

Hubungan Karakteristik Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe

Correlation between Agricultural Extension Characteristics and Extension Officer Performance in Sampara subdistrict, Konawe Regency

Sitti Rosmalah^{*)}, Rayuddin, Hartati, Basri Sufa

Program Studi Agribisnis, Universitas Muhammadiyah Kendari, Kendari 93233, Indonesia

*E-mail korespondensi: rosmalah@umkendari.ac.id

Diterima: 20 Agustus 2022 | Disetujui: 28 Februari 2023 | Publikasi Online: 2 Maret 2023

ABSTRACT

The performance of agricultural extension workers is the level of work success achieved by agricultural extension workers which is an important aspect that plays a role in work success and goal achievement. Performance is measured based on the abilities possessed by an individual in the form of cognitive, affective and psychomotor aspects. The numbers of agricultural extension workers in the Sampara subdistrict under the supervision of the Agricultural Extension Center (BPP) of Sampara District are 17 agricultural extension workers. The condition of agricultural extension workers in the Agricultural Extension Center varies in ages, education level and working experiences. The purpose of this study was to analyze the level of performance of field agricultural extension workers (PPL) and to analyze the relationship between the characteristics of extension workers and the performance of field agricultural extension workers (PPL) in Sampara Sub district, Konawe Regency. The study employed scoring method using likert scale meanwhile measurement correlation between the characteristics of extension workers and the performance of Agricultural Extension workers through non-parametric analysis of Spearman's rank correlation test. The results of the study showed that the performance of field agricultural extension officers was in a fairly good category while the education level factors had a significant or strong relationship as shown by the R_s coefficient with value of 0.721.

Keywords: Agricultural extension worker, characteristics, performance

ABSTRAK

Kinerja penyuluh pertanian merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh penyuluh pertanian yang merupakan aspek penting yang berperan dalam kesuksesan kerja dan pencapaian tujuan. Kinerja diukur berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Jumlah penyuluh pertanian di wilayah Kecamatan Sampara yang berada di bawah pengawasan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sampara sebanyak 17 orang penyuluh pertanian. Kondisi penyuluh pertanian yang ada di wilayah BPP tersebut memiliki keragaman dalam hal usia, tingkat Pendidikan maupun pengalaman dalam tugasnya. Hal tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja masing-masing penyuluh. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis tingkat kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) dan menganalisis hubungan antara karakteristik penyuluh dengan kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan analisis data deskriptif kuantitatif. Pengukuran kinerja menggunakan metode scoring menggunakan skala likert sedangkan pengukuran hubungan antara karakteristik penyuluh dengan kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan melalui analisis non parametrik uji korelasi rank spearman. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja PPL berada pada kategori cukup baik sedangkan faktor tingkat pendidikan memiliki hubungan yang signifikan atau kuat yang ditunjukkan nilai koefisien R_s sebesar 0,721.

Kata kunci: Kinerja, karakteristik, penyuluh pertanian



Content from this work may be used under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International. Any further distribution of this work must maintain attribution to the author(s) and the title of the work, journal citation and DOI.

Published under Department of Communication and Community Development Science, IPB University and in association with Perhimpunan Ahli Penyuluhan Pembangunan Indonesia.

E-ISSN: [2442-4110](https://doi.org/10.25015/19202342725) | P-ISSN: [1858-2664](https://doi.org/10.25015/19202342725)

PENDAHULUAN

Kelembagaan penyuluh pertanian merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan sumberdaya manusia sektor pertanian serta tercapainya tujuan dari pembangunan pertanian. Kelembagaan penyuluhan diperlukan untuk mewadahi proses penyelenggaraan penyuluhan. Sistem penyuluhan terdiri dari subsistem petani, penyuluh, pelaku agribisnis lainnya, lembaga penelitian, pendidikan dan lembaga pelatihan. Penyelenggaraan penyuluhan dilakukan dengan pendekatan sistem dan usaha agribisnis yang berdaya saing, berkerakyatan, berkelanjutan dan terdesentralisasi. Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) merupakan unit penunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang administrasi, pengaturan, pengelolaan dan pemanfaatannya adalah tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota. Berbagai kegiatan pokok dalam operasional, pengaturan, pengelolaan dan pelaksanaan tugas serta fungsi PPL untuk menunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian harus berdasarkan ketetapan atau keputusan bupati/walikota. Oleh karena itu, dalam rangka mendukung tugas dan fungsi kelembagaan penyuluhan maka dukungan sarana prasarana, pendanaan serta status kedudukan lembaga yang kuat perlu menjadi (Purwatiningsih et al., 2018) perhatian agar dapat mendukung kinerja penyuluh pertanian yang ada didalamnya. Selain itu, peningkatan kompetensi dan kualitas sumberdaya penyuluh pertanian juga perlu ditingkatkan mengingat perannya sebagai fasilitator pemberdayaan petani yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan petani dalam upaya perbaikan kesejahteraan petani dan keluarganya.

Upaya perbaikan sumber daya manusia tersebut dilakukan oleh penyuluh pertanian. Penyuluh diharapkan dapat menjadi ujung tombak dalam keberhasilan pembangunan pertanian melalui interaksi langsung dengan petani (Purwatiningsih et al., 2018). Penyuluh pertanian dalam upaya mengubah perilaku petani menjadi petani yang berkualitas harus mempunyai kompetensi dari segi teknis budidaya maupun dari segi kompetensi manajerial yang merupakan gabungan dari seluruh aspek mulai dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi penyuluh, kelembagaan, juga kondisi kelompok tani (Samual et al., 2015) karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. 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 dari penyuluh mengembangkan perencanaan program penyuluhan yang spesifik lokasi dan sesuai dengan keinginan petani sebagai pelaku utama pertanian (Bahua et al., 2010).

Penyuluh pertanian mempunyai tugas untuk mengubah pola pikir, sikap dan keterampilan petani dengan pola baru agar memiliki pengetahuan, kemauan dan kemampuan berusahatani lebih baik. Inovatif, kreatif dan adaptif sesuai perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, penyuluh pertanian haruslah seorang pendidik yang memiliki wawasan dan motivasi yang kuat untuk membawa masyarakat khususnya petani ke arah yang lebih baik guna mencapai kesejahteraan hidup. Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan kita semua demi suksesnya pembangunan pertanian Indonesia. Keadaan petani saat ini yang masih banyak terbelenggu oleh kemiskinan merupakan ciri bahwa penyuluhan pertanian masih perlu untuk terus meningkatkan perannya dalam rangka membantu petani memecahkan masalah mereka sendiri, terutama dalam aspek usaha tani mereka secara menyeluruh (Refiswal, 2017). Penurunan produksi pertanian dipengaruhi oleh banyak factor salah satunya oleh kinerja penyuluh pertanian (Sundari, Abdul hamid A. Yuzra, 2015). Penelitian (Anantanyu, 2011); (Prawiranegara. & Sumardjo, 2015) menemukan masih rendahnya kapasitas penyuluh dan kelembagaan penyuluhan yang berakibat rendahnya kinerja penyuluh pertanian sehingga perlu peningkatan dan perhatian dari pemerintah daerah maupun pusat sebagai pihak-pihak penentu kebijakan.

Hal utama yang dibutuhkan untuk dapat menggerakkan penyuluhan yang efektif juga efisien adalah keberadaan tenaga-tenaga penyuluh yang profesional, kinerja yang baik merupakan hal utama yang ada pada penyuluh yang profesional. Kinerja penyuluh lapangan merupakan kriteria penilaian atas keseluruhan kegiatan kerja yang telah dilakukan untuk kemudian dibandingkan dengan kesesuaian target yang ingin dicapai melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan. Hasil pekerjaan yang mempunyai koneksi kuat serta tujuan organisasi yang strategis, rasa puas konsumen, dan pemberian andil pada ekonomi itulah yang disebut dengan kinerja, tidak hanya hasil kerja, kinerja juga menyangkut pada proses pekerjaan itu sendiri berlangsung. Dengan kata lain kinerja adalah proses serta hasil dari pekerjaan itu. Adapun yang menjadi sasaran dari kinerja itu sendiri, yaitu penjelasan hasil yang ingin dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran itu ingin diselesaikan. Keberhasilan penyuluh dalam membangun pertanian sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki baik itu pengetahuan dan wawasan,

kemampuan komunikasi, motivasi serta etos kerja yang akan menunjang kinerja dan keberhasilan kerjanya. Penyuluh pertanian merupakan ujung tombak kebijakan pembangunan di tingkat lapangan dan sekaligus penghubung dan fasilitator antara petani dan pemerintah. Oleh karena itu, penting bagi penyuluh untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki untuk mendukung kerjanya agar mampu mendorong peningkatan keberdayaan petani dan keluarganya sehingga mampu mandiri secara ekonomi dan sosial. Dengan demikian, petani mampu mengolah usahataniya dan mempunyai daya saing yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian dapat berhasil sesuai tugas dan fungsinya.

Keadaan internal dan eksternal penyuluh ini dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja penyuluh. Hartanto et al., (2018) Usia dan tingkat pendidikan merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan kinerja khususnya pada profesi penyuluh (Prasetianti & Hidayah, 2022); (Titiharu et al., 2021). Pendidikan tidak terlepas dari perubahan sosial di dalam masyarakat, maka pendidikan harus selalu bergerak mengikuti perkembangan zaman (Asmirawanti., Jamaluddin Arifin., 2016). Penelitian lain menemukan bahwa penunjang kinerja diantaranya adalah usia dan tingkat pendidikan (Kamelia; Pratiwi, 2022).

Hasudungan (2017) menemukan bahwa umur dan tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh signifikan tingkat pendidikan penyuluh juga diungkap (Hartanto et al., 2018) yang menyatakan bahwa penyuluh dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi mampu mengakses sumber informasi teknologi dan tingkat kosmopolitan yang baik untuk memperkuat jejaring yang bermanfaat bagi petani. Selain faktor umur dan pendidikan, pengalaman juga menjadi faktor yang bisa menentukan kinerja seseorang. (Romauli Situmeang, 2017) menyatakan pengalaman dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, demikian juga yang dikemukakan oleh (Bahua et al., 2010) menyatakan, pengalaman yang dimiliki seseorang dapat berhubungan dengan kerjanya. Lama masa kerja memiliki kaitan erat dengan kemampuan penyuluh untuk mengapresiasi keadaan, artinya semakin lama masa tugas seorang penyuluh, maka penyuluh tersebut akan memiliki kemampuan berkomunikasi, kemampuan memilih metode yang tepat dalam penyuluh serta kemampuan beradaptasi dengan petani sebagai sasaran penyuluhan pun akan semakin baik.

Kabupaten Konawe merupakan sentra penghasil padi terbesar di Provinsi Sulawesi Tenggara. Namun produksi tanaman pangan khususnya padi sawah mengalami penurunan khususnya pasca Covid-19. Kegiatan penyuluhan di masa pasca pandemik masih perlu pembenahan dan perbaikan dari sisi metode sebab aktivitas berusaha tani lebih banyak dilakukan oleh petani yang mendekati umur tidak produktif sehingga aktifitas fisik cenderung terbatas. Puda yang diharapkan kontribusinya dalam usahatani lebih memilih bekerja disektor tambang yang saat ini marak di kabupaten Konawe. Pada tahun 2022 menurut data BPS produksi padi di Kabupaten Konawe turun sebesar 0,43 persen. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sampara merupakan penyelenggara penyuluhan pertanian yang berperan membantu permasalahan petani dalam meningkatkan produksi usahataniya. BPP Kecamatan Sampara adalah paling banyak mengkordinir kegiatan penyuluhan yang ada di Kabupaten Konawe. Jumlah penyuluh pertanian yang berada di bawah pengawasan BPP Kecamatan Sampara sebanyak 17 orang. Lingkup kerja penyuluh pertanian berjumlah 17 desa/Kelurahan dan sasaran usahataniya, yaitu petani tanaman pangan dan tanaman perkebunan. Penyuluh Pertanian merupakan fasilitator, motivator sekaligus innovator yang berperan dalam keberhasilan pertanian di wilayah Kecamatan Sampara. Namun, kondisi penyuluh pertanian yang ada di wilayah BPP tersebut memiliki keragaman dalam hal usia, tingkat pendidikan ataupun pengalaman dalam hal penyuluh. Hal tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja masing-masing penyuluh. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara karakteristik penyuluh dengan kinerja penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai bulan Maret 2022 di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. Lokasi ini dipilih secara *purposive* dengan pertimbangan bahwa Kecamatan Sampara sering dipromosikan sebagai salah satu kecamatan yang memiliki kinerja yang baik pada sektor pertanian sehingga data-data mengenai kinerja penyuluh mudah diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian lapangan yang ada di Kecamatan Sampara yakni berjumlah 17 orang. Teknik penentuan sampel secara sensus yakni semua anggota populasi dijadikan sebagai objek penelitian (responden). Untuk mengetahui kebenaran data yang diperoleh dari sampel maka perlu

diadakan *cross-check* kepada beberapa orang petani sebagai sasaran penyuluhan. Kinerja penyuluh yang akan diukur dalam penelitian ini meliputi: prestasi kerja dan karya tulis, yaitu (a) kegiatan utama penyuluh pertanian, (b) rencana kerja penyuluhan pertanian (c) program penyuluhan pertanian, (d) rencana kerja penyuluh pertanian, (e) penyusunan materi penyuluhan pertanian, (f) penetapan metode penyuluhan pertanian, (g) pengembangan swadaya dan swakarsa pertanian, (h) pengembangan wilayah, (i) pengembangan profesi penyuluhan, (j) pengembangan hubungan Kerjasama dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah. Lebih jelasnya tersaji pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Indikator Kinerja Penyuluh

No.	Indikator Kinerja	Item
1.	Kegiatan Utama Penyuluhan Pertanian	
	- Praktek/Kaji Terap	P1
	- Bimbingan	P2
	- Pelatihan	P3
	- Kunjungan	P4
2.	Data Perencanaan Penyuluhan Pertanian	
	- Ada, Data potensi wilayah	P5
	- Ada, Data Masalah	P6
	- Ada Data Monografi	P7
3.	Programa Penyuluhan Pertanian	
	- Ada 2 tahun terakhir, lengkap	P8
	- Ada, tidak lengkap	P9
4.	Penyusunan Materi Penyuluhan Pertanian	
	Dalam Bentuk Media Cetak:	
	- Leaflet/Folder	P10
	- Poster	P11
	- Brosur	P12
	Dalam Bentuk Media Elektronik:	
	- Transparansi/slide	P13
	- CD/Kaset Radio	P14
	- VCD/Kaset	P15
	5.	Penerapan Metoda Penyuluhan Pertanian
- Forum Penyuluhan		P16
- Temu (teknis, usaha, lapang)		P17
- Rembug-rembug		P18
- Mimbar Sarasehan		P19
6.	Pengembangan Swadaya dan Swakarsa Petani	
	- Menumbuhkan Koperasi	P20
	- Menumbuhkan Kemitraan	P21
	- Menilai Kelas Kemampuan	P22
7.	Pengembangan Wilayah	
	- Pengembangan Teknologi	P23
	- Pengembangan Kelembagaan Petani	P24
	- Peningkatan Usaha dan Pendapatan Petani	P25
8.	Pengembangan Profesi Penyuluh Pertanian	
	- Karya Tulis Ilmiah, tentang Kebijakan Penyuluhan Pertanian	P26
	- Karya Tulis Ilmiah, tentang Kebijakan Pembangunan Pertanian	P27
	- Karya Tulis Ilmiah	P28
9.	Pengembangan Hubungan Kerjasama dengan Lembaga Pemerintah dan Non Pemerintah	
	- Koperasi	P29
	- Bapak angkat	P30
	- Pengusaha Pertanian/Industri	P31

Tingkat kinerja PPL dilakukan dengan menjumlahkan skor-skor antar variabel dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2018). Hasil penjumlahan antar variabel dikategorikan dalam tiga tingkatan yaitu baik, cukup baik dan kurang baik. Untuk mengetahui hubungan antara identitas penyuluh dengan kinerja penyuluh digunakan analisis statistik non parametrik. Statistik non parametrik (Djarwanto, 2003) adalah statistik yang digunakan ketika data tidak memiliki informasi parameter, data tidak berdistribusi normal serta data diukur dalam bentuk ranking. Pada penelitian ini, menggunakan Uji Rank Spearman karena cocok juga digunakan untuk data dengan sampel kecil (Djuniad, A. Muhamad, 2020); (Nur, 2020). Rumus uji korelasi spearman untuk jumlah sampel ≤ 30 adalah:

$$\rho = rs = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Djarwanto, 2003)

Keterangan:

$\rho = rs$ = Koefisien Korelasi Spearman

b^2 = Selisih setiap pasangan Rank

n = Banyaknya subyek atau Responden

Uji signifikansi angka korelasi, dengan hipotesis:

H_0 : Diduga tidak ada hubungan antara kinerja dengan identitas penyuluh

H_a : Diduga terdapat hubungan (korelasi) antara kinerja dengan identitas penyuluh

Kriteria pengujian:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$ Maka H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai dari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab penyuluh pertanian. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui tingkat kinerja PPL di Kec. Sampara dengan cara membagi kinerja penyuluh tersebut dalam 3 tingkatan yakni baik, cukup baik dan kurang baik sehingga akan diperoleh skor tertinggi adalah 93 dan skor terendah adalah 31. Adapun jawaban responden terkait kinerja yang dimiliki secara ringkas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jawaban Responden Terkait Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe

No.	Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)	Kriteria
1.	31 – 51	0	0,00	Kurang baik
2.	52 – 72	17	100,00	Cukup Baik
3.	73 – 93	0	0,00	Baik
Jumlah		17	100	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa kinerja PPL yang ada di Kecamatan Sampara berada pada kategori cukup baik karena berada pada interval 52-72, dengan kinerja yang dimiliki oleh PPL tersebut maka diharapkan akan sangat membantu petani dan keluarganya sebagai sasaran penyuluhan dalam mengelola usaha tani yang dimiliki agar tercapai peningkatan pendapatan untuk kesejahteraan petani dan keluarganya.

Setiap penyuluh mengharapkan memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya memberi informasi dan inovasi kepada petani sebagai sasaran penyuluhan. Kinerja yang baik dari seorang penyuluh pertanian menggambarkan bahwa informasi dan inovasi yang disampaikan kepada petani telah sesuai dengan harapan petani. Kesesuaian antara program yang dilaksanakan penyuluh pertanian dengan kebutuhan sasaran (petani) bermakna bahwa penyuluhan yang dilakukan memberi manfaat pada tercapainya tujuan akhir dari penyuluhan itu sendiri yakni kesejahteraan petani (Turangan et al., 2019)

Disamping memperhatikan kesesuaian kebutuhan petani, penyuluh pertanian perlu berusaha mengembangkan program yang sesuai dengan potensi daerah serta permintaan pasar untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan masyarakat. Penyuluh yang berkinerja baik dapat memposisikan dirinya sebagai motivator, edukator, fasilitator dan dinamisator yang berdampak pada perubahan perilaku petani dalam berusahatani. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penyuluh harus memiliki berbagai kompetensi dan kemampuan seperti kemampuan berkomunikasi, berpengetahuan dan wawasan yang luas, mandiri serta mampu menempatkan diri sesuai karakteristik yang dimiliki petani sebagai sasaran penyuluhan. Kinerja penyuluhan yang baik berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan produksi usahatani. Kinerja penyuluh ini terarah pada pemecahan masalah yang dihadapi petani (Rahmawati et al., 2019).

Hubungan antara Karakteristik Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe

Karakteristik yang dimiliki oleh penyuluh pertanian di lokasi penelitian di duga memiliki keterkaitan atau hubungan dengan kinerja seorang penyuluh. Karakteristik yang dimiliki oleh penyuluh dalam penelitian ini terdiri dari umur penyuluh, tingkat Pendidikan formal, pengalaman kerja sebagai penyuluh serta jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki oleh penyuluh. Hubungan antara kinerja penyuluh dengan identitas penyuluh dianalisis berdasarkan uji korelasi Rank Spearman dengan alat bantu SPSS versi 19,0. Hasil analisis SPSS tersebut tersaji pada Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Rank Spearman Hubungan Antara Identitas Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe

No.	Uraian	Koefisien Korelasi	Interpretasi
1.	Umur	-0,174	Hubungan negatif/ tidak ada hubungan
2.	Tingkat Pendidikan	0,721	Hubungan Tinggi/kuat
3.	Pengalaman Menyuluh	0,004	Hubungan sedikit/Sangat Lemah
4.	Jumlah Tanggungan Keluarga	-0,132	Hubungan negatif/ tidak ada hubungan

Sumber: Hasil Analisis Data Primer dengan SPSS

Hubungan antara Umur Penyuluh Responden dengan Kinerja Penyuluh

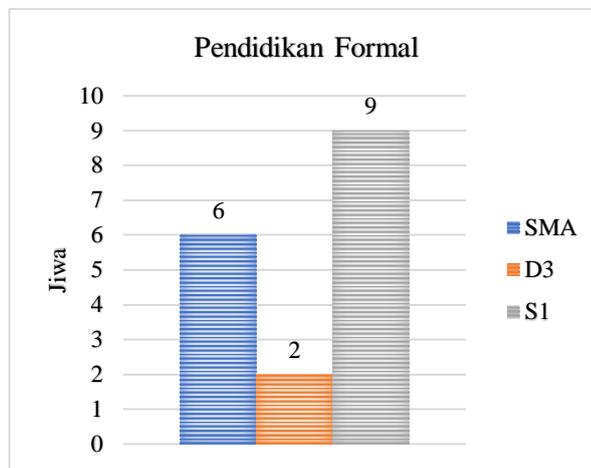
Usia adalah waktu ketika seseorang terhitung sejak lahir sampai saat sekarang saat masih hidup. Semakin cukup umur, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih dewasa dalam berpikir dan bekerja/bertindak. Umur dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya daripada orang yang belum tinggi tingkat kedewasaannya (Lasut et al., 2017).

Hasil uji statistik korelasi rank spearman untuk mengetahui hubungan antara umur responden dengan kinerja penyuluh diperoleh nilai R_s (-0,174), menunjukkan bahwa faktor umur tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan di Kecamatan Sampara, dengan nilai probabilitasnya (0,504) lebih besar dari pada 0,025 yang artinya H_0 diterima. Angka tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur penyuluh dengan kinerja yang juga diperkuat oleh koefisien korelasi (-0,174) < 0,2 yang bisa diinterpretasikan tidak ada hubungan antara keduanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja bermakna bahwa tinggi rendahnya umur seseorang tidak mempengaruhi kinerjanya di lapangan dan baik umur penyuluh tersebut produktif maupun tidak produktif, penyuluh tetap aktif dalam melaksanakan aktifitasnya karena penyuluh tersebut memiliki tanggung jawab yang besar yang merupakan konsekuensi dari keterikatan kerjanya sebagai tenaga aparatur sipil negara.

Hal ini sesuai penelitian (Hasudungan, 2017) bahwa secara parsial umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh (Selvia Aprilyanti, 2017) menyimpulkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Oasis Water International cabang Palembang karena rata-rata usia karyawan masuk dalam standar produktif kerja. Usia yang masih memasuki masa produktif antara 20 sampai 40 tahun dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang diperoleh. Kemampuan karyawan secara keseluruhan pada usia produktif hampir sama. Selain itu juga dipengaruhi dengan jenis pekerjaan yang tidak terlalu rumit sehingga tidak memerlukan skill khusus.

Hubungan antara Pendidikan Penyuluh Responden dengan Kinerja Penyuluh

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting bagi kehidupan manusia. Seorang penyuluh dari segi pengetahuan harus menguasai aspek-aspek praktis pertanian, mampu dan cakap mendemonstrasikan materi penyuluhan di lapangan. Petani lebih cenderung berkomunikasi dengan orang lain yang memiliki latar belakang yang sama. Tingkat Pendidikan formal yang dimiliki oleh PPL di BPP Kecamatan sampara tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1. Data Grafik Pendidikan Penyuluh Responden

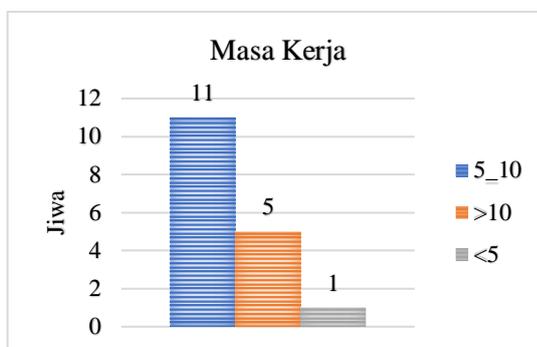
Data pada grafik menunjukkan bahwa mayoritas PPL di BPP Kecamatan Sampara telah mengenyam Pendidikan jenjang strata satu (S1). Uji Kolerasi Rank Spearmen diperoleh nilai R_s (0,721) menunjukkan bahwa faktor pendidikan penyuluh memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh di kecamatan Sampara, dengan nilai probabilitasnya (0,001) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,025 yang berarti H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan signifikan antara pendidikan dengan kinerja penyuluh dinyatakan dalam bentuk korelasi yang tinggi artinya semakin tinggi tingkat pendidikan penyuluh maka semakin tinggi pula aktivitas yang dilakukan oleh PPL, karena pendidikan yang tinggi berdampak pada peningkatan kemampuan dalam mengembangkan potensi diri. Penyuluh yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi akan berpengaruh pada kemampuannya dalam berkomunikasi serta tingkat kematangannya dalam mengambil keputusan.

Perbandingan yang signifikan terjadi antara penyuluh yang berpendidikan tinggi dan penyuluh yang berpendidikan rendah. Penyuluh yang berpendidikan tinggi memiliki pengetahuan yang luas jika dibandingkan dengan penyuluh yang berpendidikan rendah, selain itu pendidikan tinggi akan membentuk integrasi dan paradigma dalam berpikir. Hasil pengamatan di lapangan bahwa penyuluh yang lebih tinggi tingkat pendidikannya lebih banyak memberikan komentar atau solusi atau jawaban secara terbuka dalam hal ini ilmu yang dimiliki lebih banyak dibanding dengan penyuluh yang tingkat pendidikannya lebih rendah, mereka lebih banyak diam dan kurang memberi komentar. Faktor penyebabnya karena tingkat pendidikan PPL di kecamatan Sampara rata-rata berpendidikan S1. Tinggi rendahnya pendidikan PPL merupakan parameter untuk mengukur kualitas sumberdaya penyuluh tersebut.

Pendidikan merupakan proses yang bertujuan untuk penggalian potensi maupun pemberdayaan potensi individu untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, pematangan sikap dan pengasahan keterampilan guna mencapai taraf kehidupan yang lebih baik. Pendidikan tidak terlepas dari perubahan sosial di masyarakat yang dapat lahir sebagai bagian dari kehidupan sosial, karena kehidupan sosial merupakan realitas yang dinamis maka pendidikan selalu bergerak mengikuti perubahan-perubahan. Penelitian (Wiryawan & Rahmawati, 2016) menemukan bahwa salah satu faktor penunjang kinerja adalah tingkat pendidikan. Penelitian (Marpaung, 2021) menemukan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,870 X+13,584$ dengan koefisien regresi (r hitung) yang diperoleh sebesar 0,745 bila dibanding dengan r tabel sebesar 0,361, maka r hitung $>$ r tabel (0,745 $>$ 0,361).

Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Penyuluh

Kemampuan seorang penyuluh dalam menarik simpati seorang petani, kemampuan dalam menyampaikan materi serta kemampuan untuk mengetahui kebutuhan petani diperoleh melalui pengalaman dalam hidupnya. Pengalaman ini sangat bermanfaat bagi seorang penyuluh pertanian karena dapat membantu dalam memilih, menentukan metode penyuluhan pertanian yang tepat. Masa kerja (pengalaman menyuluh) bagi penyuluh responden didalam penelitian ini adalah pengalaman dalam melakukan kerja sebagai seorang penyuluh pertanian secara ringkas tersaji pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Data Grafik Pengalaman Masa Kerja Penyuluh Responden

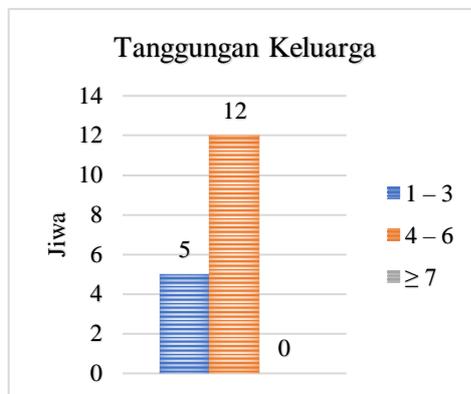
Berdasarkan Gambar 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh memiliki terkategori cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya dan hanya 1 penyuluh saja yang terkategori kurang berpengalaman. Hasil Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman diperoleh nilai R_s (0,004) dengan nilai probabilitasnya (0,987) lebih besar daripada 0,025, artinya H_0 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor pengalaman penyuluh tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Berdasarkan aturan Guilford mengacu kepada koefisien korelasi yang diperoleh dapat dikatakan hubungan antara kinerja dengan pengalaman berada pada kategori sangat lemah/sedikit ($0,004 < 0,2$) yang artinya masa kerja yang dimiliki oleh penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan tidak mempengaruhi kinerjanya sebagai penyuluh. Sebagian besar penyuluh yang ada di BPP Kecamatan Sampara memiliki masa kerja 5 sampai 10 tahun sedangkan kinerja PPL masih dalam kategori cukup. Hal ini memberikan gambaran bahwa lama atau tidaknya seorang penyuluh bekerja sebagai penyuluh tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerjanya.

Penyuluh yang memiliki pengalaman yang tinggi selalu mempertimbangkan secara matang efek positif dan negatif. Penyuluh yang memiliki pengalaman yang banyak idealnya senantiasa mempertimbangkan segala resiko yang mungkin terjadi sehingga dalam menjalankan aktivitasnya penyuluh akan lebih cermat dan selektif karena memiliki pengalaman yang tinggi dan selalu belajar dari pengalaman yang sudah dilalui. Individu yang kreatif tidak hanya mengembangkan ide-ide baru, tetapi bekerja keras dan memperoleh pengetahuan baru dari pengalaman suatu pekerjaan. Pengalaman tugas seseorang tidak sepenuhnya berasal dari teori, melainkan juga merupakan kelebihan pribadi seseorang yang memudahkan dalam berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan bekerja merupakan salah satu indikasi keberhasilan seorang penyuluh lapangan dan didapatkan dari pengalaman bekerja dengan tuntutan perubahan sehingga dapat mengetahui kebutuhan sasaran.

Hasil penelitian (Darmawan & Mardianingsih, 2021) juga menemukan bahwa pengalaman kerja tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja penyuluh. Pengalaman akan memberikan kontribusi berarti bila setiap penyuluh melakukan kewajibannya secara sungguh-sungguh memiliki komitmen yang sungguh-sungguh serta terus mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan melibatkan diri dengan berbagai masalah dan berperan untuk mencari solusi terhadap masalah tersebut sehingga menjadi pembelajaran yang dapat memberikan makna seiring waktu dan bertambahnya masa kerja. Penelitian (Mangare et al., 2016) juga menemukan bahwa tidak ada hubungan antara lama menjadi penyuluh dengan pelaksanaan tugas pokok penyuluh sebab pengalaman yang tinggi belum tentu dapat menjalankan tugas dengan baik, sebaliknya pengalaman yang rendah atau sedikit belum tentu tidak dapat menjalankan tugas dengan baik.

Hubungan antara Jumlah Tanggungan Keluarga Penyuluh Responden dengan Kinerja Penyuluh

Jumlah tanggungan keluarga yang ditanggung penyuluh, mempunyai peranan yang penting bagi pelaksanaan tugasnya, dimana semakin besar tanggungan keluarga berarti semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup tanggungannya. Kegagalan penyuluh dalam penyuluhan pertanian akan berpengaruh terhadap kebutuhan keluarga. Jumlah tanggungan keluarga sangat mempengaruhi partisipasi kerja (Purwanti & Rohayati, 2014)



Gambar 3. Data Grafik Jumlah Tanggungan Keluarga Penyuluh Responden

Jumlah tanggungan keluarga penyuluh pertanian di Kecamatan Sampara rata-rata 4-6 jiwa. Uji Korelasi Rank Spearman diperoleh nilai R_s (-0,132), menunjukkan bahwa faktor jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, dengan nilai probabilitasnya (0,615) lebih besar dibandingkan dengan 0,025 yang artinya H_0 diterima atau tidak ada korelasi antara kinerja dengan jumlah tanggungan keluarga penyuluh. Hubungan yang tidak signifikan antara jumlah tanggungan keluarga dengan kinerja penyuluh menyatakan dalam bentuk korelasi positif, artinya banyak atau sedikitnya jumlah tanggungan keluarga yang harus ditanggung penyuluh responden tidak memberikan pengaruh bagi penyuluh untuk melakukan aktivitasnya dalam melakukan kegiatan penyuluhan.

Hasil penelitian, rata-rata penyuluh responden mempunyai tanggungan keluarga sebanyak 4 (empat) orang. Banyak sedikitnya tanggungan keluarga yang dimiliki oleh penyuluh responden, tidak menjadi hambatan untuk melakukan aktivitasnya sebagai penyuluh. Jumlah tanggungan keluarga terkait erat dengan pengeluaran keluarga. Kebutuhan keluarga yang besar dapat memotivasi seseorang untuk mengerahkan segala kemampuan dan mencurahkan waktu yang dimiliki untuk mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaan pokok dengan harapan memperoleh imbalan sebagai tambahan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Pada penelitian ini jumlah anggota keluarga tidak mempengaruhi tinggi rendahnya atau baik buruknya kinerja penyuluh pertanian. Hal ini karena penyuluh pertanian telah merasa memiliki jaminan untuk pemenuhan kebutuhannya karena statusnya sebagai pegawai negeri sipil. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laepo (2022) yang menemukan bahwa hasil uji parsial terhadap jumlah tanggungan keluarga diperoleh nilai t -hitung $<$ t -tabel ($-2,683 < 2,018$) nilai tersebut menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kinerja penyuluh Pertanian Lapangan di Kecamatan Sampara cukup baik. Faktor umur, dan jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja Penyuluh, yang berarti bahwa semakin tinggi umur maka kinerja penyuluh pertanian akan semakin menurun. Hal ini disebabkan kerja dari PPL yang selalu aktif di lapangan membutuhkan fisik yang selalu prima sehingga bertambahnya usia akan mempengaruhi kondisi fisik yang dimiliki. Jumlah anggota keluarga tidak mempengaruhi tinggi rendahnya atau baik buruknya kinerja penyuluh pertanian. Hal ini karena penyuluh pertanian telah merasa memiliki jaminan untuk pemenuhan kebutuhannya karena statusnya sebagai pegawai negeri sipil sehingga banyak sedikitnya jumlah anggota keluarga tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja penyuluh. Pertanian

Lapangan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (-0,174 dan -0,132), faktor pengalaman penyuluh memiliki hubungan yang sangat lemah dengan kinerja PPL di Kecamatan Sampara dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,721. Sedangkan faktor tingkat pendidikan memiliki hubungan yang signifikan atau hubungan yang kuat dengan kinerja PPL dengan koefisien korelasi sebesar 0,721.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada LP3M Universitas Muhammadiyah Kendari yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan dana internal dari keuangan universitas, direktorat pendidikan tinggi atas motivasinya kepada penulis untuk selalu berkarya dan memberikan peluang pendanaan bagi penelitian-penelitian di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anantanyu, S. (2011). Kelembagaan Petani: Peran Dan Strategi Pengembangan Kapasitasnya. 7(2), 102–109.
- Asmirawanti., Jamaluddin Arifin., S. (2016). *Komersialisasi Pendidikan*. IV(2), 174–183.
- Bahua, M. I., Jahi, A., Asngari, P. S., Saleh, A., & Purnaba, G. P. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung Di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Agropolitan*, 3(1), 293–303.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Djarwanto. (2003). *Statistik nonparametrik* (p. Yogyakarta : BPFE).
- Djuniad, A. Muhamad, and L. W. (2020). *Statistik Inferensial Teori, Aplikasi dan Latihan Soal dengan SPSS*. <http://id.vrcoolerar.com/info/what-is-a-dx-air-conditioning-system-56156958.html>
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241. <https://jtm.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Kamelia; Pratiwi, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. 11(April), 364–385.
- Lasut, E. E., Ogi, V. P. K. L., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2771–2780.
- Mangare, G., Sondakh, B. F. ., Oley, F. S., & Massie, M. T. (2016). Analisis Karakteristik Sosial Ekonomi Penyuluh Dengan Pelaksanaan Penyuluhan Di Kabupaten Minahasa. *Zootec*, 36(2), 333. <https://doi.org/10.35792/zot.36.2.2016.12488>
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.177>
- Nur, I. M. (2020). *Metode Statistika Non Parametrik*. 1. <http://okkyoksta.blogspot.com/2013/11/normal-0-false-false-false-in-x-none-x.html>
- Prasanti, D., & Hidayah, R. (2022). Peningkatan Pengetahuan, Persepsi Dan Respon Penyuluh Terhadap Teknologi Peningkatan Produktivitas Padi. 443–452.
- Prawiranegara., D., & Sumardjo, L. D. & H. S. (2015). Strengthening Role of Farmer Institution in Enhance of Innovation Capability Based on ICT in West Java Province, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(12), 128–136.

- Purwanti, E., & Rohayati, E. (2014). Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendapatan Terhadap Partisipasi Kerja Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Kerupuk Kedelai Di Tuntang, Kab Semarang. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 7(1), 113–123.
- Purwatiningsih, N. A., Fatchiya, A., Sri, R., & Mulyandari, H. (2018). Pemanfaatan Internet dalam Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Cianjur Utilization of Internet in Improving Performance of Agricultural Extension in Cianjur Regency. *Jurnal Penyuluhan*, 14(1), 79–91.
- Rahmawati, R., Baruwadi, M., & Ikbah Bahua, M. (2019). Peran Kinerja Penyuluh Dan Efektivitas Pelaksanaan Penyuluhan Pada Program Intensifikasi Jagung. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 15(1), 56. <https://doi.org/10.20956/jsep.v15i1.6342>
- Refiswal. (2017). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Langkat Analysis Of Factors Affecting Performance Of Agricultural Extention In Langkat Regency. *Jurnal Polbangtan Medan*. [https://www.polbangtanmedan.ac.id/upload/upload/jurnal/Vol 12-2/05 Refiswal Penyuluh.pdf](https://www.polbangtanmedan.ac.id/upload/upload/jurnal/Vol%2012-2/05%20Refiswal%20Penyuluh.pdf)
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Samual, N. S., Benu, O. L., Kapantow, G., & Tarore, M. L. . (2015). Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian di Wilayah Kerja Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. *Jurnal Cocos*, 6(2), 01–21.
- Selvia Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (p. 336 Penerbit Alfabeta Bandung).
- Sundari, Abdul hamid A. Yuzra, N. (2015). Peran penyuluh pertanian terhadap peningkatan produksi usahatani di Kabupaten Pontianak. 4(12), 10–14. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1008-0813.2015.03.002>
- Tititheru, F., Pattiselanno, A. E., & Girsang, W. (2021). Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kota Ambon. *Agrilan: Jurnal Agribisnis Kepulauan*, 9(3), 236. <https://doi.org/10.30598/agrilan.v9i3.1283>
- Turangan, R. N., Suzana, B. O., & Manginsela, E. P. (2019). Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia Petani Di Desa Tounelet Kecamatan Sonder. *Agri-Sosioekonomi*, 15(1), 151. <https://doi.org/10.35791/agrsossek.15.1.2019.23587>
- Wiryan, K. A., & Rahmawati, P. . (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1) Wiryan, K. A., Rahmawati, P. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 86–95., 86–95.