

FAKTOR PENDUKUNG KINERAJA PENYULUH PERTANIAN SWADAYA DALAM MENDORONG REGENERASI PETANI DI KABUPATEN CIANJUR, JAWA BARAT

Nofri Amin^{*1}, Iwan Setiawan², Dini Rochdiani³

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Padjadjaran

²Dosen Fakultas Pertanian, Universitas Padjadjaran

Jl. Raya Bandung-Sumedang KM. 21 Jatinangor, Jawa Barat 45363

*E-mail corresponding: nofriamin1983@gmail.com

Diterima: Agustus 2018

Disetujui Terbit: April 2019

ABSTRACT

Self-supporting agriculture extension can be an example and a good motivator for young farmers and young people to work in the agricultural sector. The existence of adequate work facilities can also ensure high work motivation. In the instructor, performance has not shown significant benefits in increasing farmers' income and welfare. This study aims to determine the characteristics and supporting factors of the performance of effective independent agriculture instructors. The analysis used is descriptive statistics with a number of respondents 106 self-help counselors using survey methods and structured interviews conducted by census. The results showed that the characteristics of independent agriculture instructors have a high level of contribution because it is reflected in its position in society, age, organizational experience and high altruism (empathy, care). While the supporting factors of the performance of independent agriculture instructors also have a high contribution to the regeneration of agricultural actors. The supporting factors of the performance of independent agriculture instructors can be improved if the extension materials are well prepared, modified with conformity to the current target conditions can be improved.

Keywords: *Performance, independent agriculture instructor, regeneration*

ABSTRAK

Penyuluh pertanian swadaya dapat menjadi contoh dan pemberi motivasi yang baik kepada petani muda dan pemuda untuk bekerja di sektor pertanian. Adanya fasilitas kerja yang memadai juga dapat menjamin adanya motivasi kerja yang tinggi. Pada penyuluh, kinerjanya belum menunjukkan manfaat yang signifikan dalam peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya yang efektif. Analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan jumlah responden 106 orang penyuluh swadaya dengan menggunakan metode survey dan wawancara terstruktur yang dilakukan secara sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik penyuluh pertanian swadaya memiliki tingkat kontribusi yang tinggi karena tergambarkan dari posisinya di masyarakat, usia, pengalaman organisasi dan altruisme (empati, peduli) yang tinggi. Sedangkan faktor-faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya juga memiliki kontribusi tinggi terhadap regenerasi pelaku pertanian. Faktor-faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya dapat ditingkatkan apabila materi penyuluhan dipersiapkan dengan baik, dimodifikasi dengan kesesuaian pada kondisi sasaran saat ini dapat ditingkatkan.

Kata kunci: *Kinerja, penyuluh pertanian swadaya, regenerasi*

PENDAHULUAN

Secara tata bahasa kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan

kesempatan yang dinilai sebagai output kerjanya. Oleh Gibson *et al.* (2002) kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diinginkan dari perilaku individu atau organisasi. Secara kausalistik, kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi. Artinya, penyuluh yang siap dan

mempunyai kemampuan yang baik secara otomatis akan memberikan pengaruh pada kinerjanya (Marius *et al.*, 2006).

Veithzal dan Basri (2005) dalam Suhandha (2008), penilaian kinerja lebih merupakan suatu proses sosial dan komunikasi dari pada sebagai alat pengukur. Untuk itu, ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja yaitu tugas, perilaku dan ciri-ciri individu. Di Negara-negara berkembang, penyuluh dihadapkan pada problem ketidakjelasan otoritas pekerjaan dengan rendahnya keahlian dan akuntabilitas, sehingga diperlukan kejelasan tentang ruang lingkup pekerjaan, tugas, tanggungjawab dan akuntabilitasnya.

Pada penyuluh, kinerjanya belum menunjukkan manfaat yang signifikan dalam peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani. Oleh Indraningsih (2010) kinerja penyuluhan pertanian dapat optimal bila aspek kelembagaan, kompetensi dan peran penyuluh mendapat perhatian yang khusus. Fasilitas kerja yang memadai juga dapat menjamin adanya motivasi kerja yang tinggi. Rennekamp *et al.* (1998) menyatakan kinerja penyuluh pertanian dievaluasi dan diukur melalui capaian hasil pelaksanaan tugas berdasarkan pelaksanaan program kegiatan masing-masing. Sehingga kinerja diyakini sebagai fungsi interaksi antara motivasi dan kemampuan (Rynes *et al.* 2005). Robins (1996) merumuskan kinerja dalam persamaan fungsi $f(A \times M \times O)$, yaitu fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Ditambahkan Suhandha (2008), kinerja penyuluh pertanian ditentukan oleh penerapan pada keseluruhan komponen penyuluhan yang meliputi pelibatan tokoh-tokoh masyarakat, analisis potensi dan kebutuhan petani, perencanaan program dan program penyuluhan, penetapan

rencana kerja kegiatan penyuluhan, penerapan metode penyuluhan, penyusunan materi penyuluhan, penumbuhan kelompok tani, penumbuhan keswadayaan dan keswarkarsaan petani, penumbuhkembangan lembaga ekonomi pedesaan, pelaporan dan evaluasi, pengembangan jejaring (*networking*), penataan kantor (fasilitas penyuluh).

Hasil penelitian Anwarudin *et al.* (2016) menginformasikan bahwa penyuluh pertanian swadaya dapat menjadi contoh dan pemberi motivasi yang baik kepada petani muda dan pemuda untuk bekerja di sektor pertanian. Informasi ini menjadi rujukan awal bahwa PPSw selain dapat menjalankan peran sebagai agen perubahan, PPSw juga mampu menggerakkan generasi muda untuk tertarik bekerja di sektor pertanian. Harus diakui, penyuluhan yang diselenggarakan oleh sesama petani (*farmer to farmer*)/penyuluh swadaya memiliki potensi untuk menyebarkan inovasi secara baik dengan cara yang hemat biaya dan umumnya berkelanjutan melampaui masa hidup proyek (Lukuyu *et al.* 2012).

Disisi lain, regenerasi pelaku pertanian sangat penting dilakukan mengingat data menunjukkan bahwa porsi petani muda jauh lebih rendah dibanding petani usia lanjut. Menurut BPS (2014) hasil sensus pertanian 2013 menunjukkan bahwa porsi rumah tangga usaha pertanian berdasarkan kelompok umur petani, usia di atas 54 tahun adalah 32,76%; usia 35-54 sebesar 54,37% dan usia kurang dari 35 tahun sebesar 12,87%.

Selain itu, revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan masifnya aplikasi mesin cerdas (*smart machine*), teknologi cerdas (*smart technology*), otomasi (*robotic*) yang menawarkan hyper efisiensi dan maksimalisasi profit, sekaligus menciptakan lapangan kerja dan usaha baru (Setiawan dkk, 2018) menjadi

tantangan tersendiri dalam pembangunan pertanian. Sementara petani dipedesaan dengan kondisinya yang tua (*aging*) dan berpendidikan rendah tidak mampu untuk mengejar ketertinggalan teknologi. Humanisme memudar seiring dengan diperkenalkannya kecerdasan buatan, robotik, internet of things, big data dan teknologi cerdas lainnya. Para pelaku pengembangan masyarakat (penyuluh dan pemberdaya) harus mengambil peran dalam kondisi tersebut, menjembatani (*bridging*) dan merekatkan (*bonding*) kembali setiap stakeholders yang ada.

Di Kabupaten Cianjur, khususnya Kecamatan Pacet teridentifikasi adanya ragam pelaku muda agribisnis yang berjejaring dan berkumpul dalam satu organisasi Komunitas Petani Muda Indonesia (KMPI). Selain itu, terdapat kelembagaan agribisnis petani muda sebagai wadah perkumpulan generasi muda yang dirintis dan dikelola secara swadaya oleh anak-anak muda alumni magang Jepang, memiliki legalisasi sebagai tempat uji kompetensi (TUK) instruktur bagi petani serta memiliki sertifikat kompetensi sebagai asesor, manajemen agribisnis, instruktur metodologi pelatihan serta fasilitator dan operator pertanian organik. Bila merujuk pada Peraturan Menteri Pertanian No. 3 Tahun 2018, mereka dapat dikategorikan sebagai penyuluh pertanian swadaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian di Kabupaten Cianjur karena terdapat kelembagaan agribisnis petani muda sebagai wadah perkumpulan generasi muda yang dirintis dan dikelola secara swadaya oleh anak-anak muda ex-magang Jepang serta memiliki legalisasi sebagai tempat uji kompetensi (TUK) bagi petani instruktur

(ada ragam, jejaring dan kelompok pelaku muda pertanian).. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-Juni tahun 2019.

Penelitian ini menggunakan *mix methods*. Pemilihan penggunaan *mix methods* karena didalamnya terdapat dua jenis penelitian, yakni kualitatif dan kuantitatif. Jenis kualitatif digunakan untuk memperoleh hasil validasi dan implementasi produk. Sedangkan kuantitatif digunakan untuk memahami proses validasi dan implementasi. Penelitian ini menggunakan metode survei.

Variabel yang diukur yaitu faktor-faktor yang sebagai faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya terdiri dari materi penyuluhan, metode penyuluhan, kapasitas penyuluh, sasaran penyuluhan dan fasilitas penyuluhan. Untuk setiap variabel diukur menggunakan kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert* yang kemudian dimodifikasi. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Guna melihat gambaran dari setiap indikator, digunakan kriteria garis kontinum. Proses transformasi dilakukan dengan mengubah data ordinal menjadi interval dengan selang indeks transformasi nilai 0-100, sehingga terbagi menjadi 4 kategori (0-25 sangat rendah, 26-50 rendah, 51-75 tinggi, dan 76-100 sangat tinggi).

Sampel lokasi ditentukan dengan pengambilan secara sengaja (*purposive sampling*). Ukuran sampel yaitu seratus enam (106) orang penyuluh swadaya. Penarikan sampel dilakukan menggunakan metode *sensus*, artinya sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi yang ada. Pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara menggunakan dua

cara, yaitu peneliti bertanya langsung kepada responden dan menggunakan enumerator. Wawancara mendalam juga dilakukan kepada penyuluh pemerintah dan tokoh masyarakat. Data sekunder diperoleh melalui berbagai dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian, berasal dari instansi pemerintah baik pusat maupun daerah termasuk kelompok tani di lokasi penelitian. Selanjutnya data yang terkumpul ditabulasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui tabel distribusi frekuensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Penyuluh Pertanian Swadaya

Usia responden rata-rata antara 31-50 tahun (49,1%) yang tergolong dalam usia produktif. Haryanto (2018) menyatakan pada usia-usia tersebut

seseorang akan aktif bekerja aktif dalam usaha meningkatkan kesejahteraan dan prestise diri. Secara status sosial, responden merupakan pemuda tani (37,7%). Hal ini didukung oleh Setiawan (2015) yang mengidentifikasi adanya pemuda-pemuda terdidik dan berkeahlian untuk beragribisnis di pedesaan. Pada tingkat pendidikan formal, responden tidak sekolah s.d SD (62,3%) sedangkan pendidikan non formal responden rata-rata hanya mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sifatnya sebentar yaitu 0-35 jam (89,6%). Hal ini disebabkan karena tingginya permintaan terhadap produk komoditas pertanian yang dikembangkan dengan jaminan harga yang baik sehingga mayoritas responden lebih memilih langsung bekerja di banding melanjutkan pendidikannya.

Tabel 1. Sebaran Responden berdasarkan Karakteristik Penyuluh Swadaya Tahun 2019

Potensi Internal	Kategori	Responden (n=106)	
		Orang	%
Usia	Remaja (<18 tahun)	0	0
	Dewasa Awal (18-30 th)	33	31,1
	Usia Pertengahan (31-50 th)	52	49,1
	Usia Lanjut (>50 th)	21	18,8
Posisi dimasyarakat	Tokoh masyarakat	0	0
	Pemuda tani	40	37,7
	Ketua kelompok/Wanita tani	21	19,8
	Lainnya (guru, pedagang, dll)	45	42,5
Pendidikan Formal	Tidak sekolah s.d SD (0-6 th)	66	62,3
	SLTP (9 th)	13	12,3
	SLTA (12 th)	19	17,9
	Perguruan Tinggi (>12 th)	8	7,6
Pendidikan Non Formal	Sangat Rendah (0-35 jam)	95	89,6
	Rendah (36-70 jam)	0	0
	Sedang (71-105 jam)	4	3,8
	Tinggi (>105 jam)	7	6,6

Bila dilihat dari potensi eksternal penyuluh pertanian swadaya, seperti pengalaman organisasi yaitu berada dalam kategori tinggi (54,9%). Hal ini karena adanya P4S Okiagaru yang merekrut petani-petani untuk menjadi mitra dan anggota komunitas sekaligus menampung

hasil panen petani sehingga menyebabkan tingginya aktivitas responden. Selain itu, pengembangan organisasi terus dilakukan dalam rangka meningkatkan eksistensi organisasi petani. Saat ini sedang dilakukan persiapan untuk pembentukan koperasi dan asosiasi petani sayuran

bahkan akan dikembangkan ke arah kelembagaan ekonomi petani. Sejalan dengan Indraningsih *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa penyuluh swadaya memiliki kemampuan berinteraksi sehingga membantu organisasi petani di komunitasnya.

Selanjutnya, tingkat pendidikan yang relative rendah, menyebabkan kurangnya hubungan keluar (kosmopolitan) yang dilakukan oleh penyuluh swadaya dalam mencari informasi ke Dinas Pertanian, Perguruan Tinggi, Balai-balai penelitian, dan lain-lain. Sehingga untuk pendidikan formal sudah tidak dapat lagi dilakukan peningkatan, sedangkan pendidikan non formal masih dapat ditingkat melalui pelatihan-pelatihan yang teknis maupun non teknis, permagangan dan kerjasama penelitian dengan ikut terlibat secara langsung bersama peneliti. Disisi lain, dengan usianya yang relative muda maka penggunaan teknologi komunikasi cukup tinggi (57,31%) sehingga informasi-informasi cukup di dapat melalui aplikasi teknologi. Hal ini juga menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat kosmopolitan penyuluh swadaya secara umum. Haryanto (2018) menyatakan keterbukaan seseorang terhadap sumber informasi memberi pengaruh pada peningkatan pengetahuan dan wawasannya.

Pada sisi altruisme, penyuluh swadaya secara keseluruhan tergolong rendah (50,4%). Namun bila di lihat secara parsial diketahui bahwa rasa kepedulian yang dimiliki penyuluh swadaya lebih pada rasa empatinya ke dalam kelompok komunitasnya sedangkan pada hal-hal yang sifatnya ke luar rendah. Senada dengan Kiptot dan Franzel (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor penyuluh swadaya mau berbagi pengetahuan dan keterampilannya disebut altruisme.

Watson (1994); Asih dan Pratiwi (2010); Parker (1998) mendefinisikan altruisme atau perilaku sosial sebagai proses pengembangan peran dengan lebih mendahulukan kepentingan orang lain dalam bentuk perilaku yang muncul dalam kontak sosial dengan konsekuensi positif yang dilandasi pada tindakan yang tulus tanpa mengharapkan sesuatu. Hasil analisis yang dilakukan terhadap tingkat altruisme penyuluh swadaya diketahui bahwa kontribusi altruisme penyuluh swadaya terhadap karakteristik penyuluh swadaya masuk dalam skala kinerja kategori rendah yaitu 50,40%. Hal ini karena kegiatan-kegiatan yang sifatnya bantuan dari luar sudah tidak diterima oleh komunitasnya terutama bantuan yang sifatnya keproyekan semata. Hal ini dilakukan agar keberadaan kelembagaan petani yang sudah ada dan terbentuk secara solid ini tidak mudah menjadi pecah akibat adanya bagi-bagi proyek.

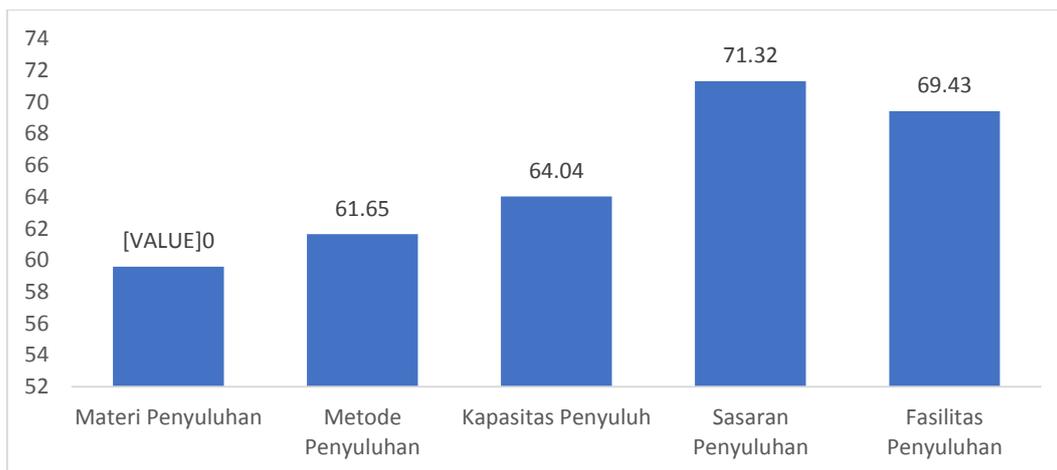
Tingginya tingkat kemandirian penyuluh swadaya menyebabkan kuatnya tingkat altruismenya khususnya di lingkungan komunitasnya. Rasa saling tolong menolong, membantu sesama membuatnya semakin solid. Rasa empati yang tinggi membuat mudahnya penyuluh swadaya dalam berinteraksi di lingkungannya. Bahkan pelaksanaan kegiatan penyuluhan dan pemberdayaan dilakukan secara swadaya tanpa adanya bantuan dari luar seperti pemerintah daerah (Dinas Pertanian). Dengan ketokohnya sebagai pemuda tani yang berjejaring tentu dapat meningkatkan rasa kepedulian dan

rasa solidaritas dalam komunitasnya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan perannya sebagai penyuluh swadaya. Sejalan dengan penelitian Lukuyu *et al.* (2012); Samuel *et al.* (2001); Kiptot *et al.* (2014) bahwa penyuluh swadaya mendapatkan kepercayaan dari petani komunitasnya sehingga memiliki rasa empati yang tinggi untuk membantu petani, tidak tergantung kepada imbalan dan anggaran pemerintah dalam melaksanakan penyuluhan. Diperkuat oleh Haryanto (2018) yang menyatakan perilaku ingin menolong dekat dengan sikap peduli, sedangkan tindakan karena moral dan imbalan cenderung pada sikap solidaritas.

Faktor Pendukung Kinerja Penyuluh Pertanian Swadaya

Secara tata bahasa kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai sebagai output kerjanya. Oleh Gibson *et al.* (2002) kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diinginkan dari perilaku individu atau organisasi. Secara sebab akibat, kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi. Artinya, penyuluh yang siap dan mempunyai kemampuan yang baik secara otomatis akan memberikan pengaruh pada kinerjanya (Marius *et al.*, 2006).

Lebih spesifik Suhandha (2008) mengatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian ditentukan oleh penerapan pada keseluruhan komponen penyuluhan yang meliputi pelibatan tokoh-tokoh masyarakat, analisis potensi dan kebutuhan petani, perencanaan program dan program penyuluhan, penetapan rencana kerja kegiatan penyuluhan, penerapan metode penyuluhan, penyusunan materi penyuluhan, penumbuhan kelompok tani, penumbuhan keswadayaan dan keswakartaan petani, penumbuhkembangan lembaga ekonomi pedesaan, pelaporan dan evaluasi, pengembangan jejaring (*networking*), penataan kantor (fasilitas penyuluh). Hasil analisis (Gambar 1) menunjukkan bahwa faktor pendukung kinerja tertinggi ditampilkan oleh sasaran penyuluhan (71.32%) dan terendah yaitu materi penyuluhan (59.60%). Secara umum, nilai kinerja untuk variabel-variabel faktor pendukung kinerja penyuluh swadaya masuk dalam kategori tinggi, artinya setiap variabel pada kinerja penyuluh swadaya memberikan kontribusi yang tinggi terhadap faktor pendukung kinerja penyuluh swadaya. Indraningsih (2010) menyatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian dapat optimal bila aspek kelembagaan, kapasitas dan peran penyuluh mendapat perhatian yang khusus. Fasilitas kerja yang memadai juga dapat menjamin adanya motivasi kerja yang tinggi.



Gambar 1. Grafik Variabel Faktor Pendukung Kinerja Penyuluh Pertanian Swadaya

Berdasarkan grafik pada Gambar 1 diketahui bahwa materi penyuluhan memiliki nilai skor kinerja kategori tinggi (59,6) sehingga memberikan kontribusi yang tinggi sebagai faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya. Hal ini tentunya didukung oleh ketertiban penyuluh swadaya dalam mempersiapkan bahan untuk penyusunan materi yang informatif sesuai kebutuhan petani dan menyampaikan tepat waktu sebagai pelatih dan mitra petani. Kondisi ini didukung oleh pendapat Mardikanto (1993) yang menegaskan bahwa penyuluh pertanian dituntut menyampaikan pesan yang inovatif guna mendorong perubahan mutu hidup masyarakat. Sama halnya dengan metode penyuluhan, yang masuk dalam kategori tinggi (61,7) sehingga dapat dinyatakan bahwa metode penyuluhan memberikan kontribusi yang tinggi sebagai faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa pemilihan dan penggunaan metode penyuluhan sudah sangat tepat yang dilakukan oleh penyuluh swadaya. Dengan mengkombinasikan beberapa metode penyuluhan dinilai cukup efektif dalam penyampaian suatu inovasi. Oleh Setiawan (2015) menyatakan bahwa dalam kenyataan sosial yang bersifat dinamis tidak ada metode yang paling baik, yang

dianjurkan adalah yang adaptif, partisipatif dan terpadu.

Selanjutnya, kapasitas penyuluh juga memiliki skor dengan kategori kinerja tinggi (64%). Artinya, kapasitas penyuluh memberikan kontribusi yang tinggi sebagai faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya. Dengan memiliki kapasitas yang baik diharapkan memberikan dampak yang baik terhadap peran dan kinerja penyuluh swadaya di lapangan. Sebagai individu, penyuluh swadaya memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep kapasitas yang disampaikan Brown dan Westaway (2011), diantaranya adalah : kemampuan teknis dalam mendampingi petani, kemampuan penyampaian informasi teknologi, kemampuan menjadi pelatih petani, kemampuan pemasaran, kemampuan memotivasi, kemampuan bersinergi dengan petani, kepemimpinan informal.

Disisi lain, sasaran penyuluhan memiliki skor dengan skala kinerja tinggi (71,3%). Artinya, sasaran penyuluhan berkontribusi tinggi terhadap faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya. Hal ini diketahui juga karena meningkatnya penerapan teknologi oleh petani

dengan tingkat kepuasan yang baik pada inovasi tersebut, sehingga dapat dinyatakan tepat sasaran. Padmowihardjo (1999) menyatakan ketika sasaran penyuluhan sudah tepat maka tujuan penyuluhan untuk terwujudnya *better farming* (bertani yang baik), *better business* (berusaha tani lebih menguntungkan), *better living* (hidup lebih sejahtera) dan *better community* (bermasyarakat lebih baik) sudah semakin dekat.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya yaitu fasilitas penyuluhan. Berdasarkan skor pada skala kinerja diketahui bahwa fasilitas penyuluhan berada pada kategori tinggi (69,4%). Artinya, fasilitas penyuluhan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya. Ketersediaan infrastruktur dengan kondisi yang baik dan tingkat pemanfaatan yang baik memberikan akses dan mobilisasi yang baik pada pelaksanaan penyuluhan dan arus informasi. Suatu pekerjaan dapat dikatakan efisien bila tersedia fasilitas yang memadai sehingga memberikan kemudahan dalam melakukannya, murah dan menghemat waktu. Gordon (1994); Jones (2002) dalam Banunaek (2017) menyatakan kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh faktor lingkungan luar atau disebut juga masalah lingkungan yang buruk seperti ketersediaan fasilitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Secara umum indikator-indikator yang ada mendukung variabel karakteristik penyuluh pertanian swadaya dengan tingkat kontribusi yang tinggi karena menggambarkan dari posisinya di masyarakat, usia, pengalaman organisasi dan altruisme (empati, peduli) yang tinggi. Namun demikian, karakteristiknya potensial ditingkatkan, jika pendidikan (formal dan

non formal) dan kosmopolitan (aktivitas ke luar) ditingkatkan. Peningkatan pendidikan non formal dapat dilakukan melalui pelatihan dan permagangan sedangkan cosmopolitan ditempuh melalui keterlibatan dalam kerjasama penelitian dengan perguruan tinggi dan balai-balai penelitian.

Secara keseluruhan faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya memiliki kontribusi tinggi terhadap regenerasi pelaku pertanian. Hal ini diketahui dari tinggi nilai pada skala kinerja masing-masing variabel yang ditetapkan, terutama pada variabel sasaran penyuluhan. Faktor-faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya dapat ditingkatkan apabila materi penyuluhan dipersiapkan dengan baik, dimodifikasi dengan kesesuaian pada kondisi sasaran saat ini ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwarudin O, Y Haryanto. 2016. Peran Penyuluh Pertanian Swadaya dalam Memotivasi Generasi Muda Pelaku Pertanian. [Laporan Penelitian]. Bogor (ID): Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Bogor.
- Banunaek Musa F., Suminah dan Ravik K. 2017. Pemberdayaan untuk Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Penyuluhan* Vol. 13 No. 2.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2014. Hasil Sensus Pertanian 2013. Jakarta (ID): BPS.
- Brown K. Westaway E. 2011. Agency, Capacity, and Resilience to Environmental Change: Lessons from Human Development, Well-Being, and Disasters. *Annual Environment Resources*. 36:321–42. doi: 10.1146/annurev-environ-052610-092905
- Gibson, J.L., John, M.I, James, H.D. 2002. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Haryanto, Y. 2018. Penguatan Kapasitas dan Kemandirian Tokoh Petani Maju sebagai Penyuluh Swadaya [Disertasi]. Bogor (ID): Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.

- Indraningsih KS, Sugihen BG, Tjitropranoto P, Asngari P, Wijayanto H. 2010. Kinerja penyuluh dan perspektif petani dan eksistensi penyuluh swadaya sebagai pendamping penyuluh pertanian. *Jurnal Analisis Kebijakan Pertanian*. 8(4):303-321 doi: <http://pse.litbang.pertanian.go.id/ind/pdffiles/ART8-4b.pdf>.
- Kiptot E and F Steven. 2014. Voluntarism as an investment in human, social and financial capital: Evidence from a farmer-to-farmer extension program in Kenya. *Journal Agriculture and Human Values*. 31(2):231-243. Doi: 10.1007/s10460-013-9463-5.
- Lukuyu BF, SF Place and E Kiptot. 2012. Disseminating improved practices: Are Volunteer Farmer Trainers Effective. *The Journal of Agricultural Education and Extension*. 18(5).525-540. DOI: 10.1080/1389224X.2012.707066.
- Marius J.A, Sumardjo, Slamet Margono, Pang S Asngari. 2006. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh Terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur*. Jurnal Penyuluhan. Edisi September. ISSN-2664. Vol.3 No. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Mardikanto T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta (ID): Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS dan UNS Press.
- Padmowihardjo, Soedijanto. 1999. *Dasar-Dasar Penyuluhan Pertanian*. Universitas Terbuka, Jakarta. (Materi Pokok LUHT 4330/3SKS/Modul 1-9).
- Rennekamp, R. A., Warner, P.D., Nall, M. A., dan Jacobs C., Maurer R. C. 2001. An Examination of Customer Satisfaction in The Centucky Cooperative Extension Service. *Journal of Extension*. <http://www.joe.org/joe/ent.html>.
- Rynes, Sara L., Barry Gerhart, dan Laura Parks. 2005. *Personal Psychology : Performance Evaluation and Pay for Performance*. Anm. Rev. Psychol.
- Setiawan I., Siska Rasiska, dan Dika Suyandi. 2018. *Korban "Tuhan-Tuhan Digital : Garapan Masa Depan Penyuluhan Pembangunan 4.0*. Universitas Lampung. Lampung
- Setiawan I. 2015. *Perkembangan kemandirian pelaku brain gain sebagai alternatif inovasi regenerasi pelaku agribisnis di dataran tinggi Jawa Barat*. [Disertasi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhanda Nani Sufiani. 2008. *Hungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Jawa Barat*. Bogor (ID): Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Sulistiyan, R. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.