

## KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN MAMUJU TENGAH

Hendrawan<sup>1</sup>, Muhammad Syihabuddin Taufiq<sup>2</sup>, Rahmatullah<sup>3</sup>

<sup>123</sup>FISIP Universitas Sulawesi Barat, Indonesia

<sup>1</sup>[hendrawan@unsulbar.ac.id](mailto:hendrawan@unsulbar.ac.id), <sup>2</sup>[m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id](mailto:m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id) <sup>3</sup>[rahmatullah@unsulbar.ac.id](mailto:rahmatullah@unsulbar.ac.id)

\*Correspondence : [hendrawan@unsulbar.ac.id](mailto:hendrawan@unsulbar.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui prestasi, keahlian, perilaku dan kepemimpinan penyuluh pertanian Kabupaten Mamuju tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara dengan informan Sebelas orang, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data digunakan triangulasi yaitu triangulasi waktu, triangulasi sumber, dan triangulasi teknik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluhan pertanian di Kabupaten Mamuju tengah masih sangat jauh dari yang diharapkan dilihat dari latarbelakang pendidikan para penyuluh yang masih tergolong rendah serta tidak adanya kreativitas yang dimiliki untuk memberikan terobosan baru ketika melakukan pendekatan kepada petani. Sehingga kinerja yang dimiliki oleh para penyuluh pertanian masih rendah akibatnya produktivitas pertanian di Kabupaten Mamuju tengah belum bisa meningkat.

Kata kunci : kinerja penyuluh pertanian

### ABSTRACT

The purpose of this research is to know the achievement, expertise, behavior and leadership of agricultural extension of Central mamuju regency. Kenis type of research used in this research is descriptive qualitative research. Tehnik data collection used researcher is interview with informant Eleven people, observation, and The data analysis used data triangulation, triangulation of source, and triangulation technique. The result of this research shows that the performance of agricultural extension in Central Mamuju Regency is still very far from that is expected to be seen from the educational background of the extension workers who are still relatively low and the lack of creativity to create a new tribosan when approaching to petan. So the performance of agricultural extension workers is still low consequently agricultural productivity in Central Mamuju regency has not been able to increase.

*Keywords: performance. extension, agriculture.*

---

## PENDAHULUAN

Setiap abdi Negara dan abdi masyarakat dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja harus ditingkatkan terutama dalam bidang pertanian Penyelenggaraan penyuluhan pertanian harus menggunakan pendekatan partisipatif dengan didasari pada prinsip-prinsip pemberdayaan dan dikembangkan. penyuluhan pertanian merupakan urusan pilihan, tetapi walaupun begitu mengingat pertanian merupakan tulang punggung perekonomian nasional dan umumnya juga merupakan tulang punggung ekonomi sebagian besar daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota),

Maka Seyogyanya Provinsi dan Kabupaten/Kota menetapkan urusan pertanian menjadi urusan pertama yang akan dikembangkan diwilayahnya, seperti yang dilakukan oleh Pusat yang telah menetapkan pertanian sebagai sektor yang strategis dalam mengembangkan ekonomi Indonesia dengan melakukan revitalisasi pertanian. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian diharapkan akan berjalan dengan baik dengan diterbitkannya UU No 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Kineja para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah belum maksimal dikarenakan belum adanya program yang jelas yang digunakan untuk melakukan pendekatan kepada petani, Selain tidak adanya program yang jelas, penulis juga melihat pemasalan yang lain yaitu jarak tempuh yang jauh yang harus dilalui oleh para penyuluh pertanian kerana rata-rata tempat tinggal para penyuluh yang jauh dari para petani jarak tempuh sekitar 20 kilo meter dari kawasan pertanian karena banyak para penyuluh yang tinggal di area perkotaan dan juga itu latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para penyuluh masih tergolong rendah bahkan masih ada penyuluh yang hanya lulusan SMA dan sederajat dengan itu.

Irawan (2006:10) adalah organisasi diadakan atau didirikan orang untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan atau suatu unit kerja selalu bersifat ideal. Dalam kenyataannya tujuan ideal tersebut jarang tercapai sepenuhnya. Pengertian yang sederhana apa yang tercapai secara nyata inilah yang disebut kinerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil diharapkan

Wibowo (2008:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Bastian (Nogi 2005:175 ) Kinerja oragnisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi tersebut.

Penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu: (a) Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. (b) Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain lain. (c) Perilaku adalah sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin. (d) Kepemimpinan adalah aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain dan mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Sedarmayanti (2011:377)

Sudarmanto Mengutip teori dari John Miner (1988), 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu : (a) Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. (b) Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan. (c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. (d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Mangkunegara (2006: 9) Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Dessler (2003:322) definisi Manajemen Kinerja adalah: Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Erwan Agus Purwanto, Dan Dyah Ratih Sulistyastuti 2012:112) Mengemukakan Bahwa Meskipun telah ada indikator yang dapat digunakan, tetapi pengukuran kinerja terhadap keberhasilan kebijakan publik tetap bukanlah pekerjaan yang mudah, oleh karena itu tidak mengherankan jika banyak persoalan yang harus dihadapi oleh pemerintah dalam upaya untuk melakukan pengukuran kinerja tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja Prawisentonono (1999:27), yaitu: Efektifitas dan efisiensi : (a) Efektifitas dari kelompok adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. (b) efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien. Ke dua faktor tersebut yang sangat berpengaruh pada keberhasilan kinerja karena efektifitas dan efisiensi merupakan dua bagian yang tidak boleh dipisahkan dalam sebuah pencapaian tujuan.

Penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu sosial yang mempelajari system dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. (Setiana. L. 2005). Penyuluhan dapat dipandang sebagai suatu bentuk pendidikan untuk orang dewasa.

A.W. van den Ban dkk. (1999) dituliskan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Undang-undang No.16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) Penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Dengan penyuluhan diharapkan terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan dikatakan meningkat bila terjadi perubahan dari tidak tahu menjadi tahu dan yang sudah tahu menjadi lebih tahu. Keterampilan dikatakan meningkat bila terjadi perubahan dari yang tidak mampu menjadi mampu melakukan suatu pekerjaan yang bermanfaat. Sikap dikatakan meningkat, bila terjadi perubahan dari yang tidak mau menjadi mau memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang diciptakan. (Source: Ibrahim, et.al,2003:12).

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/2009 dijelaskan bahwa tugas pokok Penyuluh Pertanian adalah melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan,serta pengembangan penyuluhan pertanian.

Margono Slamet (2000) menegaskan bahwa inti dari kegiatan penyuluhan adalah untuk memberdayakan masyarakat. Memberdayakan berarti memberi daya kepada yang tidak berdaya dan atau mengembangkan daya yang sudah dimiliki menjadi sesuatu yang lebih ber-manfaat bagi masyarakat yang bersangkutan. Penyuluhan Sebagai Proses Komunikasi Pembangunan Sebagai proses komunikasi pembangunan, penyuluhan tidak sekedar upaya untuk menyampaikan pesan-pesan pembangunan, tetapi yang lebih penting dari itu adalah, untuk menumbuh-kembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan (Mardikanto, 1987).

Ada beberapa prinsip penyuluhan pertanian antara lain :(a) Prinsip otonomi daerah dan desentralisasi (b). Prinsip demokrasi (b). Prinsip kesejahteraan, (c). Prinsip keswadayaan, (d). Prinsip akuntabilitas,. (e). Prinsip integrasi, Memberikan landasan bahwa penyelenggaraan penyuluhan pertanian merupakan bagian yang tidak terpisahkan diri kegiatan pembangunan pertanian. (f).Prinsip keberpihakan, Memberikan landasan bahwa penyuluhan pertanian memperjuangkan dan berpihak kepada kepentingan serta aspirasi petani .(Soekandar (1973)

---

## METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini dilakukan selama dua 2 (dua) bulan yang dimulai tanggal 10 Juni – 10 Agustus 2017. Adapun penelitian ini dilaksanakan Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju tengah sebagai instansi yang menaungi semua balai penyuluhan di Kabupaten Mamuju tengah. Penelitian juga dilaksanakan disemua Balai-balai penyuluhan dilima kecamatan yang ada di Kabupaten Mamuju tengah .

Pertimbangan peneliti sehingga tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja penyuluhan pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah adalah dengan adanya laporan dan keluhan masyarakat tentang minimnya hasil pertanian yang ada di Kabupaten Mamuju Tengah, serta kurang aktifnya para penyuluh pertanian untuk turun kelapangan memberikan penyuluhan kepada petani. Sehingga banyak petani yang menjadikan sektor pertanian sebagai pekerjaan sampingan akibat tidak adanya dorongan dan dukungan ketika para petani memiliki masalah-masalah pada sektor pertanian, hal inilah yang mendasari perlunya dilakukan penelitian.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggambarkan makna data empirik yang berkaitan dengan hal objek penelitian agar penelitian ini dapat menjelaskan dan menggambarkan tentang kinerja penyuluh Pertanian dalam memberikan dukungan dan menyelesaikan permasalahan yang di hadapi oleh para petani di Kabupaten Mamuju tengah Tipe Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan mengungkap fakta, keadaan, fenomena dan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan tentang seperti apa kinerja penyuluhan pertanian Kabupaten Mamuju tengah dalam memberikan pengarahan dan merubah pola fikir masyarakat agar tetap bersemangt mengembangkan sektor pertanian yang ada di daerah tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja penyuluh pertanian untuk meningkatkan produktivitas pertanian telah dilakukan oleh Dinas Pertanian serta balai penyuluhan pertanian Kabupaten Mamuju tengah, selaku pelaksana teknis yang melakukan tugas di bidang penyuluhan pertanian. Dengan ini peneliti akan menjelaskan empat indikator yang digunakan untuk melihat kinerja penyuluhan di Kabupaten Mamuju tengah. (a) prestasi kerja, (b) keahlian, (c) perilaku dan (d) kepemimpinan.

(a). Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang atau pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja, Prestasi kerja adalah suatu capaian yang yang berhubungan dengan kesuksesan sebuah program agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai apa yang diharapkan. Prestasi kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan.

Prestasi kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika prestasi kerja karyawan yang tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas. Hal yang dapat memicu peningkatan prestasi kerja antara lain dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif



atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja

Hal yang menyangkut tentang fasilitas operasional penyuluh baik di kantor atau dilapangan dan fasilitas atau bantuan dari pemerintah untuk anggota kelompok tani (masyarakat) serta fasilitas pendukung lainnya akan sangat berpengaruh pada prestasi kerja. Dimana menyangkut tentang fasilitas atau bantuan yang digunakan penyuluh pertanian belum maksimal untuk memuaskan para petani. Karena fasilitas merupakan peralatan yang digunakan oleh penyuluh untuk melayani semua petani. Tidak hanya itu penyuluh pertanian juga berhak untuk mendapatkan fasilitas yang baik agar penyuluh mampu menjalankan dan memberikan pelayanan yang baik bagi petani.

Menelaah mengenai prestasi kerja yang dimiliki oleh para penyuluh pertanian Kabupaten Mamuju tengah, masih sangat jauh dari apa yang di harapkan atau dengan kata lain belum maksimal selain dari kurangnya fasilitas pendukung untuk menunjang prestasi para penyuluh juga dapat dilihat dari kekecewaan masyarakat kepada para penyuluh pertanian yang hanya bergantung kepada program yang dilaksanakan oleh Kabupaten,

Mereka tidak punya kreatifitas dan inisiatif sendiri untuk membuat sebuah program yang diminati oleh para petani sehingga dari situlah para penyuluh pertanian akan mampu memberikan arahan dan pemahaman kepada masyarakat dan apabila ada produk baru, maka akan lebih mudah untuk menarik hati masyarakat dengan tersusunnya program-program yang telah ditawarkan oleh para penyuluh kepada para petani,

Selain itu kinerja penyuluh pertanian sangat bergantung pada biaya karena minimnya biaya yang dimiliki maka penyuluh pertanian hanya menjalankan system yang ada saja tanpa ada terobosan baru yang dimunculkan untuk meningkatkan kualitas pertanian. Akibatnya belum ada prestasi yang dapat dilihat.karena para penyuluh pertanian yang sangat bergantung pada biaya dari pihak pemerintah. Disisi lain pemerintah Kabupaten Mamuju tengah kurang memperhatikan kebutuhan penyuluh seperti fasilitas pendukung penyuluh pertanian yang masih sangat minim sehingga penyuluh pertanian belum dapat memuaskan masyarakat khususnya petani.

(b) keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, yang menjadi pendorong kesuksesan sebuah program.

Keahlian harus dimiliki oleh setiap pegawai sebagai bekal untuk berinteraksi dengan masyarakat yang beragam pemahaman yang tidak gampang untuk merubah itu, Maka setiap penyuluh pertanian harus memiliki keahlian yang mumpuni. Hal yang menyangkut tentang keahlian dan pengetahuan penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas/fungsinya, harus dengan cara memanfaatkan pelatihan-pelatihan yang didapatkan pada saat mereka menjalani pendidikan.

Pada indikator ini kemampuan, pengetahuan dan keterampilan penyuluh pertanian dikatakan belum baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan penyuluh dalam memberikan penjelasan mengenai pertanian baik itu program pemerintah atau

peraturan pemerintah, sulit untuk dipahami langsung oleh para petani. Serta keterampilan dan kemampuan penyuluh dalam mengelola media belum maksimal karena Tidak adanya Pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan dan menambah wawasan para penyuluh pertanian sehingga dari segi keahlian masih sangat minim.

Serta para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah belum memiliki keahlian yang mumpuni dalam menghadapi masyarakat, Terlihat mereka langsung putus asa karena tidak bisa mengubah pola pikir masyarakat. Mereka tidak punya keahlian untuk membuat sebuah inovasi untuk melakukan pendekatan kepada petani agar pola pikir petani setempat bisa berubah.

Masalah yang lain, penyuluh pertanian tidak memiliki keahlian dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat maupun cara berinteraksi kepada petani mereka masih sangat kaku dalam berinteraksi ini dikarenakan latar belakang pendidikan penyuluh yang masih tergolong rendah serta minimnya pengalaman yang dimiliki akibatnya tidak terlihat kinerja yang maksimal dari para penyuluh dari segi keahlian yang ada pada para tenaga penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah.

(c). perilaku merupakan sikap dan tingkah laku seseorang yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin. Perilaku juga merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam kesuksesan sebuah program karena berhubungan dengan kepribadian yang melekat pada diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Tidak hanya itu Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamuju tengah dilihat dari kedisiplinan yang dimana kedisiplinan merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kedisiplinan membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas kerja maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif.

Beberapa kendala yang terlihat menyangkut tentang kesulitan petani untuk menghubungi penyuluh pertanian apabila memiliki keperluan. Salah- satu perilaku

yang kurang baik dari para penyuluh yaitu sulitnya para petani untuk menghubungi apabila memiliki keperluan kepada penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian kurang memberikan kesempatan kepada petani untuk menghubungi melalui telepon atau mendatangi kediaman penyuluh pertanian

Tetapi disisi yang lain Perilaku yang diperlihatkan oleh para penyuluh pertanian Kabupaten Mamuju Tengah sudah cukup baik yaitu dengan melakukan pendekatan kepada masyarakat contohnya mengadakan seminar untuk memberi arahan kepada petani. Tetapi itu belum cukup memuaskan petani, perlu adanya variasi atau terobosan baru untuk menarik minat masyarakat agar dapat menerima masukan dari para penyuluh pertanian dengan mudah.

Selain itu para penyuluh kurang disiplin dengan tugas yang mereka emban, dari himbauan balai penyuluh bahwa semua penyuluh minimal tiga kali dalam satu minggu harus turun kelapangan, tetapi masih banyak penyuluh yang hanya satu bulan sekali turun kelapangan. Dan juga cara mereka menyerap keluhan dari masyarakat yang terkadang keliru. Akibatnya masyarakat tidak mendengarkan apa yang disampaikan oleh para penyuluh pertanian.

Apabila para petani mengeluhkan permasalahan pertanian kepada penyuluh ,para penyuluh kurang merespon apa yang dikeluhkan oleh para petani maka muncullah rasa ketidaknyamanan yang dirasakan oleh petani begitupun sebaliknya.

(d). Kepemimpinan merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain dan mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Kepemimpinan merupakan sikap yang dimiliki seorang penyuluh pertanian dalam membimbing dan mengarahkan para petani agar dapat menjadi panutan dan dapat didengar oleh para petani.

Kepemimpinan atau kemampuan manejerial sangat diperlukan karena Penyuluh pertanian mempunyai tugas untuk menambah pengetahuan petani dalam bidang pertanian serta membantu petani dalam menerima inovasi teknologi agar dapat memotivasi petani agar dapat meningkatkan hasil pertaniannya.

Pendekatan penyuluh pertanian terhadap petani dapat berupa individu, kelompok dan massa. Tetapi dilingkungan Kabupaten Mamuju tengah lebih mengutamakan kelompok dan individu, kurangnya Kepedulian penyuluh dapat dilihat dari jaranganya mengunjungi petani yang dia dampingi.

Peneliti mengemukakan bahwa para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah belum mempunyai kemapuan manejerial yang baik,serta belum mampu mempengaruhi masyarakat karena menurut teori sedarmayanti salah satu indikator yang bisa mendorong kinerja seseorang adalah kepemimpinan atau keahlian manejerial. Sementara para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah tidak mampu mempengaruhi masyarakat dikarenakan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas yang dijalankan, Serta penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah tidak kreatif dan inovativ dalam melakukan pendekatan kepada petani. karena ilmu yang dimiliki oleh para penyuluh pertanian tidak berfokus pada ilmu penyulhan melainkan hanya ilmu pertanian secara umum.

Permasalahan yang lain adalah para penyuluh pertanian yang tidak bisa



merubah pola pikir masyarakat karena disiplin ilmu yang mereka miliki masih umum ditambah lagi dengan penyuluh pertanian yang lulusan SMK atau setingkatnya yang harsunya sebelum melakukan penyuluhan harus melalui proses pelatihan secara berkesinambungan, inilah yang menjadi penyebab belum adanya keahlian manejerial dari para penyuluh sehingga banyak tugas penyuluh yang sangat substansial yang mereka belum ketahui, karena kinerja penyuluh peratani sanga dipengaruhi oleh pengalaman dan didukung dengan masa kerja yang cukup lama sehingga penyuluh pertanian akan mendapat pengalaman yang baru dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat.

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Penyuluh pertanian yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama akan mampu menambah pengetahuan dan keterampilan dalam berinteraksi dengan petani. Maka Pengalaman kerja yang didapat penyuluh pertanian ini yaitu dengan mengikuti banyaknya pelatihan. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapat oleh penyuluh pertanian maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Akibat belum maksimalnya kinerja penyuluh pertanian, Koordinasi antara penyuluh pertanian dan petani belum terjalin dengan baik dalam memecahkan masalah maupun koordinasi dalam setiap pertemuan untuk rapat dan musyawarah. Kurangnya Informasi-informasi yang diberikan penyuluh pertanian mengenai kegiatan maupun bidang pertanian sehingga wawasan dan pengetahuan petani masih sangat kurang sehingga usaha yang dilakukan oleh para penyuluh untuk meningkatkan produktivitas pertanian mengalami kebuntuan .

Penyuluh pertanian kurang aktif dalam menyampaikan informasi dan teknologi kepada petani serta penyuluh pertanian juga belum memberikan pengarahan kepada petani dan kelompoknya, semakin maju dan berpengetahuan luas di bidang pertanian. Informasi-informasi usaha tani yang ada harus disampaikan oleh penyuluh pertanian yang berasal dari pelatihan-pelatihan Dinas Pertanian maupun dari pemerintah pusat serta badan-badan penelitian pertanian misalnya mengenai SLPTT (Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu) dan pelatihan pengelolaan dana PUAP. Tetapi sekolah lapang maupun pelatihan pengelolaan dana belum kita temui di Kabupaten Mamuju tengah, oleh karena itu dengan minimnya beberapa faktor pendukung harusnya para penyuluh serta dinas pertanian membuat sebuah program yang menjadi acuan dalam meingkatkan produktivitas pertanian tetapi hingga sekarang belum ada program yang disepakati oleh pemerintah serata dinas terkait.

Selain tidak adanya program yang jelas penyuluhan pertanian di Kabupaten Mamuju tengah juga dihadapkan dengan persoalan lain yaitu sulitnya menghadirkan petani dalam pertemuan kelompok tani secara rutin, sulit merubah prilaku petani dalam menerima inovasi teknologi pertanian, dan sulit pula mengubah pandangan petani dalam menangani permasalahan petani karena terkendala pada keyakinan turun menurun yang sangat kuat seta, usia, dan modal yang kurang mendukung apa bila ada arahan dari para penyuluh pertanian.

Presepsi dari sebagian masyarakat atau petani terhadap kemampuan penyuluh pertanian dalam melayani terkait dengan penguasaan penyuluh mengenai teknik

budidaya komoditas pertanian dinilai belum memadai dalam memberikan arahan kepada petani. Seperti kebanyakan penyuluh yang belum mampu menjelaskan inovasi suatu teknologi serta penyuluh belum mampu berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami oleh para petani.

Penyuluh di daerah ini juga belum sepenuhnya mampu mencegah dan mengendalikan penyakit masyarakat yang sangat kental yaitu tradisi lama nenek moyang yang sangat sulit untuk menerima hal yang baru dari semua lini kehidupan termasuk dalam bidang pertanian. Penyuluh hanya mampu menagndalkan bantuan dari pemerintah setempat seperti kepala desa dan kepala dusun untuk memebantu mengubah pola fikir masyarakat setempat. Hal ini diakibatkan karena masih sangat banyak petani yang belum pernah mengenyang dunia pendidikan sehingga sulit untuk diberikan arahan oleh para penyuluh pertanian.

Pada intinya kegiatan penyuluhan pertanian dalam memberikan arahan dan pelayanan kepada petani masih belum maksimal di sebabkan beberapa faktor yaitu latar belakang pendidikan yang masih sangat rendah, tidak adanya program yang menjadi acuan dari kabupaten hingga desa, kurangnya dukungan dari pemerintah terutama dari segi pedanaa, serta kurangnya inovasi dan skill yang dimiliki oleh para penyuluh pertanian di kabupaten mamuju tengah sehingga produktifitas pertanian belum bisa meningkat.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Mamuju tengah belum maksimal, dilihat dari beberapa indikator antra lain : (1) indikator prestasi, Prestasi penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah masih jauh dari yang diharapkan terbukti dari beberapa pernyataan penyuluh serta laporan masyarakat yang belum melihat perubahan yang signifikan dari hasil penen setiap tahunnya. (2). Dari indikator keahlian, Keahlian penyuluh pertanian masih belum terlihat karena masih banyak tenaga penyuluh yang belum pernah melalui proses pelatihan, serta para penyuluh pertanian kurang kreatif dalam melakukan pendekatan kepada petani akibatnya petani jalan sendiri-sendiri tanpa bantuan penyuluh, (3) Dari indikator perilaku, Perilaku penyuluh pertanian menurut laporan masyarakat masih banyak penyuluh yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, yang seharusnya dalam satu minggu mereka harus turun lapangan sebanyak tiga kali tetapi masyarakat jarang melihat para tenaga penyuluh pertanian kecuali pada saat seminar atau pengenalan obat-obatan saja. (4). Dari indikator kepemimpinan, Para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah belum memiliki kepemimpinan atau kemampuan menejerial yang baik hal itu terbukti karena mereka belum bisa mengatur masyarakat agar dapat mengikuti intruksi yang mereka sampaikan kepada para petani. Ini di karenakan latarbelakag pendidikan mereka yang tidak sesuai bahkan masih banyak diantara mereka yang hanya lulusan SMK dan sederajatnya, serta kurangnya pelatihan-pelatihan yang dilakukan yang bisa menunjang agar mereka memiliki kemampuan manjerial yang baik.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Prenhalilindo.
- Dyah R.S, Erwan A.P. 2012. *Implementasi kebijakan publik*, Yogyakarta: gava media..
- Handi, Irawan. 2006. *Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Gramedia.
- Hessel Nogi S, Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Hawkins, Van den Ban, A.W. 1999. *Penyuluhan Pertanian*, Yogyakarta : Kanisius.
- Ibrahim, et al. 2003. *American Journal of Public Health*, Vol 93, No. 10.
- Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*, Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- Margono, Slamet. 2000. *Memantapkan Posisi dan Meningkatkan Peran Penyuluhan Pembangunan dalam Pembangunan*, Bogor: Pustaka Wira Usaha Muda.
- Prawirosentono, S., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE..
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen sumberdaya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, Bandung: Refika Aditama..
- Setiana, L.2005. *Teknik Penyuluhan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, Bogor: Ghalia Indonesia..
- Soekandar, 1973. *Pokok-pokok sosiologi pedesaan*, Jakarta : CV. Yasaguna
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/2009
- UU No 16 Tahun 2006 Tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan.