

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG  
BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PENYULUH  
PERTANIAN KABUPATEN MAMASA**

*The Analysis Of Factors To The Performance Of  
Agriculture Trainers In Mamasa District*

**THIMOTIUS SAMBOLAYUK**



**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR  
TAHUN 2013**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG  
BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PENYULUH  
PERTANIAN KABUPATEN MAMASA**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi**

**Pengelolaan Lingkungan Hidup**

**Disusun dan Diajukan Oleh**

**THIMOTIUS SAMBOLAYUK**

**Kepada**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR  
TAHUN 2013**

## ABSTRAK

**THIMOTIUS SAMBOLAYUK.** *Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamasa (Pembimbing oleh Tahir Kasnawi dan Sulaiman Asang)*

sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas karena Sumber Daya Manusia merupakan Sumber Daya yang memiliki Akal, Perasaan, Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan, Dorongan Daya dan Karya, yang kesemua ini sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis (1) bagaimana disiplin kerja, pendidikan/pelatihan dan kompensasi berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian kabupaten mamasa, dan (2) factor apa yang memunyai keeratan hubungan oaling kuat dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian kabupaten mamasa. Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten mamasa dengan populasi semua penyuluh pertanian yang ada di kabupaten mamasa dan sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan secara random. Untuk menjelaskan karakteristik responden digunakan analisis deskriptif, untuk menganalisis data kuantitatif digunakan alat analisis *chi-square* ( $X^2$ ), dan untuk melihat keeratan hubungannya dapat dilihat dengan membandingkan angka *chi-square*. Hasil pengujian analisis *chi-square* untuk menunjukkan faktor-faktor yang berhubungan /berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian kabupaten mamasa dari hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Analisis *chi square* digunakan untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang diperoleh dari hasil tanggapan responden penyuluh pertanian kabupaten mamasa. Analisis *chi square* digunakan untuk melihat pengaruh pendidikan/pelatihan terhadap pangkatan kinerja penyuluh pertanian kabupaten mamasa yang diperoleh dari hasil tanggapan responden. Analisis *chi square* digunakan untuk melihat hubungan antara kompensasi/insentif dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang diperoleh dari hasil tanggapan responden penyuluh pertanian. Kesimpulannya adalah Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan dari tiap – tiap variable yang diuji dengan keeratan hubungan yang bervariasi pula.

## ABSTRACT

**THIMOTIUS SAMBOLAYUK.** *The Analysis Of Factors To The Performance Of Agriculture Trainers In Mamasa District (Supervised by Tahir Kasnawi, and Sulaiman Asang)*

Human resource represent one the resource which there are in organization, covering every person who conduct activity because Human Resource represent Resource owning Mind, Feeling, Ability, Skill, Knowledge, Motivation Energy and Masterpiece, which all the very having an effect on to organizational effort in attainment of target him. Target of this research is to know and analyse ( 1) how activity discipline, education / compensation and training relate to performance extension agent of agriculture sub-province mamasa, and ( 2) factor what having relation slivering of oaling strong in improving performance extension agent agriculture sub-province mamasa. This research is executed by in sub-province mamasa with population all extension agent of agriculture exist in sub-province mamasa and sampel counted 40 determined responder by random. To explain responder characteristic used by descriptive analysis, to analyse used by quantitative data of analyzer of chi-square (  $X^2$ ), and to see its relation slivering can be seen by comparing number of chi-square. Result of examination analysis of chi-square to show coresponding factors / having an effect on to performance extension agent of agriculture mamasa Regency from result of research found that there is influence of the factors to make-up performance extension agent of agriculture. Analyse chi-square used to see relation among discipline work with make-up of performance extension agent obtained agriculture from result responder comments extension agent agriculture sub-province mamasa. Analyse chi-square used to see influence of education / training to performance rank extension agent of agriculture sub-province mamasa obtained from result of responder comments. Analyse chi-square used to see relation among compensation / incentive with make-up of performance extension agent obtained agriculture from result of responder comments extension agent agriculture. Its conclusion is Result of research show the existence relation of signifikan each - every examinee variable hand in glovely relation which vary also.

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : THIMOTIUS SAMBOLAYUK  
Nomor Mahasiswa : P0306210510  
Program Studi : Pengelolah Lingkungan Hidup  
Konsentrasi : Perencanaan Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

**Mamasa, 09 Mei 2013**

**Yang Menyatakan,**

**THIMOTIUS SAMBOLAYUK**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya serta lindungan keselamatan kepada penulis sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Banyak kendala yang dihadapi oleh penulis dalam rangka penulisan tesis ini, namun berkat bimbingan dan dorongan badari dosen pembimbing serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya kendala tersebut dapat terealisasi dan penulis menyelesaikan tesis ini. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Dr. H. M. Tahir Kasnawi, SU selaku ketua Komisi Penasehat dan Bapak Prof. Dr. H. Sulaiman Asang. MS selaku anggota komisi penasehat yang telah dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan kepada penulis sejak dari awal hingga kami dapat menyelesaikan tesis ini.

Dan semoga bantuan dan dorongan yang diberikan kepada penulis mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak atas bantuan dan bimbingannya, terutama kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Muslimin, sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar beserta staf yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti pendidikan magister.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Ngakan Putu Oka, M.Sc, sebagai Ketua Program Studi Pengelolaan Lingkungan Hidup Pascasarjana Universitas Hasanuddin atas kesempatan yang diberikan kepada kami untuk mengikuti Pendidikan Program Magister.
3. Bapak Prof. Dr. H.M Tahir Kasnawi, SU, selaku Ketua Konsentrasi Perencanaan Kependudukan dan SDM Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf pengajar yang telah memberikan banyak dorongan kepada penulis selama mengikuti pendidikan dan seluruh pengelola yang telah banyak membantu penulis dalam mengikuti pendidikan.
4. Bapak Dr. Paulus Uppun. MA, Bapak Dr. Madris, DPS, M.Si, Ibu Prof. Dr. Maria Pandu. MA, dan Bapak Dr. Saeful Cangara, selaku anggota penguji tesis ini.
5. Drs. H. Ramlan Badawi. MH, Selaku Bupati Mamasa yang telah memberikan dukungan, kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Magister Perencanaan Kependudukan dan SDM pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
6. Drs. Benhard Buntu Tiboyong. M.Si. MH selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Mamasa yang telah memberikan dukungan, kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Magister Perencanaan

Kependudukan dan SDM pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

7. Ibunda tercinta Arruan Saratu yang telah memberikan doa restu kepada penulis dan sekaligus hal ini sebagai tanda bhakti penulis kepada beliau.
8. Terkhusus kepada istri tercinta Martha Pundu, ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak ternilai serta Ketiga anak yang senantiasa memberikan motivasi dan doa yang tulus yang senantiasa menjadi spirit utama kami dalam menyelesaikan pendidikan.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Program Magister Perencanaan Kependudukan dan SDM Pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah bersama-sama penulis dalam suka dan duka serta segenap sahabat dan handai taulan yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan kami terima demi kesempurnaan tesis ini.

**Mamasa, 2013**

**Penulis ,**



## DAFTAR ISI

	Halaman
PRAKATA	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
<b>BAB. I. PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
<b>BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori	12
B. Kerangka Pikir	28
C. Hipotesis	29
<b>BAB. III. METODE PENELITIAN</b>	<b>30</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	30
B. Sumber dan Jenis Data	31
C. Populasi dan Sampel	31
D. Analisa Data	32
E. Variabel Penelitian dan Devenisi Operasional	33
<b>BAB. IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>37</b>
A. Gambaran Umum	37
B. Deskripsi Responden	60

C. Deskripsi Variabel	63
D. Pengujian Hipotesis	65
<b>BAB. V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan	74
B. Saran-saran	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tingkat Pendidikan Penyuluh Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan pada BP4K .....	8
2. Jenis-jenis Pelatihan yang diikuti Penyuluh Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan .....	9
3. Sebaran Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamasa .....	31
4. Distribusi Penyuluh berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
5. Distribusi Penyuluh berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	58
6. Distribusi Penyuluh menurut Pangkat/ Golongan .....	58
7. Distribusi Penyuluh yang telah mengikuti Diklat/Jenjang .....	59
8. Distribusi Penyuluh Pertanian Menurut Jenis Kelamin .....	61
9. Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Golongan Umur .....	61
10. Distribusi Penyuluh menurut tingkat Pendidikan .....	61
11. Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Jabatan .....	62
12. Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Masa Kerja .....	62
13. Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Gaji .....	63
14. Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Kinerja .....	63

15.Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Disiplin .....	64
16.Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Pendidikan Pelatihan .....	64
17.Distribusi Penyuluh Pertanian menurut Kompensasi .....	65
18.Hubungan Variabel bebas dengan peningkatan kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamasa .....	66
19.Hubungan Disiplin dengan Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian .....	67
20.Hubungan Pendidikan Pelatihan dengan Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian .....	68
21.Hubungan Kompensasi dengan Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	28
2. Struktur Organisasi .....	39
3. Bagan Organisasi Balai Penyuluh Pertanian .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Keusioner Penelitian .....	79
2. Matriks Tabel Penelitian .....	81
3. Master Tabel .....	83
4. Tabel frekuensi dan Hasil Chi Square .....	85

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan sangat penting dalam organisasi Pemerintahan untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di era globalisasi sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas karena Sumber Daya Manusia merupakan Sumber Daya yang memiliki Akal, Perasaan, Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan, Dorongan Daya dan Karya, yang kesemua ini sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi-informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, karena itu dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan, sumber daya manusia yang handal, memiliki kualitas keberdayaan yang efektif, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi baik organisasi negeri maupun organisasi swasta.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia juga merupakan kunci pokok atau utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sebagai kunci pokok/utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan, tuntutan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan sekedar tip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan, dimana sumber daya manusia menjadi fokus utama.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat utama untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi manajemen sumber daya manusia begitu penting dalam organisasi sejalan terjadinya perubahan-perubahan. Manajemen sumber daya

manusia(Gomes.C.F, 1995) semakin mendapat perhatian dan sorotan yang sungguh dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta.

Berbagai penyelenggaraan seminar, pelatihan, dan kursus-kursus, loka karya dan sejenisnya, semuanya menekankan manajemen sumber daya manusia. Lebih jauh (Gomes.C.F, 1995) mengatakan bahwa semua pihak agaknya menyadari betapa penting manajemen sumber daya manusia telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi tanpa kecuali.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dapat disoroti dari berbagai perspektif, menurut *Moses K. Kiggundu dalam Kamil. M (2010)* misalnya menyoroti relevansi dan pentingnya, yakni politik, ekonomi, teknologi dan sosial budaya. Lebih jauh *S.P Siagian* mengatakan bahwa disamping dikemukakan *Moses K. Kiggundu* diatas masih ada perpektif hukum dan administratif. Sumber daya manusia yang terdidik trampil, cakap berdisiplin, tekun, kreatif, idialis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita, dan tujuan organisasi akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi, ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas perlu di ikuti dengan upaya pembangunan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang memiliki korelasi terhadap pekerjaan serta pemberian motivasi yang tinggi.

Dengan demikian semua potensi sumber daya yang ada dalam organisasi atau perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal didalam



mendukung jalannya roda organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pemanfaatan sumber daya manusia juga perlu diselaraskan dengan tempat tugas agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan pelayanan yang prima kepada yang membutuhkan.

Manajemen sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai atau keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarnya cukup luas, tidak hanya terbatas pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Peningkatan kinerja pegawai secara perseorangan akan mendukung kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang di refleksikan dalam kenaikan produktifitas. Berdasarkan uraian diatas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak terpisahkan dengan private perusahaan baik negeri maupun swasta.

Setiap organisasi atau perusahaan baik negeri maupun swasta berupaya dalam peningkatan kinerja, karena itu pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, karena itu sumber dayamanusia perlu diberdayakan pencapaian tugas suatu organisasi, karena keberadaan sumber daya manusia dalam manajemen sungguh sangat strategis bahkan merupakan kunci untuk keberhasilan manajemen dalam rangka keberhasilan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan, hal ini dapat dimaklumi karena bepata pun ketersediaan sumber-sumber lainnya hampa dapat dibuatkan

apabila sumber-sumber tersebut diberdayakan oleh sumber daya manusia yang lepas dan handal, karena itu tidak mustahil bahwa usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena daya dalam sumber daya manusia tidak menunjukkan sebagaimana ditetapkan.

Sebagaimana organisasi pada umumnya maka keberadaan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan di Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sebagai penyelenggara penyuluhan tidak terlepas tugas pokoknya memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat petani atau seseorang/kelompok yang membutuhkannya. Upaya –upaya yang bisa dilakukan agar pegawai/penyuluh mampu melaksanakan tugasnya dengan prima yaitu meningkatkan mutu/kualitas penyuluh maupun yang menduduki jabatan eselon II, III dan IV (*Jabatan Struktural*), kesemuanya itu perlu dibenahi dengan semangat pengabdian dan dedikasi yang baik. Untuk mencerminkan kinerja sebagai Badan Penyelenggara Penyuluhan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (*BP4K*) yang berkualitas antara lain kedisiplinan para pegawai terutama para penyuluh diperdesaan, memberikan pendidikan baik formal maupun nonformal (Pelatihan) dan Biaya Operasional (Konvensasi).

Menurut *Musanet (2000)* kedisiplinan pegawai adalah kepatuhan, kerajinan dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena

itu seorang pegawai selalu dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya sebagai aktualisasi dari kondisi petani.

Menurut PP No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dimaksud adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan mungkin dari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinesan lebih jauh dikatakan bahwa pegawai negeri sipil melaksanakan tugas kedinesan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, masuk kerja dan menaati ketentuan dan kerja memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Sesuai peraturan yang berlaku bahwa setiap pegawai dibebankan delapan jam kerja setiap harinya dan apabila tidak terpenuhi akan berpengaruh terhadap beban pekerjaan, karena itu kedisiplinan sangat berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja pegawai pada setiap organisasi atau perusahaan.

Kedisiplinan pegawai menurut Musanet (2000) adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena itu pegawai selalu dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya sebagai implementasi kedisiplinan.

Peningkatan kinerja pegawai secara individu akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam menaikkan produktivitas, efisien dan efektif yang dicapai oleh

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan penilaian kinerja merupakan manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingi dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif. Hal ini sejalan dengan undang-undang No 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan, dimana dalam Bab II, pasal 4 ayat satu disebutkan bahwa pembiayaan untuk penyelenggaraan penyuluhan berupa biaya operasional bagi penyuluh, biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana dari pemerintah pusat untuk meningkatkan peran aktifnya yang lebih efisien dan efektif dipedesaan ditempat meleksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan teed back atau umpan balik yang tepat terhadap perubahan sikap perilaku kearah yang diharapkan.

Menurut Armstrong (1998) mengatakan bahwa penilaian kinerja dadasarkan pada pengertian pengetahuan,. Skill, expertise dan behavior yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap atribut dan perilaku individu dalam menyesuaikan

suatu pekerjaan dengan baik, sedang atributes terdiri dari pengetahuan, skill dan expertise.

Berdasarkan Data tersebut, maka faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai adalah kurang disiplinnya motivasi.

Kondisi tersebut juga terjadi pada para PPL Kabupaten Mamasa supervisi dilapangan menunjukkan bahwa malasnya PPL kelapangan memberikan penyuluhan kepada masyarakat petani dengan berbagai alasan bahwa kurangnya motivasi pihak pemerintah (Ka BP4K) melaui fasilitas Kendaraan, biaya Operasional kadang-kadang terlambat dari pusat ataupun dari Pihak Pemerintah Provinsi, Kabupaten. Selain hal tersebut diatas diduga pula adanya penempatan tidak tepat penyuluh dilapangan akibat sering dilakukan alih tugas/mutasi oleh pimpinan, sehingga tidak termotivasi, dalam 1 tahun, sering kali dilakukan mutasi, akibatnya penyuluh tidak konsentrasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dilapangan dalam arti kata mengakibatkan menurunkan motivasi kerja penyuluh. Menurut Suyadi (2000) mengatakan bahwa kondisi kerja mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi termasuk kondisi tepat, karena faktor diatas ditemui maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Data yang berhasil dihimpun mengenai jumlah penyuluh yang ada pada BP4K berdasarkan tingkat pendidikan dan tingkat pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan pada BP4K.**

No	Tingkat Pendidikan Penyuluh	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	SD dan Sederajat	-	-
2.	SLTP dan Sederajat	-	-
3.	SLTA dan Sederajat	91	55,49
4.	Diploma D3	18	10,97
5.	Serjana (S1)	55	33,54
6.	Pasca Sarjana	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>164</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Tahun 2012.

**Tabel 2. Jenis-jenis Peletihan yang diikuti Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan pada BP4K.**

No	Jenis – Jenis Pelatihan	Jumlah Orang	Persentase
1.	Diklat Dasar Terampil (SLTA atau D3)	32	19,51
2.	Diklat Alih Jenjang / Alih Kelompok (S1-D3)	12	7,32
3.	Diklat Dasar Ahli (S1 atau D4)	23	14,02
4.	Belum Mengikuti Diklat	97	59,15
<b>Jumlah</b>		<b>164</b>	

Sumber : Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Mamasa Tahun 2012

Dari Tabel 1,2 tersebut diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan penyuluh pertanian pada BP4K Tahun 2012 belum memadai karena umumnya tingkat pendidikan penyuluh yang dimiliki masih lebih banyak tamatan SLTA atau sederajatnya yaitu 91 orang atau = 55,49 persen, Sarjana Muda (D3) 18 orang = 10,97 persen, dan Sarjana (S1) sebanyak 55 orang =33,54 persen, juga terlihat Diklat Pelatihan yang diikuti menunjukkan masih banyaknya penyuluh belum mengikuti Diklat, yaitu sebanyak 97 orang = 59,15 persen yang terdiri THL 39 orang = 23,78 persen dan 58 orang Penyuluh (PNS) = 35,37 persen.

Hal tersebut penulis berpendapat bahwa dengan baik segi pendidikan formal maupun non formal (pelatihan) bagi penyuluh belum memadai, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja, sebagaimana yang diharapkan karena itu, mengingat pentingnya faktor-faktor yang dimaksud dalam upaya perbaikan kinerja, sumber daya manusia sangat menarik untuk diteliti.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka permasalahan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan faktor-faktordisiplin, pendidikan/ pelatihan dan kompensasi dengan kinerja penyuluh pertanian pada Kabupaten Mamasa ?

2. Faktor manakah yang mempunyai keeratan paling kuat hubungan dalam peningkatan kinerja penyuluh pertanian pada Kabupaten Mamasa ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin, pendidikan/pelatihan dan kompensasi berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Mamasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor mana yang mempunyai keeratan hubungan paling kuat dalam peningkatan kinerja penyuluh pertanian kabupaten mamasa

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan dalam rangka meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dimasa akan datang.
2. Sebagai bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat membahas dan menganalisis lebih lanjut mengenai kinerja penyuluh pertanian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dalam pemanfaatan pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi masyarakat, nasional dan internasional Kiggandu, 1989, dalam Kamil. M (2010) pengertian selanjutnya Sumber Daya Manusia Prespektif Internasional (Makro) antara lain dikemukakan oleh Moses N Kaggandu (1989), Basir Bartos (1990), dan Lembaga Manajemen FEUI (1993) dalam Gomes. C. F. 1995.

Sedangkan pengertian secara Mikro oleh Edwin B. Flippoyang dikutip oleh T. Hani Handoko, adalah merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat sedangkan Wendell Frenc mendefinisikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan penggunaan dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia oleh Organisasi.

Muh. Agus Tulus, 1994, mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, pemberian **Kompensasi**, pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja

dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat.

## **2. Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja secara sederhana disebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rao (1992) dalam Sumarjono dkk (2001), mengemukakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan atasannya.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2001) dalam Rasyid (2010) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Lester (1994) dalam Ridwan (2008) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya dan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu organisasi.

### **3. Faktor–Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh Pertanian antara lain :**

- a. ***Karakteristik penyuluh pertanian***, diklasifikasikan dalam kemampuan dan keterampilan (pendidikan/pelatihan), latar belakang kepribadian yaitu rasa memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
- b. ***Psikologis penyuluh***, dirumuskan dalam sikap kepribadian, belajar (pendidikan/pelatihan), sikap kepribadian. Menurut Hasibuan (1997) merupakan kesadaran dan kesesuaian seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial berlaku, sedang belajar dapat diperoleh baik pendidikan maupun pelatihan, dengan pendidikan/pelatihan selalu strategis karena pada suatu pihak merupakan akibat (yang dipengaruhi) dan berbagai pengaruh sosial yang lain,

seperti faktor ekonomi, politik dan budaya yang dapat teraktualisasi dalam bentuk positif maupun negatif. Dilain pihak pendidikan menjadi faktor sebab (yang mempengaruhi) terjadinya perubahan bagi variable sosial pada suatu komunitas atau wilayah (Tahir Kasnawi dan Sulaiman Asang, 2009)

- c. **Organisasi penyuluh**; dirumuskan dalam sumber daya (manusia, mesin, metode, money (dana) material) yang lazim disebut 5 M dan imbalan (insentif).

Menurut Walker (1999) yang menyatakan bahwa kunci memenangkan persaingan global terletak pada kinerja organisasi, guna mengantisipasi hal tersebut sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya lainnya dapat berjalan dengan efektif, efisien serta menimbulkan kepuasan kerja bagi seseorang (penyuluh pertanian). Menurut Rasyid (2001) yang dikutip dalam Peraturan Pemerintah nomor 43 Tahun 2009, menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor mempengaruhi kemampuan penyuluh, baik secara internal maupun eksternal. Faktor internal tersebut meliputi ; tingkat pendidikan, kepribadian dan harga diri serta keadaan sosial budaya penyuluh, sedang faktor eksternal tersebut meliputi ; manajemen organisasi penyuluh dan insentif.

Kinerja penyuluh pertanian ditentukan pada **pencapaian tujuan** atau **keberhasilan** dengan **indikator-indikator** :

- a. Tersusunnya program penyuluh pertanian, menurut UU No 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan mengamanatkan bahwa penyelenggara penyuluhan menjadi wewenang dan tanggung jawab pemerintah karena itu perlu mewujudkan revitalisasi tersebut berjalan secara produktif, efektif dan efisien perlu dilakukan identifikasi sumber daya dan program pembangunan pertanian baik yang dilakukan oleh pemerintah, swastamaupun masyarakat.

Hal tersebut diperlukan dalam rangka penyusunan rencana penyelenggara penyuluhan pertanian yang komprehensif dengan memadukan seluruh sumber daya yang tersedia. Program penyuluhan pertanian merupakan rencana yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan.

- b. Tersusunnya rencana kerja tahunan (RKT) penyuluh pertanian,

Rencana kerja tahunan (RKT) penyuluhan pertanian adalah jadwal kegiatan yang disusun oleh para penyuluh pertanian berdasarkan program penyuluhan

pertanian setempat, yang menentukan hal-hal yang perlu disiapkan dalam berorientasi dengan petani. Tujuan RKT ini antara lain, menyediakan RKT sekarang untuk RKT berikutnya dalam bentuk tertulis sebagai dasar pelaksana kegiatan penyuluh tahun berikutnya, dan sebagai alat kendali dalam pelaksanaan, pencapaian kinerja penyuluh yang bersangkutan.

- c. Tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi,

Dimaksudkan adalah perwilayahan komoditas dimana dalam peta wilayah tersebut nampak beberapa komoditas seperti padi, kopi, coklat, buah-buahan seperti durian, langsung, bahkan nampak lahan yang belum dikelola (lahan tidur).

- d. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha,

Secara konseptual pemberdayaan masyarakat pertanian cakupannya dipersempit menjadi pemberdayaan kelompok sebagai upaya meningkatkan kemampuan kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya secara mandiri dan berkelanjutan. Kelompok yang dimaksudkan adalah kelompok usaha dibidang pertanian yang dikelola oleh petani atau kelompok tani dan pelaku usaha, pelaku utama dimaksudkan adalah perseorangan, maupun koperasi yang

dibentuk hukum yang mengelola usaha pertanian, perikanan dan kehutanan karena penyuluh harus mampu mengakses semua tugas yang diberikan dan mampu membina pelaku utama dan usaha, sehingga bisa mandiri melakukan usahanya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penyuluh yang berhasil adalah yang mampu merancang dan melaksanakan program pembelajaran, materi dan metodenya sesuai dengan kondisi dan karakteristik petani penyuluh pertanian harus mampu pada aspek pembuatan program, rencana kerja tahunan, membuat data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik dan mampu memberdayakan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha.

Dengan demikian bahwa persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan dan profesi penyuluhan, kepemimpinan, komunikasi, kemitraan usaha, diseminasi teknologi serta penguasaan bidang teknis keahlian merupakan **kegiatan pokok yang dilakukan penyuluh pertanian dan parameter mengukur kinerja seorang penyuluh pertanian.**

Menurut UU No 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan (UU SP3K) penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi permodalan dan sumber daya

lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Dari berbagai pengertian, dapat ditarik suatu hal mendasar tentang penyuluhan pembangunan pertanian.

- a. Penyuluhan adalah proses pendidikan,
- b. Proses penyuluhan adalah untuk mencapai perubahan perilaku, dan
- c. Tujuan penyuluhan adalah meningkatkan kesejahteraan dan mencapai sasaran penyuluhan.

#### **4. Peranan Penyuluh**

Dalam rangka mendukung stabilitas keberhasilan penyuluh pertanian ; ada 4 alternatif peranan penyuluh sebagai berikut :

- a. **Penyuluh sebagai tenaga teknis edukatif**, penyuluh bertindak sebagai penyedia jasa konsultan (pendidikan), dalam hal ini meliputi tindakan membimbing, melatih, mengarahkan dan memberikan transfer informasi dan teknologi usaha tani. Perubahan perilaku (pengetahuan, sikap dan keterampilan) menjadi tugas yang tak terpisahkan dalam peranan penyuluh sebagai konsultan tenaga pendidikan pertanian.



**b. Penyuluh sebagai pemberdaya petani**, penyuluh diharapkan mampu memberikan semangat dan energi yang penuh kemandirian hidup petani sehingga petani mau dan mampu untuk memecahkan persoalan yang dihadapinya secara independen dan swadaya, dalam hal ini tindakan yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

- **Penyuluh sebagai inisiator**, senantiasa memberikan gagasan/ide baru yang inovatif dan fleksibel.
- **Penyuluh sebagai fasilitator**, yang selalu memberikan alternatif solusi dari setiap problema yang dihadapi petani dan mampu memberikan akses kepada tujuan pasar dan perbaikan modal usaha.
- **Penyuluh sebagai motifator**, senantiasa memberikan semangat agar petani mau dan mampu bertindak untuk kemajuan.
- **Penyuluh sebagai evaluator**, senantiasa mampu melakukan tindakan korektif mampum melakukan analisisi masalah.

**c. Penyuluh sebagai petugas profesional mandiri yang spesifik**, yaitu penyuluh mampu memposisikan diri dalam tugasnya sebagai milik petani dan lembaga serta bertanggung jawab penuh terhadap profesinya.

**d. Penyuluh sebagai entrepreneur,** sebagai kewirausahaan/semangat, sikap perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan serta menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam memberikan pelayanan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan masalah serta rumusannya maka, faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah sebagai berikut :

#### **1. Faktor disiplin**

Disiplin adalah ketaatan, ketepatan dan keterpaduan serta kesanggupan untuk mentaati kewajiban perundang-undangan atau peraturan kedinesan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (PP No 53 tahun 2010). Hal ini sejalan yang menurut Hasibuan (1997) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam pengertian tersebut terdapat kata kesadaran dan kesediaan dimana kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedang kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik

secara tertulis maupun tidak kedisiplinan diartikan bila mana karyawan **datang** dan **pulang tepat waktunya**, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku maka peraturan dan hukuman merupakan hal yang penting dan hal ini juga berlaku bagi peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut **Hasbuan** perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan :

1. Teladan kepemimpinan, pimpinan harus memberi contoh yang baik, bardiisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
2. Balas jasa (gaji/upah), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan.
3. Keadilan hal ini mendorong terwujudnya kedisiplinan karywan, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
4. Waskat pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan suatu kedisiplinan karyawan/pegawai, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan.

Gomes 1999, menyimpulkan bahwa disiplin adalah salah satu faktor yang penting dalam mengembangkan kualitas pelayanan kinerja penyuluh pertanian dimasa mendatang. Hal ini sejalan dikatakan Paton dkk (1993), dikutip dalam Peraturan Menteri Pertanian nomor 26 tahun 2012 menganggap bahwa penyuluhan menjadi organisasi masa depan dari pendekatan disiplin kepada multi disiplin

## **2. Pendidikan / Pelatihan**

Komponen variabel pendidikan selalu strategis untuk dikaji secara mendalam karena pada satu pihak merupakan akibat (dipengaruhi) dari berbagai pengaruh faktor seperti pengaruh sosial lain, ekonomi, politik dan budaya yang dapat teraktualisasi dalam bentuk positif atau negatif. Di pihak lain, pendidikan menjadi faktor yang berpengaruh (mempengaruhi), terjadinya perubahan kepada variabel sosial lainnya, seperti kesehatan, pendapatan dan demokratisasi yang terjadi pada suatu komunitas atau wilayah, pendidikan dapat pula dilihat sebagai usaha normatif yang berkaitan dengan nilai – nilai hidup dan sekaligus berperan sebagai nilai – nilai dasar kehidupan ; seperti nilai – nilai moral sosial. Penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai tujuan yang normatif, maka diperlukan suatu proses untuk mencapainya, proses ini diartikan sebagai variabel pelayanan dalam kajian.

Lembaga administrasi negara (LAN, 2005), dengan penekanan kepada teori kontingensi yang merupakan teori sistem yang ditekankan

bahwa luaran (output) suatu organisasi publik dalam bentuk jasa seperti output pelayanan pendidikan yang dipengaruhi oleh sumber daya lainnya seperti dana, material, mesin dan metode atau disebut 5 M.

Menurut Michael. J. Bonnel dalam Basri Faisal, 1995 merumuskan bahwa :

- makmur atau tidaknya suatu negara/bangsa tidak ditentukan oleh usianya seperti mesir dan india sudah berumur ribuan tahun, namun kesejahteraan penduduknya masih minim, sebaliknya kanada, selandia baru/singapura umurnya baru berusia setengah abad kesejahteraan penduduknya jauh lebih tinggi dibanding mesir atau india.
- kesejahteraan suatu negara/bangsa ternyata tidak pula ditentukan kekayaan alamnya, seperti jepang yang 80% tanahnya tidak bisa dibudidayakan tetapi merupakan negara terkaya ke dua didunia, karena memiliki pabrik-pabrik yang canggih dan laboratorium yang mendatangkan aneka bahan baku dari seluruh dunia lalu menjual produknya dengan harga sekian kali lipat keseluruhan dunia, kalau bukan usia peradaban yang tidak menjadi penentu atau faktor primordial menurut Michael. J. Bonnel dalam Basri Faisal, adalah orang-orang yang ada di tiap negara yang berlatar belakang kebudayaan, namun pada intinya terbentuk oleh proses pendidikan.

Merujuk pada amanat UUD 1945 beserta amandemennya (pasal 31 ayat 2) maka melalui jalur pendidikan pemerintah secara konsisten berupaya meningkatkan kecerdasan dan keterampilan manusia sehingga kualitas SDM sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Pentingnya pendidikan tercermin dalam UUD 1945 yang mengatakan bahwa pendidikan adalah hak setiap warga negara yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sementara inpres nomor 15 Tahun 1974 pendidikan non formal (pelatihan) dirumuskan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Sikula dalam Hasibuan (1994) dalam Kamil.M (2010), mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial, **pendidikan** lebih bereorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas dan berlangsung lama sedangkan **pelatihan** lebih bereorientasi pada praktek dilaksanakan lebih singkat.

Menurut Wursanto (2004), penjabaran adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber

daya manusia, yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa baik pendidikan maupun pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan keterampilan terhadap perilaku penyuluh pertanian sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

### **3. Kompensasi / Upah**

Berdasarkan ketentuan UU No. 16 Tahun 2006 Pasal 33 dan 34 ayat 6 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang pembiayaan, pembinaan dan pengawasan penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan.

Berpedoman pada sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan skala gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja, pangkat seseorang umumnya didasarkan pada prinsip teori Human Capital, yaitu pemberiangaji/upah seseorang berdasarkan pendidikan, keterampilan yang dimilikinya.

Menurut William dkk (1995) bahwa human capital dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang akan mendorong produktivitas kerjanya yang akhirnya akan menerima balas jasa berupa upah. Selain gaji pokok apa pula tunjangan berupa biaya operasional, biaya tunjangan profesi, biaya perbaikan penghasilan, tunjangan jabatan. Menurut Michael dan Harold, (2001) dalam Rasyid (2010) bahwa

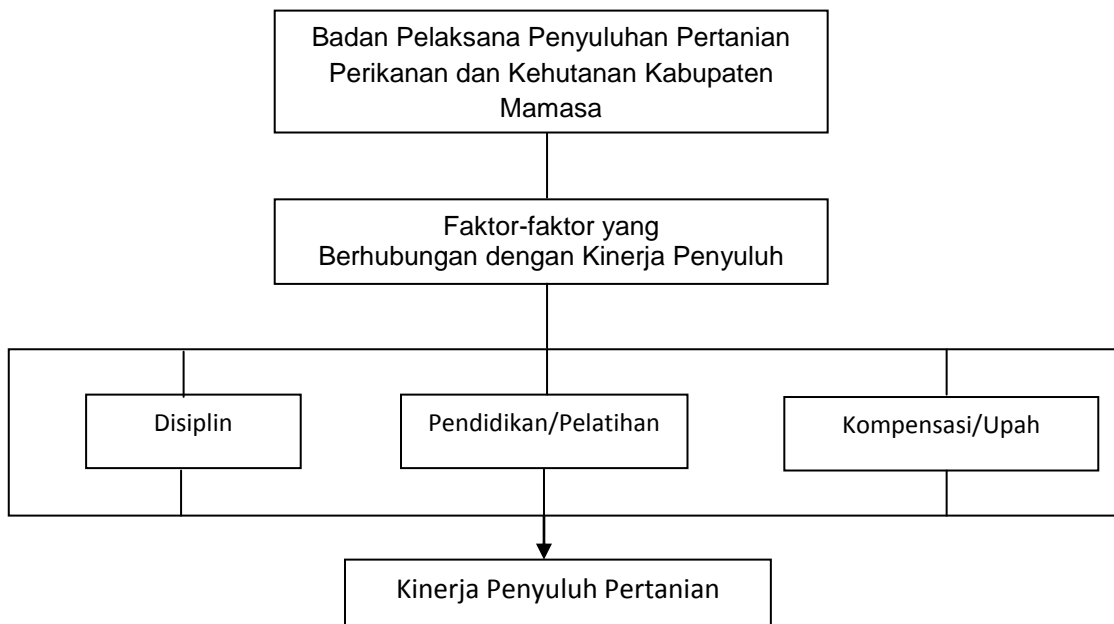
kompensasi organisasi terhadap pegawai atas balas jasa kerja atau menurut Wursanto (2004) bahwa gaji dengan nominal yang memiliki nilai kewajaran untuk menunjang kehidupan pribadi, keluarga, sosial profesional pegawai. Menurut PP No. 43 Tahun 2009 tentang pembiayaan, pembinaan dan pengawasan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Tujuan pemberian antara lain berupa tunjangan operasional, tunjangan fungsional, tunjangan jabatan bagi penyuluh pertanian untuk memberdayakan pelaku utama dan pelaku usaha dalam peningkatan kemampuan melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, pertumbuhan motivasi, pengembangan potensi, peningkatan kesadaran. Sejalan dengan itu, Kepmen BPSDM Kelautan dan Perikanan No. 01/BPSDMKP/2011 tentang pedoman umum pengelolaan biaya operasional penyuluh perikanan. Pemberian BOP bagi penyuluh perikanan antara lain. Bertujuan untuk penyelenggaraan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan perikanan guna mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka motivasi agar penyuluh tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya dilapangan, **Indikator Outcome** pengelolaan BOP perikanan adalah meningkatnya frekuensi kunjungan, pendampingan dan bimbingan kepada pelaku utama dan pelaku usaha sesuai rencana kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka kompensasi/upah sangat diperlukan oleh pegawai atau penyuluh pertanian dalam rangka kepuasan kerja.



## B. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dari rancangan penelitian ini dirumuskan mulai masalah sampai pada kesimpulan, sesuai tujuan penelitian. Sehingga diperlukan uraian pokok-pokok pikiran. Berdasarkan landasan teori yang ada serta latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran dalam rangka menyelesaikan penelitian.



**Gambar 1. Analisi Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamasa**

## C. Hipotesis

Berdasarkan beberapa teori dikemukakan dan masalah pokok dari hasil temuan secara empiris yang dihubungkan dengan kinerja penyuluh, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini bahwa diduga faktor Disiplin,

Pendidikan/Pelatihan dan Kompensasi berhbungan signifikan dengan kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang diberikan oleh Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Mamasa.