelompok tani dan delapan orang ketua kelompok. Model analisis yang digunakan yaitu teknik analisis menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, antara lain reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik pengumpulan data Triangulasi waktu. yang mana Teknik ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi, atau Teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda yang berbeda, maka dari itu, bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga di temukan kepastian datanya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang bagaimana pemberian pelayanan yang telah dilakukan oleh penyuluh serta apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Balai Penyuluh Pertanian di Kecamatan Tojo.

Negara dan sistem pemerintahan menjadi tumpuan pelayanan warga Negara dalam memperoleh jaminan atas hak-haknya, karenanya peningkatan pelayanan (quality of service) akan semakin penting. Pelayanan publik pada hakikatnya merupakan perwujudan dari fungsi aparatur Negara sebagai abdi masyarakat dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pelayanan publik menjadi bagian penting dalam pelaksanaan fungsi aparatur Negara karena dapat menjadi tolak ukur langsung oleh masyarakat. Dalam rangka mempermudah dan mempercepat akses pelayanan, Pemerintah menuntut para pemberi layanan untuk meningkatkan kinerja yang menyangkut dengan kinerja pelayanan yang dimana hasil pekerjaan, kecepatan kerja yang dilakukan sesuai dengan harapan masyarakat dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pelayanan publik merupakan salah satu syarat dalam terciptanya pemerintahan yang baik, yang salah satunya dengan pemenuhan kebutuhan pangan untuk memberdayakan penyuluh. Dalam mengukur kinerja pelayanan penyuluh pertanian di BPP Tojo menggunakan instrumen kinerja pelayanan publik yang dikembangkan oleh Zeithaml, Parasuraman dan Berry, yaitu :

- a) Penampilan luar (*tangible*): Hal-hal yang berkaitan dengan fasilitas penyuluh dan fasilitas kantor atau lapangan, atau dukungan pemerintah kepada anggota kelompok

tani (masyarakat) dan lembaga pendukung lainnya. Dilihat dari kriteria penampilan (khususnya), fasilitas atau sarana penunjang yang digunakan penyuluh cukup baik bagi anggota kelompok tani. Indikator ini merupakan pelayanan yang diterima oleh anggota kelompok tani dan penyuluh, tidak hanya agar penyuluh memiliki fasilitas yang baik, tetapi juga membantu penyuluh untuk beroperasi dan memberikan pelayanan yang baik.

- b) Reliabilitas (Reliability) : Hal yang menyangkut tentang pemberian informasi baru dari penyuluh pertanian ke setiap anggota kelompok tani, kehandalah dalam memberikan pelayanan. Pada indikator ini penyuluh pertanian memberikan pelayanan yang handal dengan memberikan informasi- informasi baru, dipertanggungjawabkan dan dilaksanakan apabila informasi tersebut berupa tugas atau program dari pemerintah.
- c) Responsivitas (Responsiveness) : Hal yang menyangkut tentang daya tanggap atau respon penyuluh pertanian dalam memberikan pelayanan apabila anggota kelompok tani ingin berkonsultasi dan apabila anggota kelompok tani mengatasi masalah dilapangan serta kecakapan penyuluh dalam melakukan pendekatan kepada anggota kelompok tani. Pada indikator ini daya tanggap, kesigapan dan respon penyuluh kurang baik di salah satu Desa. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber dan observasi di lapangan, tidak semua penyuluh pertanian yang bertugas di Desa tersebut memiliki kecakapan yang baik, tidak terlalu aktif dalam proses pendekatan kesetiap anggota kelompok tani.. Penyuluh pertanian seharusnya memahami tentang daya tanggap yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, melakukan pendekatan secara aktif kepada anggota kelompok tani. Selain itu, penyuluh yang bertugas di wilayah tersebut tidak sesuai dengan bidang yang ditekuni, hal ini harus menjadi perhatian pemerintah agar lebih mengatur penempatan penyuluh sesuai dengan bidangnya.
- d) Kompetensi (*Competence*) : Hal yang menyangkut tentang kemampuan dan pengetahuan penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas/fungsinya, pelatihan-pelatihan yang didapat serta keterampilan penyuluh pertanian. Pada indikator ini kemampuan, pengetahuan dan keterampilan penyuluh pertanian dikatakan baik. Hal ini dibenarkan dari wawancara dan observasi penulis dilapangan yang menunjukkan bahwa pengetahuan penyuluh dalam memberikan penjelasan mengenai pertanian baik itu program pemerintah atau peraturan pemerintah, keterampilan dan kemampuan penyuluh mengelola media tidak pakai. Pelatihan-pelatihan juga diberikan yang tidak lain untuk meningkatkan dan menambah wawasan untuk penyuluh pertanian dan anggota kelompok tani.
- e) Akses (Access) : Hal yang menyangkut tentang kemudahan anggota kelompok tani untuk menghubungi penyuluh pertanian apabila memiliki keperluan. Pada indikator ini kemudahan anggota kelompok tani apabila memiliki keperluan kepada penyuluh pertanian dapat dikatakan baik karena penyuluh pertanian memberikan kesempatan anggota kelompok tani untuk menghubungi telfon seluler .

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja penyuluh maka beberapa hal yang dilakukan agar seluruh penyuluh dapat melaksanakan tugasnya dengan baik :

- a) meningkatkan Sumber Daya Manusia para penyuluh

Seperti yang telah dijelaskan Seperti yang telah dijelaskan pada bab terdahulu bahwa kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kelancaran seluruh kegiatan administrasi dalam sebuah organisasi. Untuk dapat melaksanakan seluruh rangkaian tugas yang diembankan kepada seluruh pegawai, maka sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu pegawai pun menjadi sesuatu yang perlu mendapatkan

perhatian dari pimpinan. Untuk dapat mengatasi hal tersebut maka kepala BPP Kecamatan Tojo selalu berusaha untuk memotivasi para pegawai untuk meningkatkan ilmu mereka sehingga SDM mereka pun dapat diperhitungkan dengan jalan memberikan kesempatan kepada mereka untuk melanjutkan studi mereka ke jenjang S1 bagi mereka yang hanya lulusan SLTA. Tidak hanya itu, telah ada juga beberapa pegawai yang sedang melanjutkan studi mereka pada jenjang S2. Hal ini membuktikan bahwa kepala BPP Kecamatan Tojo selalu berupaya untuk memberikan kesempatan kepada para pegawainya agar mendapatkan pendidikan yang layak demi meningkatkan SDM mereka sehingga tercapainya kinerja yang baik bagi para pegawai.

b) Meningkatkan Sarana dan Prasarana Kantor

Upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan berusaha untuk meningkatkan kelengkapan sarana dan prasarana yang ada di kantor BPP Kecamatan Tojo terlebih lagi saat ini mereka baru saja menempati kantor baru untuk itu dapat diasumsikan bahwa mereka masih memerlukan sangat banyak sarana prasarana yang perlu dilengkapi. Sarana utama yang menjadi fokus dan sangat menjadi perhatiannya adalah memiliki wifi, menurutnya sarana ini sangat penting karena kebanyakan sistem dan informasi yang dibutuhkan adalah dalam bentuk online. Dan tentu saja sarana lain yang sangat penting adalah pengadaan komputer/laptop demi kelancaran kerja 150 pegawai serta sarana prasarana lain yang dibutuhkan dan saling mendukung.

c) Penambahan Buku – buku Referensi

Upaya selanjutnya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menyediakan referensi atau buku – buku yang berhubungan dengan setiap lingkup kerja yang menjadi tanggung jawab dari masing – masing pegawai. Dari referensi buku – buku tersebut diharapkan para pegawai dapat mengembangkan pengetahuan mereka yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Keseluruhan dari referensi tersebut ditempatkan di dalam sebuah ruangan khusus yang lebih dikenal dengan perpustakaan.

Ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh pertanian untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk berkomunikasi yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya.
- 2) Sikap penyuluh antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, sikap bahwa inovasi yang disampaikan benar-benar merupakan kebutuhan nyata sasarnya, dan sikap menyukai dan mencintai sasarnya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan
- 3) Kemampuan pengetahuan penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang keadaan sasaran.
- 4) Karakteristik sosial budaya penyuluh.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja Pelayanan Penyuluh Pertanian di Balai Penyuluh Pertanian, Kecamatan Tojo Kabupaten Tojo Una-una belum sepenuhnya baik dalam memberikan pelayanan. Hal ini di lihat dari indikator responsivitas yang di mana Penyuluh Pertanian di salah satu Desa tidak terlalu aktif dan cakap dalam pendekatan terhadap anggota kelompok tani. Hal ini benarkan dari wawancara kelompok tani di salah satu wilayah yang mengakui bahwa penyuluh yang bertugas tidak memiliki kontribusi yang baik terhadap kelompok tani.

Pelayanan di terapkan penyuluh pertanian memang harus mampu untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan para kelompok tani agar terjalin kerjasama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan
- Asmoro H. 2009. Hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja penyuluh kehutanan terampil (Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kuningan Provinsi Jawa Barat) [tesis. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Bahua, Mohammad Iqbal. 2016. Kinerja penyuluh pertanian. Gorontalo: Deepublish.
- Bahua MI. 2010. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo." Disertasi. Bogor: Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Gava Media. Jakarta
- Erwadi, Doli. (2012) „Peran Penyuluh Pertanian Dalam Mengaktifkan Kelompok Tani Di Kecamatan Lubuk Alung. [Skripsi. Universitas Andalas. Padang. 113 Hal
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung
- Muhammad Bansir. 2008. "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur." Tesis. Bogor: Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Mohamad Junus Jarmie. 1994. "Sistem Penyuluhan Pembangunan Pertanian Indonesia." Disertasi. Bogor: Program Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media
- Uno HB. 2006. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Ed ke-1. Jakarta (ID): Bumi Aksara.