

## **POTENSI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN SIGI**

### **Potency Of Developing Human Resources Of Agricultural Extension Workers In Sigi District**

*Pricyilia Chintya Dewi Buntuang<sup>1)</sup>, Harnida Wahyuni Adda<sup>2)</sup>*

Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako  
Email: pricyliabuntuang@yahoo.com

#### **ABSTRACT**

Agriculture is one of very important sectors supporting regional economy. Therefore, it is crucial for the regional government to develop existing potential agricultural sectors in its region. The research aimed at analyzing and describing human resources potency of agricultural extension in Sigi district. The method of this research was designed qualitatively and analyzed descriptively aimed at depicting the research results entirely based on data that linked to the potency of agricultural human resources in Sigi district. The population of this research was purposively determined from the agricultural extension workers. Primary and secondary data were collected through observations, interviews, and researching documents related to the research. The human resources in Sigi district are potential in providing agricultural extension to farmers although not yet optimal due to their limited knowledge and education. This condition should lead to comprehensive training for the workers in order to support their tasks as the extension workers. The research also showed that another problem faced by them is limited accessibility resulted from lack of infrastructure and this affects the performance of the workers in the field.

Keywords: Agriculture, farmer, and human resources.

#### **PENDAHULUAN**

Kabupaten Sigi merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Tengah. Secara administratif, luas wilayah Kabupaten Sigi adalah 5.706,88 Km<sup>2</sup> yang terbagi atas 15 kecamatan yaitu Kecamatan Sigi Biromaru, Kecamatan Palolo, Kecamatan Gumbasa, Kecamatan Kulawi, Kecamatan Kulawi Selatan, Kecamatan Pipikoro, Kecamatan Dolo, Kecamatan Dolo Selatan, Kecamatan Tanambulava, Kecamatan Marawola, Kecamatan Lindu, Kecamatan Dolo Barat, Kecamatan Marawola Barat, Kecamatan Kinovaro dan Kecamatan Nokilalaki.

Kabupaten Sigi memiliki potensi besar pada sektor pertanian. Sektor tersebut cukup memberikan kontribusi yang

signifikan dalam perekonomian daerah dan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan taraf hidup masyarakat, karena sektor pertanian merupakan sektor penyumbang terbesar terhadap pembentukan PDRB Kabupaten Sigi.

Besarnya peran sektor pertanian di Kabupaten Sigi tentunya memberikan peluang bagi kemajuan perekonomian masyarakat di daerah tersebut. Dengan karakteristik jenis tanah dan dukungan daerah lindung yang dapat selalu menyuplai kebutuhan alamiah tanaman pertanian. Kabupaten Sigi diharapkan dapat menjadi pemasok utama hasil budidaya pertanian baik untuk kebutuhan lokal di Kabupaten Sigi, juga sebagai pemasok hasil budidaya pertanian di level provinsi (khususnya

untuk Kota Palu), dan di level Nasional dan internasional.

Pentingnya peran dan kontribusi sektor pertanian tersebut perlu diperhatikan secara menyeluruh, karena tanpa dukungan dari pihak terkait yang dalam hal ini pemerintah daerah Kabupaten Sigi, maka potensi yang ada sulit untuk dikelola dengan baik. Potensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah potensi sumberdaya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi. Potensi ini sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik pula. Berbagai macam cara dilakukan untuk mengelola potensi sumber daya manusia penyuluh pertanian, mulai program dan kegiatan penyuluhan, pelatihan dan pendidikan, serta perlindungan hingga pada pemberdayaan, maka akan terbentuk

sumber daya manusia penyuluh pertanian yang professional, mandiri, dan berdaya saing.

Hingga saat ini potensi sektor pertanian di Kabupaten Sigi sangat menjanjikan, namun belum didukung dengan keberadaan sumber daya manusia pertanian yang professional. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, seperti keterbatasan penyuluh pertanian di setiap desa, pembelajaran, pelatihan dan pendidikan yang masih kurang. Data menunjukkan penyuluh pertanian Kabupaten Sigi sebagai berikut:

Data tersebut menunjukkan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi berjumlah 166 orang, berpendidikan sarjana 102 orang dan yang non sarjana berjumlah 64 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai kontrak.

Tabel 1. Penyuluh Pertanian Kabupaten Sigi.

No.	Kecamatan	Sarjana		Jumlah	Non Sarjana		Jumlah	Jumlah Total		
		PNS	Kontrak		PNS	Kontrak		PNS	Kontrak	Jumlah
1	Penyuluh Kabupaen	6	0	6	6	0	6	12	0	12
2	BPP Biromaru	7	3	10	6	3	9	13	6	19
3	BPP Bahagia	9	1	10	10	0	10	19	1	20
4	BPP Sunju	9	2	11	0	0	0	9	2	11
5	BPP Uwemanje	5	1	6	3	1	4	8	2	10
6	BPP Dombu	4	2	6	1	1	2	5	3	8
7	BPP Mantikole	6	0	6	6	0	6	12	0	12
8	BPP Baluase	6	0	6	5	2	7	11	2	13
9	BPP Dolo	9	0	9	3	0	3	12	0	12
10	BPP Gumbasa	4	3	7	3	2	5	7	5	12
11	BPP Kulawi	5	2	7	5	1	6	10	3	13
12	BPP Lindu	4	2	6	0	0	0	4	2	6
13	BPP Lawua	6	3	9	1	0	1	7	3	10
14	BPP Pipikoro	1	2	3	2	3	5	3	5	8
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>21</b>	<b>102</b>	<b>51</b>	<b>13</b>	<b>64</b>	<b>132</b>	<b>34</b>	<b>166</b>

Sumber: Kepegawaian BPP Kabupaten Sigi, 2018.

Hal itu juga menunjukkan bahwa dari segi SDM, jumlah penyuluh pertanian yang non sarjana tergolong tinggi dan itu dapat mempengaruhi kinerja mereka di lapangan dan dari total keseluruhan itu tersebar di 15 kecamatan sehingga secara keseluruhan masih kekurangan karena setiap kecamatan memiliki beberapa desa. Tidak hanya pada Kabupaten Sigi, data menunjukkan bahwa secara nasional jumlah penyuluh pertanian juga masih terbatas. Jumlah penyuluh pertanian di Sulawesi Tengah sebanyak 1.511 orang, tersebar di 171 kecamatan, termasuk kecamatan-kecamatan di Kabupaten Sigi.

Jumlah tenaga penyuluh pertanian di Indonesia masih belum ideal dan belum sesuai dengan amanat UU Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani. Tercatat dari 72.000 desa yang berpotensi di bidang pertanian, baru tersedia 44.000 tenaga penyuluh pertanian. Seharusnya setiap desa itu satu penyuluh pertanian. Jumlah tenaga penyuluh yang berstatus pegawai negeri sipil saat ini mencapai 25.000 orang, sedangkan yang bersatus tenaga harian lepas (THL) berjumlah 19.000 orang. Dari 44.000 tenaga penyuluh itu, 32.000 di antaranya yang bersentuhan langsung dengan petani di lapangan. Penyuluh yang ada di tingkat kabupaten, kecamatan, dan desa, yang bersentuhan itu di tingkat desa. Mereka yang menangani 72.000 desa potensi pertanian di Indonesia. Secara rerata, seorang penyuluh harus menangani petani di tiga desa sehingga membuat pendampingan tidak berlangsung efektif dan optimal (Momon Rusmono dikutip Syaifudin, 2017).

Melihat fenomena yang ada, maka perlu bagi pemerintah daerah Kabupaten Sigi berperan aktif dalam merekrut tenaga penyuluh. Merekrut atau mengadakan tenaga penyuluh pertanian sangat penting dalam melakukan penyuluhan kepada kelompok tani karena hal itu yang mereka butuhkan, dan secara tidak langsung keberadaan penyuluh dapat merubah perilaku

petani untuk mencapai swasembada pangan di Indonesia secara umum dan pada khususnya di Kabupaten Sigi.

Potensi sumber daya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi dapat dilihat dengan melakukan pengembangan. Komponen pengembangan sumber daya manusia (SDM) menurut Armstrong dan Taylor (2013:284) adalah: (1) *learning*, proses di mana seseorang memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan sikap. Ini melibatkan modifikasi perilaku melalui pengalaman serta metode yang lebih formal untuk membantu orang belajar di dalam atau di luar tempat kerja; (2) *development*, pertumbuhan atau perwujudan kemampuan dan potensi seseorang melalui penyediaan pengalaman belajar dan pendidikan; (3) *training*, aplikasi sistematis dari proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan; dan (4) *education*, pengembangan pengetahuan, nilai-nilai dan pemahaman yang diperlukan dalam semua aspek kehidupan daripada pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang-bidang kegiatan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui potensi pengembangan sumber daya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi yang terdiri dari *learning*, *development*, *training*, dan *education*.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian.** Jenis penelitian ini didesain menggunakan pendekatan kualitatif dan dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan hasil penelitian secara menyeluruh berdasarkan data yang ada terkait dengan potensi sumber daya manusia pertanian di Kabupaten Sigi. Sumber data terdiri dari data primer dan

sekunder yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan penelusuran dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

**Waktu dan Tempat Penelitian.** Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November, Desember 2017, dan Januari 2018. Penelitian ini bertempat di Kabupaten Sigi dengan pertimbangan bahwa penentuan tempat penelitian didasarkan atas permasalahan yang terjadi, di mana Kabupaten Sigi merupakan Kabupaten yang bersandar pada sektor pertanian, sehingga dengan demikian sangat membutuhkan keberadaan sumber daya manusia penyuluh pertanian yang memadai, yang dapat berkontribusi terhadap petani di Kabupaten Sigi.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian pegawai negeri sipil (PNS) di Kabupaten Sigi berjumlah 132 orang. Dari total populasi tersebut peneliti menentukan sampel secara *purposive* atau secara sengaja kepada penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi yang dijadikan sampel sehingga ditentukan setiap kecamatan diwakili 3 orang sehingga secara keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 responden yang terdiri dari 14 kecamatan sebagaimana data dari Kepegawaian BPP Kabupaten Sigi, 2018.

**Teknik Analisis Data.** Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif. Analisis data deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menentukan persentase tanggapan responden atas skor yang diperoleh dengan menggunakan rumus darimenurut Sugiyono (2010:109) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Persentase Skor} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor Ideal/tertinggi}} \times 100\%$$

Berdasarkan jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang responden, maka jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item =

$5 \times 42 = 210$  dan yang terendah =  $1 \times 42 = 42$ . Agar interpretasi kategori yang didapatkan sesuai dengan data di lapangan, maka ditentukan setiap kategori berdasarkan kriteria interpretasi skor dari yang sangat tinggi sampai dengan yang rendah (5, 4, 3, 2, 1) berikut ini:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Potensi Pengembangan Sumber Daya Manusia Penyuluh Pertanian di Kabupaten Sigi.** Penyuluh pertanian merupakan garda terdepan pada kegiatan pembangunan pertanian. Konsep pembangunan pertanian masa mendatang, memandang lahan pertanian tidak semata-mata merupakan sumberdaya alam, namun juga industri yang memanfaatkan seluruh faktor produksi untuk menghasilkan pangan guna mewujudkan ketahanan pangan.

Keberhasilan pelaksanaan penyuluhan pertanian tidak lepas dari ketersediaan tenaga penyuluh baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini menganalisis potensi pengembangan sumber daya manusia pertanian di Kabupaten Sigi. Pengembangan penyuluh pertanian dilakukan dengan mengadopsi teori pembelajaran dan pengembangan dari Armstrong dan Taylor (2013:284) yang terdiri dari *learning, development, training, dan education*.

**Learning.** Proses di mana seseorang memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan sikap. Ini melibatkan modifikasi perilaku melalui pengalaman serta metode yang lebih formal untuk membantu orang belajar di dalam atau di luar tempat kerja. Bagian ini menggambarkan pengembangan penyuluh pertanian yang dilihat dari pengembangan pengetahuan, keterampilan/kemampuan dan perilaku/sikap. Adapun hasil analisis deskriptif yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Data di atas mendeskripsikan aspek *learning* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi masih perlu mengembangkan keterampilan dan kemampuan, karena hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan demikian.

Selain itu pengamatan peneliti dari wawancara dengan informan yang dalam hal ini penyuluh menyimpulkan bahwa selain keterbatasan penyuluh, permasalahan lain juga disebabkan oleh keterampilan dan kemampuan penyuluh yang masih kurang.

Penelusuran yang dilakukan peneliti memperoleh data bahwa hal itu disebabkan kurangnya keterampilan dan kemampuan penyuluh dalam bidang teknologi, sehingga dalam menyebarkan informasi pertanian kepada para petani menjadi terhambat.

Tabel 2. Kriteria Interpretasi Skor.

No	Kriteria	Skor	Angka
1	Sangat Berubah/Diberikan/menghasilkan/Formal/Membantu	5	81%-100%
2	Berubah/Diberikan/menghasilkan/Formal/Membantu	4	61%-80%
3	Cukup Berubah/Cukup Diberikan/Cukup menghasilkan/Cukup Formal/Cukup Membantu	3	41%-60%
4	Kurang Berubah/Cukup Diberikan/Cukup menghasilkan/Cukup Formal/Cukup Membantu	2	21%-40%
5	Tidak Berubah/Cukup Diberikan/Cukup menghasilkan/Cukup Formal/Cukup Membantu	1	0%-20%

Sumber: Riduwan, 2010

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Aspek *Learning*.

Indikator Pengukuran	No.Item		Tanggapan Responden					Skor Capaian
			5	4	3	2	1	
Mengembangkan keterampilan dan kemampuan	1	f	7	9	15	11	0	138
		%	16,67	21,43	35,71	26,19	0,00	65,71
Perubahan perilaku dan sikap	2	f	7	10	19	5	1	143
		%	16,67	23,81	45,24	11,90	2,38	68,10
Dimensi Kumulatif			Jumlah Responden					42
			Persentase (%)					100
			Skor Ideal/Skor Tertinggi					210
			Kumulatif Skor Capaian					281
			Kumulatif Skor Ideal/Skor Tertinggi					630
			Persentase (%) Capaian Dimensi Kumulatif					44,60

Sumber: Data Primer setelah Diolah, 2018.

Data di lapangan menunjukkan dari total 132 orang penyuluh PNS, terdapat 51 orang yang belum berpendidikan sarjana.

Informasi lain yang didapatkan di lapangan bahwa seluruh penyuluh pertanian di Kabupaten Sigimengatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana seperti komputer, laptop dan informasi lainnya tentang teknologi usahatani cukup tersedia namun untuk menggunakan atau memanfaatkannya menjadi masalah bagi penyuluh. Hal tersebut sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa informasi teknologi tentang program pengembangan komoditas berupa teknologi terbaru, varietas benih unggul tersedia dalam bentuk brosur/folder dan media cetak lainnya, walaupun penggunaannya belum maksimal. Sementara itu menurut Susantiet *al.* (2017:31) pelayanan informasi teknologi pertanian untuk mendukung peningkatan produksi dan produktivitas dengan melakukan kegiatan penyuluhan penerapan teknologi pertanian/perkebunan tepat guna.

Belum maksimalnya penggunaan alat tersebut disebabkan karena keterampilan dan kemampuan penyuluh yang masih kurang sehingga berdampak dalam penggunaan teknologi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa potensi penyuluh di Kabupaten Sigi

masih perlu diperhatikan oleh pihak terkait yang dalam hal ini Badan Penyuluh Pertanian Kabupaten Sigi guna menunjang pekerjaan mereka di lapangan, seperti dengan membekali mereka dengan pembelajaran-pembelajaran yang terkait dengan pertanian agar dapat mentransfer komunikasi kepada para petani. Komunikasi tersebut dapat dilakukan kepada semua pihak yang dalam hal ini kelompok tani maupun para keluarganya. Faqih (2014:43) menyatakan bahwa keberhasilan program pembangunan pertanian perdidukung dengan sumberdaya manusia yang berkualitas melalui penyuluhan pertanian, dengan pendekatan pemberdayaan kelompok tani (poktan) beserta keluarganya dengan hubungan kelompok tani (gapoktan) agar mampu mengelola usahatannya secara profesional dan berwawasan agribisnis.

Sejalan dengan itu, penelitian Wardhani (2004) melihat faktor personal dari sisi kemampuan, pengalaman, motif dan persepsi, sedangkan faktor situasional dilihat dari faktor teknologi menyangkut variabel sarana kerja dan faktor sosial yang meliputi variabel kelembagaan penyuluhan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor personal dan situasional terdapat pengaruh yang signifikan terhadap perilaku komunikasi penyuluh pertanian.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Aspek *Development*.

Indikator Pengukuran	No.Item		Tanggapan Responden					Skor Capaian
			5	4	3	2	1	
Menghasilkan pengalaman belajar	3	f	6	13	14	9	0	142
		%	14,29	30,95	33,33	21,43	0,00	67,62
Tersedianya sarana pendidikan	4	f	10	15	11	5	1	154
		%	23,81	35,71	26,19	11,90	2,38	73,33
Dimensi Kumulatif			Jumlah Responden					42
			Persentase (%)					100
			Skor Ideal/Skor Tertinggi					210
			Kumulatif Skor Capaian					296
			Kumulatif Skor Ideal/Skor Tertinggi					630
			Persentase (%) Capaian Dimensi Kumulatif					46,98

Sumber: Data Primer setelah Diolah, 2018

Penelitian dengan hasil serupa, juga telah dilaporkan oleh Suhanda *et al.*, (2008). Artinya faktor personal dan situasional dari penyuluh pertanian dapat membantu penyuluh mengkomunikasikan apa yang harus dikomunikasikan kepada penyuluh.

Berdasarkan hal tersebut, maka penting bagi penyuluh untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pembelajarannya agar mampu berkontribusi terhadap perubahan perilaku dan sikap penyuluh pertanian dalam mengkomunikasikan informasi pertanian, khususnya petani di Kabupaten Sigi.

**Development.** Penyuluhan pertanian diakui telah banyak memberikan sumbangan pada keberhasilan pembangunan pertanian di Indonesia. Penyuluhan telah berhasil menyampaikan berbagai inovasi pertanian kepada petani dengan segala metodenya sehingga para petani meningkat pengetahuan dan ketrampilannya serta dapat mengubah sikap petani menjadi mau dan mampu menerapkan inovasi baru.

Pertumbuhan atau perwujudan kemampuan dan potensi seseorang melalui penyediaan pengalaman belajar dan pendidikan. Belajar harus dibedakan dari pelatihan. Belajar adalah proses di mana seseorang membangun pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru, sedangkan pelatihan adalah salah satu dari beberapa tanggapan yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran (Reynolds *et al.*, 2002:9). Belajar adalah apa yang dilakukan individu; pelatihan adalah apa yang dilakukan organisasi kepada individu. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan hasil analisis deskriptif yang ditampilkan dalam Tabel berikut:

Data dalam Tabel di atas menunjukkan bahwa dari aspek *development*, penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi merasa bahwa dalam ketersediaan sarana pendidikan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan penyuluh. Selain itu dapat juga menghasilkan pengalaman belajar bagi penyuluh. Melihat hasil tersebut, maka pengembangan sumber daya manusia penyuluh pertanian sangatlah

penting, karena menurut Saparet *al.* (tanpa tahun: 266) tugas utama penyuluhan adalah membantu petani di dalam pengambilan keputusan dari berbagai alternatif pemecahan masalah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan pengalaman belajar dan ketersediaan sarana pendidikan sumber daya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi sudah diupayakan dan dikembangkan oleh pihak terkait yang dalam hal ini Badan Penyuluh Pertanian Kabupaten Sigi.

Namun hal itu belum berjalan maksimal sehingga belum berdampak pada kemampuan penyuluh pertanian yang handal di bidangnya. Permasalahan lain yang dihasilkan dari penelitian ini adalah kemampuan teknologi penyuluh pertanian yang masih rendah, selain itu para penyuluh belum terbiasa mengaplikasikan teknologi memberikan pengaruh pada kinerja penyuluh di Kabupaten Sigi. Hal ini dikarenakan minimnya frekuensi pelatihan, motivasi kerja penyuluh pertanian rendah, kurangnya kesempatan dan anggaran untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pembinaan karier tidak sesuai dengan kepangkatan yang ada dan masa kerja serta belum memadainya dukungan sarana dan prasarana penyuluhan. Hal tersebut mengakibatkan para penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi sulit untuk melakukan pengembangan diri mereka.

Pengembangan potensi penyuluh pertanian agar mereka mampu bekerja secara bersama dengan petani agar mereka mampu mengembangkan potensi dirinya sehingga mampu bertani lebih baik, berusaha tani lebih baik, dan mencapai kehidupan yang lebih sejahtera. Untuk mencapai tujuan-tujuan itu, seorang penyuluh harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang disebut kompetensi.

**Training.** Aplikasi sistematis dari proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi mereka

untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan. Penyelenggaraan program pelatihan bagi sumber daya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi sebagai salah satu cara dalam proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia pertanian. Hal itu dapat dilihat dalam Tabel hasil analisis deskriptif berikut:

Data di atas menunjukkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia pertanian di Kabupaten Sigi sudah dilakukan oleh Badan Penyuluh Pertanian Kabupaten

Sigi. Hasil pelatihan yang diberikan tersebut memberikan dampak pada penyuluh, di mana pelatihan yang diberikan membantu penyuluh memperoleh keterampilan (75,24%), di mana pelatihan yang dilakukan dalam bentuk formal. Hasil penelitian ini menunjukkan informasi dari informan menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah dilakukan selama ini, namun hal itu tidak dilakukan secara rutin sehingga membuat pemahaman dan pengetahuan sumber daya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi juga mengalami keterbatasan.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Aspek *Training*.

Indikator Pengukuran	No.Item		Tanggapan Responden					Skor Capaian
			5	4	3	2	1	
Pelatihan dalam proses formal	5	f	8	14	9	9	2	143
		%	19,05	33,33	21,43	21,43	4,76	68,10
Pelatihan membantu penyuluh memperoleh keterampilan	6	f	15	10	10	6	1	158
		%	35,71	23,81	23,81	14,29	2,38	75,24
<b>Dimensi Kumulatif</b>			<b>Jumlah Responden</b>					<b>42</b>
			<b>Persentase (%)</b>					<b>100</b>
			<b>Skor Ideal/Skor Tertinggi</b>					<b>210</b>
			<b>Kumulatif Skor Capaian</b>					<b>301</b>
			<b>Kumulatif Skor Ideal/Skor Tertinggi</b>					<b>630</b>
			<b>Persentase (%) Capaian Dimensi Kumulatif</b>					<b>47,78</b>

Sumber: Data Primer setelah Diolah, 2018.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Aspek *Education*.

Indikator Pengukuran	No.Item		Tanggapan Responden					Skor Capaian
			5	4	3	2	1	
Pengembangan pengetahuan	7	f	13	13	9	6	1	157
		%	30,95	30,95	21,43	14,29	2,38	74,76
Nilai-nilai dan pemahaman	8	f	17	16	9	0	0	176
		%	40,48	38,10	21,43	0,00	0,00	83,81
<b>Dimensi Kumulatif</b>			<b>Jumlah Responden</b>					<b>42</b>
			<b>Persentase (%)</b>					<b>100</b>
			<b>Skor Ideal/Skor Tertinggi</b>					<b>210</b>
			<b>Kumulatif Skor Capaian</b>					<b>333</b>
			<b>Kumulatif Skor Ideal/Skor Tertinggi</b>					<b>630</b>
			<b>Persentase (%) Capaian Dimensi Kumulatif</b>					<b>52,86</b>

Sumber: Data Primer setelah Diolah, 2018.

Frekuensi pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bahua (2010) pelatihan dilaksanakan sebagai usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang, sehingga bertambah kompetensinya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bidang tertentu guna menunjang pelaksanaan tugasnya. Namun demikian, pengaruh frekuensi justru tidak nyata terhadap kinerja penyuluh. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya frekuensi pelatihan teknis yang diikuti penyuluh pertanian karena minimnya anggaran yang dikelola oleh institusi, sehingga penyuluh pertanian jarang mengikuti pelatihan. Hal ini didukung hasil penelitian Hamzah (2011) yang menyatakan bahwa minimnya anggaran yang dikelola institusi penyuluhan diduga sebagai penyebab minimnya intensitas pelatihan yang diikuti oleh penyuluh. Lebih lanjut Marius *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa penyelenggaraan pelatihan hanya sebagai kegiatan rutin tahunan bagi penyuluh dan hanya dikemas dalam suatu paradigma kewajiban yakni memenuhi kewajiban tuntutan angka kredit untuk proses kenaikan pangkat, sehingga belum menjadikan pelatihan sebagai paradigma kebutuhan. Jika terpaksa dilaksanakan, maka jumlah pelatihan dan penganggaran pun sangat sedikit, sehingga instansi pelaksana tidak dapat maksimal dalam menjalankan kegiatan pelatihan.

**Education.** Penyuluh pertanian turut berperan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan pertanian, yaitu dalam transfer teknologi pertanian kepada petani. Dengan demikian, kinerja penyuluh pertanian perlu mendapat perhatian. Penyuluh pertanian dapat dikatakan berkinerja baik apabila telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar indikator yang telah ditentukan. Tugas pokok dan fungsi yang tercakup dalam indikator kinerja penyuluh pertanian telah ditetapkan dalam Undang-Undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan

Kehutanan (UUS-P3K) Nomor 16 Tahun 2006 (Syafuruddin *et al.*, 2013:240).

Keberhasilan pelaksanaan penyuluhan pertanian tidak lepas dari ketersediaan tenaga penyuluh baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dapat dilihat dalam Tabel analisis deskriptif berikut:

Data dalam Tabel di atas menunjukkan bahwa pengembangan penyuluh pertanian dapat menghasilkan nilai-nilai dan pemahaman (83,81%) yang dimiliki oleh penyuluh pertanian. Hal ini merupakan kemajuan bagi penyuluh dalam pengembangan pengetahuannya sehingga tercipta sumber daya manusia penyuluh pertanian yang berkualitas dalam bidang pertanian. Sejalan dengan hal tersebut, Sudiarditha (2009:115) menyatakan bahwa SDM pertanian yang berkualitas adalah prasyarat mutlak keberhasilan pembangunan pertanian.

Pengembangan pengetahuan, nilai-nilai dan pemahaman yang diperlukan dalam semua aspek kehidupan daripada pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang-bidang kegiatan tertentu. Penyuluhan merupakan proses pendidikan dengan metode anak didik dalam mengubah perilaku mereka secara terus-menerus mengikuti perubahan dalam masyarakat. Dalam perjalanannya, kegiatan penyuluhan diartikan dengan berbagai pemahaman, seperti yang diungkapkan oleh Mardikanto (2009) yakni penyuluhan sebagai proses penyebaran informasi.

Sebagai pemberi atau penyebarluas informasi, sumber daya manusia penyuluh pertanian memegang peranan penting dalam mendedukasi petani. Ini berarti bahwa penyuluh sebagai pusat informasi pertanian yang bermanfaat yang dapat mengubah pola perilaku petani, dapat memberikan pengetahuan kepada petani, bahkan sampai membantu petani dalam memberikan pemahaman terkait dengan metode pemasaran hasil pertanian, sehingga sangat dibutuhkan penyuluh yang memiliki potensi dapat mengembangkan petani di Kabupaten Sigi.

Petani sangat membutuhkan keberadaan penyuluh yang bukan hanyasekedarpenyampai teknologi dan informasi, namun juga membutuhkan orang yang terampil untuk membantu petani meningkatkan usahatannya dan mengatasi setiap persoalannya. Hal ini berbeda dengan data yang ditemukan di lapangan, di mana hasil penelitian melalui wawancara dengan beberapa penyuluh pertanian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh kurang maksimal dalam memberikan pengetahuan pendidikan kepada para petani disebabkan oleh penyuluh PNS tidak selalu siap membantu karena kadang-kadang terkendala jarak yang cukup jauh maupun infrastruktur yang tidak memadai sehingga menyulitkan penyuluh dalam memberikan pengetahuan pendidikan kepada petani.

Van den Ban dan Hawkins (1999) menyatakan bahwa peranan penyuluh pertanian adalah membantu petani membentuk pendapat yang sehat dan membuat keputusan yang baik dengan cara berkomunikasi dan memberikan informasi yang diperlukan petani, selain itu penyuluh pertanian juga berperan untuk membantu petani dalam peningkatan usahatannya. Sektor pertanian sebagai sasaran pembangunan mempunyai prospek potensial untuk dikembangkan dan menunjang otonomi daerah, untuk itu sangat diperlukan peranan penyuluh yang kompeten menjalankan tugasnya dalam memberdayakan masyarakat petani karena penyuluh merupakan penyedia informasi yang dibutuhkan petani seperti Budidaya hasil pertanian, panen dan pascapanen serta pemasaran, fasilitator untuk melakukan tindakan efisiensi kegiatan budidaya dan lain sebagainya bagi petani yang bersangkutan dan sebagai motivator atau pendorong untuk terjadinya perubahan yakni peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berperan atau tidaknya seorang penyuluh dapat dinilai salah satunya melalui persepsi petani binaannya (Riana, 2015:2).

Selain membantu petani, penyuluh pertanian juga harus memiliki pengetahuan dan

pendidikan yang memadai. Kenyataan di lapangan berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa penyuluh pertanian belum memiliki pengetahuan dan pendidikan yang memadai sehingga perlu diberikan pengetahuan dan pendidikan untuk menunjang pekerjaan mereka sebagai penyuluh pertanian. Melalui pengetahuan dan pendidikan, penyuluh pertanian dapat memberikan bekal kepada petani melalui penggunaan teknologi, meskipun terkendala akses yang begitu sulit sekalipun akibat infrastruktur yang kurang memadai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil penelitian secara menyeluruh, disimpulkan bahwa sumber daya manusia penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi memiliki potensi dalam memberikan penyuluhan kepada petani, namun belum maksimal karena keterbatasan pengetahuan, pendidikan, bahkan perlu diberikan pelatihan yang lebih komprehensif guna menunjang pekerjaan mereka sebagai penyuluh. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi penyuluh adalah masalah keterbatasan akses karena infrastruktur yang kurang memadai dan ini sangat mempengaruhi kinerja penyuluh di lapangan.

**Saran.** Menindaklanjuti kesimpulan yang dikemukakan, maka disarankan kepada pihak terkait untuk mengambil tindakan atas keterbatasan yang dialami oleh penyuluh pertanian di Kabupaten Sigi, dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka melalui peningkatan pengetahuan, dan pendidikan formal, serta sesering mungkin memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai penyuluh pertanian agar mereka secara langsung dapat mempraktikkan hasil pelatihan kepada para petani. Selain itu kepada pemerintah Kabupaten Sigi untuk memperhatikan masalah infrastruktur

yang menjadi akses bagi penyuluh dan meningkatkan produktivitas hasil pertanian petani agar perbaikan infrastruktur dapat di Kabupaten Sigi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., dan Taylor, S. 2013. *Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th Edition. by Kogan Page Limited. USA.
- Bahua M.I. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. *Disertasi*. Tidak Dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana IPB. Bogor.
- Fahmi, F.N., dan Sulistyawati, H. 2018. *Semangat Upsus Bagi Penyuluh Kecamatan Palolo*. <sulteng.litbang.pertanian.go.id/ind/index.php/berita/4-info-aktual/631-semangat-upsi-bagi-penyuluh-kecamatan-palolo+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=id.> [01/011/2017].
- Faqih, Achmad. 2014. Peranan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dalam Kegiatan Pemberdayaan Kelompok Terhadap Kinerja Kelompok Tani. *Jurnal Agrijati*, Vol 26 No. 1, 41-60.
- Hamzah, I. 2011. Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara. *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana IPB. Bandung.
- Marius. J.A., Sumadjo, & Margono, S. 2007. Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pertanian*, Vol. 3, No. 2, 78-89.
- Mardikanto, T. 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta (ID): UNS Press.
- Reynolds, J, Caley, L and Mason, R. 2002. *How Do People Learn?*. CIPD. London.
- Riana. 2015. Peranan Penyuluh Swadaya dalam Mendukung Intensifikasi Kakao di Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis*. Tidak Diterbitkan. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sapar, Munarka, A.H., dan Bustami, L. Tanpa Tahun. Kelembagaan Penyuluhan Pertanian dalam Peningkatan Produksi Pertanian Kakao di Kabupaten Luwu. *Prosiding Seminar Nasional*. ISSN 2443-1109. Vol. 3, No. 1, 266-352.
- Sudiarditha, I.K.R. 2009. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Pertanian dalam Membangun Sektor Pertanian Mandiri. *Econosains*, Vol. 7, No. 2, 114-121.
- Suhanda, N.S., Jahi, A., Sugihen, B.G., & Susanto, D. 2008. Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 4, No. 2, 100-108.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R & D)*. Cetakan Ke Tujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, M., Rosnita, dan Yulida, R. 2017. Analisis Kinerja Lembaga Penyuluhan di Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ilmiah Pertanian*, Vol. 13, No. 2, 23-37.
- Syafruddin, Hariadi, S.S., dan Wastutiningsih, S.P. 2013. Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional. *Jurnal Psikologi*. Vol. 40, No. 2, 240-257.

- Syaifudin, T.M.G. 2017. Indonesia Kekurangan 28.000 Penyuluh Pertanian. [ekonomi.kompas.com/read/2017/08/09/190000126/indonesia-kekurangan-28.000-penyuluh-pertanian](http://ekonomi.kompas.com/read/2017/08/09/190000126/indonesia-kekurangan-28.000-penyuluh-pertanian). [01/11/2017].
- Van den Ban, A.W. dan Hawkins, H.S. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta:Kasinus.
- Wardhani, A.C. 2004. Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Situasional Terhadap Perilaku Komunikasi Penyuluh Pertanian dan Efeknya Terhadap Keberhasilan Penyuluhan (Studi pada Tiga Kabupaten di Provinsi Jawa Barat. *Disertasi*. Tidak Dipublikasikan. Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung.