

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja diartikan sebagai pencapaian kerja individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kerja keras. Bertolak dari pendapat di atas, kinerja diartikan sebagai keberhasilan pegawai/aparatur dalam menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawab. Kinerja bermakna prestasi dari karya yang diciptakan oleh seseorang, sehingga dijadikan patokan akhir dari usaha yang dilakukan. Nilai kinerja menggambarkan kesuksesan pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, rendahnya nilai kinerja seseorang menggambarkan kegagalan pelaksanaan beban pekerjaan yang diserahkan kepadanya (Hasibuan, 2007).

Dalam rangka mencapai kesuksesan pembangunan pertanian yang dicetuskan oleh Kementerian Pertanian, salah satunya adalah terwujudnya peningkatan kesejahteraan petani, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni baik dalam hal organisasi, pengetahuan, keterampilan, keandalan dalam berwirausaha, serta dituntut agar memiliki wawasan global agar mampu menciptakan petani yang berdaya saing. Penyuluh pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global diperlukan untuk membangun sumberdaya manusia yang berkualitas dan handal untuk menyelenggarakan penyuluhan yang produktif, efektif, dan efisien. Penyuluh pertanian bertugas untuk mendampingi, memfasilitasi, serta menjadi konsultan yang memungkinkan petani untuk dapat berkonsultasi atas permasalahan yang dihadapi, sehingga mampu mewujudkan tujuan pembangunan. Dengan demikian, maka adopsi teknologi tepat guna dapat berjalan dengan baik dan pada gilirannya meningkatkan pemberdayaan pelaku utama, produksi, produktivitas, pendapatan, dan kesejahteraan petani beserta keluarganya.

Penyuluh merupakan individu yang bertugas mempengaruhi proses pengambilan keputusan sasaran untuk mengadopsi suatu inovasi yang diberikan. UU No. 16/2006 menyebutkan penyuluh adalah perorangan, WNI bisa Pegawai Negeri Sipil, penyuluh swasta dan penyuluh swadaya. Sedangkan Permen PAN

No. 2/2008 menegaskan Penyuluh Pertanian adalah Jabatan Fungsional yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang penyuluhan pertanian yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil yang diberi hak serta kewajiban secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian yang ada pada saat ini adalah Penyuluh Terampil dan Penyuluh Ahli. Sebelum melaksanakan tugas dan fungsinya, penyuluh tersebut sudah dibekali dengan berbagai macam pendidikan dan pelatihan seperti diklat dasar penyuluh dan diklat fungsional penyuluh serta diklat teknis lainnya yang mendukung kinerja penyuluh tersebut.

Kegiatan penyuluhan tidak hanya dilakukan oleh penyuluh PNS saja. Karena kekurangan tenaga penyuluh, pada tahun 2007 pemerintah melalui Kementerian Pertanian mengangkat Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluhan Pertanian (THL-TBPP) untuk membantu kegiatan penyuluhan. Tabel 1.1 menunjukkan jumlah THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat. THL-TBPP yang direkrut dari tahun 2007-2009, sampai saat ini sudah bekerja selama 7-10 tahun. Dalam melaksanakan tugasnya, THL-TBPP belum mendapatkan pelatihan bidang substansi penyuluhan yang sama dengan penyuluh PNS. Data Balai Diklat Pertanian Sumatera Barat menyatakan bahwa THL-TBPP hanya dibekali dengan satu kali pelatihan pembekalan penyuluh, akan tetapi belum dibekali dengan pelatihan dasar, pelatihan fungsional penyuluhan terampil dan ahli seperti yang didapat penyuluh PNS sesuai dengan tugasnya.

Dalam rangka melaksanakan program penyuluhan dengan baik maka perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh, salah satunya dapat diperoleh melalui pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kerja individu agar mampu berprestasi dalam tugas dan jabatannya. Meningkatnya kompetensi kerja individu hanya akan terjadi apabila adanya perubahan aspek perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik. Untuk itu, diperlukan program diklat yang dirancang berbasiskan kompetensi kerja atau dikenal dengan CBT (*Competency Based Training*).

Tabel 1.1 Jumlah penyuluh THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat tahun 2019.

No	Kabupaten/Kota	Jumlah THL-TBPP	
		APBN	APBD
1	Kab. Mentawai	-	55
2	Kab. Pesisir Selatan	62	-
3	Kab. Solok	40	1
4	Kab. Sijunjung	25	27
5	Kab. Tanah Datar	40	-
6	Kab. Padang Pariaman	20	-
7	Kab. Agam	22	-
8	Kab. Lima Puluh Kota	54	-
9	Kab. Pasaman	8	34
10	Kab. Solok Selatan	32	-
11	Kab. Dharmasraya	21	-
12	Kab. Pasaman Barat	20	20
13	Kota Padang	12	-
14	Kota Solok	1	-
15	Kota Sawahlunto	5	-
16	Kota Padang Panjang	4	-
17	Kota Bukittinggi	2	-
18	Kota Payakumbuh	19	-
19	Kota Pariaman	12	-
Jumlah		399	137

Sumber: BPPP Sumbar (2019)

Kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat diduga dipengaruhi oleh pelatihan. Simamora (2004) mengartikan pelatihan sebagai rangkaian aktivitas yang dirancang dalam rangka peningkatan kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman, hingga perubahan sikap dan perilaku seseorang. Pelatihan juga disebutkan sebagai proses belajar mengajar yang sistematis dan terorganisir dalam rangka memperbaiki performa individu dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Gomes, 2000; Asnawi, 2002). Tabel 1.2 menunjukkan sebaran data penyuluh THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti diklat Manajemen Penyuluhan hingga 2017.

Table 1.2 Jumlah THL-TBPP peserta diklat manajemen penyuluhan di Provinsi Sumatera Barat

No	Kabupaten/Kota	THL-TBPP Peserta Diklat Manajemen					Jumlah
		Penyuluhan					
		2013	2014	2015	2016	2017	
1	Kab. Pasaman	5	5	6	4	2	22
2	Kab. Pasaman Barat	5	6	7	7	3	28
3	Kab. Agam	5	5	6	5	2	23
4	Kab. Lima Puluh Kota	6	11	8	7	3	35
5	Kab. Tanah Datar	6	6	5	4	3	24
6	Kab. Padang Pariaman	5	5	5	10	2	27
7	Kab. Solok	5	8	8	9	3	33
8	Kab. Sijunjung	5	6	7	7	3	28
9	Kab. Solok Selatan	6	6	4	6	3	25
10	Kab. Dharmasraya	5	5	6	7	3	26
11	Kab. Pesisir Selatan	5	12	12	10	3	42
12	Kota Payakumbuh	3	4	4	4	-	15
13	Kota Bukittinggi	1	-	4	-	-	5
14	Kota Padang Panjang	1	1	-	-	-	2
15	Kota Pariaman	4	3	2	4	-	13
16	Kota Padang	4	5	4	4	-	17
17	Kota Solok	2	1	-	-	-	3
18	Kota Sawahlunto	2	1	1	2	-	6
Jumlah		75	90	89	90	30	374

Sumber: BPPP Sumbar (2019)

Selain pelatihan, motivasi kerja juga diduga mempengaruhi kinerja. Koontz (1998) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan dalam diri (*inner state*) seseorang yang dapat mengaktifkan, menggerakkan, dan mendorong atau menyalurkan perilaku menuju suatu tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi kerja, seseorang dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Fenomena terkait motivasi kerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat berdasarkan observasi di lapangan, ditemui: 1) masih ada THL-TBPP yang kurang memiliki kemauan keras untuk bekerja, 2) waktu bekerja kurang dimanfaatkan dengan baik, 3) hubungan kerja yang tidak kondusif, 4) bekerja bila ada perintah dari pimpinan, dan 5) kondisi psikologis yang tidak stabil. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pengkajian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelatihan Manajemen Penyuluhan Pertanian bagi THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana kinerja penyuluh THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan Pelatihan Manajemen Penyuluhan Pertanian bagi THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat.
2. Mendeskripsikan Motivasi kerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat.
3. Mendeskripsikan Kinerja penyuluh THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat.
5. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja THL-TBPP di Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a) Sebagai masukan bagi pemerintah mengenai pentingnya pelatihan dan motivasi kerja bagi THL-TBPP di Propinsi Sumatera Barat.

- b) Sebagai pedoman dan pertimbangan bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja THL-TBPP di Sumatera Barat.

2. Manfaat Teoritis

Bagi ilmu pengetahuan dan perkembangannya, penelitian ini diharapkan dapat:

- a) Berkontribusi dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja.
- b) Memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel pelatihan manajemen penyuluhan, motivasi kerja THL-TBPP dan kinerja THL-TBPP di Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 dengan melibatkan sebanyak 120 orang Purnawidya pelatihan Manajemen Penyuluhan Pertanian yang dilaksanakan di Balai Diklat Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 dan 2017.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri lima bab sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan: pada bab ini dijelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penjelasan mengenai sistematika penulisan.
- Bab II Tinjauan Pustaka : pada bab ini dikemukakan landasan teoritis dari penelitian ini, terminologi dan asumsi-asumsi serta kajian-kajian para pakar yang menunjang topik penelitian ini.
- Bab III Metode Penelitian: pada bab ini diterangkan sumber data, asumsi-asumsi yang dibuat dalam penelitian, cara pengolahan data dan hasil yang diharapkan.
- Bab IV Hasil dan Pembahasan: pada bab ini dibahas mengenai hal-hal yang telah ditinjau pada bab sebelumnya. Dikembangkan solusi

untuk masalah yang diajukan. Dibuat komparasi hasil solusi yang diajukan dengan kondisi yang ada.

Bab V

Penutup: pada bab ini disajikan kesimpulan penelitian serta saran-saran berpedoman kepada hasil penelitian.

