

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan pertanian dapat diartikan sebagai sebuah proses yang bertujuan untuk meningkatkan hasil produksi pertanian pada setiap petani (Sudrajat, 2021). Dalam arti luas, pembangunan pertanian tidak hanya sekedar proses untuk menambah atau meningkatkan hasil pertanian tetapi juga merupakan proses untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan. Dalam pembangunan pertanian, sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dan menjadi faktor penggerak utama. Hal ini sejalan dengan pendapat Anwarudin *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa dalam pembangunan, SDM merupakan sumber daya yang menduduki posisi penting dan strategis, hal ini karena SDM adalah pengelola sumber daya lainnya selain sebagai sumber daya itu sendiri. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas diperlukan proses seperti pelatihan, pendidikan, penyuluhan atau program pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Penyuluhan pertanian memiliki kedudukan dan menjadi bagian yang penting dan strategis dalam pembangunan pertanian. Penyuluhan pertanian merupakan proses pembelajaran antara pelaku utama dan pelaku usaha yang dalam hal ini ialah petani untuk membangun kemampuannya dalam hal pengetahuan, sikap dan keterampilan. Undang Undang Nomor 16 Tahun 2006 mendefinisikan penyuluhan pertanian sebagai proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses 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. Dari pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa kegiatan penyuluhan pertanian merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan SDM petani melalui proses pembelajaran.

Penyuluh pertanian merupakan individu atau perorangan yang melaksanakan kegiatan penyuluhan di bidang pertanian. Lebih lanjut penyuluh

pertanian diartikan sebagai orang perorangan yang melaksanakan upaya meningkatkan kualitas perilaku melalui pendidikan non formal dalam rangka mewujudkan kualitas hidup diri, keluarga, dan masyarakat yang menjadi sasaran penyuluhan (Sumardjo, 2010). Dalam pelaksanaan tugasnya, penyuluh pertanian mempunyai fungsi sebagai agen dalam mendifusikan inovasi kepada petani agar lebih baik dalam mengelola usahatani guna meningkatkan kesejahteraan petani. Dengan kata lain, penyuluh berkedudukan sebagai pelaksana program pemberdayaan petani melalui pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah.

Kegiatan penyuluhan di lapangan tidak hanya dilaksanakan oleh penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, namun juga dilaksanakan oleh penyuluh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penyuluh Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP), penyuluh swadaya dan penyuluh swasta. Hal ini berawal dari kenyataan di lapangan belum idealnya jumlah penyuluh pertanian berdasarkan amanat Undang Undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani. Dalam Undang Undang tersebut dijelaskan bahwa idealnya satu desa memiliki satu penyuluh pertanian. Menurut data dari Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian tahun 2023 tercatat ada 82.709 desa yang berpotensi di bidang pertanian, namun hanya tersedia 67.404 tenaga penyuluh pertanian. Dari jumlah penyuluh pertanian tersebut hanya 25.492 orang yang berstatus penyuluh PNS (Lampiran 1).

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu adanya penyuluh pertanian tambahan yang mau dan mampu mendampingi petani dalam program pemberdayaan atau kegiatan penyuluhan. Tenaga penyuluh tambahan ini dapat diperoleh dari kalangan petani sendiri yang memiliki kemauan untuk menjadi penyuluh serta memiliki kompetensi untuk mendampingi petani. Hal ini sesuai dengan pendapat Syahyuti (2014) yang menyatakan bahwa saat ini penyuluh yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan petani ialah penyuluh yang berasal dari kalangan petani itu sendiri. Tenaga penyuluh yang berasal dari kalangan petani sendiri disebut dengan Penyuluh Pertanian Swadaya (PPS).

PPS merupakan pelaku utama pertanian berdasarkan bidangnya. Selain sebagai petani, PPS juga merupakan pelaku usaha di bidang pertanian seperti agen pengadaan sarana produksi dan pemasaran produk pertanian. PPS merupakan petani yang aktif dalam berbagai organisasi petani, baik pada Kelompok Tani, Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan), dan Badan Usaha Milik Petani (BUMP). PPS merupakan petani maju dan menjadi contoh bagi lingkungan setempat yang bergerak langsung di lapangan serta mempunyai bisnis yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal ini menjadi faktor yang saling menguatkan, sehingga dalam diri seorang PPS melekat sosok pelayan sekaligus pebisnis.

Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa PPS merupakan sosok yang lengkap, sebagai penggerak komunitas atau organisasi, pebisnis, motivator, serta pemimpin langsung di lapangan. Kelebihan yang dimilikinya ialah memahami kondisi dan potensi wilayah, memiliki kesamaan bahasa dan persepsi terhadap persoalan petani, serta memiliki pengalaman karena telah melakukan sendiri sebelum disuluhkan. Di samping keunggulan yang dimilikinya terdapat beberapa keterbatasan yang dimiliki PPS yaitu basis keahlian yang relatif sempit seputar usahatani yang digelutinya (Syahyuti, 2014). Dengan demikian perlu adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi PPS dalam pelaksanaan penyuluhan, salah satunya ialah melalui pelatihan. Hal ini sejalan menurut penelitian Indraningsih *et al.* (2013) di tiga provinsi yang menyatakan bahwa kemampuan PPS dari aspek teknis sudah memadai, mereka memperolehnya karena mengikuti pelatihan dari pemerintah.

Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang sistematis dan terorganisir dalam rentang waktu tertentu untuk meningkatkan kompetensi individu. Pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan dengan maksud dan tujuan tertentu, dilaksanakan dalam rentang waktu yang relatif singkat dengan mekanisme dan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga peserta dapat belajar tentang pengetahuan, teknik pengerjaan dan keahlian (Tamsuri, 2022). Sejalan dengan pendapat tersebut maka dapat dipahami bahwa pelatihan ialah pendidikan non formal karena tidak terikat waktu dan tempat tetapi memiliki rangkaian kegiatan yang terstruktur dan sistematis dengan

tujuan meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan dari peserta pelatihan.

Dalam manajemen pelatihan, pelaksanaan evaluasi sangat penting untuk dilaksanakan. Dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian disebutkan bahwa untuk menilai atau mengukur efektivitas dari sebuah pelatihan serta menyediakan informasi untuk pedoman dan perbaikan penyelenggaraan pelatihan di masa depan perlu dilakukan evaluasi. Penyelenggaraan evaluasi merupakan sebuah proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasi serta menyajikan informasi bagi penyelenggara pelatihan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan maupun penetapan dan perencanaan program pelatihan berikutnya (Tamsuri, 2022).

Kirkpatrick (1998) dalam Haryanto (2022) mengemukakan beberapa alasan pentingnya melakukan sebuah evaluasi dalam pelatihan. Pertama, untuk mengetahui kontribusi pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau kelompok. Kedua, untuk mengetahui efektivitas sebuah pelatihan, apakah telah berlangsung baik sehingga dapat dilanjutkan atau belum sehingga perlu perbaikan untuk pelatihan ke depannya. Ketiga, untuk menjadi panduan atau pedoman dalam meningkatkan dan mengembangkan program pelatihan yang akan datang.

Salah satu model evaluasi yang sering digunakan dalam pelatihan ialah model evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur tujuan yang ingin dicapai baik saat pelatihan maupun pada pasca pelatihan. Alasan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick ialah karena sederhana dan mudah untuk diterapkan (Detty, 2009). Model evaluasi Kirkpatrick mempunyai kelebihan yaitu sifatnya yang menyeluruh, sederhana, serta bisa diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam arti model evaluasi ini dapat menjangkau semua bagian dari suatu program pelatihan. Sederhana karena model evaluasi ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta memiliki pengelompokan yang jelas dan tidak berbelit-belit (Pranyono dan Haryanto, 2020).

Terdapat 4 level untuk mengevaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick, yaitu Level 1 *Reaction* (reaksi), Level 2 *Learning* (pembelajaran), Level 3 *Behaviour* (perilaku), Level 4 *Result* (hasil). Evaluasi reaksi, yakni evaluasi penilaian peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan. Penilaian ini akan mengukur *customer satisfaction* atau tingkat kepuasan peserta terhadap kualitas pelatihan. Pelatihan dikategorikan efektif, jika peserta pelatihan merasa senang dan puas terhadap pelatihan yang diterima, sehingga peserta menjadi termotivasi untuk belajar. Evaluasi pembelajaran, yaitu mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan atau sejauh mana daya serap peserta pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan (Rukmi *et al.*, 2014). Evaluasi perilaku, yaitu evaluasi untuk menilai sejauhmana peserta menerapkan atau mengimplementasikan pemahaman kompetensi yang diperolehnya selama pelatihan dalam lingkungan pekerjaannya. Evaluasi hasil, yakni evaluasi untuk menilai *result* atau hasil akhir yang terjadi setelah peserta mengikuti pelatihan. Hasil akhir tersebut dapat berupa peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan tingkat kecelakaan kerja, peningkatan penjualan, penurunan tingkat keluar masuk pegawai, dan meningkatnya keuntungan. Dengan kata lain evaluasi hasil ini mengaitkan bagaimana perubahan perilaku muncul setelah pelatihan berkontribusi pada hasil bisnis atau kinerja organisasi (Rahmadani, 2022; Tamsuri, 2022).

Penelitian ini mengukur evaluasi pelatihan pada level reaksi dan pembelajaran saja karena evaluasi terhadap perilaku dan hasil hanya dapat dilaksanakan setelah pelatihan selesai, setidaknya antara enam sampai dua belas bulan sejak berakhirnya program pelatihan tersebut (Syintia, 2021). Hal serupa juga diungkapkan Cahapay (2021) dalam *International Journal of Assessment Tools in Education* bahwa evaluasi perilaku merupakan kegiatan yang dilakukan setelah berminggu minggu hingga berbulan berbulan setelah pelatihan dilaksanakan. Sedangkan evaluasi hasil merupakan proses jangka panjang karena melihat laba atau hasil dari investasi (pelatihan) yang diselenggarakan.

B. Rumusan Masalah

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pelatihan dan Penyuluhan Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat (UPTD BPPP DPTPH Sumbar) merupakan sebuah instansi yang berfungsi menyelenggarakan pelatihan, penataran, pengembangan SDM dan penyusunan program pendidikan. UPTD BPPP DPTPH Sumbar ini memiliki visi “Terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Pertanian Yang Berjiwa Agribisnis, Profesional, Mandiri, dan Berakhlak Mulia serta Tercipta Lingkungan yang Penuh Nuansa Pendidikan Sehat dan Asri”.

Untuk mewujudkan visi tersebut maka UPTD BPPP DPTPH Sumbar memiliki tugas untuk menyelenggarakan pelatihan pertanian tidak hanya untuk pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tetapi juga bagi non aparatur seperti petani dan PPS. Dalam kurun waktu enam (6) tahun terakhir UPTD BPPP DPTPH Sumbar telah melaksanakan beberapa pelatihan dengan sasaran penyuluh pertanian di Sumatera Barat (Lampiran 2). Pelatihan bagi PPS merupakan salah satu pelatihan yang dilaksanakan di UPTD BPPP DPTPH Sumbar pada tahun 2023 sebanyak tiga (3) angkatan. Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi PPS dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendamping dan konsultan pelaku utama dan pelaku usaha.

Keberhasilan penyelenggaraan suatu pelatihan dapat dilihat dari pencapaian tujuan dan *output* yang dihasilkan. Nahriah (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan dikatakan efektif jika tujuan yang ditetapkan tercapai dan sesuai dengan target yang direncanakan. Zakiyuddin (2016) menjelaskan bahwa pelatihan yang berhasil ialah apabila peserta mengalami peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), serta perilaku (*attitude*) yang tepat dari instruktur yang tepat pula dengan menggunakan metode serta media yang tepat.

Kenyataannya pelaksanaan pelatihan seringkali tidak mencapai tujuan yang ditetapkan serta *output* yang diharapkan. Penelitian Hamzah (2011) serta Zuhendri dan Henmaidi (2021) menyatakan bahwa pelatihan bagi penyuluh pertanian cenderung belum mampu menghadirkan kurikulum yang benar-benar berisikan kompetensi yang dibutuhkan. Pelaksanaannya seringkali terjebak

pada rutinitas kegiatan tahunan. Kondisi ini berakibat saat kembali bertugas di lapangan ilmu yang dipelajari penyuluh saat mengikuti pelatihan tidak terpakai, dan penyuluh harus mencari sumber informasi lain untuk memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Hal ini diperkuat dengan hasil diskusi sementara bersama pihak penyelenggara pelatihan bahwa pelatihan yang dilaksanakan belum dapat dikatakan efektif karena hasil atau *output* pelatihan belum dapat mencapai tujuan atau sasarnya. Dengan demikian penting untuk melakukan evaluasi untuk melihat efektivitas pelatihan dengan merujuk pada teori evaluasi Kirkpatrick.

1. Bagaimana reaksi peserta pelatihan menurut teori evaluasi Kirkpatrick pada pelatihan PPS di UPTD BPPP DTPH Sumbar?.
2. Bagaimana pembelajaran peserta pelatihan menurut teori evaluasi Kirkpatrick pada pelatihan PPS di UPTD BPPP DTPH Sumbar?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Mengukur dan menganalisis reaksi peserta pelatihan pada pelatihan PPS di UPTD BPPP DTPH Sumbar.
2. Mengukur dan menganalisis pembelajaran peserta pelatihan pada pelatihan PPS di UPTD BPPP DTPH Sumbar.

D. Manfaat Penelitian

Dari uraian tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi peserta pelatihan, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan akan pentingnya sebuah pelatihan.
2. Bagi lembaga terkait, sebagai bahan evaluasi untuk pelatihan selanjutnya.
3. Bagi mahasiswa, penelitian ini sebagai langkah awal dalam penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama bangku perkuliahan serta sebagai bahan acuan untuk penelitian berikutnya