STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYULUH DI KOTA SINGKAWANG

ERSY SUSTANTI¹⁾, NURLIZA²⁾, RADIAN²⁾

¹⁾ Alumni Magister Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas
Tanjungpura Pontianak.

²⁾ Staf Pengajar Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRACT

Research purposes to know problems in the development of competence extension agriculture and formulate the right strategy in development of competence in Singkawang. Methode sampling used by non probably sampling with convience technic and using SWOT and AHP analisis. Result of SWOT analisis factor internal and external be faced agricultural extension formed strength opportunity strategy analised to use AHP to determined prominent strategy.

Keywords : *competence extension, motivation extension, government policy, formal/nonformal education, means of support.*

PENDAHULUAN

Kinerja penyuluh pertanian ikut berfungsi dalam keberhasilan dan/atau kemunduran pencapaian produktivitas usaha tani, sebab kinerja penyuluh pertanian dapat meningkatkan kompetensi petani dalam tindakan budidaya tanaman. Kondisi yang ada di kota Singkawang, peranan penyuluh kurang maksimal sehingga kompetensinya sangat rendah, hal ini antara lain ditunjukkan oleh: (1) tidak stabilnya produksi pertanian (2) bekal pengetahuan dan keterampilan penyuluh sangat kurang, seringkali tidak cocok dengan kebutuhan petani, (3) PPL sangat kurang dipersiapkan dan kurang dilatih untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Bila PPL dilatih, maka kebanyakan latihan-latihan itu tidak relevan dengan tugasnya sebagai PPL di wilayah kerjanya, dan (4) dalam banyak hal, PPL telah ketinggalan informasi dari petani binaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian tentang strategi pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Kota Singkawang penting dilakukan sebagai upaya membantu pemerintah untuk merencanakan program peningkatan profesionalisme penyuluh, baik melalui peningkatan jenjang pendidikan dan diklat penyuluh yang berhubungan dengan tugas-tugas di wilayahnya.

Penyuluhan pertanian yang merupakan bagian dari proses pendidikan non formal di bidang pertanian menuntut adanya kompetensi dari seorang penyuluh, baik kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial sebagai upaya penyuluh dalam mengembangkan perencanaan program penyuluhan yang spesifik lokasi dan sesuai dengan keinginan petani sebagai pelaku utama. Kompetensi bermanfaat bagi penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Perwujudan kompetensi penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, prinsip utamanya adalah bekerjasama dengan petani dalam merumuskan program penyuluhan sesuai dengan spesifik lokasi dan permasalahan yang dihadapi oleh petani. Kenyataan dilapangan menunjukan bahwa

pengembangan kompetensi penyuluh pertanian belum sepenuhnya memenuhi harapan penyuluh dan petani yang menjadi binaanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan dalam pengembangan kompetensi penyuluh pertanian serta untuk merumuskan strategi yang tepat dalam pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Kota Singkawang.

Manfaat penelitian ini antara lain untuk (1) bermanfaat bagi lembaga penyuluhan dalam merumuskan kebijakan tentang tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian, (2) dapat memberikan kontribusi kebaruan pada bidang pengembangan sumberdaya manusia khususnya penyuluh pertanian yang mempunyai tugas fungsional di lapangan dalam memberikan informasi ilmiah yang efektif dan efisien, baik dalam bentuk informasi teknis maupun manajemen usahatani, (3) dapat dijadikan dasar kebijakan dalam peningkatan dan pembinaan karir penyuluh pertanian, serta menjadi pedoman dalam sistem rekrutmen penyuluh pertanian oleh pemerintah pusat dan daerah, (4) sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu penyuluhan pembangunan untuk kepentingan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel sesuai dengan indikator pengukuran dari variabel bebas dan variabel terikat dari unit penelitian penyuluh pertanian.

Populasi dan Sampel

Para ahli yang mengetahui dengan jelas situasi yang ingin diteliti sehingga dapat memberikan data dan informasi yang akurat. Penarikan sampelnya dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience* yaitu teknik penentuan subyek berdasarkan akses pengetahuan yang dimiliki responden terhadap bidang terkait. Jumlah responden 15 orang.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan perpaduan SWOT untuk menciptakan alternatif strategi yang selanjutnya menggunakan AHP dan software Expert Choice 11.0. Analisis data untuk setiap tujuan penelitian. Langkah pertama, dibuat skema SWOT untuk melihat ancaman, peluang, tantangan dan kelemahan dari kompetensi penyuluh, kemudian data hasil SWOT tersebut dicocokkan dengan kelemahan internal dan peluang internal yang selanjutnya diukur dengan matriks SWOT sehingga memperoleh beberapa pilihan strategi yang selanjutnya secara hirarki akan ditentukan suatu strategi untuk pengembangan kompetensi penyuluh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh

Analisis SWOT digunakan untuk menentukan strategi pengembangan kompetensi penyuluh di Kota Singkawang. Analisis SWOT dilakukan atas dasar logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*).

Matriks Analisis Internal dan Eksternal

Faktor – faktor internal yang meliputi kekuatan dan kelemahan dan faktor eksternal yang meliputi peluang dan ancaman yang telah diidentifikasi, disusun dalam suatu matriks IFAS- EFAS (*Internal-Eksternal Strategic Factor Analysis Summary*). Hasil analisis internal strategi pengembangan kompetensi penyuluh di kota Singkawang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut.

Hasil analisis internal pada tabel 4.5 menunjukkan selisih bobot skor internal (kekuatan kelemahan) adalah 4,06. Hal ini berarti bahwa secara internal, penyuluh pertanian di Kota Singkawang memiliki kekuatan yang lebih dominan daripada kelemahan. Sedangkan hasil analisis eksternal menunjukkan selisih antara faktor peluang dan ancaman adalah sebesar 0,52. Hal tersebut berarti bahwa penyuluh pertanian di Kota Singkawang memiliki sedikit peluang yang lebih baik dibanding ancaman dalam upaya meningkatkan pengembangan kompetensinya.

Tabel 4.5. Analisis matriks IFAS dan EFAS dalam strategi pengembangan kompetensi penyuluh di kota Singkawang

No.	Kekuatan (S)	Rating	Bobot	Bobot
1	Pendidikan formal/non formal	3,3	0,06	2,89
2	Keinginan untuk maju	3,7	0,07	3,67
3	Tunjangan	3,5	0,06	3,00
4	Sarana Pendukung	3,6	0,06	2,88
Kelemahan (W)				
1	Kreatifitas	1,9	0,06	1,68
2	Keterampilan / skill	2,1	0,07	1,93
3	Jumlah penyuluh	1,8	0,04	0,93
4	Kemampuan berkomunikasi	2,4	0,07	2,20
5	SDM petani	1,7	0,07	1,65
<i>Total Internal</i>			0,55	
<i>Selisih Internal (S-W)</i>				4,06
Peluang (O)				
1	Penghargaan penyuluh berprestasi	3,6	0,06	3,24
2	Sertifikasi penyuluh	3,5	0,06	3,18
3	Teknologi dan informasi terbaru	3,0	0,06	2,50
4	Bantuan / kerja sama dari pihak lain	2,8	0,05	1,91
Ancaman (T)				
1	Informasi dan teknologi yang diterima tidak sesuai dengan kondisi	3,3	0,05	2,50
2	Lokasi jauh dengan kondisi jalan tidak mendukung	3,4	0,05	2,32
3	Penerapan teknologi	3,0	0,05	2,25
4	Kondisi lapangan	3,7	0,06	3,24
<i>Total Eksternal</i>			0,45	
<i>Selisih Eksternal (O-T)</i>				0,52
<i>Total</i>			1,00	

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diidentifikasi posisi strategi pengembangan peran penyuluh dengan nilai internal sebesar 4,06 dan eksternal sebesar 0,52. Dengan demikian, posisi kedua faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.6. Diagram Analisa SWOT

Strategi pengembangan kompetensi yang harus dilakukan adalah berupaya menggunakan kekuatan yang dimiliki dengan memanfaatkan peluang yang ada dengan menggabungkan kekuatan dan peluang yang dimiliki dan dapat dirumuskan pada tabel 4.7

Tabel 4.7. Rumusan Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh di Kota Singkawang

Faktor Internal Faktor Eksternal	Kekuatan	Kelemahan
	1.Pendidikan formal/non formal 2.Keinginan untuk maju 3.Tunjangan 4.Sarana Pendukung	1.Kreatifitas Penyuluh 2.Keterampilan(Skill) Penyuluh 3.Jumlah penyuluh 4.Kemampuan berkomunikasi 5.SDM Petani
Peluang	1.Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyuluh dengan mengikuti pendidikan formal / non formal (S1;S2;O3) 2.Memperkuat dan mengembangkan kerjasama kemitraan penyuluhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (S2;O3;O4) 3.Meningkatkan akses penyuluh terhadap sumber informasi dengan semua stakeholders(S4;O3;O4) 4.Memanfaatkan sarana pendukung dan memperlancar pelaksanaan program penyuluhan sehingga menjadi penilaian agar dapat bekerja sama dengan pihak lain (S4;O1;O2;O4) 5.Meningkatkan evaluasi dan monitoring kinerja penyuluh dalam rangka penilaian terhadap fasilitas yang diperoleh penyuluh dan penilaian terhadap prestasi penyuluh serta sertifikasi penyuluh (S3;O1;O2)	1.Penghargaan dan sertifikasi diharapkan untuk mendorong kreatifitas (O1,O2, W1,W2,W5) 2.Bantuan kerjasama akan meningkatkan ketrampilan penyuluh dan petani (O4,W2,W4,W5) 3.Bantuan teknologi akan meningkatkan ketrampilan penyuluh dan petani (O3,W2,W4,W5)
Tantangan	1.Meningkatkan SDM penyuluh dan pendidikan formal/non formal. (S1,S2,S3,T1,T2) 2.Memanfaatkan sarana pendukung dalam menghadapi perubahan teknologi dan infrastruktur. (S4,T3,T4)	1.Peningkatan kreatifitas dan keterampilan untuk menghadapi perubahan / perkembangan teknologi (W1,W2,W3,W4,W5,T1,T2,T3)
1.Informasi dan teknologi yang diterima tidak sesuai dengan kondisi di lapangan 2.Lokasi jauh dengan kondisi jalan tidak mendukung 3.Penerapan teknologi 4.Kondisi lapangan		

Analisis Prioritas Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh

Teknik analisis yang digunakan untuk menentukan prioritas strategi pengembangan kompetensi penyuluh pertanian di Kota Singkawang adalah teknik proses analisis berjenjang atau *analytic hierarchy process* (AHP).

Implementasi operasional strategi pengembangan kompetensi penyuluh pertanian tidak dapat dilakukan secara parsial sehingga perlu ditetapkan faktor-faktor atau kriteria-kriteria yang akan mendukung pelaksanaan strategi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, terdapat 3 (tiga) faktor yang perlu dipertimbangkan untuk implementasi strategi pengembangan peran penyuluh yaitu: (1)

Karakteristik Penyuluh, (2) Motivasi Penyuluh, (3) Kebijakan Pemerintah.

Untuk menentukan strategi prioritas yang akan digunakan, perlu dilakukan analisis terhadap nilai prioritas dari faktor-faktor tersebut di atas. Hasil analisis terhadap faktor-faktor dimaksud disajikan dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Bobot Kriteria Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh

Kriteria	Bobot	Persentase	Peringkat
Karakteristik Penyuluh	0,196	19,6	3
Motivasi Penyuluh	0,311	31,1	2
Kebijakan Pemerintah	0,493	49,3	1
Inconsistency Index 0,05			

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Hasil analisis tabel 4.8 menunjukkan bahwa kriteria kebijakan pemerintah memiliki bobot tertinggi yaitu 0,493 atau 49,3 %. Peringkat kedua dan ketiga diperoleh kriteria motivasi penyuluh dan karakteristik penyuluh dengan bobot masing – masing 0,311 (31,1 %) dan 0,196 (19,6 %).

Hal ini menunjukkan bahwa yang paling berpengaruh besar terhadap strategi pengembangan kompetensi penyuluh adalah kriteria kebijakan pemerintah terkait program – program dan diklat yang akan diterima oleh penyuluh serta pelaksanaan diklat yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan penyuluh.

Kebijakan pemerintah dapat membentuk karakter penyuluh sehingga berpengaruh terhadap motivasi penyuluh. Kebijakan juga terkait tujuan, fungsi dan sasaran penyuluh yang tercantum pada UUD RI No 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Bab III Pasal 4.

Kebijakan pemerintah dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian berprinsip terdesentralisasi, partisipasif, keterbukaan, keswadayaan, kemitra sejajaran, akuntabilitas dan keterpaduan, serta sejalan dengan visi penyuluhan yaitu penyuluh yang memiliki integritas profesi yang kuat dan ketahanan pangan yang mandiri dan berkelanjutan, dengan misi mewujudkan ketahanan pangan yang mandiri dan berkesinambungan berbasis sumber daya lokal dan penyelenggaraan penyuluhan yang dinamis dan berwawasan agribisnis.

Analisis Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hasil perhitungan bobot alteratif terhadap masing – masing kriteria yang berpengaruh terhadap pemilihan strategi pengembangan kompetensi penyuluh pertanian dianalisis dengan metode AHP disajikan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9. Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian

Kriteria	Alternatif	Bobot	%	Peringkat
Karakteristik Penyuluh	1.Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyuluh dengan mengikuti pendidikan formal / non formal	0,202	20,2	3
	2.Memperkuat dan mengembangkan kerjasama kemitraan penyuluhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,070	7	5
	3.Meningkatkan akses penyuluh terhadap sumber informasi dengan semua stakeholders	0,314	31,4	2
	4.Memanfaatkan sarana pendukung dan memperlancar pelaksanaan program penyuluhan sehingga menjadi penilaian agar dapat bekerja sama dengan pihak lain	0,081	8,1	4
	5.Meningkatkan evaluasi dan monitoring kinerja penyuluh dalam rangka penilaian terhadap fasilitas yang diperoleh penyuluh dan penilaian terhadap prestasi penyuluh serta sertifikasi penyuluh	0,333	33,3	1
Inconsistency Index = 0,07				
Motivasi Penyuluh	1.Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyuluh dengan mengikuti pendidikan formal / non formal	0,265	26,5	1
	2.Memperkuat dan mengembangkan kerjasama kemitraan penyuluhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,098	9,8	5
	3.Meningkatkan akses penyuluh terhadap sumber informasi dengan semua stakeholders	0,258	25,8	3
	4.Memanfaatkan sarana pendukung dan memperlancar pelaksanaan program penyuluhan sehingga menjadi penilaian agar dapat bekerja sama dengan pihak lain	0,119	11,9	4
	5.Meningkatkan evaluasi dan monitoring kinerja penyuluh dalam rangka penilaian terhadap fasilitas yang diperoleh penyuluh dan penilaian terhadap prestasi penyuluh serta sertifikasi penyuluh	0,261	26,1	2
Inconsistency Index = 0,19				
Kebijakan Pemerintah	1.Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyuluh dengan mengikuti pendidikan formal / non formal	0,124	12,4	4
	2.Memperkuat dan mengembangkan kerjasama kemitraan penyuluhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,090	9	5
	3.Meningkatkan akses penyuluh terhadap sumber informasi dengan semua stakeholders	0,250	25	2
	4.Memanfaatkan sarana pendukung dan memperlancar pelaksanaan program penyuluhan sehingga menjadi penilaian agar dapat bekerja sama dengan pihak lain	0,171	17,1	3
	5.Meningkatkan evaluasi dan monitoring kinerja penyuluh dalam rangka penilaian terhadap fasilitas yang diperoleh penyuluh dan penilaian terhadap prestasi penyuluh serta sertifikasi penyuluh	0,365	36,5	1
Inconsistency Index = 0,14				

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat hasil perhitungan bobot alternatif masing – masing kriteria dan nilai konsisten pada kriteria pada karakteristik penyuluh yaitu sebesar 0,07, sedangkan untuk kriteria motivasi penyuluh dan kebijakan pemerintah tidak bisa dijadikan acuan karena nilainya tidak konsisten yaitu 0,19 dan 0,14.

Tidak konsistennya jawaban responden terkait motivasi penyuluh yang merupakan argumen yang merupakan kombinasi dari keinginan dan ungkapan perasaan, selera untuk mencapai keadaan yang akan dicapai penyuluh. Namun dalam pelaksanaan dilapangan terkadang capaian motivasi tersebut tidak sesuai dengan keinginan penyuluh. Hal ini dipengaruhi beberapa faktor antara lain keadaan di lapangan dan peraturan kebijakan pemerintah. Sedangkan kebijakan pemerintah merupakan aturan perundangan yang memuat ketentuan tentang penyuluhan yang diterbitkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang akan diberlakukan oleh penyuluh.

Pada kriteria karakteristik penyuluh, penggunaan kemampuan pendidikan formal / non formal untuk memperoleh sertifikasi dan penghargaan menduduki peringkat pertama dengan bobot 0,333 (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa selain sebagai persyaratan untuk memperoleh sertifikasi dan penghargaan, semakin tinggi pendidikan formal atau semakin banyak pendidikan non formal / pelatihan maka peluang untuk memperoleh sertifikasi / penghargaan akan semakin besar. Sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Ikbah Bahua (2010) yang menyatakan bahwa karakteristik secara langsung berpengaruh nyata terhadap kompetensi penyuluh dalam mengelola / menerima informasi. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan satu satuan karakteristik penyuluh pertanian maka akan menurunkan kompetensi penyuluh dalam mengelola informasi penyuluhan sebesar 0,15 satuan. Penelitian oleh Rosna Dewi Rayusyana (2015) terkait kompetensi penyuluh pertanian yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh penyuluh dapat mempengaruhi kompetensi tersebut karena dengan pendidikan formal maupun non formal seorang penyuluh dapat mengimplementasikan kemampuannya dalam membantu petani sesuai dengan permasalahan yang mereka hadapi. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi seorang penyuluh dapat menyusun strategi pekerjaan sebagai bagian dari pencapaian kinerja penyuluh tersebut. Selain itu pendidikan formal maupun non formal bagi penyuluh merupakan tuntutan profesi dan masyarakat yang terus berkembang. Artinya penyuluh pertanian yang mengikuti pendidikan formal tujuannya untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan ketrampilannya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sebagai penyuluh.

Perhitungan Bobot Seluruh Alternatif

Hasil perhitungan keseluruhan bobot alternatif yang berpengaruh terhadap strategi pengembangan kompetensi penyuluh dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10. Bobot Alternatif Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian

Alternatif	Bobot	%	Peringkat
1.Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyuluh dengan mengikuti pendidikan formal / non formal	0,183	18,3	3
2.Memperkuat dan mengembangkan kerjasama kemitraan penyuluhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,089	8,9	5
3.Meningkatkan akses penyuluh terhadap sumber informasi dengan semua stakeholders	0,265	26,5	2
4.Memanfaatkan sarana pendukung dan memperlancar pelaksanaan program penyuluhan sehingga menjadi penilaian agar dapat bekerja sama dengan pihak lain	0,137	13,7	4
5.Meningkatkan evaluasi dan monitoring kinerja penyuluh dalam rangka penilaian terhadap fasilitas yang diperoleh penyuluh dan penilaian terhadap prestasi penyuluh serta sertifikasi penyuluh	0,327	32,7	1
Overall Inconsistency Index = 0,09			

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan keseluruhan bobot alternatif strategi meningkatkan evaluasi dan monitoring kinerja penyuluh dalam rangka penilaian terhadap fasilitas yang diperoleh penyuluh dan penilaian terhadap prestasi penyuluh serta sertifikasi penyuluh menduduki peringkat pertama dengan bobot 0,327 (32,7%).

Sertifikasi dan penghargaan penyuluh dapat diperoleh dari pendidikan formal / non formal yang merupakan hasil dari evaluasi dan monitoring terhadap kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan amanah UU nomor 16 tahun 2006 yang menyatakan bahwa penyuluh bukan saja sebagai jabatan fungsional tetapi juga sebagai profesi.

Pendidikan formal / non formal berperan penting untuk meningkatkan kemampuan penyuluh sesuai tuntutan zaman. Pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh instansi terkait dapat dikelompokkan pada beberapa jenis pelatihan yaitu pelatihan fungsional, pelatihan teknis, dan pelatihan manajerial. Pelatihan fungsional lebih mengarah pada peningkatan kemampuan perencanaan program penyuluhan serta kemampuan dalam penggunaan media penyuluhan. Pelatihan teknis dilakukan langsung dengan pelaksanaan di lapangan, biasanya dikombinasikan dengan pelaksanaan demplot jenis tanaman yang menjadi objek pelatihan. Melalui pelatihan teknis diharapkan mampu memberikan kemampuan teknis kepada petani agar dapat bertani lebih baik sebagai usaha meningkatkan produksi pertanian. Sedangkan pelatihan manajerial lebih mengarah pada peningkatan pengelolaan kelompok tani dan pengelolaan kelembagaan penyuluhan.

Seiring dengan hasil penelitian dari Rosna Dewi Rayusyam (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi penyuluh pertanian muncul melalui dimensi kemampuan mengelola informasi penyuluhan terkait faktor-faktor internal penyuluh seperti umur, pendidikan, pelatihan, masa kerja, jumlah petani binaan, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, kemandirian intelektual, dan kemandirian sosial terhadap kemampuan penyuluh pertanian dalam mengelola informasi penyuluhan. Pengelolaan faktor-faktor internal

penyuluh diarahkan untuk meningkatkan karakter penyuluh yang masih berusia produktif dalam mengelola informasi penyuluhan, pengelolaan motivasi kebutuhan untuk berprestasi dalam mencari informasi penyuluhan, pengelolaan motivasi untuk kekuasaan dalam mengelola informasi penyuluhan yang bermanfaat bagi petani.

Sapar, dkk (2011) lebih lanjut menyatakan berdasarkan hasil penelitian yang mereka lakukan terkait faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian, terdapat hubungan positif antara karakteristik dan kompetensi. Artinya perubahan yang terjadi pada karakteristik penyuluh akan diikuti perubahan searah pada kompetensi. Sedangkan hubungan karakteristik dan motivasi bersifat negatif, artinya perubahan yang terjadi pada karakteristik penyuluh akan diikuti pula perubahan yang berlawanan pada motivasi. Hubungan karakteristik dan kemandirian bersifat positif, artinya perubahan yang terjadi pada karakteristik penyuluh akan diikuti pula oleh perubahan searah pada kemandirian penyuluh, begitu pun sebaliknya. Hubungan kompetensi dan motivasi bersifat positif, artinya perubahan yang terjadi pada kompetensi penyuluh akan diikuti pula oleh perubahan searah pada motivasi penyuluh begitupun sebaliknya. Hubungan kompetensi dan kemandirian bersifat negatif, artinya perubahan yang terjadi pada kompetensi penyuluh akan diikuti pula oleh perubahan berlawanan pada kemandirian penyuluh, begitu pun sebaliknya. Hubungan motivasi dan kemandirian bersifat negatif, artinya perubahan yang terjadi pada motivasi penyuluh akan diikuti pula oleh perubahan berlawanan pada kemandirian penyuluh, begitu pun sebaliknya. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Bahua, 2010; Muliady, 2009; Effendy, 2009; Puspita, 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Lusthaus (2002) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kapasitas organisasi, motivasi organisasi, dan lingkungan organisasi dan masing-masing memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya.

Penelitian oleh Lisbet Sitorus (2009) mengemukakan hubungan antara karakteristik penyuluh dengan kompetensi terkait umur, masa kerja, tanggungan keluarga, pendidikan formal, persepsi tentang bidang keahlian, pendidikan nonformal, motivasi, dan penghasilan sedangkan kompetensi yang harus dikuasai oleh penyuluh adalah: penyusunan program penyuluhan, kompetensi tentang rencana kerja penyuluh pertanian, metode penyuluhan, evaluasi program penyuluhan, informasi sarana produksi dan pemasaran, kemampuan komunikasi, kemitraan usaha, kepemimpinan, manajemen organisasi, dan kompetensi teknis budidaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Strategi pengembangan kompetensi penyuluh pertanian yang ada di kota Singkawang lebih dipengaruhi oleh pelaksanaan evaluasi dan monitoring kinerja penyuluh sehingga penyuluh dapat memaksimalkan pengetahuannya dengan adanya sertifikasi dan penghargaan. Terpilihnya strategi ini sebagai pilihan utama didasarkan pada kriteria karakteristik penyuluh dan kebijakan pemerintah. Kriteria kebijakan pemerintah merupakan kriteria utama dalam strategi pengembangan kompetensi penyuluh dengan bobot tertinggi yaitu 0,493 atau 49.3 %.

Pelaksanaan program penyuluhan tidak terlepas dari peran serta pemerintah baik sebagai pembuat kebijakan maupun sebagai penyedia anggaran dan sarana pendukung kegiatan penyuluh. Namun yang lebih berperan dalam keberhasilan pengembangan kompetensi penyuluh ini terkait dengan SDM penyuluh / keinginan penyuluh untuk maju dan meningkatkan pengetahuan mereka untuk menghadapi perkembangan jaman yang nantinya dapat didukung dengan adanya sarana penunjang dari pemerintah, serta capaian kinerja yang baik akan memberikan peluang untuk memperoleh penghargaan penyuluh berprestasi dan memperoleh sertifikasi penyuluh.

Peningkatan kinerja penyuluh dapat melalui penyelenggaraan pelatihan yang bersinergis dengan instansi lain dengan materi yang disesuaikan pada kondisi lapangan dan berkaitan dengan kemampuan penyuluh dalam merencanakan matrik kerja penyuluhan, kunjungan dan pembinaan petani, pelaporan dan penerapan teknologi.

Saran

Adapun saran – saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja penyuluh pertanian sangat penting dalam pengembangan kompetensi penyuluh dan penerapannya pada pembinaan terhadap petani binaannya untuk dapat menerapkan teknologi yang sedang berkembang. Berdasarkan hasil penelitian ini, pelaksanaan pendidikan formal / non formal masih belum banyak memberikan pengetahuan kepada penyuluh, baik terkait materi yang disampaikan yang tidak sesuai kondisi lapangan maupun kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang terbatas, sehingga diharapkan agar materi – materi pelatihan yang disampaikan dibuat lebih sederhana dan sesuai dengan kondisi lapangan sehingga mudah dimengerti baik oleh penyuluh maupun petani yang dibina, serta pelaksanaan pertemuan antar instansi terkait dan penyuluh lebih intens dilaksanakan.
2. Penyuluh dapat memaksimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana pendukung untuk memperlancar dan meningkatkan kinerja penyuluh
3. Peningkatan kinerja penyuluh pertanian secara berkesinambungan melalui peningkatan kompetensi berupa kemampuan dalam perencanaan penyuluhan, kemampuan dalam evaluasi dan pelaporan, kemampuan dalam pengembangan penyuluhan, peningkatan motivasi berupa kebutuhan untuk berprestasi, serta peningkatan kemandirian penyuluh.
4. Perlu adanya penelitian lanjutan yang terkait faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh sehingga akan diperoleh solusi untuk menghadapi permasalahan terutama dalam monitoring dan evaluasi penyuluh di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeren, (2013). *Analisis hubungan faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Karo*.Tesis. Program Studi Magister Agribisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Anwas, OM. (2013). *Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan, dan Intensitas Pertemuan terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.Vol. 19. No. 1. Maret 2013. Hal: 50 – 61.

- Bahua, MI. (2015). *Penyuluhan dan Pemberdayaan Petani Indonesia*. Ideas Publishing. Gorontalo.
- BPS Kota Singkawang. (2016). *Singkawang Dalam Angka 2016*. Kota Singkawang : Badan Pusat Statistik Kota Singkawang.
- Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Singkawang, Pemerintah Kota Singkawang.
- Freddy Rangkuti, (2015). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Indonesia.
- Hadi, AP. (2000). *Strategi Komunikasi dalam Mengantisipasi Kegagalan Penerapan Teknologi oleh Petani*. Artikel Hasil Penelitian. Fakultas Pertanian Universitas Mataram, NTB.
- Hanafi, A. (1987). *Memasyarakatkan Ide – Ide Baru*. Surabaya : usaha Nasional.
- Hasan, I, (2002). *Pokok – Pokok Teori Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kantor Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan Kota Singkawang (2016). *Programa*. Pemerintah Kota Singkawang.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003. *Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*. www.bkn.go.id/formasi.php?start=9380.
- Manullang, M. (1994). *Pedoman Praktis Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta : BPFE.
- Mardikanto T. (1993). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Miftakhul. (2006). *(Profil Kemampuan Umum yang Diperlukan Bagi Penyuluh Pertanian)*. Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian. Volume 2 Nomor 1. Juli 2006. Hal: 50 – 64.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia indonesia : Jakarta.
- Ramdhani, A. (1998). *Tahapan Metode AHP (Analytica Hierarchy Process)*. <http://republikbm.tahapan-ahp.com>.
- Saaty, T. (1993). *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sitorus, Lisbet (2009). *Hubungan Karakteristik dengan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara*. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Slamet M. (1992). *Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era Tinggal Landas*. Dalam: *Penyuluhan Pembangunan Indonesia Menyongsong Abad XXI*. Diedit oleh: Aida
- _____. (2003). *Pemberdayaan Masyarakat*. Dalam: *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh: Ida Yustina dan Adjat Sudrajat. Bogor: IPB Press.
- Sugeng W. (2010). *Kompetensi Penyuluh Pertanian Terampil Berdasarkan Pendidikan (Kasus di Kabupaten Garut, Magelang dan Tuban)* . Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Sugiarti, Yuni, (2012). *Pendayagunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*.

Artikel Jurnal Teknodik Vol. XVI No. 1 Maret 2012. Jakarta : Pustekkom Kemendikbud.

Suhardiyono, (1990). *Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian*. Jakarta : Erlangga.

Supranto, J. (1998). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Teguh, M. (1999). *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

Undang-Undang RI. No. 16 Tahun 2006. *Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan*. Jakarta: Departemen Kehutanan. Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.

Yulianto, G. (2007). *Evaluasi Program Pelatihan Bagi Penyuluh Pertanian di BPP Kabupaten Gunung Kidul*. Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian. Volume 3 Nomor 1. Juli 2007. Hal: 48 – 59.