

KEPUASAN KERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN BOGOR

Oleh:
Azhar

Dosen Jurusan Penyuluhan Pertanian STPP Bogor

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja penyuluh pertanian menurut petani, unsur pimpinan dan rekan kerja penyuluh dan mengetahui tingkat kepuasan petani, unsur pimpinan dan rekan kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh. Penelitian yang dilaksanakan di Badan Penyuluhan Pertanian Bogor ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Responden penelitian dipilih dengan simple random sampling terhadap Penyuluh Pertanian lingkup Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluh menurut petani, pimpinan dan rekan kerja penyuluh pertanian adalah baik dan tingkat kepuasan terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah baik.

Kata kunci: Penyuluh pertanian, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Dalam kenyataannya, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang/ penyuluh pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap seseorang sejak mulai bekerja di tempat

pekerjaannya, yang dalam penelitian ini adalah institusi penyuluhan.

Faktor eksentrisik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri seseorang, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Peningkatan kepuasan kerja petugas pada institusi penyuluhan di Indonesia hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja penyuluh pertanian menurut petani, unsur pimpinan dan rekan kerja penyuluh?

2. Bagaimanakah tingkat kepuasan petani, unsur pimpinan dan rekan kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh?

Tujuan

1. Mengetahui kinerja penyuluh pertanian menurut petani, unsur pimpinan dan rekan kerja penyuluh
2. Mengetahui tingkat kepuasan petani, unsur pimpinan dan rekan kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat

Penelitian ini berlangsung dari bulan Februari sampai dengan Maret 2009, bertempat di wilayah kerja penyuluh lingkup Kabupaten Bogor.

Desain Penelitian

Desain yang akan digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian survai. Menurut Singarimbun (1995), penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Menurut Nazir (1999), penelitian survai adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Penyelidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel (Nazir, 1999). Unit analisis yang diambil dalam penelitian ini adalah para penyuluh pertanian lingkup Kabupaten Bogor.

Sumber Data

Menurut sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan

dengan cara melakukan wawancara dan observasi langsung kepada 30 orang penyuluh pertanian, Kantor Penyuluhan Pertanian/Dinas Pertanian.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para Penyuluh Pertanian lingkup Kabupaten Bogor. Dari populasi yang ada, diambil beberapa responden sebagai beberapa sampel. Sampel atau contoh adalah himpunan bagian dari populasi yang dapat mewakili sifat-sifat populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* (sengaja) yaitu teknik yang termasuk dalam non probability sampling dengan metode pengambilan non acak (Singarimbun, 1995). Penggunaan metode non probability sampling dalam penelitian ini, melihat kondisi Penyuluh Pertanian yang tempatnya tersebar di wilayah kecamatan, seluruh Kabupaten Bogor. Aktivitas responden yang cukup padat membuat teknik *purposive sampling* digunakan. Ketersediaan anggota untuk diwawancarai juga menjadi pertimbangan dalam pengambilan responden. Waktu penelitian yang bertepatan dengan pelaksanaan kegiatan program Penyuluhan Pertanian, membuat responden sulit untuk ditemui.

Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dipahami. Data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa langkah, yaitu dengan *editing*, *coding*, tabulasi dan analisis. Data yang telah diedit, akan disusun ke dalam bentuk tabel berdasarkan hubungan variabel kemudian dilihat persentasenya lalu dianalisis sesuai dengan kebutuhan pembahasan. Data dan informasi yang bersifat kualitatif akan dianalisis dengan cara dideskripsikan untuk menyajikan gambaran yang jelas akan variabel yang ada. Data yang

diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji korelasi Range Spearman (r_s). Data yang diperoleh akan diuji dengan analisis varian ranking satu arah Kruskal-Wallis. Uji korelasi Spearman merupakan asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga objek-objek atau individu-individu yang dipelajari dapat diranking dalam dua rangkaian berurut (Siegel, 1997). Korelasi dihitung dengan menggunakan program SPSS dalam komputer.

Uji korelasi ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara faktor kepuasan kerja, dengan Hakikat Locus of Control, Hakikat Tipe Prilaku, dan Hakikat Pemenuhan Harapan Penggajian, dan langkah-langkah perhitungan Rank Spearman adalah: 1). Nilai pengamatan dari dua variabel yang diukur hubungannya diberi jenjang (*rank*). Jika ada nilai pengamatan yang sama maka dihitung jenjang rata-ratanya; 2). Setiap pasang jenjang dihitung perbedaannya; 3). Perbedaan setiap pasang jenjang tersebut dikuadratkan dan dihitung jumlahnya; dan 4). Menghitung koefisien korelasi Spearman.

KERANGKA PIKIR

Hakikat Kepuasan Kerja Penyuluh

Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang penyuluh menyukai pekerjaannya (Cherington, 1987:82). Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 1994:417). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu

kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 1982:42).

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan (Chruden & Sherman, 1972:312-313). Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat (Dunn & Stephens, 1981:322-323). Adapun salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan).

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh penyuluh sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

Hakikat Locus of Control

Mengacu pada teori yang ada (Hjele & Ziegler, 1981; Cyberia, 1966-1999; Baron & Byrne, 1994), maka *locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Locus of control* dibedakan menjadi lokus kontrol internal (*internal locus of control*) dan lokus kontrol eksternal (*external locus of control*). Dengan menggunakan konsep *locus of control*, perilaku bekerja dapat dijelaskan ketika seorang penyuluh merasakan hasil pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil kontrol internal atau eksternal. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan penyuluh pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan penyuluh dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan. *Locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor eksternal individu yang di dalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja serta dihubungkan pula dengan faktor internal individu yang didalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan.

Hakikat Tipe Perilaku

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan (Buck, 1988; Baron & Bryne, 1994; Monforton, Helmes & Deathe, 1993; Hopkin & QA, 1999), tipe perilaku seseorang dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu tipe perilaku A dan tipe perilaku B. Tetapi ada juga yang menyatakan hasil pengukurannya dalam skala kontinu yang menggunakan tipe

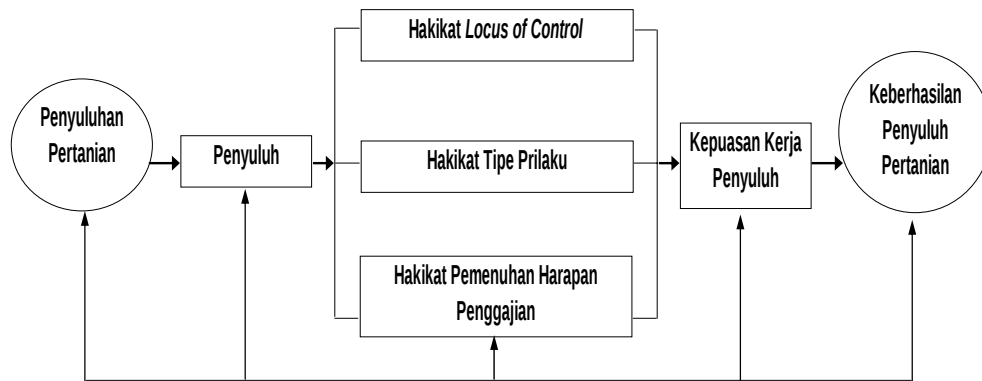
perilaku A sempurna dan tipe perilaku B sempurna sebagai kutub-kutub ekstrimnya. Dari teori yang ada dapat dikatakan bahwa tipe perilaku merupakan deskripsi tentang penampilan individu dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupannya sehari-hari termasuk dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tipe perilaku yang dianggap mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja penyuluh adalah tipe perilaku A dan tipe perilaku B. Tipe perilaku adalah deskripsi tentang penampilan individu dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupannya yang dibedakan atas tipe perilaku A yang ditandai dengan adanya ketergesaan, persaingan, dan peningkatan stress, serta tipe perilaku B yang ditandai dengan adanya ketenangan, menjalani hidup dengan santai dan tidak mudah stress.

Hakikat Pemenuhan Harapan Penggajian

Dari pembahasan teori yang berkaitan dengan pemenuhan harapan penggajian (Bernardin & Russel, 1986; McGeoh & Irion, 1958; Kemmerer & Thiogarajan, 1992; Lovejoy, 1988) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pemenuhan harapan penggajian adalah kesesuaian imbalan yang diharapkan oleh karyawan yang bersangkutan yang dinilai secara seimbang, baik berdasarkan kebutuhan maupun kualifikasi kemampuan untuk masing-masing individu karyawan. Seseorang bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Seorang penyuluh akan mendapatkan kepuasan kerja jika ia mempersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan

pekerjaan itu. Kelebihan yang didapat masih cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya serta kebutuhan lainnya. Kepuasan kerja akan diperoleh apabila ada kesesuaian antara harapan penggajian penyuluh dengan besarnya imbalan yang diterimanya baik dalam bentuk materi ataupun non materi. Berdasarkan analisis teoritis tersebut maka pemenuhan harapan penggajian adalah kesesuaian imbalan yang diharapkan oleh penyuluh bersangkutan yang dinilai secara

seimbang berdasarkan kebutuhan dan kualifikasi kemampuan untuk masing-masing individu penyuluh yang dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu dan di luar individu. Faktor dalam individu ini meliputi: mencukupi kebutuhan hidup minimal, kesesuaian gaji dengan pendidikan, kesesuaian gaji dengan pengalaman kerja, dan kesesuaian gaji dengan penampilan kerja. Sementara faktor di luar individu meliputi: kesempatan promosi, kebijakan atasan, dan situasi kerja.



Gambar 1. Diagram kerangka pikir kepuasan kerja penyuluh pertanian di lingkungan Kabupaten Bogor

KERANGKA PENDEKATAN STUDI

Hubungan antara Locus of Control dengan Kepuasan Kerja

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respons terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respons terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut di kontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of Control* baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus*

of control bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Seorang penyuluh akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal). Dengan demikian seseorang penyuluh akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula penyuluh yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang

mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol eksternal ini terlihat melalui nasib dan keberuntungan penyuluh yang bersangkutan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja tempat penyuluh tersebut bekerja. Satu hal yang penting di sini adalah bahwa perasaan penyuluh tentang *locus of control*, baik internal maupun eksternal mempunyai pengaruh yang berbeda pada penampilan kerja dan kepuasan kerja penyuluh. Dari uraian di atas, diduga terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja seorang penyuluh. Makin kuat pengaruh faktor internal *locus of control* seorang penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya maka makin puas kerja penyuluh.

Hubungan antara Tipe Perilaku dengan Kepuasan Kerja

Setiap manusia selalu menunjukkan tipe perilaku yang berbeda antara manusia yang satu dengan manusia lainnya. Oleh karena itu manusia dikatakan sebagai makhluk yang memiliki keunikan tersendiri. Tipe perilaku merupakan deskripsi tentang penampilan individu dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupannya sehari-hari, termasuk penampilan seorang penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya. Tipe perilaku ini dibedakan atas 2 tipe, yaitu tipe perilaku A dan tipe perilaku B. Tipe perilaku A digambarkan sebagai seorang penyuluh yang secara kontinu berjuang untuk mendapatkan terlalu banyak dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dalam waktu yang terlalu sedikit ataupun dengan melewati terlalu banyak hambatan pada saat mereka melaksanakan pekerjaannya. Penyuluh yang memiliki tipe perilaku A rentan terhadap gangguan koroner. Dengan demikian seorang penyuluh yang mempunyai tipe perilaku A lebih banyak mengalami kesulitan dalam bekerja. Keadaan ini menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan di dalam bekerja. Sedang-

kan penyuluh yang memiliki tipe perilaku B adalah mereka yang tidak memiliki karakteristik seperti yang terlihat pada tipe perilaku A. Orang yang memiliki tipe perilaku B tidak mudah terkena stres, lebih mudah dalam menjalani kehidupannya, memiliki ketenangan dan tidak tergesa-gesa dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih memberikan kepuasan dalam bekerja. Makin kuat tipe perilaku B yang ditampilkan seorang penyuluh dalam menghadapi berbagai tekanan, ancaman dan hambatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya maka makin puas penyuluh dalam bekerja.

Hubungan antara Pemenuhan Harapan Penggajian dengan Kepuasan Kerja

Seorang penyuluh yang masuk dan bekerja pada suatu institusi mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh institusi ataupun lembaga tempatnya bekerja. Jika didalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri penyuluh tersebut.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan penyuluh tentang hal menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukan, baik didasarkan atas imbalan material maupun psikologis. Seorang penyuluh akan mendapat kepuasan kerja jika ia mempersepsikan bahwa imbalan yang diterima baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan itu. Kepuasan kerja akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan penggajian penyuluh dengan besarnya imbalan yang diterima, baik yang berupa materi maupun non materi. Dari uraian di atas, dapat diduga terdapat hubungan positif antara pemenuhan harapan peng-

gajian penyuluh dengan kepuasan kerja penyuluh tersebut. Artinya, makin sesuai pelaksanaan penggajian dengan harapan penyuluh yang didasarkan atas kebutuhan minimalnya, makin besar kepuasan kerjanya.

Hubungan antara Locus of Control, Tipe Perilaku, dan Pemenuhan Harapan Penggajian Secara Bersamaan dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan studi pustaka dan secara penalaran logis telah diungkapkan bahwa *locus of control*, tipe perilaku dan pemenuhan hubungan penggajian secara sendiri-sendiri mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Seandainya hubungan antar ketiga variabel tersebut linear, maka berdasarkan penalaran yang logis pula ketiga variabel bebas tersebut secara bersamaan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja penyuluh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Peningkatan kepuasan kerja petugas pada institusi penyuluhan di Indonesia hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya.

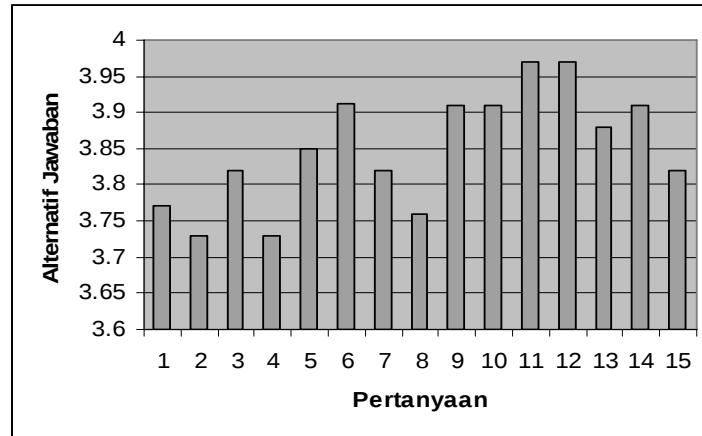
Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

Dalam menilai tingkat kepuasan kerja penyuluh pertanian dapat dinilai dari faktor internal dan eksternal penyuluh itu sendiri. Untuk mengetahui hal tersebut maka dikumpulkan data dari petani/kelompok tani, unsur pimpinan, dan penyuluh pertanian di lingkungan Kabupaten Bogor.

Tingkat hasil kerja penyuluh pertanian yang dinilai oleh petani/kelompok tani diukur dari beberapa pertanyaan yaitu seperti pengaturan waktu dalam bekerja, keberadaan di tempat kerja, dapat mengerjakan sesuatu yang beda dari waktu ke waktu, mempersiapkan perencanaan dan pelaksanaan yang tertib, kecepatan pelayanan terhadap tugas, ketertiban membantu penyuluhan pertanian, pembuatan laporan dan pendokumentasiannya, pelaksanaan pengembangan penyuluhan pertanian, respon terhadap pekerjaan petani yang mendadak harus dilakukan, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kemampuan berkomunikasi, output kerja penyuluhan pertanian, berkoordinasi dan berinteraksi, serta dapat mengevaluasi program pelaksanaan pertanian dengan baik.

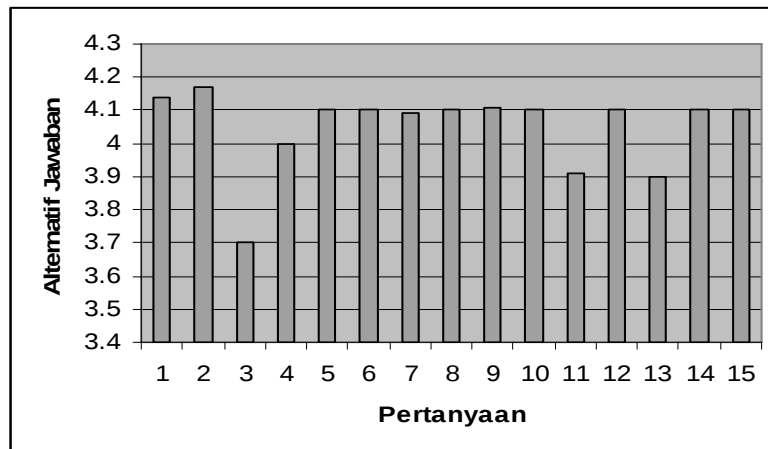
Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor dihitung dari rata-rata terendah sampai tertinggi yaitu 3.73 – 3.97 yaitu berada pada batasan ragu-ragu dan setuju. Hal itu artinya hasil kerja penyuluh pertanian dinilai sudah dapat membantu proses penyuluhan pertanian di Kabupaten Bogor. Berdasarkan rata-rata tertinggi faktor eksternal yang berpengaruh yaitu ketertiban pelaksanaan tugas dan berkoordinasi dan berinteraksi dengan petani. Faktor internal yang berpengaruh yaitu kemampuan menyelesaikan masalah dan kemampuan berkomunikasi. Pendapat petani tentang kinerja penyuluh pertanian dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor berdasarkan pendapat petani

Tingkat hasil kerja penyuluh pertanian yang dinilai oleh unsur pimpinan yaitu pengaturan waktu dalam bekerja, keberadaan di tempat kerja, dapat mengerjakan sesuatu yang beda dari waktu ke waktu, mempersiapkan perencanaan dan pelaksanaan yang tertib, kecepatan pelayanan terhadap tugas, ketertiban membantu penyuluhan pertanian, pembuatan laporan dan pendokumentasiannya, pelaksanaan pengemangan penyuluhan

pertanian, respon terhadap pekerjaan petani yang mendadak harus dilakukan, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kemampuan berkomunikasi, output kerja penyuluhan pertanian, berkoordinasi dan berinteraksi, serta dapat mengevaluasi program pelaksanaan pertanian dengan baik. Hasil rekapitulasi pendapat petani tentang hasil kerja penyuluh pertanian dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



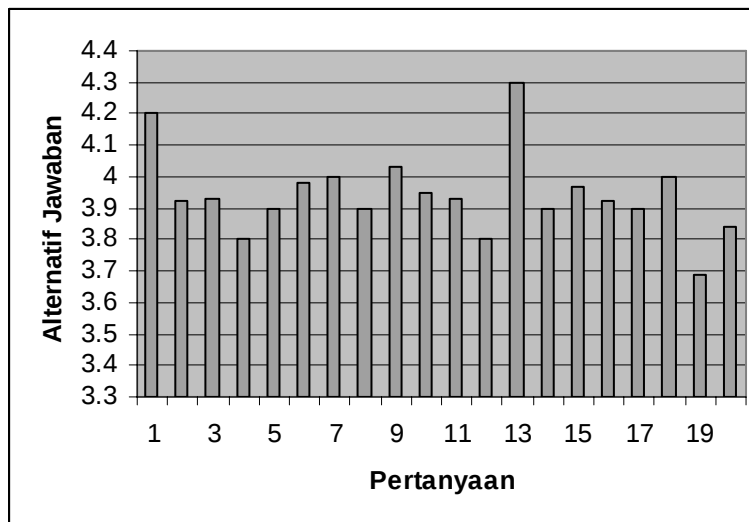
Gambar 3. Grafik tingkat hasil kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor menurut pendapat pimpinan

Berdasarkan Gambar 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat hasil kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor dihitung dari rata-rata terendah sampai tertinggi yaitu 3,7 – 4,14 yaitu berada pada batasan ragu-ragu dan setuju. Hal itu artinya hasil kerja penyuluh pertanian dinilai sudah dapat membantu proses penyuluhan pertanian di Kabupaten Bogor. Dilihat berdasarkan rata-rata tertinggi, faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keberadaannya ditempat kerja selama bertugas dan dapat mengatur waktu walaupun banyak pekerjaan. Sedangkan faktor internal yang berpengaruh yaitu respon terhadap pekerjaan petani yang mendadak harus dilakukan.

Tingkat hasil kerja penyuluh pertanian yang dinilai oleh penyuluh pertanian yaitu dapat mengatur waktu, dipercaya mengerjakan tugas sendiri, mengerjakan pekerjaan yang beda, diorongan dalam lingkungan kerja, cara pimpinan dalam menangani bawahan, kemampuan atasan dalam menangani bawahan, tidak bertentangan dengan hati

nurani, mantap dengan pekerjaan sekarang, kesempatan membantu orang lain, kesempatan memberitahu karyawan lain, melakukan pekerjaan dengan kekuatan sendiri, kebijaksanaan kantor yang telah diterapkan, gaji yang sesuai, kesempatan mengembangkan diri, kebebasan mengemukakan pendapat, kesempatan menggunakan cara sendiri, senang dengan kondisi kerja sekarang, dan senang dengan apa yang sudah diperolehnya.

Berdasarkan Gambar 4, dapat disimpulkan bahwa tingkat hasil kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor dihitung dari rata-rata terendah sampai tertinggi yaitu 3,8 – 4,2 yaitu berada pada batasan ragu-ragu dan setuju. Hal itu artinya hasil kerja penyuluh pertanian dinilai sudah dapat membantu proses penyuluhan pertanian di Kabupaten Bogor. Dilihat dari rerata tertinggi, maka yang paling tertinggi, maka faktor eksternal yang berpengaruh adalah penerimaan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, sedangkan faktor internal yaitu pengaturan waktu dalam bekerja.



Gambar 4. Perilaku penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor menurut pendapat penyuluh

Dari beberapa pendapat di atas yaitu petani, unsur pimpinan, dan penyuluh bahwa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kepuasan hasil kerja penyuluh pertanian. Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang penyuluh merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hasil kontrol internal atau eksternal. Seorang penyuluh merasakan kontrol internal sebagai kepribadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukannya berada di bawah pengaruh kontrol diri pribadinya sendiri. Kontrol internal ini akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan penyuluh pada saat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian seseorang penyuluh akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya memberikan keberhasilan dalam bekerja.

Tingkat Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian

Tingkat kepuasan kerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor penyuluhan pertanian dan penyuluh pertanian itu sendiri. Selain itu hakikat *locus of control*, perilaku, dan harapan penggajian akan mempengaruhi kepuasan kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor.

Hubungan antara Petani dan Unsur Pimpinan

Penyuluhan pertanian berperan menghubungkan lembaga ilmiah sebagai sumber hal baru, dengan petani sebagai yang membutuhkan. Untuk mengetahui kepuasan kerja penyuluh, maka dalam penelitian ini mencoba mengkorelasikan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara petani dan unsur pimpinan. Berdasarkan uji korelasi antara petani dan pimpinan terhadap kepuasan hasil kerja penyuluh pertanian diperoleh nilai sebesar $0,482 > (0,000^*)$, artinya bahwa tingkat

kepuasan dari petani dan pimpinan terhadap penyuluh yaitu terdapat hubungan signifikan.

Hubungan antara Petani dan Penyuluh

Penyuluhan pertanian adalah pendidikan non formal yang ditujukan kepada para petani dan keluarganya dengan tujuan jangka pendek untuk mengubah perilaku, tindakan, sikap, dan pengetahuan yang lebih baik, serta jangka panjang agar petani dapat hidup sejahtera. Hubungan antara petani dan penyuluh adalah terkait dalam bagaimana penyuluh dapat merubah tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani dan keluarganya menjadi mandiri. Berdasarkan uji korelasi antara petani dan penyuluh terhadap kepuasan hasil kerja penyuluh pertanian diperoleh nilai sebesar $0,586 > (0,000^*)$, artinya bahwa tingkat kepuasan dari petani dan penyuluh terhadap kinerja penyuluh yaitu terdapat hubungan signifikan.

Hubungan antara Unsur Pimpinan dan Penyuluh

Berdasarkan uji korelasi antara pimpinan dan penyuluh terhadap kepuasan hasil kerja penyuluh pertanian diperoleh nilai sebesar $0,742 > (0,000^*)$, artinya terdapat hubungan signifikan tingkat kepuasan dari pemimpin dan penyuluh terhadap kinerja penyuluh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja penyuluh menurut petani, pimpinan dan rekan kerja penyuluh pertanian adalah baik.
2. Tingkat kepuasan terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah baik.

Saran

Beberapa saran dalam penelitian kepuasan hasil kerja penyuluh pertanian yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja penyuluh pertanian, sehingga akan menghasilkan kepuasan hasil kerja bagi petani dan unsur pimpinan.
2. Meningkatkan kerjasama antara petani, pimpinan, dan penyuluh sehingga terjalin hubungan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A. 2001. *Prinsip-prinsip Penelitian Sosial Ekonomi: Panduan Singkat Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Jewell, L.N. dan M. Siegal. 1989. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Arcan: Jakarta.
- Kusnadi. 2006. *Dasar Penyuluhan Pertanian*. Bogor: STPP-Bogor.
- Leavit, H.J. 1978. *Psikologi Manajemen*. Terjemahan dari: Managerial Psychology. Muslichah Zarkasi, penerjemah. Jakarta: Erlangga.
- Marzuki. 1994. *Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mardikanto, T. 1990. *Komunikasi Pembangunan*. Surakarta: UNS Press Surakarta.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Newstrom. 2009. "Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work". Kepuasan kerja [terhubung berkala] http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja –
- Pambudy, R. & A.K. Adhi. 2002. *Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Menuju Terwujudnya Masyarakat Madani*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian, Pusat Penyuluhan.
- Peraturan Menteri Pertanian No. 273/Kpts/OT.160/4/2007 tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani pada Lampiran 1. "Pedoman Penumbuhan dan Pengembangan Kelompok tani dan Gabungan Kelompok tani". Jakarta: Deptan.
- Riggio. R.E. 2005. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, USA: Scott, Foresman & Camp; Co.
- Sastraadmadja. 1993. *Teknik Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siegel, S. 1997. *Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, M. dan E. Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Slamet, M. 1985. *Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Pedesaan*. Jakarta: Interaksi nomor 1 tahun I.
- Suyatna. 1982. *Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan di Beberapa Desa*. Jakarta: IIP.
- Syamsudin. 1987. *Dasar-dasar Penyuluhan dan Modernisasi Pertanian*. Bandung: Bina Cipta.
- Departemen Pertanian RI. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan*.
- van den Ban & Hawkins. 2005. *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.