

**EFEKTIVITAS PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI DINAS
PERTANIAN KABUPATEN JEPARA**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2

Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik



Diajukan oleh :

SIHANA

D4E002012

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2003

UPT-PUSTAK-UNDIP

UPT-PUSTAK-UNDIP

No. Daft: 2068 / T / MAP / C

Tgl. : 1 sept 2003

**EFEKTIVITAS PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI DINAS
PERTANIAN KABUPATEN JEPARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

SIHANA

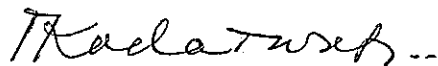
D4E002012

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal: 22 Maret 2003

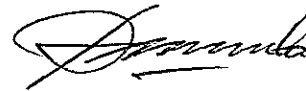
Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing I



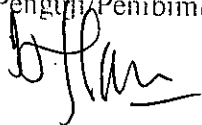
Dra. TRI KADARWATI, SU

Anggota Dewan Penguji lain



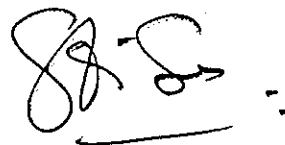
1. Drs. PURWOKO, SU

Ketua Penguji/Pembimbing II



Dra. DYAH HARIANI, MM

2. Dra. Sri Suwitri, MSi



Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Magister Sains



Tanggal

Ketua Program Studi MAP

Universitas Diponegoro Semarang

Drs. Y. WARELLA, MPA, PhD

UPT-PUR RONDIP	
No. Deft:
Tgl.	:.....

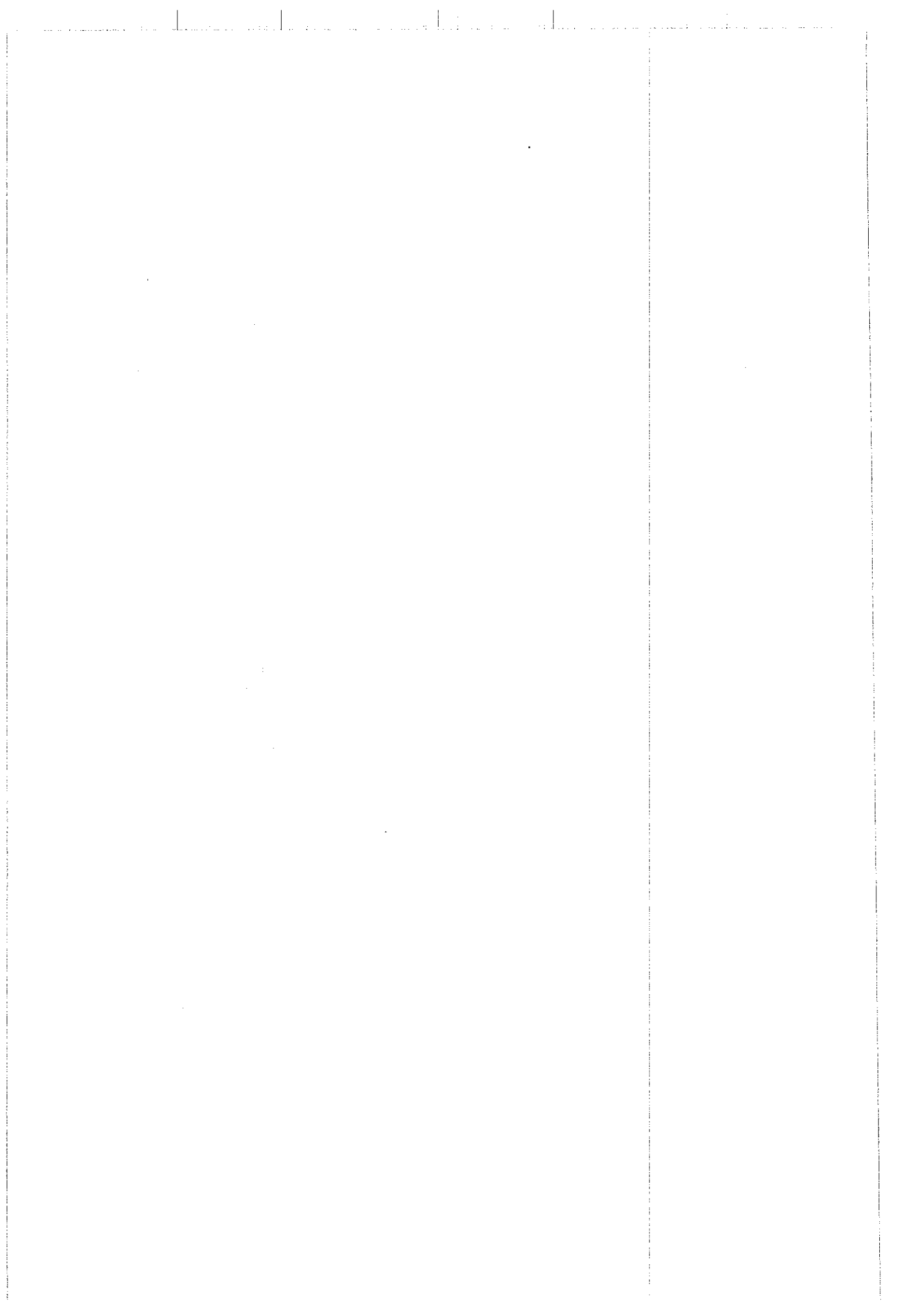
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Semarang, Maret 2003



SIHANA

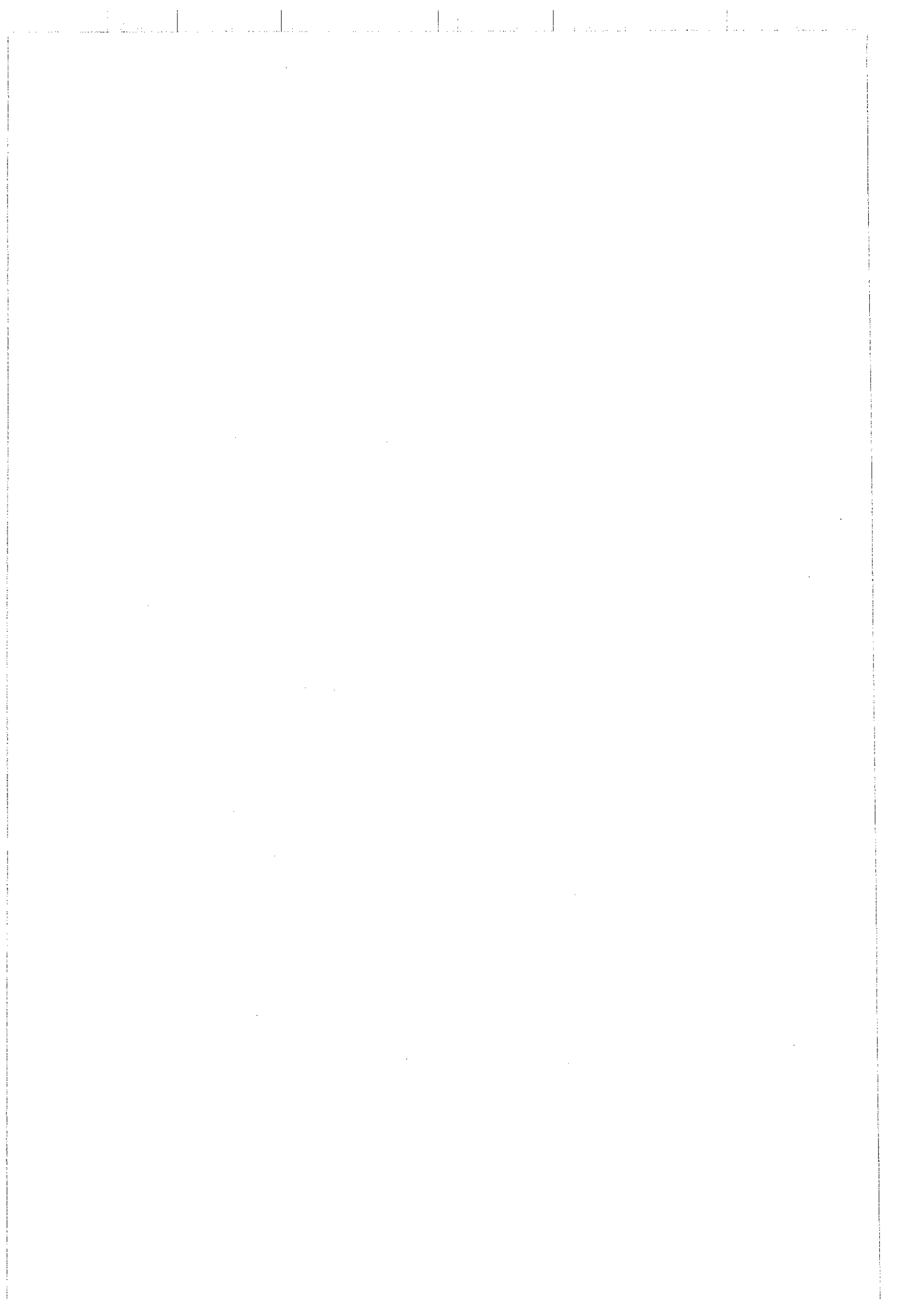


KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul Efektivitas Penyuluh Pertanian Lapangan Di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara, dalam hal ini mengandung maksud untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai derajat sarjana S-2 pada program pascasarjana Universitas Diponegoro dengan program studi Magister Ilmu Administrasi dengan konsentrasi Magister Administrasi Publik.

Keberhasilan ini pun tidak terlepas dari dukungan dari semua pihak baik berupa moral maupun material, untuk itu atas dukungannya penulis ucapkan banyak terima kasih terutamanya kepada yang terhormat :

1. Lembaga Program Pascasarjana, Program Studi Magister Ilmu Administrasi konsentrasi Magister Administrasi Publik, Universitas Diponegoro.
2. Para Pengurus Program Studi baik Ketua Jurusan, Sekretaris maupun Sekretariat Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Diponegoro.
3. Para Dosen yang mengampu mata kuliah pada program studi Magister Administrasi Publik.
4. Ibu Dra. Tri Kadarwati, SU dan Dra. Dyah Hariani,- MM selaku pembimbing utama dan pembimbing kedua tesis ini.
5. Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara yang telah memberikan ijin dan bantuannya dan terlaksananya penelitian ini.

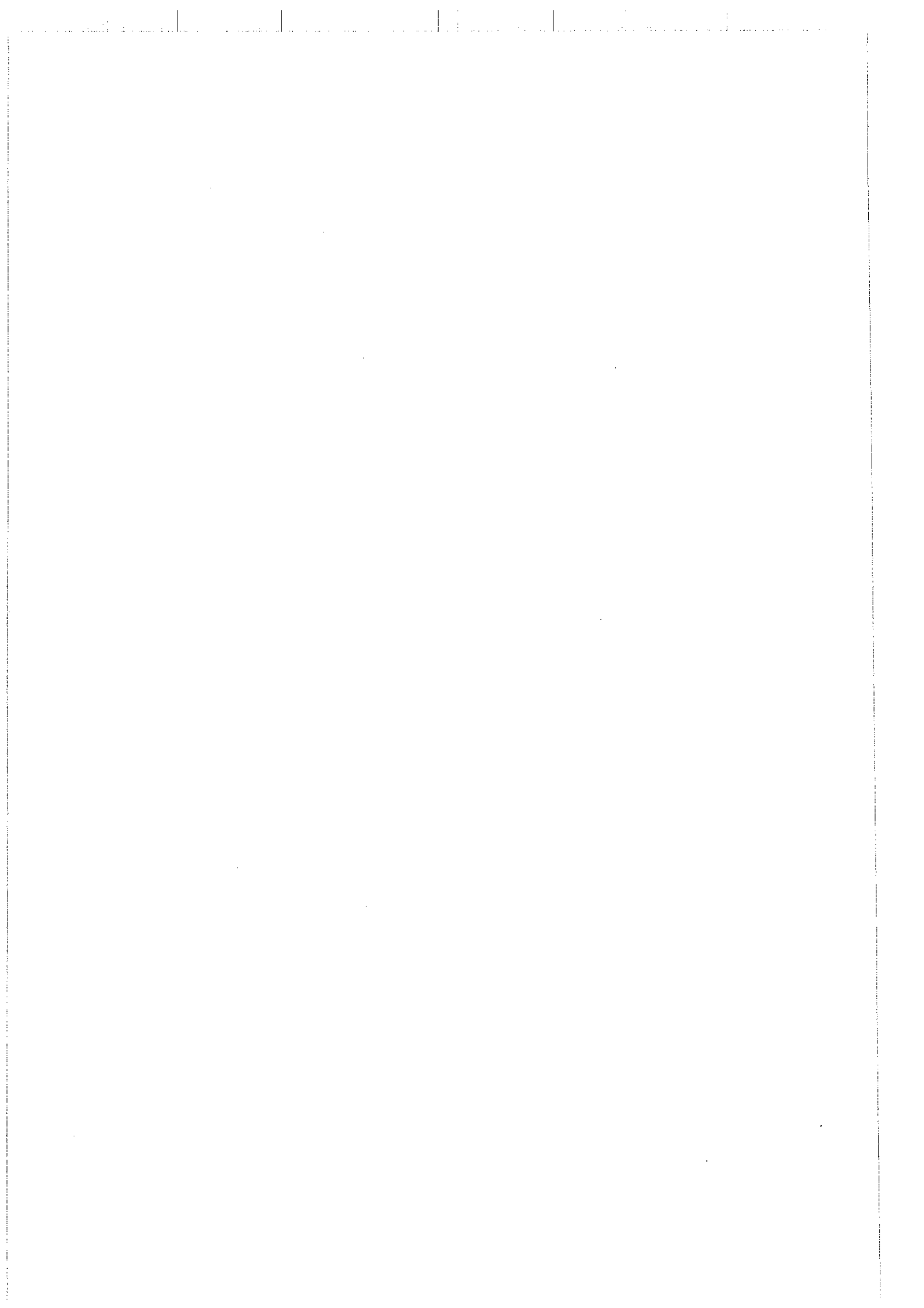


6. Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Jepara yang telah memberikan ijin dan bantuannya sehingga dapat diperoleh data primer dari para penyuluh pertanian lapangan yang ada di Dinas Pertanian.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu telah membantu baik langsung maupun tidak langsung demi terselesainya tesis ini.

Pepatah mengatakan bahwa tiada gading yang tak retak, demikian halnya penulis bahwa penulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu kritik saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

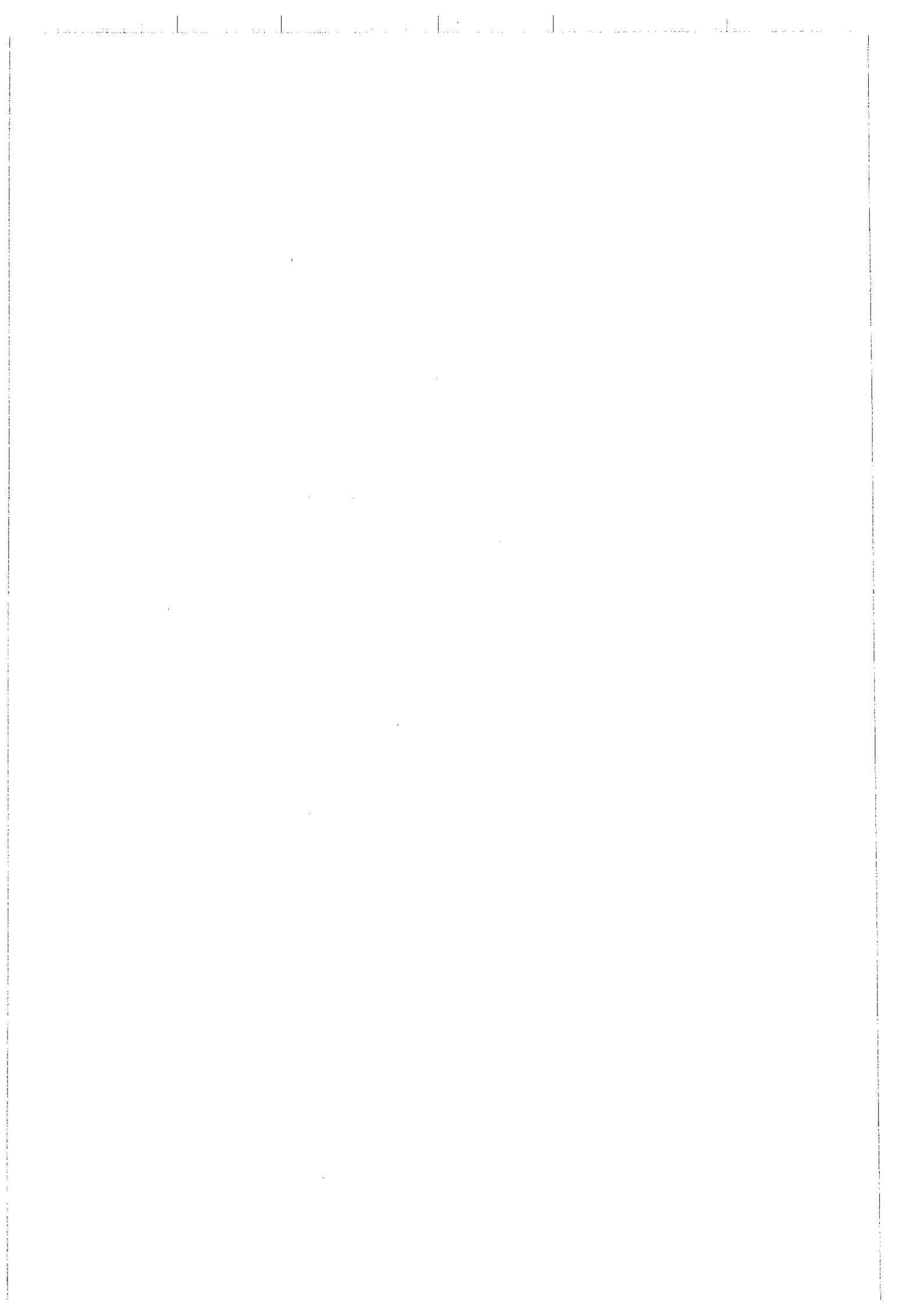
Semarang, 22 Maret 2002

Penulis



RINGKASAN

Pembangunan Pertanian di Era Globalisasi menuntut produk-produk pertanian yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif di pasar International. Dengan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang pesat mempermudah masyarakat memperoleh berbagai informasi dari belahan dunia manapun. Disamping itu juga terjadi peningkatan pendapatan masyarakat konsumen, yang menyebabkan berubahnya selera, keinginan dan kebutuhannya, sehingga menuntut penyediaan produk-produk pertanian tersebut serta yang sesuai jenis, kuantitas, kualitas dan kontinuitas maupun harga yang mampu bersaing. Hal tersebut akan berdampak di Negara dunia ke 3, seperti di Indonesia dimana akan berakibat dibanjiri produk-produk Pertanian dari negara maju dengan mutu yang lebih menarik serta harga bersaing. Ini merupakan tantangan pembangunan pertanian di negara kita. Untuk menjawabnya diperlukan pembangunan sistem dan usaha agribisnis yang mantap serta melibatkan seluruh stakeholder pembangunan pertanian. Dalam pelaksanaan pembangunan pertanian, disamping dilakukan oleh petani, peran yang sangat menyolok adalah proses pengawalan yang dilakukan oleh penyuluh pertanian. Dan ini terbukti dengan prestasi yang telah dicapai Indonesia pada tahun 1984, yaitu yang menjadikan negara kita dari negara pengimpor beras terbesar menjadi negara swa sembada beras. Namun setelah swa sembada tercapai, pelaksanaan penyuluhan tidak ada perbaikan sistem dan pemutakhiran teknologi, sehingga nampak kerja penyuluh pertanian semakin lemah atau loyo dan kurang bergairah, ini ditunjukkan dengan indikator antara lain produktivitas padi yang tidak meningkat, PDRB sektor Pertanian yang makin menurun bila dibanding sektor lain (sektor industri dan sektor perdagangan), juga jumlah penduduk yang bermata pencaharian sektor pertanian semakin menurun. Untuk mengantisipasi semakin turunnya efektivitas penyuluh pertanian lapangan tersebut telah dilakukan, dengan diterbitkannya SKB Mendagri dan Mentan Nomor 536/kpts/LP.120/7/1991 dan Nomor 65 tahun 1991 tentang Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian di Daerah. Namun kenyataannya kondisinya tidak semakin baik, sehingga upaya perbaikannya perlu disempurnakan dengan dikeluarkan SKB Mendagri dan Mentan Nomor 301/Kpts/LP.120/4/1996 dan Nomor 54 tahun 1996 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian. Yang juga ditindak lanjuti dengan diterbitkannya Surat Keputusan Mendagri Nomor 35 tahun 1996 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Balai Informasi dan Penyuluhan Pertanian (BIPP). Yang merupakan Organisasi Penyuluhan Pertanian di tingkat Kabupaten. Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, maka dimulailah Era Otonomi Daerah yang dimulai tahun 2001 dan dengan pedoman Peraturan Daerah Nomor 12 tahun 2000 tentang pembentukan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jepara. Dalam struktur baru kelembagaan penyuluhan pertanian berubah, dimana BIPP dihapus dan disubsun dalam Dinas Pertanian yang merupakan penggabungan dari Dinas Pertanian

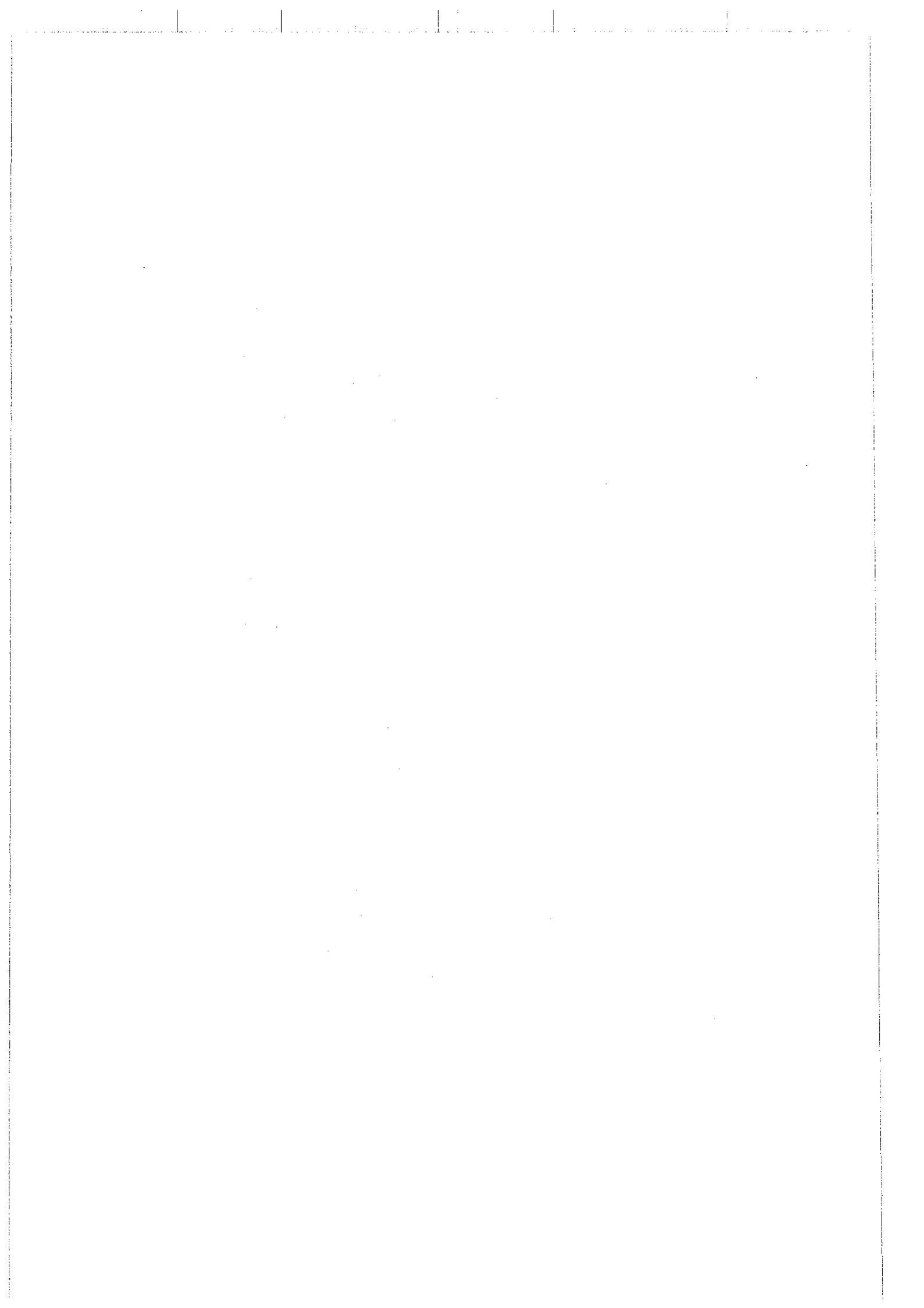


Tanaman Pangan, Dinas Peternakan, dan Dinas Perikanan. Dengan perubahan pengelolaan dan penanganan penyuluh pertanian lapangan membuat masa depan menjadi tidak ada kepastian, sehingga terjadi penurunan efektivitas penyuluh pertanian lapangan. Penurunan tersebut setelah ditarik benang merahnya ternyata karena menurunnya efektivitas penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan penyuluhan dikarenakan kurang intensnya pelaksanaan pertemuan antara penyuluh pertanian dengan kelompok tani dan keluarganya, kurang terjadinya transfer teknologi pada saat pertemuan kelompok, kurangnya motivasi (gairah) penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas, kurangnya rasa kebanggaan dan percaya diri penyuluh pertanian akan statusnya dan tugasnya sebagai penyuluh pertanian.

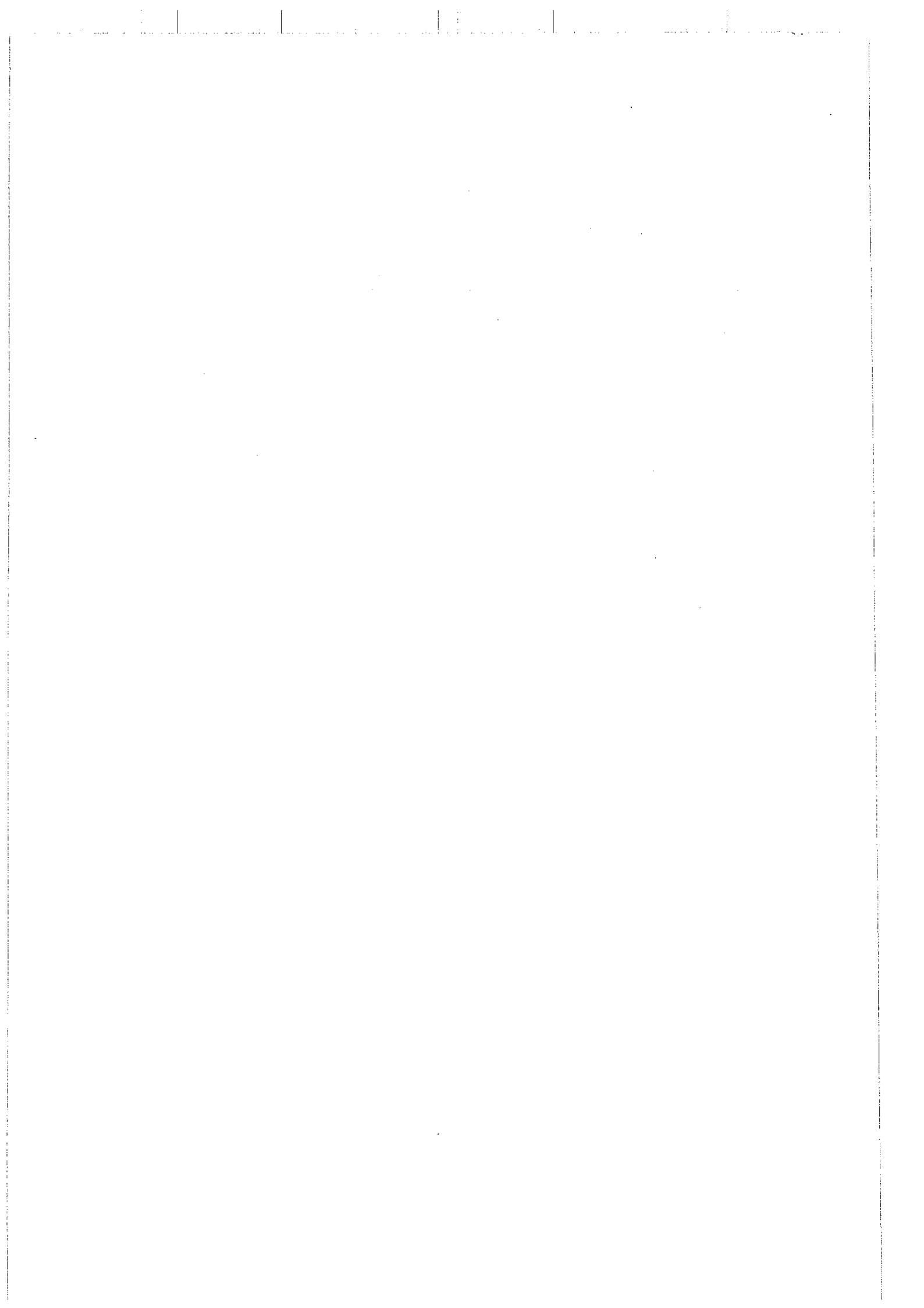
Mengacu pada pelaksanaan program pembangunan pertanian yang dilakukan pelaksana utama oleh penyuluh pertanian lapangan sebagai ujung tombak pembangunan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut : “ seberapa jauh pengaruh komunikasi , motivasi dan sikap terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara”. Dalam menjelaskan dan memilih aspek terpenting adalah untuk menerangkan phenomena yang ada dalam proses penyuluhan pertanian, serta untuk membatasi luasnya cakupan dan keterbatasan waktu, tenaga dan dana, sehingga penelitian akan difokuskan antara lain:

1. untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.
2. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan
3. untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.
4. untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan sikap secara bersama-sama terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory dengan maksud menguji hipotesis dengan perhitungan statistik dengan rumus koefisien korelasi rank kendall Tau dan Koefisien Konkordansi Kendall. Dalam penelitian dimana wilayah penelitian merupakan satu kabupaten dengan populasi jumlah penyuluh pertanian lapangan sejumlah 74 orang penyuluh dan dengan lokasi di 13 kecamatan tersebar se Kabupaten Jepara, maka diambil sampel 45 responden penyuluh. Penelitian akan mengamati variabel yang mempengaruhi penyebab rendahnya efektivitas penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara. Adapun yang diamati adalah variabel komunikasi, motivasi dan sikap yang merupakan variabel bebas, yang akan berpengaruh terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan yang merupakan variabel terikat. Jenis dan sumber data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari obyek penelitiannya yaitu penyuluh pertanian yang ditetapkan sebagai responden dengan instrument daftar pertanyaan atau dengan wawancara, sedang data sekunder diperoleh dari sumber data yang sudah ada dan tidak langsung dari obyek penelitian. Mengingat analisa data menggunakan cara kuantitatif, maka untuk mengukur indikator dan sub indikator dilakukan dalam bentuk pertanyaan dalam pengukuran skala Likert, dalam data ordinal. Dengan data ini akan diperoleh hasil statistik apakah ada hubungan diantara masing-masing variabel independet terhadap variabel dependent



Hasil penelitian merupakan salah satu dari kajian kebijakan publik tentang implementasi sebuah program pembangunan pertanian yang difokuskan efektivitas penyuluh pertanian lapangan, yang sangat ditentukan oleh tiga pilar utama, yaitu : program, struktur dan proses. Oleh Korten disinyalir menunjukkan bahwa suatu penelitian pada satu pilar sebetulnya tidak dapat memberikan sumbangan yang berarti, oleh sebab itu penelitian efektivitas penyuluh pertanian lapangan yang berkaitan dengan program pembangunan pertanian dan proses kebijakan public menjadi perhatian pemerintah. Hasil penelitian faktor komunikasi terhadap efektifitas penyuluh pertanian lapangan ada hubungan positif. Jadi dengan komunikasi yang semakin lancar penyuluh pertanian semakin efektif. Sedang penelitian faktor motivasi ternyata tidak ada hubungan yang positif, hal ini mungkin disebabkan karena pengelolaan dan pengaturan penyuluh pertanian yang selalu berubah, sehingga menyebabkan tidak adanya rasa aman dan memberikan promosi masa depan dalam melaksanakan tugas. Juga pada faktor sikap menunjukkan hubungan positif terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan. Hasil penelitian dengan faktor komunikasi, motivasi dan sikap secara bersama-sama terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan menunjukkan ada hubungan positif walaupun relatif kecil, yaitu hanya 8,38 %. Sedang sisanya sebesar 91,62% dari pengaruh faktor lain diluar lingkup penelitian ini. Untuk itu agar pelaksanaan pembangunan pertanian di Kabupaten Jepara dapat berhasil dengan baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan cara menerapkan item-item dari komponen komunikasi, motivasi dan sikap sehingga berpengaruh positif terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.



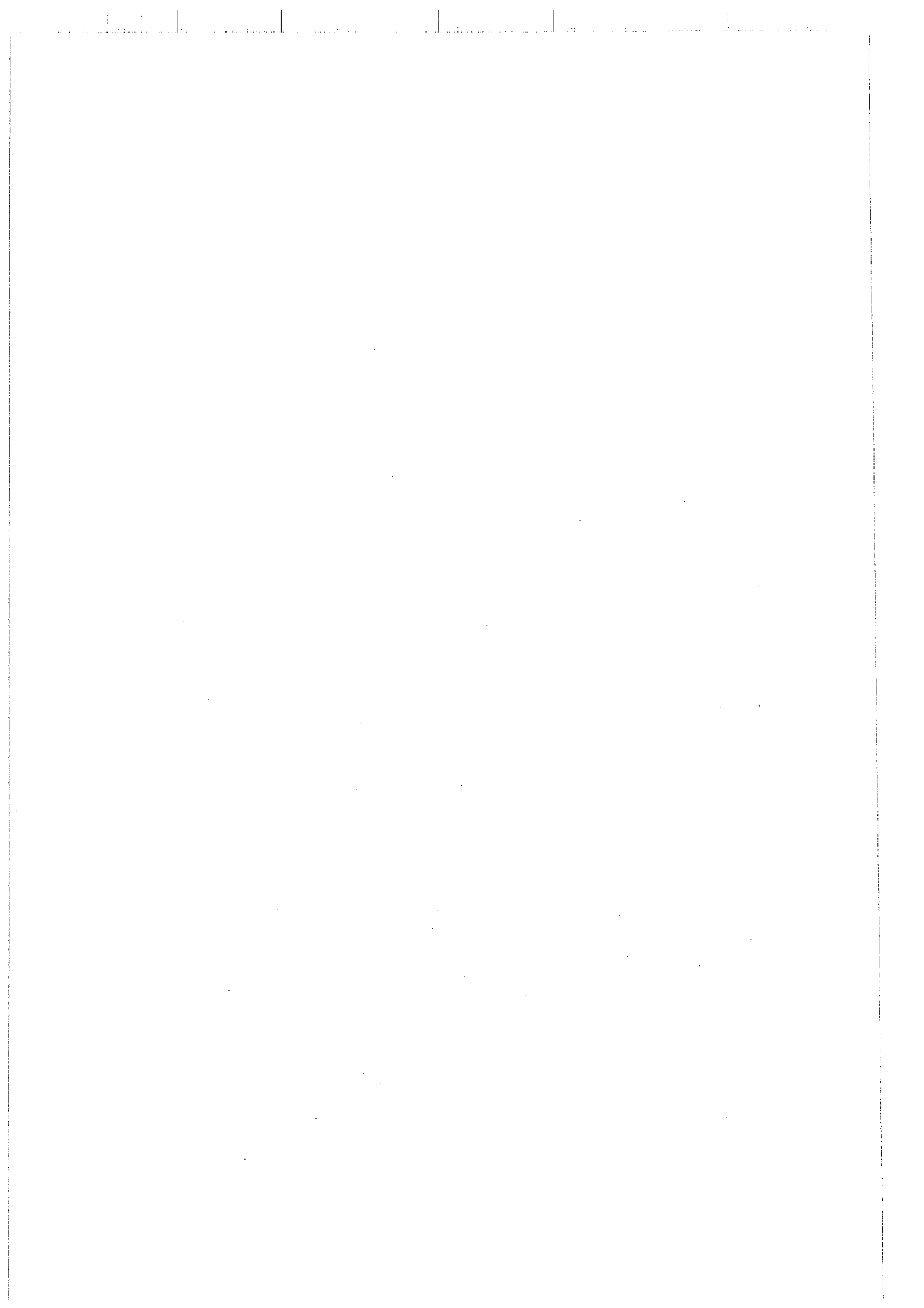
ABSTRAKSI

Perdagangan Bebas menuntut penyesuaian dengan pergeseran-pergeseran pola dan sistem perdagangan Internasional, termasuk produk-produk pertanian, sehingga dituntut peningkatan daya saing dengan mempersiapkan dan mengembangkan komoditas pertanian yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif di pasar global. Untuk mewujudkan tersedianya produk-produk pertanian yang sesuai dengan perkembangan selera, kualitas, jumlah dan kesesuaian waktu dituntut kerja keras seluruh masyarakat pertanian dan pemerintah. Dalam mengantisipasi tuntutan tersebut pemerintah telah mengambil langkah-langkah berupa diterbitkannya SKB Mendagri dan Mentan Nomer 539/Kpts/LP.120/7/1991 dan Nomer 65 tahun 1991, tentang Penyelenggaraan Penyuluhan di Daerah. Pada kenyataan setelah 5 tahun, pelaksanaan penyuluhan tidak menunjukkan perbaikan, sehingga perlu perbaikan, sehingga diperbaharui dengan dikeluarkan SKB Mendagri dan Mentan Nomer: 301/Kpts/LP.120/4/1996 dan Nomer: 54 tahun 1996. tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian.

Pada Era Otonomi Daerah, maka seluruh aktivitas penyuluhan pertanian menjadi urusan daerah, dan dikelola oleh Dinas Pertanian Kabupaten Jepara, dengan demikian diharapkan pelaksanaan penyuluhan akan terlaksana secara baik, sehingga pelayanan prima terhadap petani akan menjadi kenyataan dan kemandirian pembangunan pertanian di daerah sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat tani. Namun kenyataannya di lapangan dihadapkan banyak kendala, antara lain proses komunikasi, motivasi, sikap penyuluh, partisipasi, kepemimpinan, perilaku, kerja sama dan lain-lain. Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi efektivitas penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara, serta keterbatasan waktu, dana dan fasilitas dalam meneliti, maka penulis membatasi penelitian pada Efektivitas Penyuluh Pertanian Lapangan yang dipengaruhi proses Komunikasi, Motivasi dan Sikap penyuluh pertanian.

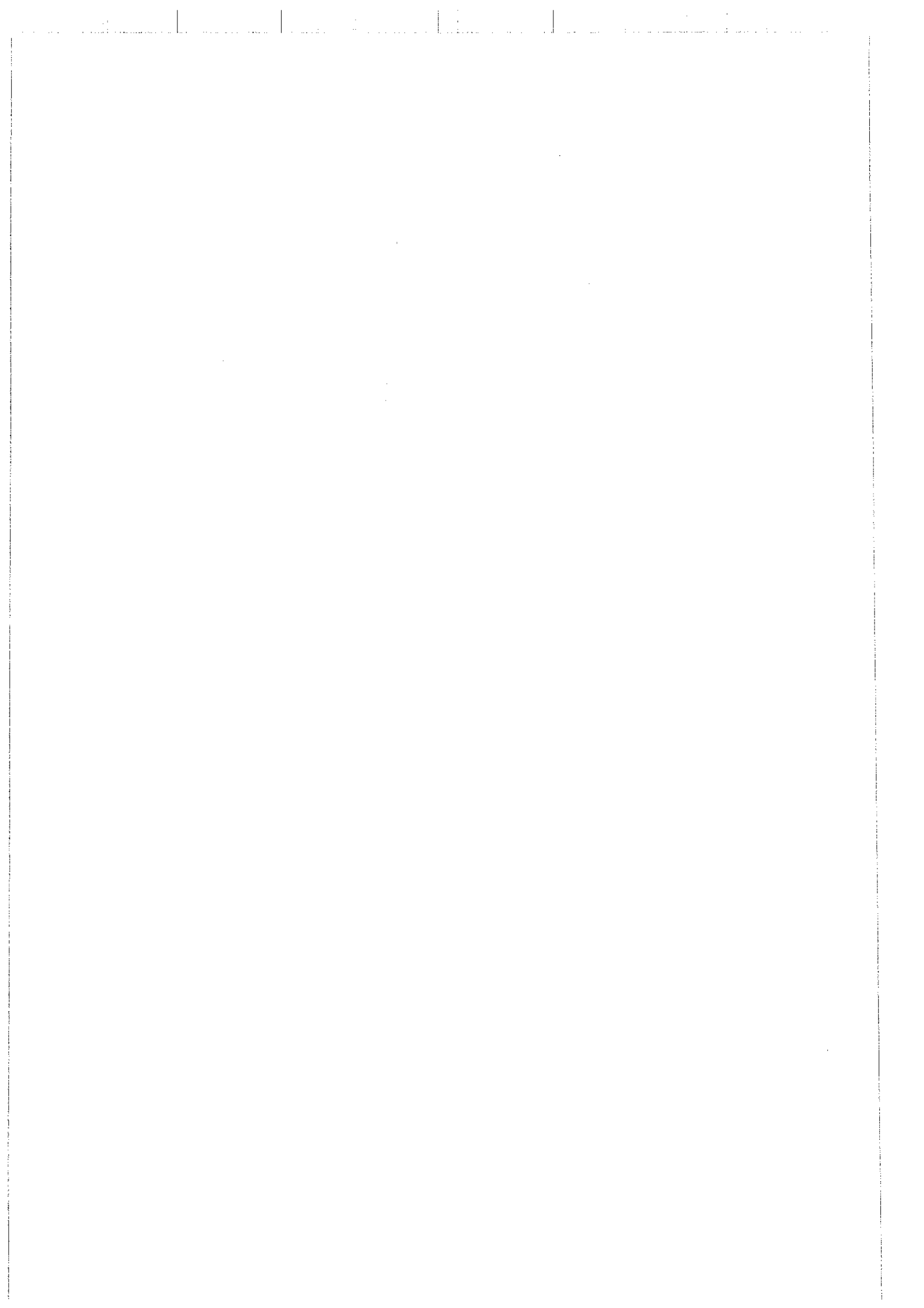
Dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian eksplanatory, dengan maksud tujuan untuk menguji hipotesis dengan tehnik perhitungan statistik koefisien korelasi rank Kendall Tau dan koefisien Konkordansi Kendall. Penelitian dilakukan dengan obyek penelitian Penyuluh Pertanian Lapangan yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara. Untuk efisiensi dan tidak meninggalkan akurasi hasil penelitian penyuluh pertanian sebanyak 74 petugas, yang tersbar di 13 kecamatan akan diambil sampel sebanyak 45 orang penyuluh pertanian.

Untuk mendapatkan data dari 45 sampel penyuluh pertanian lapangan akan dianalisis dengan perhitungan rumus statistik. Hasil uji hipotesis membuktikan adan hubungan positif antara komunikasi terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan. Begitu juga ada hubungan positif antara Sikap terhadap Efektivitas



Penyuluh Pertanian. Tetapi dari perhitungan antara Motivasi terhadap Efektivitas Penyuluh Pertanian tidak ada hubungan positif atau hipotesis tidak terbukti. Hubungan antara Komunikasi, Motivasi dan Sikap secara bersama-sama terhadap Efektivitas Penyuluh Pertanian Lapangan ternyata ada hubungan positif, walaupun relative kecil yaitu 8,38 %. Sedang sisanya sebesar 93,62 % adalah faktor lain diluar ke 3 variabel diatas.

Dengan mengingat kondisi petani kita yang serba kurang baik kemampuan Sumber Daya Manusia, Sumber Dana, Teknologi maupun Manajemen maka proses komunikasi dalam bentuk transfer teknologi, metodologi, contoh-contoh berupa peraga baik peralatan maupun demonstrasi perlu ditingkatkan. Juga motivasi dalam menunjang sikap penyuluh terus ditingkatkan sehingga penyuluh bangga akan tugas dan kewajibannya, sehingga akan membentuk penyuluh yang partisipatif dan professional



ABSTRACT

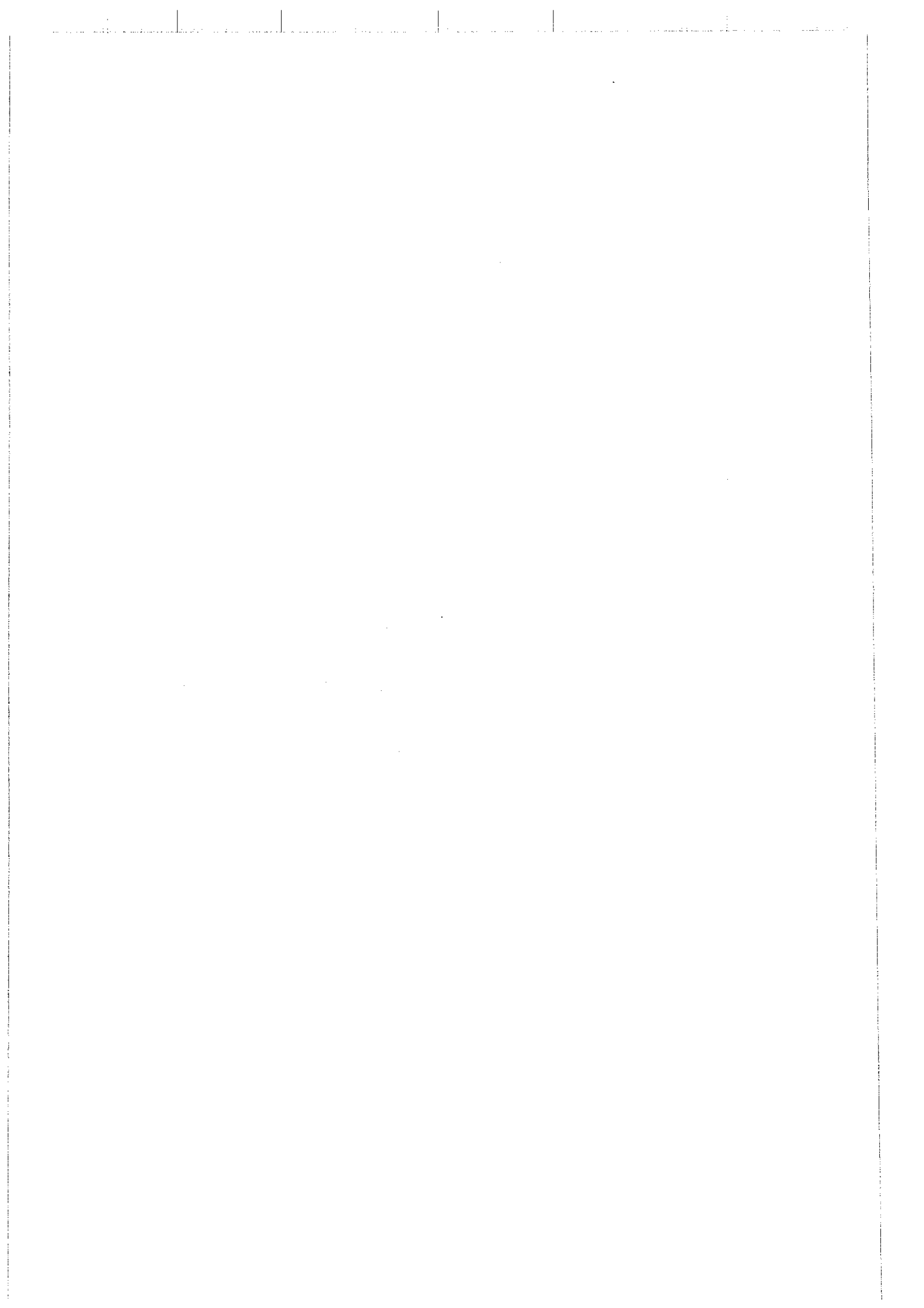
Free trade to demand adaptation with pattern mobilization and trade system international, include agriculture products, so increase compete influence demand with to prepared and to developed the agriculture commodity which have competitive superiority and comperative in roughly market. To realized in stock the agriculture products which fitted with hopes, quality, quantity and time fitted development to demand the hard working of all agriculture people and the government. For anticipation that demand the government already take the steps that is published the SKB of Mendagri and Mentan No. 539/KPTS/LP.120/7/1991 and No. 65/1991 about holding the information not indication the prepared, need the prepared, so it is renew with to expend SKB Mendagri and Mentan No. 301/KPTS/LP. 120/4/1996 and No. 54/1996 about directive holding information agriculture.

With region autonomy period, so all activity agriculture information become the region matter and managed by agriculture service so to hope can hold the prima service to farmer on frame work regional construction autonomy fit with demand and wishes the farmer. But fact in the field confronted by many constraint, for example communication process, motivation, attitude the informant, participated, leadership, behavior, work together etc. with many factors which influenced the effective of field agriculture informant in agriculture service regency of Jepara and also limited the time, donation and facility for accuracy, so the writer limited the accuracy to effective field agriculture informant which influenced the communication, motivation and behavior the agriculture informant.

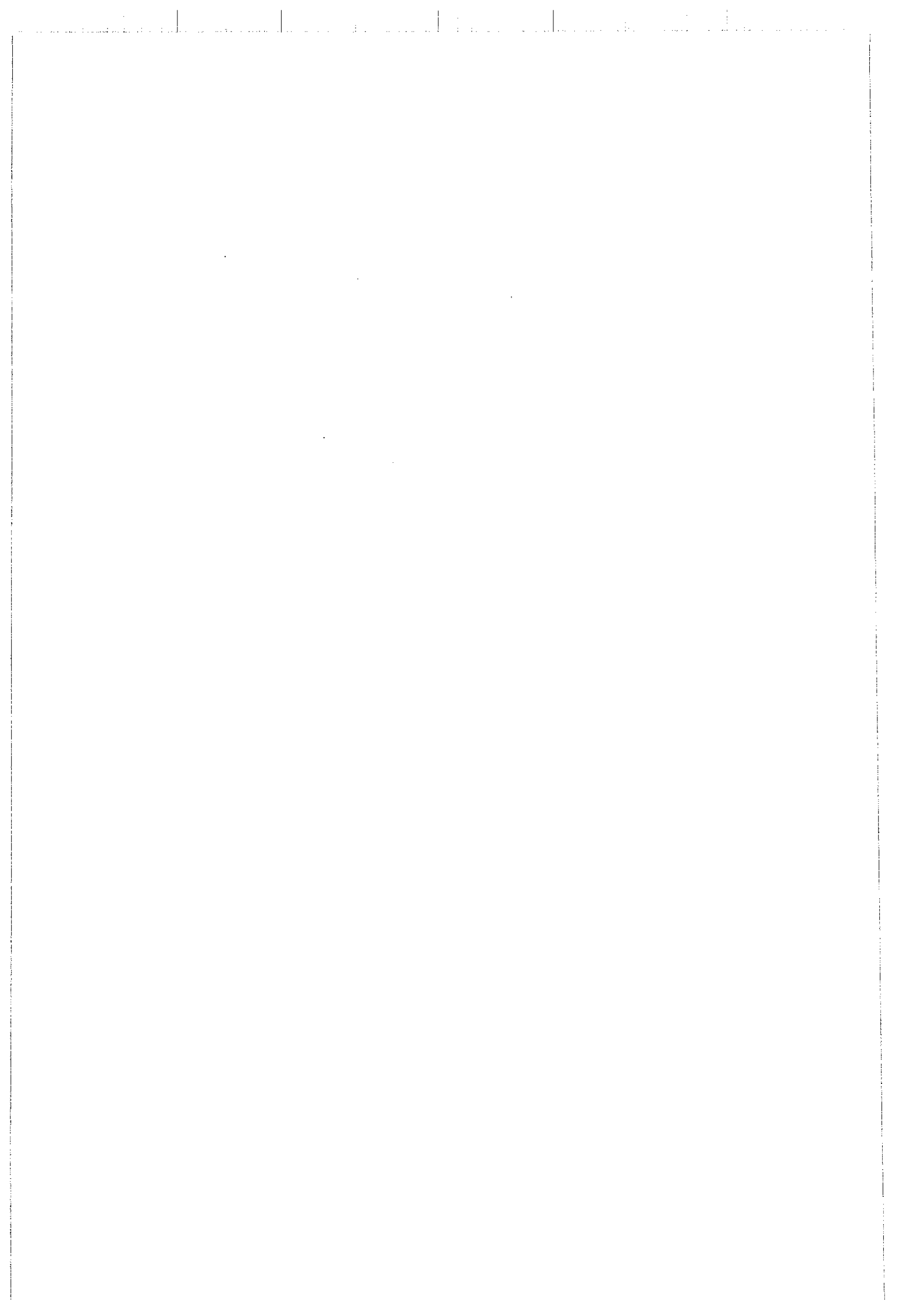
In experiment, the writer do eksplanatory accuracy with the meaning of accuracy for example the hipotesis with calculation statistic coefisien correlation rank Kendall Tau technique and Kendall konkordinasi coefisien. Experiment do with the experiment object is PPL in agriculture service the regency of Jepara. For efficiency and not leave the accuracy of experiment result. Agriculture informant to amount 74 informant in 13 sub district will take 45 agriculture informant for sample.

To get information from 45 sample PPL will analys with statistic formula. Information of hypothesis test to prove positive context between the behavior to efectivity of PPL. From the result of hipotesis test already to prove exist positive connection between the behavior with the effective of field agriculture but from calculation between motivation and informant effective nothing positive connection if communication, motivation and behavior altogether have positive connection.

With to remember condition of our farmer which less well capability human source, donation source, technology although management so communication process at the form of technology transfer, metodologi, examples that is show the



equipment although demonstration need to increase. Motivation for to support the informant behavior straight to increase, so the informant proud with the task and the obligation, it is can to form informant who have participation and professional.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

RINGKASAN

ABSTRAKSI

ABSTRACT

HALAMAN PERNYATAAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

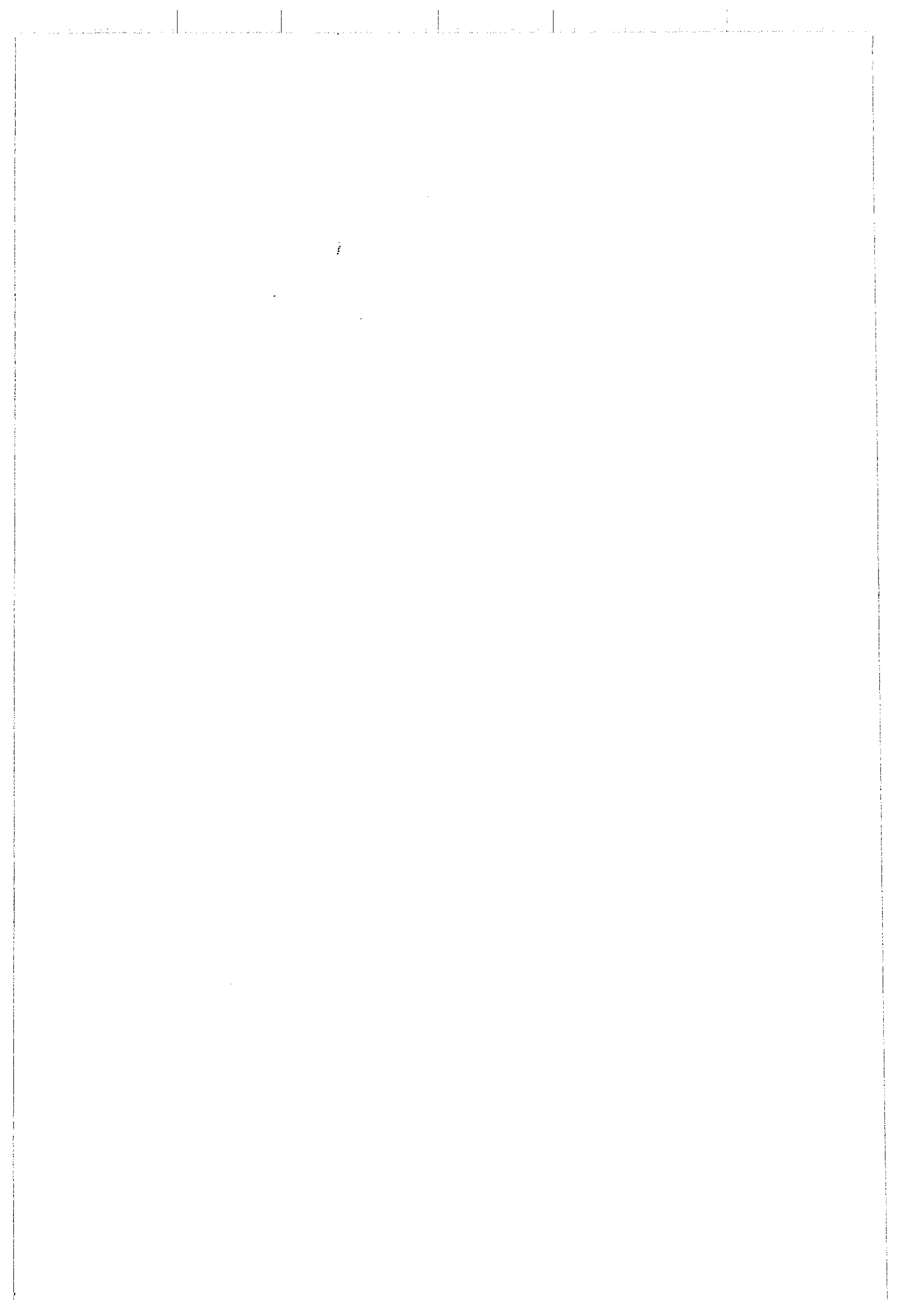
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I : PENDAHULUAN

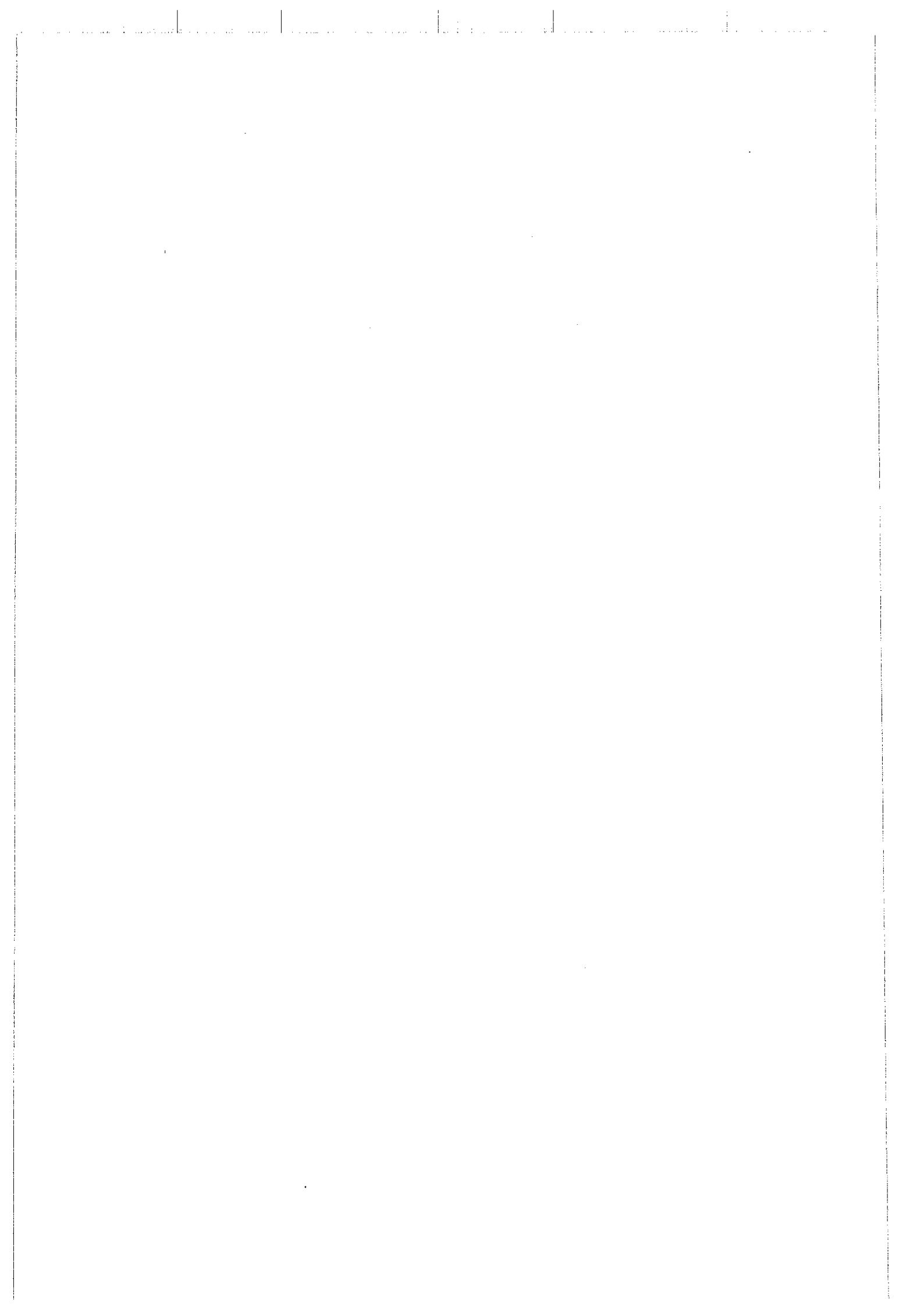
- A. Latar Belakang1
- B. Identifikasi dan Perumusan Masalah12
- C. Tujuan Penelitian14
- D. Kegunaan Penelitian15

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Teori yang Mendasari Penelitian16
- B. Pembahasan Penelitian yang Relevan.....23
- C. Hipotesis55

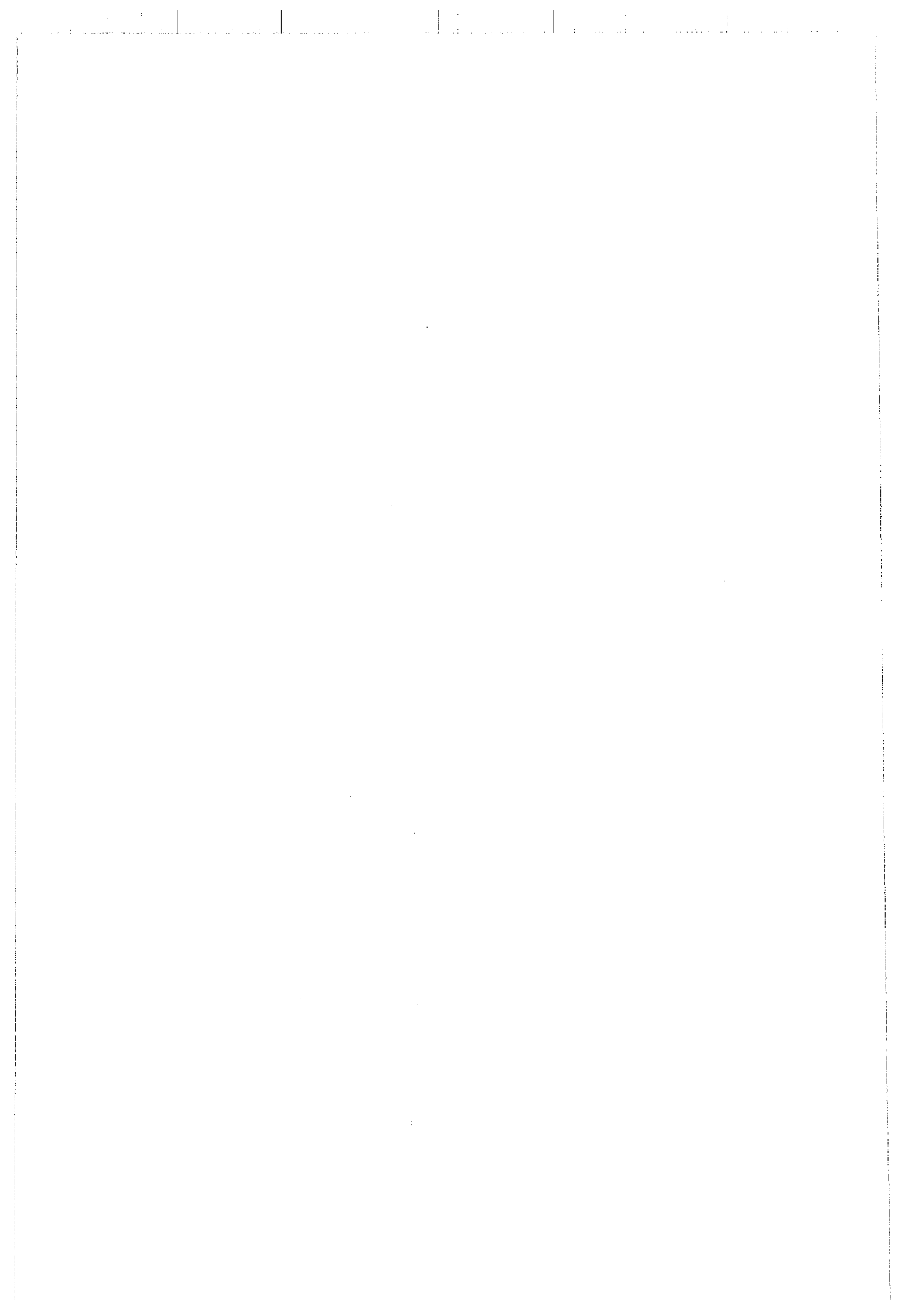


BAB III	: METODE PENELITIAN	
	A. Rancangan Penelitian	57
	B. Ruang Lingkup Penelitian	57
	C. Lokasi Penelitian	58
	D. Variabel Penelitian	59
	1. Klasifikasi Variabel	59
	2. Definisi Konseptual	59
	3. Definisi Operasional	60
	E. Jenis Dan Sumber Data	62
	F. Instrumen Penelitian	63
	G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	64
	H. Teknik Pengumpulan Data	65
	I. Tehnik Analisa Data	65
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Objek Penelitian.....	71
	B. Identitas Responden.....	73
	C. Hasil Penelitian.....	75
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
	E. Diskusi	118
BAB V	: Kesimpulan Dan Saran	
	A. Kesimpulan	122
	B. Saran	124



DAFTAR TABEL

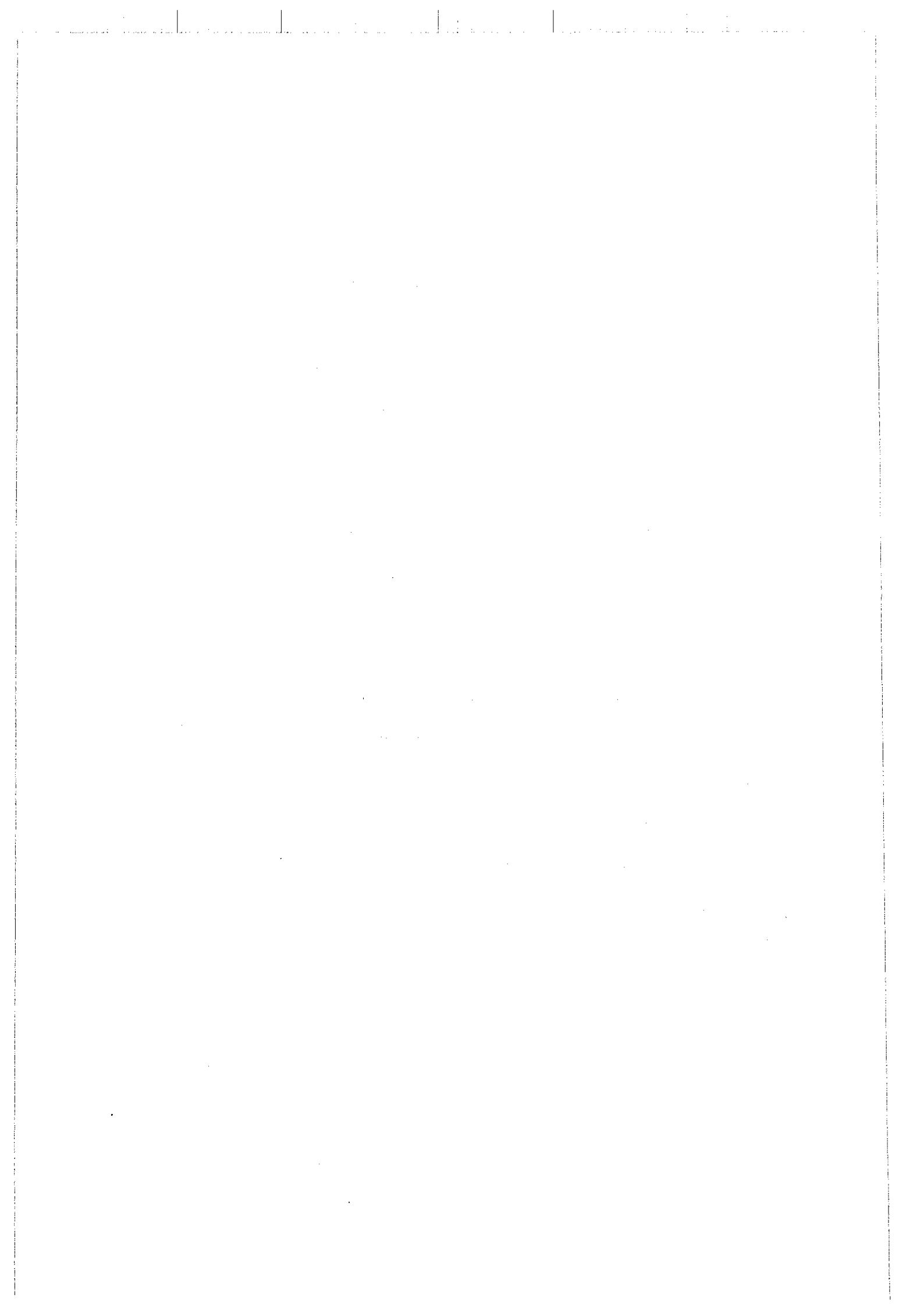
NOMOR		HALAMAN
Tabel 1.1	Data Luas Panen Produktivitas dan Produksi Padi di Kab. Jepara Tahun 1995-2000	2
Tabel 1.2	Perbandingan PDRB sektor pertanian, sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan, hotel dan restoran di kab. Jepara	3
Tabel 1.3	Data luas lahan dan penggunaannya	10
Tabel 1.4	Penduduk yang memiliki lapangan usaha di Kab Jepara ...	11
Tabel IV.1	Umur responden penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara	73
Tabel IV.2	Pangkat dan golongan responden penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara.....	74
Tabel IV.3	Tingkat pendidikan responden penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara.....	74
Tabel IV.4	Tingkat pelaksanaan pelatihan dan kunjungan (la-ku) oleh penyuluh pertanian lapangan.....	76
Tabel IV.5	Tingkat persetujuan penyuluh pertanian terhadap materi yang diberikan	77
Tabel IV.6	Tingkat kesesuaian pertemuan kelompok tani dengan waktu kunjungan penyuluh pertanian.....	78



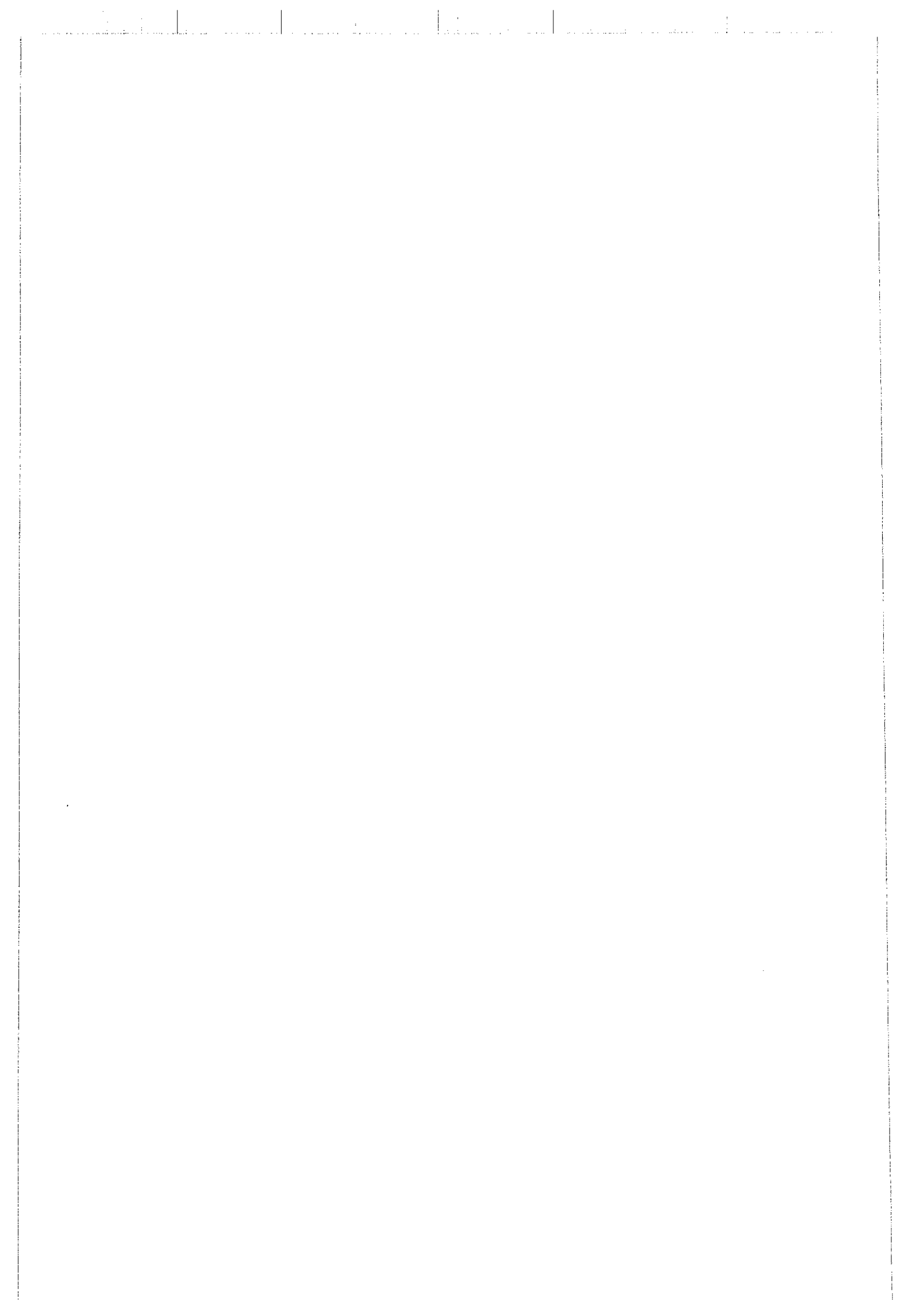
Tabel IV.7	Tingkat kedatangan penyuluh pertanian dalam pertemuan kelompok tani	79
Tabel IV.8	Tanggapan penyuluh pertanian terhadap transfer teknologi dalam pertemuan kelompok tani	80
Tabel IV.9	Uji coba teknologi yang disuluhkan pada kelompok tani	81
Tabel IV.10	Tingkat keberhasilan pelaksanaan program intensifikasi ..	82
Tabel IV.11	Tingkat penggunaan alat peraga oleh penyuluh pertanian ..	83
Tabel IV.12	Tingkat penggunaan bahasa oleh penyuluh pertanian yang mudah dipahami kelompok tani	84
Tabel IV.13	Tingkat dialog dalam pertemuan kelompok tani	85
Tabel IV.14	Tingkat rutinitas pertemuan kelompok tani binaan	85
Tabel IV.15	Tingkat kehadiran anggota dalam pertemuan kelompok tani	86
Tabel IV.16	Tingkat kemampuan anggota kelompok tani dalam menyerap teknologi	87
Tabel IV.17	Tingkat kesesuaian materi dengan kebutuhan petani	87
Tabel IV.18	Tingkat kemampuan penyuluh pertanian melakukan kunjungan dalam satu siklus periode pembinaan	88
Tabel IV.19	Tingkat kesesuaian pertemuan kelompok tani dengan jadwal yang telah ditetapkan	89
Tabel IV.20	Tingkat ketersediaan waktu untuk pertemuan kelompok tani	90



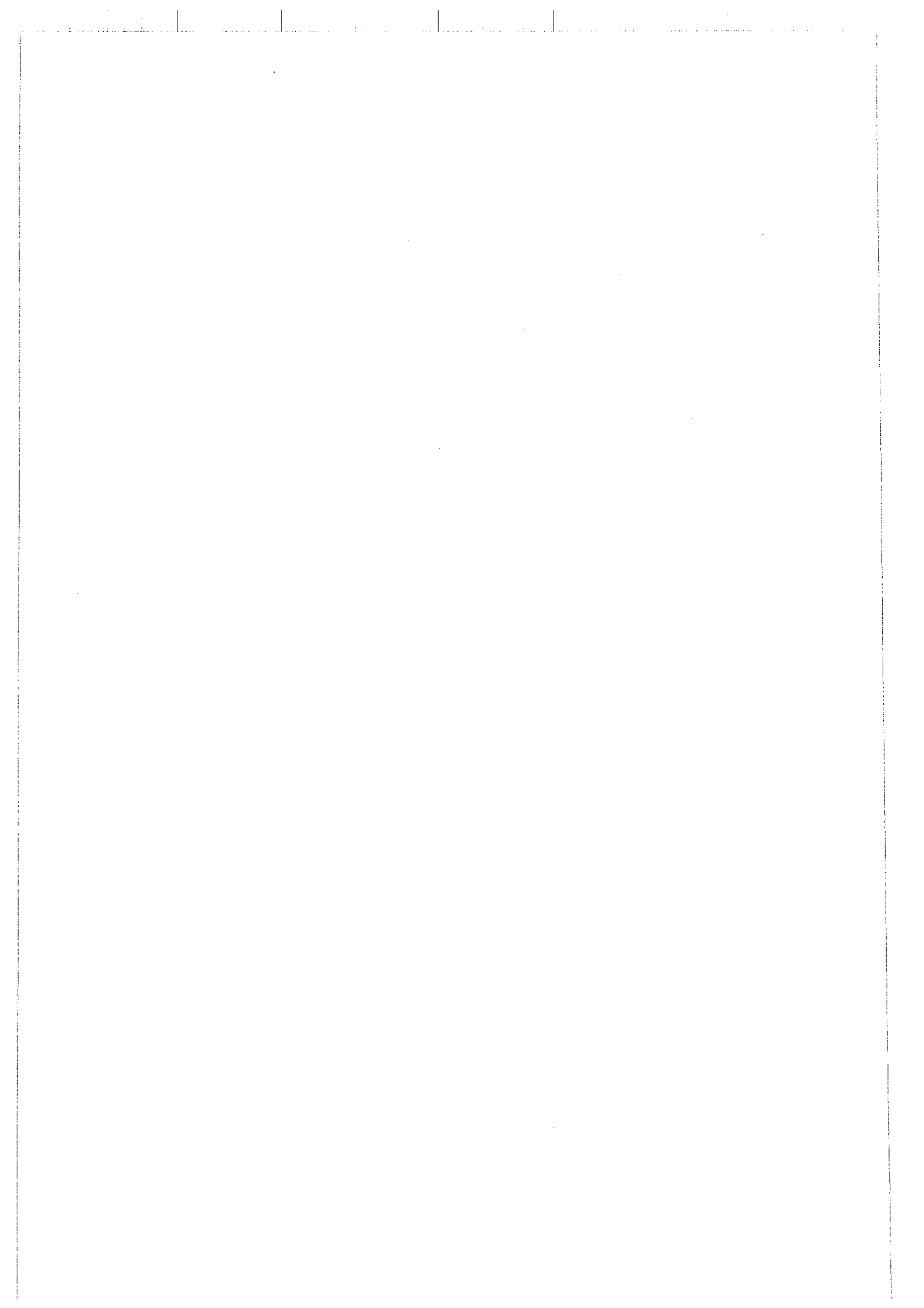
Tabel IV.21 Tingkat ketersediaan dana dalam pertemuan kelompok tani	90
Tabel IV.22 Tingkat kepuasan penyuluh pertanian terhadap aliran dana	91
Tabel IV.23 Tingkat Ketersediaan sarana dan prasarana penyuluh pertanian	92
Tabel IV.24 Tingkat ketersediaan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja untuk penyuluh pertanian lapangan	93
Tabel IV.25 Tingkat kebutuhan pengakuan sebagai tenaga profesional penyuluh pertanian	93
Tabel IV.26 Persetujuan terhadap kelengkapan keamanan kerja penyuluh pertanian	94
Tabel IV.27 Persetujuan terhadap tidak ada pembedaan hak-hak penyuluh lapangan dengan PNS yang lain	95
Tabel IV.28 Harapan adanya penghargaan bagi penyuluh pertanian lapangan	96
Tabel IV.29 Harapan terhadap keberhasilan penyuluh pertanian lapangan	96
Tabel IV.30 Harapan penyuluh pertanian mendapat sarana dan prasarana	97
Tabel IV.31 Harapan penyuluh pertanian mendapatkan perlengkapan kerja	98



Tabel IV.32 Tanggapan penyuluh pertanian terhadap metode penyuluhan pertanian	99
Tabel IV.33 Tanggapan penyuluh pertanian terhadap penyelesaian masalah melalui penyuluhan	99
Tabel IV.34 Dukungan lingkungan kerja penyuluh pertanian lapangan	100
Tabel IV.35 Formalisasi prestasi tenaga penyuluh pertanian lapangan	101
Tabel IV.36 Pengakuan terhadap profesionalisme penyuluh pertanian lapangan	102
Tabel IV.37 Keterkaitan penghargaan kelompok tani dengan penyuluh pertanian	102
Tabel IV.38 Tingkat persetujuan bahwa penyuluh pertanian harus mempunyai etika penyuluhan pertanian	103
Tabel IV.39 Sikap penyuluh terhadap pemenuhan setiap undangan kelompok tani	104
Tabel IV.40 Distribusi jumlah skor pada variabel efektivitas penyuluh pertanian	106
Tabel IV.41 Distribusi Frekuensi variabel efektivitas penyuluh pertanian	106
Tabel IV.42 Distribusi frekuensi jumlah skor pada variabel komunikasi penyuluh pertanian	107
Tabel IV.43 Distribusi frekuensi Variabel komunikasi penyuluh pertanian	108

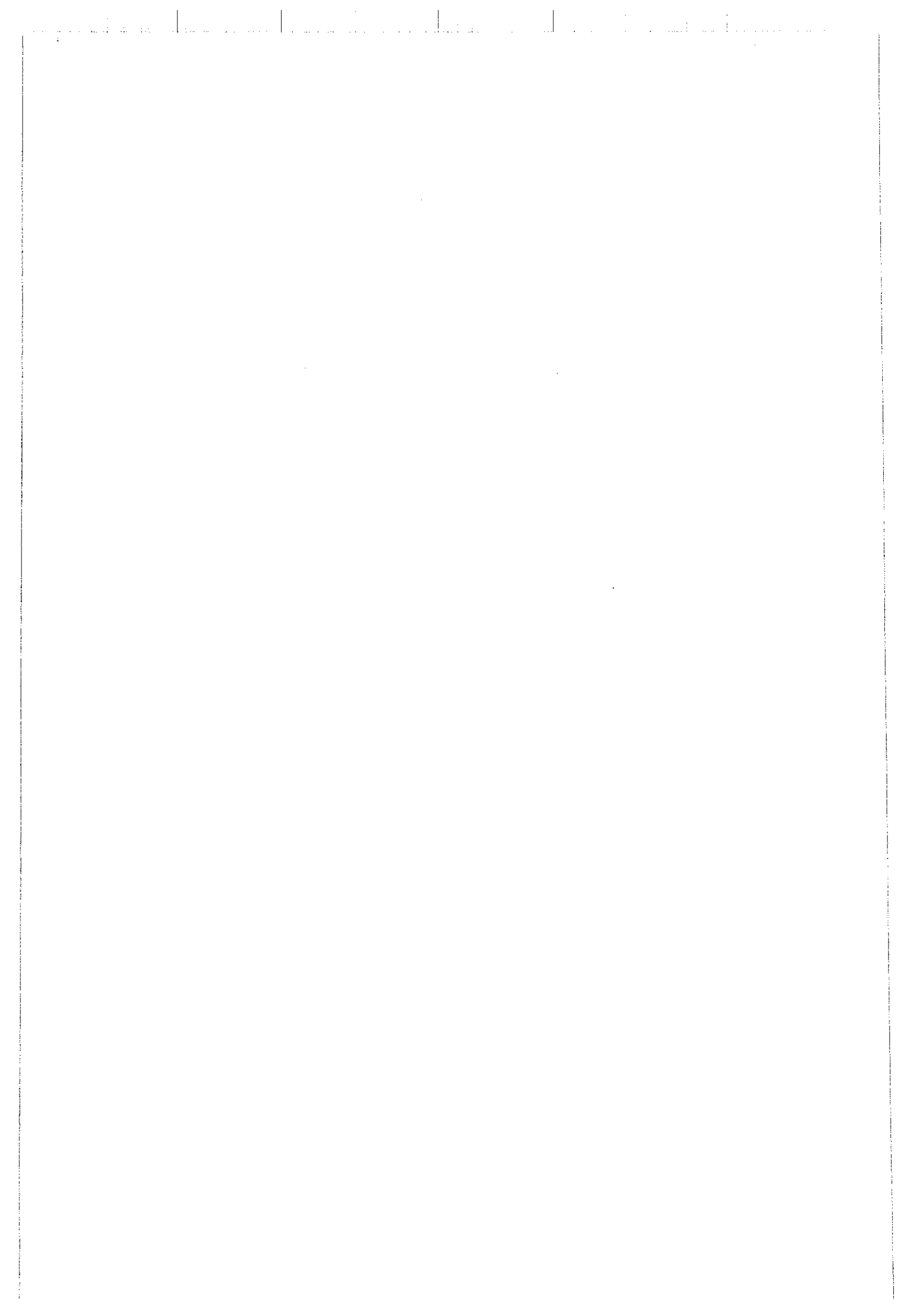


Tabel IV.44 Distribusi frekuensi jumlah skor pada variabel motivasi penyuluh pertanian	108
Tabel IV.45 Distribusi frekuensi variabel motivasi penyuluh pertanian	109
Tabel IV.46 Distribusi frekuensi jumlah skor pada variabel sikap penyuluh pertanian	110
Tabel IV.47 Distribusi frekuensi variabel sikap penyuluh pertanian	110
Tabel IV.48 Hubungan antara variabel komunikasi dengan efektivitas penyuluh pertanian di Kab. Jepara	111
Tabel IV.49 Uji Rank Kendall hubungan komunikasi dengan efektivitas penyuluhan pertanian	112
Tabel IV.50 Hubungan antara variabel motivasi dengan efektivitas penyuluh pertanian di Kab. Jepara	114
Tabel IV.51 Uji Rank Kendall hubungan motivasi dengan efektifitas penyuluhan pertanian	115
Tabel IV.52 Hubungan antara variabel sikap dengan efektifitas penyuluh pertanian di Kab. Jepara	116
Tabel IV.53 Uji Rank Kendall hubungan sikap dengan efektifitas penyuluh pertanian	117
Tabel IV.54 Korelasi Konkordansi Kendall	118



DAFTAR GAMBAR

Gambar	II.1	Sebab Efektivitas	25
Gambar	II.2	Faktor-faktor penyumbang efektivitas organisasi	27
Gambar	II.3	Perkembangan Teori Motivasi	40
Gambar	II.4	Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow	42
Gambar	II.5	Tiga Komponen Sikap	49
Gambar	II.6	Skema Teori yang Mendasar	51
Gambar	II.7	Indikator Variabel-Variabel Penelitian	54
Gambar	II.8	Model Hipotesis Geometris	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Era globalisasi yang antara lain dicirikan perdagangan bebas menuntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan pergeseran-pergeseran pola dan sistem perdagangan internasional, termasuk didalamnya perdagangan produk-produk pertanian. Untuk itu perlu upaya-upaya peningkatan daya saing produk-produk pertanian dengan mempersiapkan dan mengembangkan komoditas-komoditas pertanian yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif di pasar global. Dengan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang pesat, mempermudah masyarakat memperoleh berbagai informasi dari belahan dunia manapun. Di sisi lain telah terjadi peningkatan pendapatan masyarakat konsumen di negara maju menyebabkan berubahnya kebutuhan dan keinginan, sehingga menuntut tersedianya produk-produk pertanian yang sesuai dengan perkembangan selera, kualitas, jumlah, dan waktunya.

Dengan diberlakukannya undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang mewujudkan Otonomi Daerah, akan memberikan keleluasan daerah dalam mengatur dan mengurus kepentingan daerah sesuai prakarsa dan aspirasi masyarakat. Kondisi ini sejalan kebijakan pemerintah dalam pembangunan sistem dan

usaha agribisnis, dan bertujuan mengangkat kehidupan masyarakat tani di pedesaan, harus merupakan inisiatif dan dilaksanakan oleh masyarakat tani sendiri.

Pada kenyataannya pelaksanaan penyuluhan pertanian di kabupaten Jepara, yang dilaksanakan para penyuluh pertanian lapangan belum seperti yang diharapkan. Hal tersebut nampak ditunjukkan disektor pertanian yang seolah-olah kemajuannya berjalan di tempat atau tidak ada perkembangan. Gambaran tersebut ditunjukkan oleh 1.120 kelompok tani yang ada di Kabupaten Jepara, yang masih melaksanakan pertemuan kelompok tani tinggal 315 kelompok tani. Dan dari 315 kelompok tersebut belum merupakan kelompok usaha, serta dalam berusaha tani belum menerapkan teknologi hasil rekayasa para peneliti. Sehingga hasil usaha tani padi dari tahun 1995 s/d 2000 tidak menunjukkan peningkatan produktivitas seperti yang ditunjukkan tabel I.1 berikut ini:

Tabel: I. 1
Data luas panen, produktivitas dan produksi padi di Kabupaten Jepara, Tahun 1995-2000

Tahun	Luas Panen (ha)	Produktivitas (kw/ha)	Produksi (ton)	Keterangan
1995	32.996	5,195	170 754	
1996	33.459	5,086	169 971	- 0,45 %
1997	33.243	4,886	170.539	+ 0,33 %
1998	32.538	5,040	163.991,52	- 3,83 %
1999	34.073	5,055	171.736	+ 4,72 %
2000	33.168	5,158	170 979	- 0,44 %

Sumber: Jepara dalam angka tahun 2000

Dari data diatas menunjukkan luas panen setiap tahun selalu terjadi perubahan dikarenakan musim/iklim dan penggunaan lahan untuk usaha

tani komoditi yang lain. Sedang produksi tergantung luas panen dan produktivitas per Ha. Produksi th 1996 turun 0,45 % dibanding th 1995, kemudian pada th 1997 naik 0,33 % dibandingkan tahun 1996. Untuk tahun 1998 terjadi penurunan sebesar 3,83 % dan untuk tahun 1999 naik 4,72 % tetapi tahun 2000 turun 0,44 %.

Disamping data tersebut diatas juga ditunjukkan adanya penurunan produk domestik bruto regional (PDRB) sektor pertanian dari tahun ke tahun dibanding sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Ini menunjukkan bahwa sumbangan produksi hasil komoditi pertanian terhadap perekonomian Kabupaten Jepara sejak tahun 1995 sampai dengan tahun 2000 makin lama makin menurun dibandingkan sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan, hotel dan restoran. Hal tersebut seperti yang ditunjukkan tabel I.2 berikut ini:

Tabel : I. 2
Perbandingan PDRB sektor pertanian, sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan, hotel dan restoran di Kabupaten Jepara, Tahun 1995-2000 (dalam %)

Tahun	Pertanian	Industri Pengolahan	Perdagangan, Hotel dan Restoran
1995	31,06	22,03	21,67
1996	28,23	23,97	22,07
1997	26,01	25,55	22,17
1998	21,07	30,07	24,43
1999	21,86	28,86	23,35
2000	22,31	27,72	23,15

Perhitungan dasar harga konstan 1993 Sumber : Jepara dalam angka tahun 2000

Dari data diatas menunjukkan PDRB sektor pertanian secara keseluruhan tahun 1995-2000 terjadi penurunan sebesar 8,71 % sedang sektor industri pengolahan terjadi kenaikan 5,69 %, begitu pula di sektor

perdagangan, hotel dan restoran ada kenaikan 1,48 % terhadap sumbangan PDRB Kabupaten Jepara. Adapun faktor penyebabnya antara lain kemampuan kelompok tani dan keluarganya dalam menerima, dan mengimplementasikan teknologi baru yang direkomendasikan oleh para penyuluh pertanian. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh peran penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan kunjungan di kelompok tani. Pada saat kunjungan tersebut terjadi komunikasi dan sekaligus transfer teknologi untuk diadopsi petani. Mengingat cakupan tugas penyuluh pertanian yang sangat luas dan kemampuan penulis sangat terbatas maka dalam penelitian ini hanya difokuskan terhadap peran penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara khususnya unsur komunikasi, motivasi, dan sikap para penyuluh pertanian lapangan. Apabila ketiga unsur tersebut mendapatkan perlakuan dan perhatian khusus, maka penulis berharap efektifitas penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan tugas akan meningkat dan akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas hasil usaha tani dan akhirnya pada kesejahteraan petani.

Dengan kebijakan pemerintah dalam menata pelaksanaan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di daerah, pada tahun 1991 dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama Mendagri dan Mentan Nomor 539/kpts/LP.120/7/1991 dan Nomor 65 tahun 1991 tentang Penyelenggaraan Penyuluhan di Daerah. SKB tersebut mulai menata penyelenggaraan penyuluhan di daerah. Namun kenyataan di lapangan didapati kondisi penyuluhan semakin parah, dan ini ditunjukkan dinamika

penyuluh pertanian lapangan menurun drastis, loyo, kurang bergairah. Pada periode itu pendekatan penyuluhan yang dominant masih sentralistik, sehingga penyuluh pertanian berorientasi pada program-program pemerintah saja (Vitalaya et al, 1998).

Untuk memperbaiki kondisi tersebut program penyuluhan disempurnakan dengan Surat Keputusan Bersama Mendagri dan Mentan Nomor 301/Kpts/LP.120/4/1996 dan Nomor 54 tahun 1996 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan. Kemudian ditindak lanjuti Surat Keputusan Mendagri Nomor 35 tahun 1996 tentang Pedoman Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Balai Informasi dan Penyuluhan Pertanian (BIPP). Ini sekaligus menetapkan BIPP sebagai koordinator penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten dan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai instalasi dan sekaligus sebagai bagian dari institusi BIPP dalam menyelenggarakan penyuluhan pertanian ditingkat kecamatan. Dalam melaksanakan penyuluhan di lapangan dengan menerapkan sistem Laku (latihan dan kunjungan), sistem sekolah lapang (SL) atau sistem lainnya yang dapat menggerakkan partisipasi masyarakat tani dalam melaksanakan pembangunan pertanian.

Era Otonomi Daerah di Kabupaten Jepara yang dimulai tahun 2001, penyuluh pertanian lapangan juga mengalami perubahan sistem dan manajemen pengelolaan.. Hal ini dapat dilihat dengan hilangnya keberadaan institusi penyuluhan baik di tingkat kabupaten/kota maupun di tingkat kecamatan, sehingga menyebabkan basis para penyuluh mengalami

perubahan. Status dan struktur kelembagaan penyuluhan pertanian di Kabupaten Jepara, dimana sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Jepara nomor 12 tahun 2000 tentang Pembentukan, Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jepara, yang menempatkan penyuluh pertanian lapangan sebagai kelompok jabatan fungsional penyuluh di Dinas Pertanian. Untuk operasional di lapangan menggunakan kecamatan sebagai basis operasionalnya. Sedang pelaksanaan penyuluhan dilakukan dengan pendekatan metode latihan dan kunjungan (La-Ku), yaitu kunjungan penyuluh pertanian lapangan ke kelompok-kelompok tani secara periodik setiap 2 minggu sekali dan upaya meningkatkan pengetahuan penyuluh pertanian lapangan dilaksanakan pelatihan di Kantor Cabang Dinas Pertanian setiap satu bulan sekali.

Kegiatan penyuluhan pertanian yang didefinisikan sebagai pendidikan luar sekolah bagi petani dan keluarganya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi para petani dan keluarganya, dan mempunyai peranan yang strategis serta mempunyai dua misi pokok yaitu pengembangan sumber daya pertanian dan alih teknologi. Pelaksanaan penyuluhan didasarkan kesukarelaan petani, sehingga dikembangkan berbagai metoda penyuluhan yang dapat dikembangkan sesuai kemauan dan kemampuan petani yang bersangkutan. Untuk efektivitas dan efisiensi digunakan dengan pendekatan massal (kelompok) dan sistem kerja latihan dan kunjungan (la-ku). Kunjungan penyuluh

pertanian lapangan ke kelompok tani dilaksanakan secara rutin dimaksudkan memfasilitasi, memotivasi kelompok tani dalam proses pembelajaran pemecahan masalah di lapangan atau transfer teknologi yang dihasilkan para peneliti/pakar di Balai Penelitian atau Perguruan Tinggi yang dibutuhkan petani untuk perbaikan usaha tani. Latihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan para penyuluh sambil membahas permasalahan hasil kunjungannya di kelompok tani yang belum terpecahkan. Hasil kinerja pembangunan pertanian di Indonesia pernah tercapai dengan prestasi puncak pada tahun 1984 dimana terjadi perubahan dari negara pengimport beras menjadi negara swasembada beras. Namun setelah itu terjadi penurunan, karena salah satu sebab adalah kegairahan dan kinerja penyuluh pertanian yang terus menurun.

Untuk menyesuaikan dengan perubahan-perubahan tersebut, maka PPL yang bertugas mendampingi masyarakat tani (kelompok tani) dalam melaksanakan pembangunan pertanian harus merubah sistem sesuai dengan tuntutan masyarakat. Beberapa tuntutan perubahan yang perlu mendapat perhatian antara lain:

1. Reposisi penyuluh pertanian lapangan (PPL) agar mampu menjadi mitra sejajar dengan petani dan dapat melakukan peran sebagai penyedia jasa pendidikan, sebagai fasilitator, motivator, dinamisator dan penasehat bagi petani.
2. Redinamisasi kepemimpinan kelompok tani, yang berbasis pada kelompok usaha.

3. Restrukturisasi kelembagaan penyelenggara penyuluhan pertanian yang sesuai dengan pelaksanaan otonomi daerah.
4. Reorientasi program/programa penyuluhan pertanian yang mencerminkan perencanaan dari bawah (bottom up planning), bersifat terpadu, spesifik lokasi, berorientasi agribisnis, dan berwawasan lingkungan (Vitalaya, 1998).

Perubahan paradigma penyuluhan pertanian menuntut agar penyuluhan pertanian difokuskan kepada petani dan keluarganya yang diwadahi dalam kelompok tani selaku pelaku pembangunan pertanian. Dengan demikian kedudukan kelompok tani dalam pembangunan pertanian adalah sebagai pelaku utama dan bukan sebagai obyek.

Apabila kebijakan pembangunan pertanian dewasa ini, dikaitkan dengan paradigma penyuluhan pertanian maka dapat diterjemahkan sebagai upaya untuk memberdayakan petani, agar petani berperan sebagai aktor dalam pelaksanaan pembangunan dan usaha agribisnis secara utuh. Hal tersebut menuntut kemampuan penyuluh pertanian lapangan untuk memfasilitasi kelompok tani dalam mengembangkan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, sikap, perilaku, dan kemauannya untuk pelaksanaan bersama dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kegiatan kelompok.

Efektivitas penyuluh pertanian lapangan merupakan bagian dari sistem pembangunan pertanian yang merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat tani secara persuasif edukatif dan seyogyanya

dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip penyuluhan partisipatif. Menurut Adjid (dalam Vitalaya, 1995) tumbuh kembangnya kelompok tani sebagai kelompok usaha dalam pengelolaan usaha tani akan meningkatkan efisiensi sebagai akibat adanya kerja sama dalam kelompok. Sistem penyuluhan partisipatif terhadap kelompok tani adalah (1) tidak ada paksaan untuk belajar; (2) materi pendidikan didasarkan atas kebutuhan/keinginan petani; dan (3) dilaksanakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk petani. Namun dalam pelaksanaan penyuluhan diperlukan partisipasi petani yang dibutuhkan tahap demi tahap sebagai berikut: (1) petani mau datang saat pertemuan kelompok; (2) mau mendengar pada saat pertemuan kelompok; (3) mau berkomunikasi searah pada saat pertemuan kelompok; (4) mau berkomunikasi dua arah; (5) membangun kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama; (6) mau berbagi resiko; (7) mau bermitra; (8) sampai mampu mengelola sendiri.

Keberhasilan kelompok tani sampai mampu mengelola sendiri program dan kegiatannya dan dapat bertindak selaku subyek dalam pembangunan haruslah dilalui tahap demi tahap, sehingga akan terwujud bentuk kelompok usaha yang mandiri, berkembang dan dinamis serta punya kemampuan untuk memperbaiki kehidupan dan penghidupannya dengan kekuatan sendiri, sehingga pada akhirnya mampu menolong diri mereka sendiri. Dengan mengingat jumlah petugas PPL di Kabupaten Jepara sebanyak 74 orang, yang melayani seluruh masyarakat tani dengan

lahan seluas 100.413,189 ha, dengan pemanfaatan lahannya seperti daftar tabel I.3 berikut :

Tabel : I.3
Data Luas Lahan Dan Penggunaannya

No	Jenis Penggunaan	Luas Lahan (Ha)	Prosentase
1	Tanah Sawah	26.431,467	26,3%
	❖ Pengairan Teknis	4.810,285	4,8%
	❖ Pengairan setengah Teknis	3.797,417	3,8%
	❖ Pengairan Sederhana	7.390,613	7,3%
	❖ Pengairan non PU	5.434,522	5,4%
	❖ Tadah Hujan	4.998,834	4,9%
	❖ Tanah Pasang Surut	0	
	❖ Tanah Lebak	0	
	❖ Tanah tidak digarap	0	
2	Tanah Kering	73.981,080	73,6%
-	Tanah untuk bangunan	28.170,360	28,0%
-	Tanah Tegol	18.215,317	18,1%
-	Padang Rumput	15,000	0,01%
-	Rawa Tidak ditanami	23,000	0,02%
-	Tambak	1.226,712	1,2%
-	Kolam	4,409	-
-	Tanah yang sementara tidak diusahakan	329,877	0,3%
-	Tanah Untuk Tanaman kayu-kayuan	1.533,350	1,5%
-	Hutan Negara	17.562,271	17,4%
-	Perkebunan Negara	4.035,735	4,0%
-	Tanah Lain (Jalan, Sungai, Gege)	2.865,425	2,8%
	Jumlah	100.413,189	100%

Sumber: BPS Jepara, Jepara dalam angka 2000

Dari tabel, luas lahan sawah pertanian di kabupaten Jepara sebanyak 26 % merupakan lahan pertanian yang diusahakan untuk tanaman pangan padi, palawija, sayur-sayuran dan buah-buahan semusim. Sedangkan untuk perikanan seluas 1231, 121 Ha (1, 2 %) untuk bangunan dan pekarangan seluas 28 % sedang untuk tegalan 18 % ini diusahakan untuk tanaman buah-buahan tanaman kayu-kayuan dan untuk tanaman pakan ternak.

Bentuk topografi wilayah bergunung-gunung serta jumlah penduduk sebanyak 975.683 jiwa dimana dari jumlah tersebut bermata pencaharian menggantungkan diri dari sektor pertanian, yang semakin lama semakin menurun jumlahnya seperti yang ditunjukkan tabel I.4 berikut ini:

Tabel: I.4
Penduduk Yang Memiliki Lapangan Usaha Di Kabupaten Jepara

No	Lapangan Usaha	1998	%	1999	%	2000	%
1	Pertanian	115340	26,5	109679	24.38	93848	22.82
2	Pertambangan	1596	0,3	2430	0.54	1312	0.32
3	Industri	167226	38,5	202062	44.92	144466	35.13
4	Listrik, Gas, Air	-	0	-	-	323	0.78
5	Konstruksi	18714	4,3	18443	4.09	22055	5.36
6	Perdagangan	65366	15,0	71593	15.91	93062	22.63
7	Komunikasi	11958	2,7	14032	3.12	21870	5.32
8	Keuangan	940	-	1841	0.41	1959	0.47
9	Jasa	53322	12,3	29769	6.62	32370	7.87
10	Lain-lain	0	0	0	0	0	0
		434462		449849		411265	

Sumber: Kantor Statistik Kab. Jepara, (Jepara dalam angka th 2000)

Data menunjukkan bahwa penduduk yang bermata pencaharian pada sektor pertanian semakin lama semakin menurun sedang yang bermata pencaharian di sektor lain semakin meningkat, hal tersebut berkaitan dengan sumbangan sektor pertanian terhadap perekonomian Kabupaten Jepara.

Agar penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan tugasnya efektif dan efisien, dilakukan dengan pendekatan berkelompok. Untuk itu para petani dan keluarganya yang tersebar di seluruh Kabupaten Jepara dibentuk dengan berkelompok-kelompok yang disebut kelompok tani.

Dasar pembentukan kelompok adalah kesepakatan para petani sesuai dengan agro ekosistem, luas lahan, jumlah petani dan keluarganya,

jenis usaha tani, batas wilayah administrasi, batas topografi alami (sungai, jalan dll) juga domisili petani. Dengan pengelompokan tersebut di Kabupaten Jepara terbentuk kelompok tani sebanyak 1.120 kelompok, sehingga seorang penyuluh pertanian lapangan akan melayani kurang lebih sebanyak 16 kelompok tani. Dengan demikian penyuluh pertanian lapangan dapat melaksanakan kunjungan ke kelompok-kelompok tani di wilayah kerja binaan sesuai jadwal waktu yang disepakati bersama antara penyuluh dan kelompok tani. Dalam kunjungan penyuluh pada pertemuan kelompok tersebut akan terjadi komunikasi dan selanjutnya proses transfer teknologi lebih mudah, efisien dan efektif. Untuk meningkatkan efektivitas penyuluh pertanian lapangan, kembali seperti pada tahun 1980-an maka para PPL perlu dimotivasi dan dipulihkan kepercayaan dan kemandirian akan kebanggaan sebagai penyuluh pertanian lapangan yang profesional.

B. IDENTIFIKASI MASALAH dan PERUMUSAN MASALAH

B.1 Identifikasi masalah

Rendahnya efektivitas penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara, berakibat proses komunikasi dan transfer teknologi menurun dan selanjutnya perubahan sosial, ekonomi dan budaya di masyarakat tani tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal tersebut ditunjukkan oleh tidak adanya perubahan aspek teknis, ekonomi, sosial maupun budaya.

Pada penelitian ini akan dicari benang merah seberapa efektif pelaksanaan penyuluhan pertanian yang dilaksanakan para penyuluh pertanian lapangan. Oleh karena itu penyuluh dituntut bekerja secara professional dalam memfasilitasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di Kabupaten Jepara. Hakekat arti pentingnya profesionalisme penyuluh akan difokuskan pada efektivitas kerja penyuluh pertanian yang dipengaruhi variabel bebas, yaitu komunikasi, motivasi kerja, dan sikap para penyuluh pertanian lapangan terhadap tugasnya.

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang terjadi dan yang dihadapi para penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan sebagai berikut :

1. Rendahnya komunikasi penyuluh pertanian, sehingga penyampaian pesan transfer teknologi dari penyuluh kepada kelompok tani kurang, dan berakibat perencanaan, pelaksanaan/implementasi teknologi, pengawasan serta evaluasi program kurang/rendah.
2. Kurangnya motivasi (peduli) penyuluh terhadap faktor lingkungan yang berpengaruh pada kondisi sosial dan budaya setempat, sehingga tingkat pertemuan kelompok menjadi semakin kurang.
3. Kurangnya pandangan (sikap) penyuluh pertanian terhadap kegiatan penyuluhan dalam mengelola program-program pembangunan pertanian.
4. Rendahnya komunikasi, motivasi dan sikap penyuluh pertanian lapangan dalam menyusun perencanaan program sebagai acuan

bahan materi penyuluhan sesuai keinginan dan kebutuhan petani dalam rangka mensukseskan program Intensifikasi Pertanian.

B.2 PERUMUSAN MASALAH

Bintoro Tjokroamidjojo dan Mustopa Didjaja menyatakan bahwa proses pembangunan sebenarnya adalah merupakan suatu perubahan sosial budaya. Pembangunan agar menjadi suatu proses yang selalu bergerak maju atas kekuatan sendiri tergantung kepada manusianya dan struktur sosialnya. Jadi bukan hanya dikonsepsikan sebagai usaha pemerintah belaka (1984: 1). Dalam memacu pelaksanaan pembangunan pertanian di kabupaten Jepara, dilaksanakan dengan cara penyuluhan yang difasilitasi oleh para penyuluh pertanian lapangan dengan pendekatan penyuluhan partisipatif kelompok tani di pedesaan.

Mengacu pada program penyuluhan pertanian yang dilaksanakan saat ini maka permasalahan dirumuskan apakah ada pengaruh komunikasi, motivasi dan sikap para penyuluh pertanian lapangan terhadap efektivitas penyuluhan pertanian di Kabupaten Jepara.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian sangat penting, dimana salah satunya adalah untuk menerangkan phenomena-phenomena yang terjadi dalam proses penyuluhan. Tujuan penelitian disini hanya diarahkan pada apa yang telah ditetapkan saja.

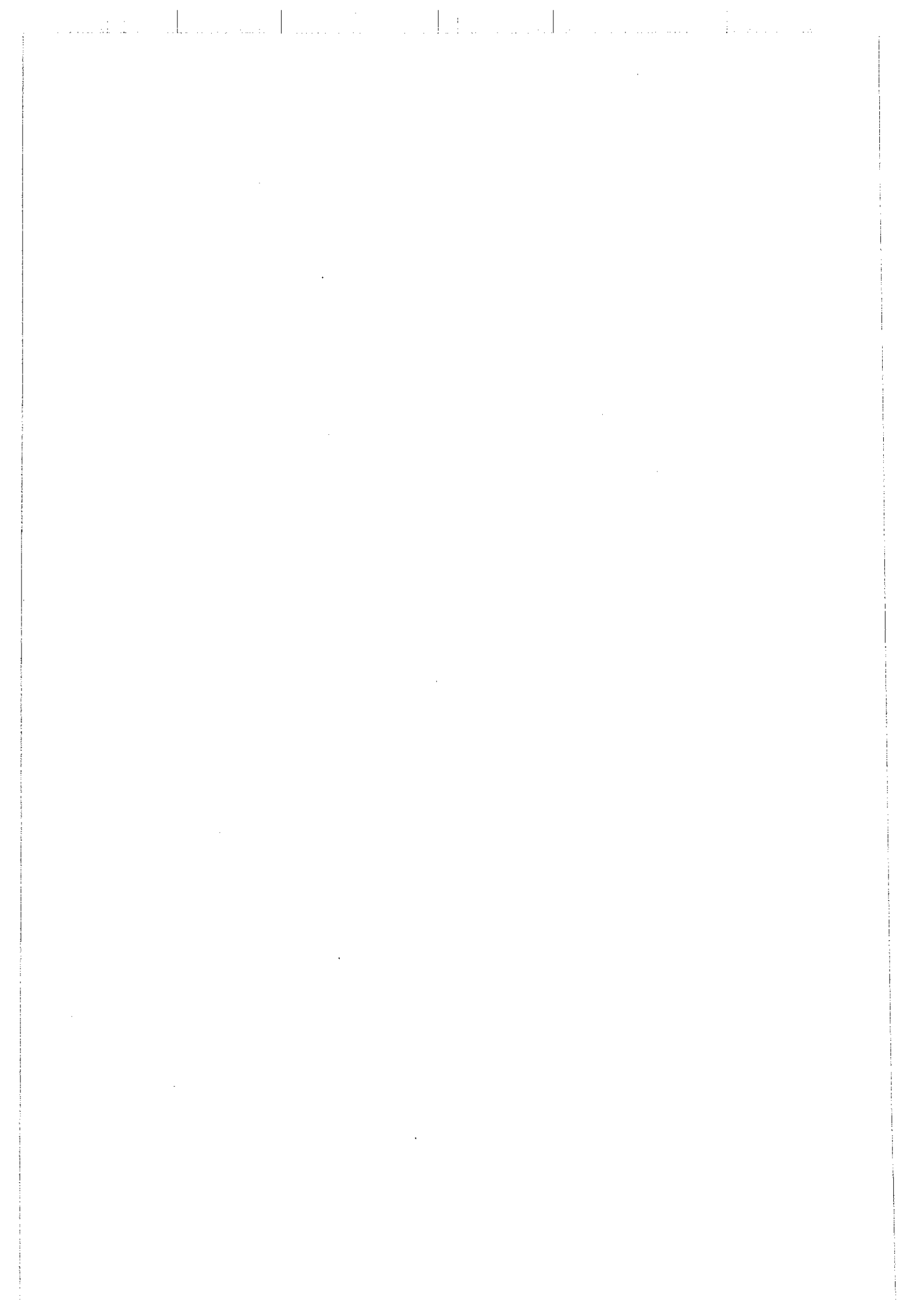
Tujuan ini difokuskan pada faktor komunikasi, motivasi dan sikap penyuluh terhadap efektivitas penyuluh pertanian, sehingga dapat diketahui pengaruh, antara lain:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.
3. Mengetahui pengaruh sikap terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.
4. Mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan sikap secara bersama-sama terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini dikandung maksud untuk kegunaan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk penyempurnaan sistem penyuluhan dalam rangka membina penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Jepara agar dapat meningkatkan efektivitas penyuluh pertanian.
2. Hasil penelitian ini walaupun dirasa belum sempurna, diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang lain atau sebagai pembandingan penelitian untuk penelitian dengan obyek yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II. A. TEORI YANG MENDASARI PENELITIAN

Bintoro Tjokroamidjaja dan Mustapadidjaja menyatakan bahwa proses pembangunan sebenarnya adalah merupakan perubahan sosial budaya. Pembangunan supaya menjadi suatu proses yang dapat bergerak maju, atas kekuatan sendiri (self sustaining process) tergantung kepada manusia dan struktur sosialnya (1984: 1). Saul M. Katz (1921), mengatakan pembangunan adalah sebagai perubahan sosial yang besar, yaitu dari satu keadaan sosial tertentu ke keadaan sosial yang lain yang dipandang lebih bernilai (dalam Purwoko 2001). Menurut Arief Budiman (2000: 1) bahwa masyarakat dinilai berhasil melakukan pembangunan bila pertumbuhan ekonomi masyarakat tersebut cukup tinggi. Dari dua teori tersebut menunjukkan keberhasilan pembangunan perlu melibatkan masyarakat.

Menurut Purwoko (2001: 48-51) model pembangunan nasional dapat disederhanakan sebagai berikut:

1. Model pembangunan nasional berorientasi pertumbuhan
2. Model pembangunan kebutuhan dasar
3. Model pembangunan yang berpusat pada masyarakat

Dalam penelitian ini penulis hanya menyoroti pada pelaksanaan pembangunan yang berdasarkan pada manusianya (masyarakat tani). Model atau paradigma pembangunan yang berpusat pada masyarakat membawa dua nilai baru yang essential atau independensi dan pluralisme, untuk yang independensi menurut Guy dan David Korten, paradigma memberi peran pada individu tidak sebagai subjek tapi sebagai aktor yang menetapkan tujuan, pengendalian sumber daya, mengarahkan proses yang mempengaruhi kehidupannya. Lebih lanjut dikatakan, menghargai dan mempertimbangkan prakarsa serta perbedaan lokal. Oleh karena itu ia mendukung sistem swa organisasi yang dikembangkan di sekitar satuan-satuan organisasi berskala manusia dan komunitas-komunitas swadaya. Dalam paradigma baru teknik sosial mengutamakan bentuk-bentuk organisasi swadaya yang menonjolkan peran individu dalam proses pengambilan keputusan dan menyerukan dipakainya nilai-nilai manusiawi dalam pembuatan keputusan. Proses membangun pengetahuan di dasarkan pada konsep dan metode belajar sosial. Kerangka kerja ekologi manusia dalam analisis atas pilihan produksi dan prestasi tidak hanya melibatkan rakyat dan lingkungan melainkan justru menjadi landasan dari proses analisis tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut di perlukan persyaratan desentralisasi dalam pembuatan keputusan. Hal

tersebut sejalan dengan jiwa dan semangat otonomi daerah yang sedang dilaksanakan di Indonesia. Menurut David Korten untuk mencapai suatu masyarakat yang berwawasan pada tujuan yang berpusat pada manusia dibutuhkan perubahan struktural dan normatif dalam pembangunan yang berkemampuan sosial dan teknis dan meliputi seluruh masyarakat. Ada tiga dasar yang harus di wujudkan untuk mengarah paradigma ini:

1. Memusatkan pemikiran dan tindakan pada penciptaan keadaan yang mendorong dan mendukung usaha rakyat untuk memenuhi kebutuhan dan memecahkan masalah-masalah di tingkat individu, keluarga dan komunitasnya.
2. Mengembangkan struktur dan proses organisasi yang berfungsi menurut sistem swa organisasi.
3. Mengembangkan sistem produksi, konsumsi yang di organisir secara teritorial dengan berlandaskan pada kaidah-kaidah pemilihan dan pengendalian lokal.

Sedang pluralisme oleh Peter Berger dan Richard Neuhauser (1988) mengemukakan bahwa saat ini di banyak negara di dunia ini telah terjadi semangat anti pemerintah dan anti raksasa (bisnis). Dominasi negara dan raksasa bisnis menimbulkan campur tangan yang berlebihan dan dapat meningkatkan biaya serta memburuknya pelayanan. Hal tersebut menyebabkan timbulnya struktur menengah yang menjembatani individu dengan negara atau lembaga ekonomi sehingga dapat mewujudkan nilai-

nilai dan kebutuhan nyata anggota masyarakat. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberdayakan dan memberi wewenang kepada masyarakat dalam menentukan jalannya kehidupan mereka sendiri. Menurut Grand (1988) peningkatan perkembangan manusia dan kesejahteraannya, persamaan dan kelanjutan manusia menjadi fokus sentral dalam proses pembangunan, pelaksanaan pembangunan yang menentukan tujuan, pengawasan, dan untuk mengerahkan proses yang mempengaruhi kehidupan mereka (dalam Purwoko 2001:53).

Peranan pemerintah atau pemerintah daerah dalam hal ini adalah menciptakan lingkungan sosial yang memungkinkan untuk berkembang seperti yang dikatakan Hallnsteiner: “ *to promote the empowerment of people instead of perpetuating the dependency creating relationship so characteristic approach*) dalam Purwoko 2001:54 oleh UNCRD, pengertian pembangunan masyarakat ada tiga:

1. Pembangunan masyarakat sebagai pengadaan pelayanan masyarakat pembangunan ini merupakan kelengkapan dan strategi kebutuhan pokok.
2. Pembangunan masyarakat sebagai upaya terencana untuk mencapai tujuan sosial yang kompleks dan bervariasi. Artinya untuk mencapai tujuan sosial yang lebih sublime dan sukar di ukur seperti keadilan, pemerataan, peningkatan budaya, kedamaian pikiran dan sebagainya.

3. Pembangunan sosial sebagai upaya terencana untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam berbuat. Artinya pembangunan manusia bukan hanya ekonomi dan teknologi yang menjadi fokus dan sumber pembangunan utama.

Jadi pembangunan masyarakat yang menyangkut suatu upaya yang terencana untuk peningkatan kemampuan potensi anggota masyarakat dan memobilisasi antusiasme mereka untuk “berpartisipasi” secara aktif di dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri mereka.

Oleh karena itu pembangunan bukan hanya dikonsepsikan sebagai usaha pemerintah belaka. Program pembangunan yang berorientasi pada pembangunan manusia, dalam pelaksanaannya sangat mensyaratkan keterlibatan langsung manusianya. Menurut Arief Budiman (2000: 1) masyarakat dinilai berhasil melakukan pembangunan bila pertumbuhan ekonomi masyarakat tersebut cukup tinggi. Dari kedua teori tersebut menunjukkan keberhasilan pembangunan perlu melibatkan masyarakat tersebut. Jadi bila hasil pembangunan efektif maka pelaku pembangunan harus ikut berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengawasan serta evaluasinya.

Menurut Cohen dan Uphoff (1977: 8) partisipasi yang perlu dilakukan agar pembangunan efektif adalah:

- a. Pengambilan Keputusan.
- b. Implementasi.

- c. Pemanfaatan.
- d. Evaluasi program pembangunan.

Koentjoroningrat, menyatakan bahwa partisipasi rakyat, terutama rakyat pedesaan dalam pembangunan sebenarnya menyangkut dua tipe yang pada prinsipnya berbeda, yaitu:

- a. Partisipasi dalam aktivitas-aktivitas bersama dalam proyek-proyek pembangunan yang khusus. Dalam tipe ini, rakyat pedesaan diajak, dipersuasi, diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan yang sifatnya fisik. Kalau rakyat ikut serta berdasarkan atas keyakinannya bahwa proyek itu, akan bermanfaat baginya, maka mereka akan berpartisipasi dengan semangat dan spontanitas yang besar tanpa mengharapkan upah yang tinggi. Sebaliknya, kalau mereka hanya diperintah dan dipaksa oleh atasan untuk menyumbangkan tenaga atau harta bendanya kepada proyek tadi, maka mereka akan berpartisipasi dengan semangat yang rendah. Contoh: partisipasi orang desa dalam proyek mengeraskan atau melebarkan jalan, membuat saluran irigasi, dan sebagainya. Bila masyarakat diajak berpartisipasi dalam memutuskan, melaksanakan dan tahu akan manfaatnya nanti maka masyarakat akan bersemangat tinggi dan ihklas melaksanakan.
- b. Partisipasi sebagai individu diluar aktivitas-aktivitas bersama dalam pembangunan. Dalam partisipasi ini tidak ada aktivitas bersama yang khusus, tetapi masih termasuk proyek pembangunan, tidak

bersifat fisik, dan tidak memerlukan perintah atau paksaan dari atasannya, tetapi berdasarkan kemauan mereka sendiri. Contoh: partisipasi dalam kegiatan KB, menjadi akseptor, pendataan penduduk, dan sebagainya.

Dalam pelaksanaan pembangunan pertanian, dimana hubungan antara petani sebagai pelaksana pembangunan dengan penyuluh pertanian sebagai yang selalu mengawal petani tidak dapat dipisahkan. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari memerlukan tenaga, pikiran, keahlian, kemampuan, semangat, dan sikap terhadap apa yang menjadi beban tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins S (1998, h: 128-308), menyatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat nilai-nilai, persepsi, kemampuan komunikasi, mempersepsikan, sikap, motivasi serta kepuasan kerja yang dapat dikelola untuk keberhasilan pelaksanaan tugas. Hal tersebut juga didukung Gibson et al (1996: 30) mengatakan efektivitas dikarenakan oleh motivasi, sikap, kemampuan dan lain-lain. Disamping faktor tersebut oleh Bintoro (1974) mengatakan bahwa untuk keberhasilan juga dipengaruhi oleh komunikasi, kepemimpinan, ketrampilan dan lain-lain.

Dari uraian diatas dapat diasumsikan penulis, bahwa ada beberapa variabel yang mempunyai pengaruh pada proses pelaksanaan proyek di pedesaan. Begitu juga pelaksanaan pembangunan pertanian di Kabupaten Jepara yang dilaksanakan dengan penyuluhan pertanian yang dilakukan oleh para penyuluh pertanian lapangan yang tersebar di seluruh pedesaan.

Dari uraian tersebut diasumsikan, ada beberapa variabel yang mempengaruhi proses penyuluhan pertanian di Kabupaten Jepara, antara lain: persepsi; tingkat pendidikan; motivasi; partisipasi; komunikasi; perilaku; kerjasama; kepemimpinan, bakat, kepribadian, dll. Mengingat luasnya cakupan, keterbatasan waktu dan dana dalam penelitian ini, penulis membatasi pada 3 variabel yang diteliti yaitu: komunikasi, motivasi, dan sikap para penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Jepara.

II. B. PEMBAHASAN PENELITIAN YANG RELEVAN

II.B.1. EFEKTIFITAS

Efektifitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor didalam maupun diluar organisasi. Nampaknya konsep efektifitas ini oleh para pakar belum ada keragaman pandangan, disebabkan karena sudut pandang yang dilaksanakan dengan pendekatan disiplin ilmu yang berbeda sehingga melakukan konsep yang berbeda dalam pengukurannya. Untuk mengetahui efektifitas dapat dikemukakan beberapa pendapat para ahli:

Siagian dalam (Indrawijaya 1983: 3) mengemukakan organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Etzioni (dalam Lubis dan Huseini, 1987: 54-55), efektifitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran. Jadi berdasarkan pendapat diatas efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena

mampu memberikan gambaran tentang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut Rivanto (1985: 113) menyatakan efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan seseorang menghasilkan keluaran yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai perencanaan, baik dalam hal waktu, biaya, maupun mutu maka dapat dinyatakan efektif.

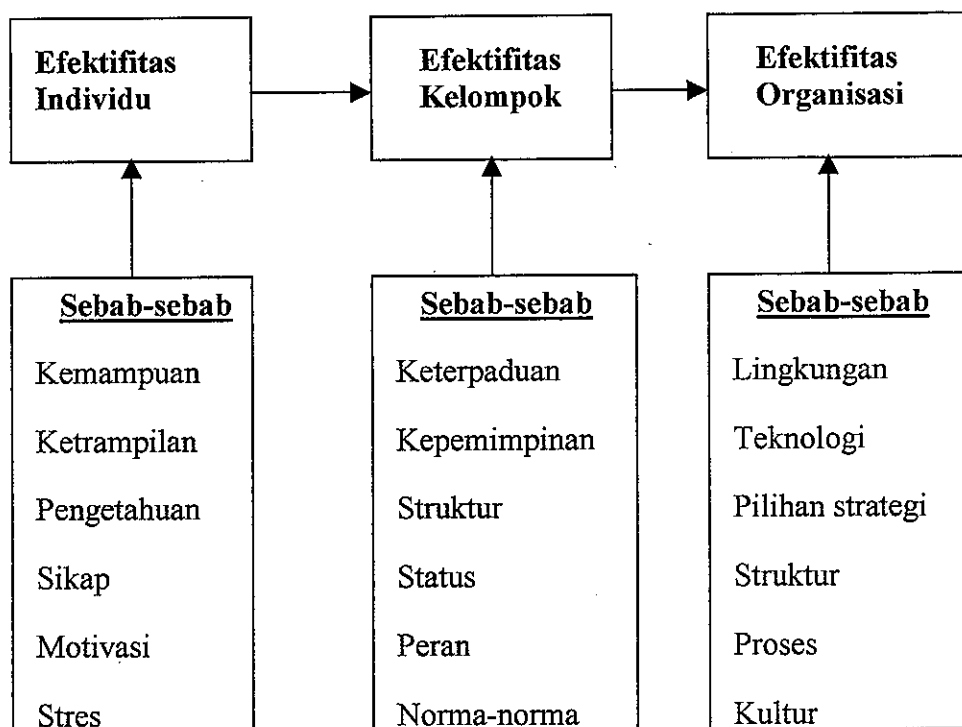
Menurut Steers (1977: 44-45) terdapat dua model yang memusatkan perhatian pada ruang lingkup organisasi, yaitu:

- a. Model Efektifitas yang Univariasi, yaitu konsep efektifitas dipandang dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir, kerangka kerja berdimensi satu dengan memusatkan perhatian pada salah satu kriteria evaluasi.
- b. Model efektifitas yang Multivariasi, yaitu konsep efektifitas dengan ancangan ukuran yang bervariasi ganda dan memakai beberapa kriteria secara serempak.

Menurut Gibson, Ivan Cevich, Donelly (1989:12-17), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seorang karyawan adalah sikap, persepsi terhadap tempat kerjanya, kepribadiannya, pendidikannya, dan motivasi yang dipunyai. Dengan mengingat adanya faktor-faktor diatas dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga akan memiliki dampak terhadap perilaku kelompok tani dalam upaya peningkatan pendapatan lewat peningkatan produksi usaha taninya.

Menurut Gibson et al (1996: 30) mengatakan “*efektifitas kelompok tergantung pada efektifitas individu sedang efektifitas organisasi tergantung dari efektifitas kelompok*”. Pendapat Gibson diatas dapat dijelaskan bahwa efektifitas individu disebabkan oleh kemampuan, ketrampilan, sikap, motivasi, dan stress, sedang efektifitas kelompok penyebabnya terdiri dari kepemimpinan, struktur, status, peran, dan norma-norma. Sedang efektifitas organisasi sebab-sebabnya terdiri dari lingkungan, teknologi, strategi, struktur, proses, dan budaya. Ini semua punya hubungan sebab antara variabel satu oleh variabel lainnya, digambarkan dalam bagan berikut:

Gambar: II. 1
SEBAB EFEKTIFITAS



Sumber : Gibson et. al (1996 : 32)

Dalam analisis efektivitas, diperlukan pemahaman tentang perspektif efektifitas sebagai suatu kesatuan dalam organisasi oleh Gibson. et. al (1995 : 29) sebagai berikut:

1. Efektifitas individu, merupakan unit analisis yang paling dasar dengan fokus pada kinerja atau tingkat produktivitas orang per orang.
2. Efektifitas kelompok, merupakan jumlah kontribusi efektivitas individu dalam suatu kelompok kerja atau satuan organisasi tertentu.
3. Efektifitas organisasi, merupakan keseluruhan kinerja individu/kelompok yang secara bersamaan dan simultan melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hal itu menunjukkan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja suatu organisasi tergantung dari kinerja individu anggota organisasi. Ilmu psikologi sosial memberi kontribusi atas pengetahuan yang relevan tentang hubungan antara sikap, persepsi, kepribadian, nilai-nilai dan kinerja individu. Keterampilan dan kompetensi dengan pekerjaan, sedang sikap adalah determinan perilaku dan sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Strees merupakan akibat utama atas interaksi antara pekerjaan dan individu.

Menurut David J. Lawless: menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja organisasi adalah: teknologi, hambatan lingkungan,

kesempatan baik, kecakapan perseorangan, motivasi. Sedangkan The Liang Gie (1982) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja adalah: motivasi, kemampuan, suasana lingkungan, perlengkapan, dan prosedur kerja. Menurut Steers (1975: 7) mengemukakan: “bahwa rangkaian variable pokok, yang berpengaruh terhadap efektivitas. Pada hakekatnya, pandangan ini mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyokong keberhasilan suatu organisasi dapat ditemukan dalam empat kelompok, sebagai berikut karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan kebijakan dan praktek manajemen”, sebagaimana gambar II.2 berikut:

Gambar: II. 2
Faktor-Faktor Penyumbang Efektifitas Organisasi

Karakteristik Organisasi	Karakteristik Lingkungan	Karakteristik Pekerja	Kebijakan dan Praktek
<u>Struktur</u> Desentralisasi Spesialisasi Formalisasi Rentang Kendali Besarnya organisasi Besarnya unit kerja	<u>Ekstern</u> Kekompleksan Kestabilan Ketidaktentuan <u>Intern (Iklim)</u> Orientasi pada karya Pekarja sentries Orientasi Pada Imbalan Hukuman Keamanan versus Resiko Keterbukaan versus Pertahanan	Keterikatan pada <u>Organisasi</u> Ketertarikan Kemantapan kerja Keikatan <u>Prestasi kerja</u> Motivasi, tujuan dan kebutuhan Kemampuan Kejelasan peran	<u>Manajemen</u> Penyusunan tujuan strategis Pencarian dan pemanfaatan sumber daya Menciptakan lingkungan prestasi Proses-proses komunikasi Kepemimpinan dan pengambilan keputusan Inovasi dan adaptasi organisasi

Sumber: Steers (1983: 9)

Dijelaskan bahwa bila masalah efektifitas organisasi dianalisis dari sudut pandang individu para pekerja, akan jelas pentingnya prestasi kerja yang baik, tanpa prestasi yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan, dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sangat sulit. Dan bila organisasi tidak mampu mencapai sasaran, peluang para pekerja individu untuk mencapai tujuan pribadi mereka juga akan berkurang, jadi dengan menganggap perbaikan prestasi kerja pegawai sebagai hasil yang diinginkan sehubungan dengan efektifitas. Kemampuan merupakan ciri individu yang sangat menentukan, kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi, sebagai imbalan motivasi pekerjaan yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang. Sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat intervensi dari luar (misal: pelatihan, pendidikan). Disini yang perlu diperhatikan bukan penelitian mendalam mengenai sifat-sifat orang atau ukurannya, tetapi terutama implikasi variasi sifat tersebut dalam pengaruhnya terhadap karya dan efektivitas dalam bidang organisasi.

Menurut Robbins (1996; 88) kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan akan dapat meningkatkan persepsi kerja dan motivasi kerja seseorang karyawan dan akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja seseorang. Efektivitas kerja penyuluh pertanian lapangan ditunjukkan oleh perilaku kelompok tani dalam upaya peningkatan kesejahteraan lewat peningkatan produksi dan pendapatan dari usaha tani.

Bintoro Tjokroamidjojo (1974) menyatakan bahwa "*keberhasilan pekerjaan seseorang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, pendidikan, pengetahuan, kepribadian, dan komunikasi*". Jadi dengan peningkatan pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan dalam penggunaan dan penguasaan alat komunikasi, sehingga dengan peningkatan komunikasi akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Menurut Ranftl (dalam Timpe, 1983: 110-112) menunjukkan kualifikasi pekerjaan dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi dan persepsi yang positif terhadap pekerjaannya (yaitu sesuai, cocok, menyenangkan, dan memandang pekerjaannya sebagai sumber kepuasan, serta dapat dilakukan dengan efektif). Dengan mengelola Sumber Daya Manusia secara baik dapat melaksanakan pekerjaan sesuai kualifikasi dan motivasinya dengan memberikan insentif yang telah ditentukan. Namun Maier (dalam Asa' ad, 1995: 56) menunjukkan bahwa bakat, intelegensia, pengetahuan, minat, motivasi, dan kepribadian masing-masing individu tidak sama. Dengan mengelola Sumber Daya Manusia yang ada untuk ditempatkan disuatu bagian yang sesuai dengan kemampuan dan bakat seseorang, akan dapat diperoleh efektivitas kerja yang telah diharapkan.

Efektivitas kerja adalah tingkat penyelesaian suatu tugas pekerjaan oleh seseorang pegawai sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Pengertian efektivitas sebagaimana dikemukakan oleh Gibsons et al (1988: 27) adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati aras usaha bersama. Dengan demikian pengertian efektivitas merupakan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu organisasi. Kemudian Gibsons et al (1995: 30) mengatakan bahwa efektivitas kelompok tergantung pada efektivitas individu, sementara efektivitas organisasi tergantung individu dan efektivitas kelompok. Sedang efektivitas individu terdiri dari kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Dari pengertian tersebut efektivitas suatu organisasi terbentuk oleh efektivitas masing-masing individu pegawai yang terakumulasi terjadilah efektivitas kelompok dalam suatu unit organisasi. Mengingat pentingnya peran efektivitas individu sebagai dasar dalam membentuk efektivitas organisasi, maka kajian efektivitas dalam suatu organisasi akan dimulai dari efektivitas individu karyawan. Dari masing-masing individu akan bekerja sama dalam bentuk kelompok, sehingga perlu pengkajian efektivitas individu dalam kelompok.

Dalam analisis efektivitas, diperlukan pemahaman tentang perspektif efektivitas sebagai suatu kesatuan dalam organisasi oleh Gibson. et.al, (1995: 29) sebagai berikut:

1. Efektivitas individual, merupakan unit analisis yang paling dasar dengan focus pada kinerja atau tingkat produktivitas orang per

orang dalam kelompok suatu organisasi yaitu kelompok fungsional penyuluh pertanian lapangan.

2. Efektivitas kelompok, merupakan jumlah kontribusi efektivitas individu dalam suatu kelompok kerja atau dalam satuan organisasi tertentu.
3. Efektivitas organisasi, merupakan keseluruhan kinerja individu/kelompok yang secara bersamaan dan simultan melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam menganalisis efektivitas kelompok/organisasi, maka Steer (1997:5-7) menyatakan terdapat 3 perspektif utama yaitu:

a. Perspektif Optimalisasi Tujuan

Efektivitas diukur seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Disini perhatian difokuskan pada tujuan yang layak dicapai secara optimal, memungkinkan dikenali secara jelas, tujuan yang sering saling berhubungan namun sekaligus dapat diketahui beberapa hambatan dalam usaha mencapai tujuan.

b. Perspektif Sistem

Efektivitas organisasi dipandang dari keterpaduan berbagai faktor yang berhubungan mengikuti pola input, konversi, output dan umpan balik juga mengikut sertakan lingkungan sebagai faktor eksternal. Disini tujuan tidaklah statis, namun dapat berubah sesuai perjalanan waktu. Disamping itu tujuan jangka pendek dapat

diberlakukan sebagai input baru untuk penetapan tujuan selanjutnya. Jadi tujuan organisasi mengikuti suatu siklus yang saling berhubungan antar komponen, baik yang berasal dari dalam maupun berasal dari luar.

c. Perspektif Perilaku Manusia

Disini merupakan konsep efektivitas organisasi yang menekankan pada perilaku individu dalam organisasi yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi untuk jangka panjang. Dengan dilakukan pengintegrasian antara tingkah laku individu maupun kelompok sebagai unit analisis, dan dengan asumsi bahwa cara satu-satunya mencapai tujuan adalah melalui tingkah laku individu yang ada dalam organisasi tersebut.

Efektivitas kerja menurut Robbins (1996, 3) memberi arti tingkat pencapaian tujuan. Pengertian tersebut disimpulkan bahwa efektivitas merupakan ukuran pada hasil yang dicapai, dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud efektivitas kerja adalah tingkat penyelesaian tugas pekerjaan oleh individu karyawan dengan menggunakan sumber daya yang ada sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Dengan demikian efektivitas kerja lebih ditekankan pada tingkat pencapaian hasil pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan. Untuk mengukur efektivitas kerja

harus dimulai efektivitas individu karyawan dan kemudian akan membentuk efektivitas kelompok dan selanjutnya akan menjadi efektivitas organisasi.

Meskipun kita sadari bahwa untuk mengukur efektivitas kerja karyawan dalam organisasi public dirasakan sulit, hal ini dikarenakan oleh:

- a. Pencapaian tujuan tidak mudah diukur, karena organisasi publik tidak memproduksi barang.
- b. Organisasi publik punya tujuan lebih dari satu tujuan dan tercapainya satu tujuan akan berpengaruh (biasanya menghambat) dalam kemampuan mencapai tujuan yang lain.
- c. Adanya beberapa tujuan resmi yang harus dicapai dan disepakati oleh semua pegawai, adalah sangat dirasakan berpengaruh.

Guna mengeliminir berbagai hambatan tersebut diatas perlu diimplementasikan fungsi manajemen berupa kontrol atau pengawasan. Pembahasan terhadap efektivitas kerja merupakan domain yang sangat penting dalam kajian administrasi negara, karena efektivitas kerja merupakan aspek multidimensional dalam organisasi publik. Untuk membahas efektivitas kerja perlu dibedakan antara berbagai pandangan mengenai efektivitas kerja, sebagai berikut:

- Beberapa penyelidik melihat efektivitas sebagai keadaan yang oleh organisasi diperjuangkan untuk dicapai. Berdasar konsep ini organisasi akan dapat mencapai karakteristik

yang menentukan (misal: produktivitas tinggi, kepuasan, ketahanan yang tinggi dan seterusnya).

- Sudut pandang yang bertentangan dengan konsep mengenai persoalan tersebut mengemukakan bahwa efektivitas paling baik dipahami jika orang melihat keseluruhan sistem organisasi. Disini dilihat organisasi dalam keadaan selalu berubah terus menerus mencapai atau memperlihatkan stabilitas terhadap lingkungan internal dan eksternal. (Etziomi, 1975).
- Efektivitas kerja dipandang sebagai usaha mencapai keuntungan maksimal bagi organisasi dengan segala cara.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas kelompok fungsional penyuluh pertanian merupakan kumulatif dari kumulatif efektivitas para penyuluh pertanian lapangan secara individual. Dalam mengukur efektivitas penyuluhan seorang penyuluh pertanian lapangan diukur dengan indikator terlaksananya program/programa dan rencana kerja penyuluh pertanian yang telah disusun/ditetapkan, terlaksananya pertemuan kelompok tani, kehadiran petani anggota dalam pertemuan kelompok, terjadinya komunikasi dan transfer teknologi dan peningkatan hasil yang dilaksanakan dan dirasakan petani. Hal tersebut akan diukur sebagai berikut:

- Terealisasinya program/programa dan RKPP yang telah disusun/ditetapkan.
- Pelaksanaan pertemuan kelompok tani.
- Kehadiran petani dalam pertemuan kelompok tani.
- Ketepatan pelaksanaan latihan dan kunjungan sesuai jadwal.
- Implementasi teknologi rekomendasi hasil pertemuan kelompok.
- Peningkatan produksi yang dicapai petani dan dirasakan petani.

II. B. 2 KOMUNIKASI

Komunikasi pada hakekatnya merupakan hubungan penyampaian pesan atau berita dari seseorang kepada orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi memegang peranan sangat penting sebab struktur organisasi, perluasan organisasi dan lingkup organisasi ditentukan oleh tehnik-tehnik organisasi (Ulbert s, 1999 h: 216). Komunikasi adalah aktivitas pokok pada kehidupan organisasi atau sistem sosial dalam pertukaran informasi atau pengiriman pesan. Dengan lancarnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan sebaliknya, dan atau diantara anggota organisasi akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Hal tersebut sesuai tugas sebagai penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan penyuluhan, dimana intinya adalah penyampaian pesan berupa paket teknologi atau informasi berupa hasil penelitian agar dapat diimplementasikan oleh para petani.

Menurut Udai Pareek (1999: 63) bahwa efektivitas komunikasi dalam organisasi sangat besar sumbangannya kepada kelancaran berfungsinya organisasi. Juga menurut Udai Pareek (1999: 65) adanya komunikasi antar pribadi merupakan dasar dari kebanyakan pergaulan dalam organisasi, baik dalam kelompok sendiri maupun dengan kelompok yang lainnya. Menurut Yuwono (1985: 5) komunikasi yang terjadi dalam organisasi berupa antara lain:

- a. Komunikasi dari atas ke bawah, yaitu dari pimpinan organisasi kepada bawahannya yang dalam hal ini berupa perintah, petunjuk, penghargaan atau teguran.
- b. Komunikasi dari bawah ke atas, yaitu dari bawahan atau anggota organisasi kepada pimpinan atau atasannya, yang dalam hal ini berupa laporan, usulan pendapat atau ide serta saran.
- c. Komunikasi horizontal, yaitu komunikasi diantara pejabat atau anggota organisasi yang sederajat/setingkat, yang hal ini komunikasi seperti dalam rapat atau pergaulan.

Terjadinya komunikasi yang baik didalam organisasi akan terjadi interaksi dalam semua komponen organisasi dan akan dapat terjadi kerja sama yang baik diantara anggota organisasi, sehingga informasi yang diperlukan dapat tercukupi. Dengan lancarnya informasi dalam organisasi akan membawa kearah pemahaman tentang efektif tidaknya organisasi, sehingga akan terjadi perubahan kearah perbaikan dan peningkatan kearah

yang efektif. Hal ini mengingat penyuluh pertanian lapangan merupakan kelompok fungsional dan bekerja melaksanakan penyuluhan pertanian dalam bentuk team, sehingga komunikasi merupakan sarana yang mutlak diperlukan untuk suksesnya pelaksanaan penyuluhan.

Menurut Yuwono (1985: 31), mengemukakan beberapa pedoman agar penyampaian informasi lebih efektif dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi sebagai berikut:

- a. Kejelasan, mengandung maksud informasi tersebut dapat dikomunikasikan dengan baik kepada sasaran, sehingga harus jelas dan tidak berbelit-belit serta menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.
- b. Konsekuen, mengandung maksud informasi yang dikomunikasikan tidak mengandung arti yang dapat dipertentangkan satu sama lain dan tidak membingungkan serta sesuai tujuan.
- c. Kecukupan, artinya informasi tersebut berpedoman pada asas memadai sesuai dengan kebutuhan dan maksudnya jelas.
- d. Pertimbangan waktu, artinya penyampaian informasi atau pesan harus dilaksanakan sesuai waktu yang tepat, sehingga mudah diterima dan dapat dilaksanakan.
- e. Peredaran, artinya informasi harus dapat mencapai semua sasaran yang dituju.

Disini sesuai dengan pedoman, metoda dan pendekatan yang harus dilaksanakan penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan penyuluhan. Hal tersebut dilaksanakan agar komunikasi yang berupa penyampaian pesan atau pelaksanaan penyuluhan pertanian dapat berjalan lancar, sehingga transfer tehnologi dapat berjalan sesuai tujuan atau sasaran yaitu petani dalam kelompok tani. Pendekatan latihan dan kunjungan (la-ku) dalam pelaksanaan penyuluhan mengandung maksud dalam kunjungan penyuluh pertanian lapangan di kelompok tani agar transfer teknologi dapat berhadapan langsung dengan semua anggota kelompok tani dan terjadi dialog. Apabila ada masalah yang tidak terpecahkan dalam kunjungan akan dipecahkan dalam latihan/training yang dilakukan di Balai Penyuluhan Pertanian.

II. A. 3 MOTIVASI

Motivasi dapat diartikan suatu dorongan yang mengarahkan individu untuk berperilaku dengan cara tertentu dan dalam waktu tertentu. Menurut Irwanto (1988: 139) menyebutkan motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dari teori tersebut karyawan atau penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan tugas memerlukan dorongan agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas penyuluh pertanian mensukseskan tujuan yang tertuang

dalam program yang telah disusun dan disepakati bersama antara Dinas Pertanian. Penyuluh pertanian, kelompok tani dan pihak-pihak terkait, berupa peningkatan produksi usaha tani dan peningkatan pendapatan yang akhirnya adalah meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarga.

Menurut Wahyosumidjo (1984:174) menyatakan bahwa Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Harold Koontz et.al (1984: 115) menyatakan motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dalam menyalurkan perilaku kearah tujuan.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan penggerak bagi individu untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (1991: 262) teori motivasi terdiri dua teori pokok yaitu:

1. Teori-teori isi motivasi kerja.

Merupakan teori untuk menentukan apa yang mendorong motivator melakukan kegiatan. Teori ini terdiri dari 3 model, yaitu hirarki kebutuhan (Need) dari Abraham Maslow, teori motivasi berprestasi (Achievement) dari Mc Clelland, dan teori dua faktor dari Herzberg.

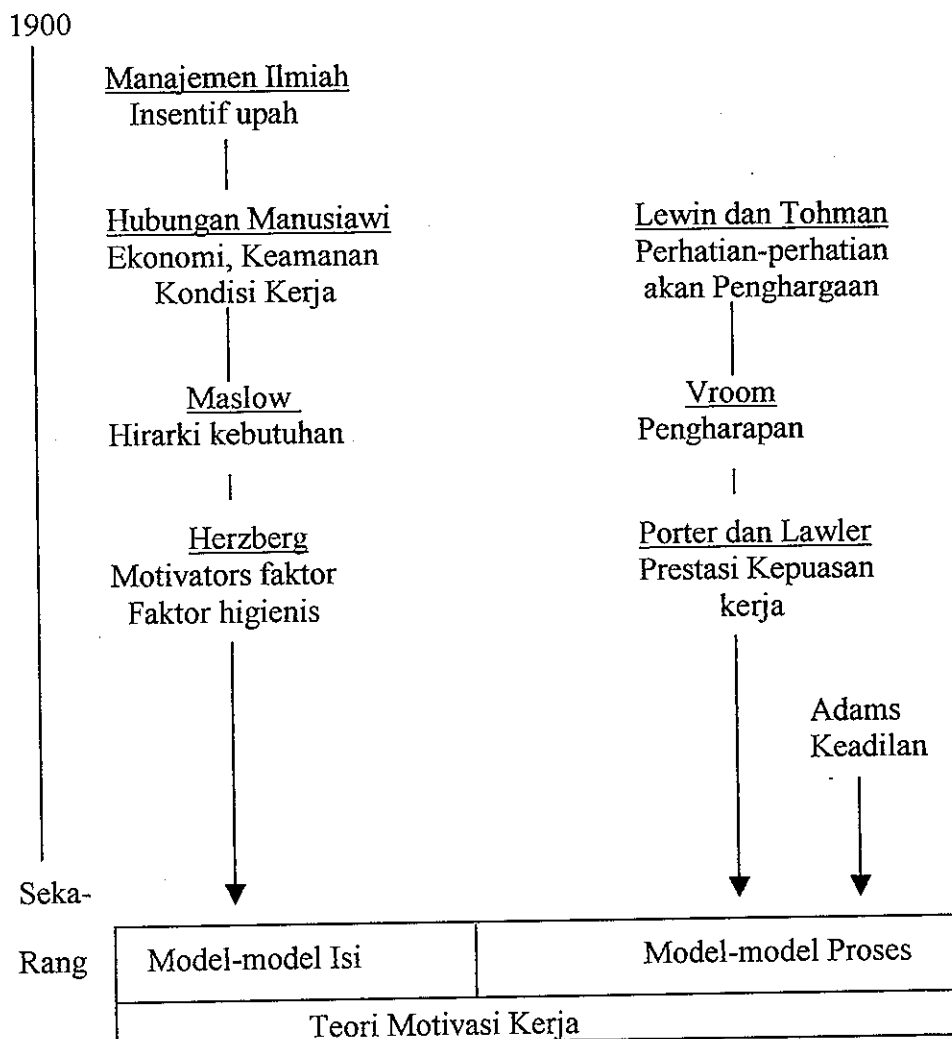
2. Teori-teori proses motivasi kerja.

Merupakan teori untuk lebih menekankan pada mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana mereka berhubungan satu dengan yang lain. Dengan demikian focus teori ini

pada bagaimana mendorong individu agar berbuat sesuatu, sehingga lebih banyak membahas cara-cara dan langkah-langkah dalam memberikan dorongan.

Perkembangan teori motivasi kerja sebagaimana yang ditunjukkan Fred Luthans (dalam Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko, 1991: 263) dapat dilihat gambar berikut:

Gambar : II.3
PERKEMBANGAN TEORI MOTIVASI



Sumber: Sondang Siagian, 1995.

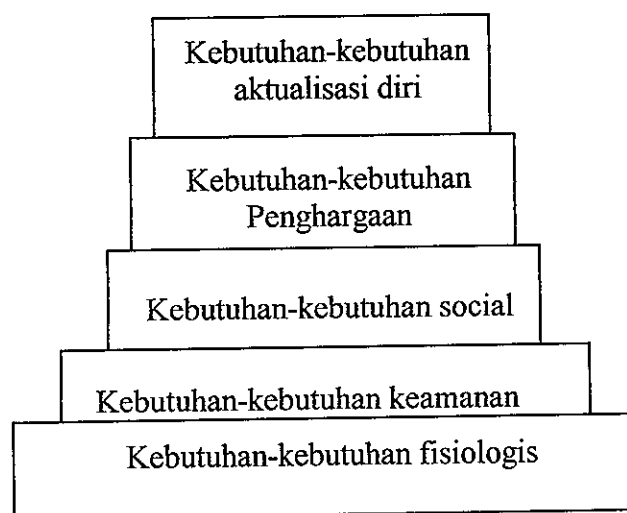
Teori motivasi yang monumental adalah teori motivasi tingkat kebutuhan dari *Abraham Maslow*, yang menggambarkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan bertingkat dari kebutuhan faal, rasa aman, social, harga diri dan aktualisasi diri (dalam Stephen P Robbins, 1998, h: 167-168). Adapun hirarki tersebut sebagai berikut:

1. Faali (fisiologis), yang antara lain berupa rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan ragawi lain.
2. Keamanan, yang anatara lain keselamatan dan perlidungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, yang mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, yang mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, yang merupakan dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Abraham Maslow memisahkan lima hirarki kebutuhan menjadi kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah. Kebutuhan tingkat tinggi adalah kebutuhan yang dipenuhi secara internal, seperti kebutuhan social, keburuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedang

kebutuhan tingkat rendah adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal, seperti kebutuhan faali (fisiologis) dan kebutuhan akan rasa aman. Hirarki Kebutuhan A. Maslow dapat dilihat pada gambar dibawah:

Gambar :II.4
Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow.



Sumber : Sondang Siagian. 1995.

Teori ini diaplikasikan dalam pendekatan manajemen by obyektif (MBO). Yang selanjutnya berkembang dalam pelatihan sumber daya manusia (SDM) yang dipelopori David McClelland. Dalam teorinya David McClelland sebagaimana dikutip dalam Stephen P Robbins (1998: 173) disebutkan ada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), dan kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*).

Motivasi akan prestasi oleh David Mc Clelland (dalam Sukanto Reksohadiprodjo dan T Hani Handoko. 1991: 267) adalah:

Bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi.

Karakteristik kebutuhan penting adalah:

1. Kebutuhan berprestasi, yang tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dalam menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, dalam mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan kekuasaan, yang mencerminkan pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan policy sesuatu organisasi dimana dia menjadi anggota organisasi, mencoba membantu orang lain walaupun tidak diminta, mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.
3. Kebutuhan afiliasi, yang menunjukkan kebutuhan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi, lebih senang bekerja bersama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia akan

melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama. Tetapi bila seorang atasan minta bantuan bawahan, ini bukan tergolong motivasi afiliasi tetapi tergolong motivasi kekuasaan.

Teori Motivasi Dua-Faktor Herzberg sebagaimana dikutip dalam Sukanto Reksohadiprodjo dan T Hani Handoko (1991, h: 269-272), menyatakan sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja, motivator dapat berbentuk prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengharapan pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab serta faktor higiens. Yang dimaksud faktor higiens adalah kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja.

Teori selanjutnya yang berkembang dan mengarah pada fungsi kognitif yang akan menggerakkan motivasi. Teori tersebut antara lain teori evaluasi kognitif (Robbins, 1996:178) memperkenalkan mengenai adanya motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsic. Motivasi intrinsic contohnya prestasi, tanggung jawab dan kompetensi, motivasi ekstrinsic adalah upah yang tinggi, promosi dan hubungan impersonal atau kondisi kerja. Motivasi intrinsic ini yang biasanya digunakan organisasi sebagai hadiah penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.

Teori motivasi berdasar fungsi kognitif ini juga masih dipercaya dan digunakan secara luas adalah yang diajukan Vroom (dalam Robbins, 1996: 168) dijelaskan bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan

seseorang sebagai akibat kegiatannya. Tiga variabel yang ikut menentukan hasil tersebut adalah:

1. Pengharapan (expectasy), dimana sangat dipengaruhi oleh persepsi seseorang tentang kondisi dan pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan kerja dan dukungan kondisi kerja.
2. Instrumental (instrumentality), yang nampak berupa imbalan dari akibat prestasi yang diraih.
3. Valensi (valence), berkaitan dengan kadar kekuatan berupa keinginan seseorang terhadap hasil tertentu.

Berdasar uraian diatas disimpulkan karyawan atau individu akan terdorong untuk menunjukkan penampilan baik (berprestasi) karena adanya pengharapan terhadap hasil usahanya. Harapan tersebut bernilai positif yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan. Jadi apabila terjadi kesesuaian antara harapan individu dengan hasil yang didapat, maka akan termotivasi untuk bekerja lebih efektif.

Dalam melaksanakan penyuluhan di tingkat wilayah kerja penyuluhan pertanian (WKPP), para penyuluh pertanian berupaya bersama kelompok tani sebagai berikut:

- Kemampuan penyuluh pertanian lapangan dalam menggerakkan kelompok tani untuk berusaha bersama.
- Kemampuan penyuluh pertanian lapangan dalam menggerakkan kelompok tani untuk membuat perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi usaha bersamanya.

- Kemampuan penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan program-program intensifikasi/agribisnis.
- Kemampuan penyuluh pertanian lapangan dalam mempengaruhi petani dan keluarganya dalam menerapkan rekomendasi teknologi yang dianjurkan.

Mengingat kecintaan akan tugasnya sebagai penyuluh pertanian lapangan dengan keterbatasan sarana dan prasarana, waktu kerja tidak terbatas (sesuai permintaan petani), jangkauan wilayah kerja yang luas, jumlah kelompok tani binaan yang cukup banyak serta pendekatan penyuluhan partisipatif, sehingga untuk meningkatkan efektifitas penyuluh pertanian lapangan perlu terus-menerus diberikan motivasi dengan indikator berupa sarana/prasarana untuk kelancaran tugas, keamanan kerja, pengakuan sebagai guru, saudara dan sahabat petani, serta penghargaan baik oleh petani maupun pejabat terkait.

II. A. 4. SIKAP

Menurut Indrawijaya (2000: 40) sikap atau attitude dapat didefinisikan sebagai "*a pre-disposition to react in some maner to an individual or situation*". Yang secara bebas dapat diterjemahkan sebagai suatu cara bereaksi terhadap suatu ransangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sikap seseorang merupakan perpaduan antara masa lampainya dengan keadaan lingkungan masa kini.

Menurut Moenir (2000: 14 2) "*sikap ialah suatu bentuk aktivitas akal dan pikiran yang ditujukan pada objek tertentu yang sedang dihadapi*". Hasil dari aktivitas tersebut yaitu suatu pilihan atau ketetapan hati terhadap objek tertentu, senang, tidak senang, menerima, menolak, ragu, mas bodoh, curiga dan sebagainya. Oleh karena sikap itu ditunjukkan pada obyek tertentu maka ia cenderung berubah sesuai dengan perubahan obyek. Bahkan terhadap objek yang sama tetapi dalam waktu yang berbeda orang dapat menunjukkan sikap yang berbeda. Jadi sikap adalah relatif, sangat tergantung pada situasi dan obyeknya.

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono (Moenir, 1982: 103) "*sikap adalah kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu*".

Terence R. Mitchell (Moenir, 119) "*An attitude is an evaluative statemen; it is howone feels about something*".

Raymond B. Cattell and Andrew R. Baggaley (Moenir, 1962: 77) "*... a readiness to respond with a defined course of action, in relation to an object in a given stimulus situation*".

Tiga pendapat tersebut kelihatannya berbeda, namun sesungguhnya satu pengertian yaitu sikap adalah suatu pandangan atau ketetapan hati seseorang terhadap suatu obyek yang akan diikuti dengan perbuatan setelah ada rangsangan untuk berbuat.

Menurut Gibson et al (2000: 144) "*sikap adalah perasaan positif dan negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan*

diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang lain, obyek dan keadaan". Definisi mengenai sikap ini mempunyai implikasi tertentu pada manajer. Pertama sikap dapat dipelajari. Kedua sikap mendefinisikan preposisi kita terhadap aspek-aspek yang diberikan. Ketiga sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antar pribadi kita dan identifikasi dengan orang lain. Dan keempat sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian.

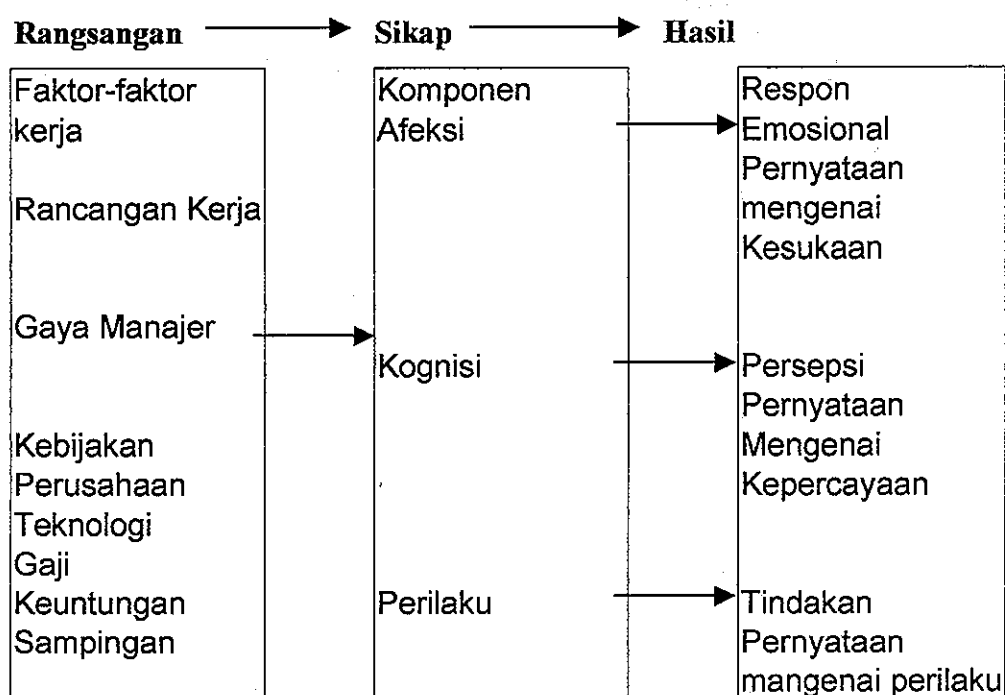
Seseorang mempunyai sikap yang terstruktur, gabungan dari berbagai komponen aktif dan kognitif. Saling berhubungan antara komponen ini berarti bahwa perubahan pada yang satu mempercepat perubahan pada yang lainnya. Ketika komponen ini tidak konsisten atau menjadi lebih besar dari tingkatan toleransi seseorang, maka hasilnya adalah ketidak stabilan. Ketidak stabilan dapat diperbaiki dengan:

- a. Pegingkar kabar yang dirancang untuk mempengaruhi sikap.
- b. Fregmentasi sikap.
- c. Menerima ketidak konsistennya sehingga sikap baru dibentuk.

Dalam afeksi, kognisi, dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap sebaliknya menentukan afeksi, kognisi dan perilaku. Dalam afeksi yaitu emosi atau perasaan komponen dari sikap dipelajari dari orang tua, guru, anggota kelompok sebayanya. Kognisi yaitu komponen kognisi dari sebuah sikap yang terdiri dari persepsi, pendapat dan kepercayaan seseorang. Ini mengacu pada proses berfikir, dengan penekanan khusus pada rasionalisme dan logika. Elemen penting dari kognisi adalah

kepercayaan yang bersifat penilaian yang dilakukan seseorang. Kepercayaan evaluatif dimanifestasikan sebagai kesan yang baik atau tidak baik yang dilakukan seseorang terhadap obyek atau orang. Perilaku yaitu komponen perilaku dari sebuah sikap mengacu kepada kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atau sesuatu dengan cara tertentu, misalnya: ramah, hangat, agresif, tidak ramah, atau apatis. Tiga komponen sikap dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar : II.5
Tiga Komponen Sikap



Sumber : Gibson et al (1996 : 147)

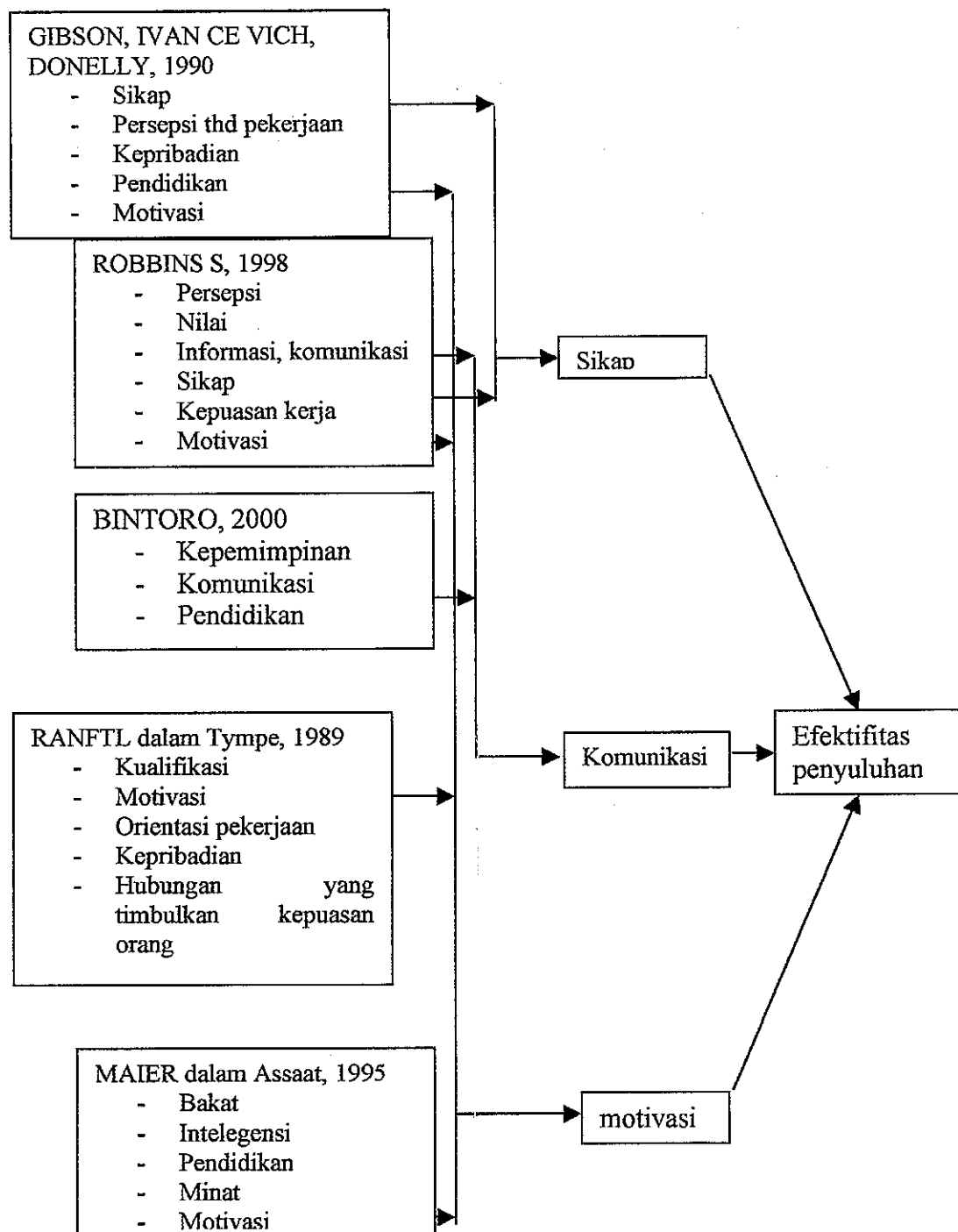
Menurut Robbins (1998:138) "*sikap adalah pernyataan evaluatif mengenai obyek, orang atau peristiwa*". Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan. Untuk mengetahui sikap dengan memandang tiga komponen dari sikap yaitu pengertian (cognition),

keharuan (affect), dan perilaku (behavior). Memandang sikap yang tersusun atas 3 komponen tersebut akan membantu memahami kerumitan sikap dan hubungan yang potensial antara sikap dan perilaku. Dalam suatu organisasi, sikap berperan penting karena akan mempengaruhi perilaku. Bila karyawan yakin bahwa atasan, superviser, pengawas, para ahli semua berkomitment untuk membuat para karyawan bekerja lebih keras, maka masuk akal untuk mencoba mengerti bagaimana sikap dibentuk dan diubah.

Disimpulkan sikap adalah suatu pandangan atau ketetapan hati terhadap suatu obyek yang akan diikuti perbuatan dengan menunjukkan akan kesukaan terhadap tugasnya, tentang kepercayaan akan pelaksanaan tugas dan perilaku akan tingkah laku yang ditunjukkan sehari-harinya sesuai dengan statusnya. Dalam mengukur variabel sikap digunakan indikator sebagai berikut:

- Tingkat kepuasan penyuluh pertanian lapangan terhadap tugasnya.
- Tingkat kepercayaan penyuluh pertanian lapangan terhadap lingkungan kerjanya.
- Disiplin yaitu ketaatan penyuluh pertanian lapangan terhadap segala peraturan yang berlaku, dengan sub indikator, yaitu:
 - a. Kepatuhan penyuluh pertanian lapangan pada waktu kerja.
 - b. Kepatuhan penyuluh pertanian lapangan terhadap ketentuan yang berlaku.
 - c. Kepatuhan penyuluh pertanian lapangan terhadap kesepakatan dengan petani.

Gambar: II. 6
SKEMA TEORI YANG MENDASAR



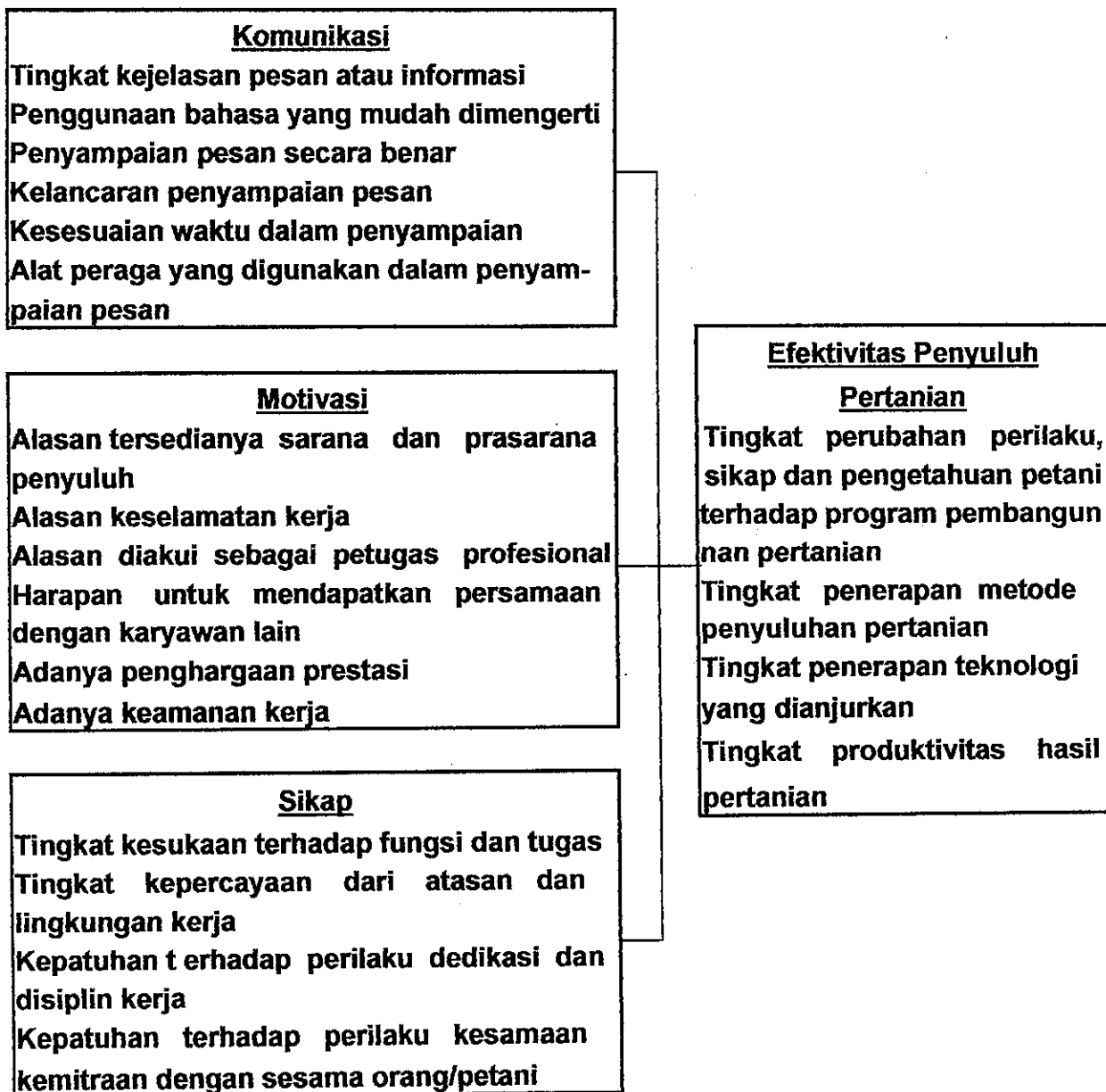
Hubungan komunikasi, motivasi dan sikap penyuluh pertanian lapangan terhadap efektifitas kerja penyuluh pertanian dalam memfasilitasi terhadap pelaksanaan pembangunan pertanian di pedesaan sebagai berikut:

- a. Dengan penguasaan komunikasi akan memperlancar tugas penyuluh pertanian lapangan sebagai komunikator/fasilitator pembangunan pertanian di pedesaan. Mengingat tugas seorang penyuluh pertanian lapangan harus selalu bertatap muka dan mendampingi petani dan keluarganya atau kelompok tani, peranan komunikasi sangat penting karena penyuluh harus bisa menyampaikan pesan pembangunan, menyampaikan informasi tentang perkembangan teknologi pertanian kepada kelompok tani agar dapat di implementasikan oleh petani dalam rangka peningkatan produksi, peningkatan pendapatan dan akhirnya peningkatan kesejahteraan petani. Jadi teknik, metode dan pendekatan dalam melaksanakan komunikasi akan berperan dalam efektivitas kegiatan penyuluhan pertanian.
- b. Dalam melaksanakan penyuluhan seorang penyuluh pertanian haruslah selalu dibimbing, didorong agar mau dan mampu melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkan kemampuan yang ada dalam diri penyuluh pertanian lapangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perlu dikondisikan dalam memenuhi kebutuhan individu dan ini ditunjukkan dalam bentuk harapan-harapan sebagai pegawai negeri sipil (Penyuluh Pertanian Lapangan). Jadi dengan memberi

motivasi yang berupa harapan akan menggugah penyuluh pertanian untuk berprestasi dan melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Dengan memberikan motivasi kepada Penyuluh Pertanian Lapangan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja Penyuluh Pertanian Lapangan.

- c. Dengan terbentuknya sikap seorang Penyuluh Pertanian akan dapat menimbulkan emosional sehingga yang bersangkutan akan menyukai pekerjaannya, dan akan mendorong kepercayaannya dari atasan maupun lingkungan kerjanya, sehingga dapat melakukan tugas sebagai penyuluh yang berdedikasi dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Akibat dari itu akan menimbulkan tindakan-tindakan untuk berperilaku positif. Jadi dengan terbentuknya sikap baru dan mantap sebagai Penyuluh Pertanian Lapangan ia akan selalu bekerja dalam keadaan selalu siap mendampingi, bisa diterima petani dan tidak ragu-ragu memfasilitasi kelompok tani dalam usaha tani dalam meningkatkan produksi, pendapatan dan akhirnya kesejahteraan. Jadi dengan terbentuknya sikap yang mantap pada diri seorang Penyuluh Pertanian Lapangan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja Penyuluh Pertanian.

Gambar II.7
Indikator Variabel-Variabel Penelitian



C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas Hipotesis konseptual penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Model Verbal

a. Hipotesis mayor

Ada hubungan positif antara komunikasi motivasi dan sikap dengan efektifitas penyuluhan pertanian.

b. Hipotesis Minor

- Ada hubungan positif antara komunikasi dengan efektifitas penyuluhan pertanian.
- Ada hubungan positif antara motivasi dengan efektifitas penyuluhan pertanian.
- Ada hubungan positif antara sikap dengan efektifitas penyuluhan pertanian.

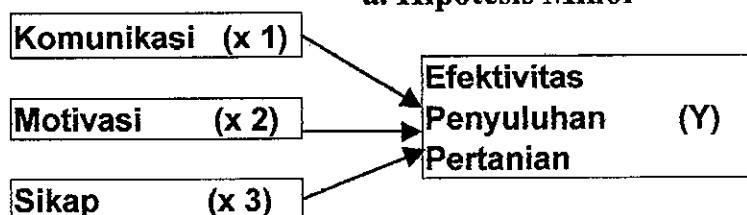
2. Model Geometrical

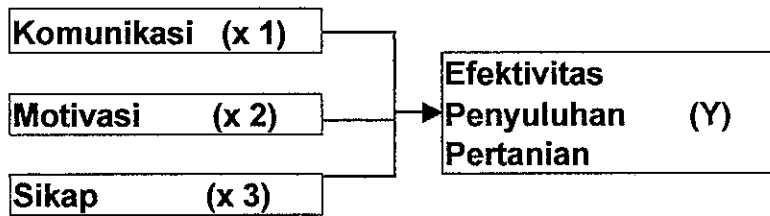
Model geometris dapat ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut

Gambar: II. 8

Model Hipotesis Geometris

a. Hipotesis Minor



b. Hipotesis Mayor

- a. Ada hubungan positif antara komunikasi dengan efektifitas penyuluh pertanian lapangan.
- b. Ada hubungan positif antara motivasi dengan penyuluh pertanian lapangan.
- c. Ada hubungan positif antara sikap dengan efektifitas penyuluh pertanian lapangan.
- d. Ada hubungan positif antara komunikasi, motivasi dan sikap dengan efektifitas penyuluh pertanian lapangan.

Bab III

METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian yang direncanakan dapat dikategorikan kedalam penelitian *explanatory* atau penelitian penjelasan. Menurut Masri Singarimbun (1982; 26-27), penelitian penjelasan yaitu penelitian yang menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Oleh karena itu penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesa. Walaupun dalam uraian mengandung diskripsi, tetapi lebih sebagian penelitian rasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang didalamnya ada hipotesanya. Selanjutnya hipotesa akan diuji untuk mengetahui hubungan dari suatu variabel terhadap variabel lainnya, dan pada akhirnya akan diketahui apakah hipotesa yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

B. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Administrasi publik merupakan bidang studi yang bersifat multi disiplin dan terapan. Teori apapun, dari disiplin studi manapun sejauh dapat dipakai untuk meningkatkan perbaikan institusi Administrasi Publik dalam menjalankan misinya (melayani kepentingan publik) relevan untuk dipelajari. Oleh karena itu, lingkup penelitian dalam bidang studi

adminitrasi publik bisa sangat luas baik dalam substansi maupun metodologinya.

Sejalan dengan pendapat diatas ruang lingkup dalam penelitian ini adalah kebijakan publik yang berkaitan dengan penyuluhan pertanian yang dilaksanaka penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Jepara. Penyuluhan yang dilaksanakan oleh penyuluh pertanian lapangan kepada para petani dan keluarganya dalam bentuk kelompok-kelompok tani dalam upaya peningkatan mutu usaha tani. Dalam penelitian ini, hal-hal pokok yang diteliti adalah yang berkaitan dengan masalah-masalah penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan penyuluhan pertanian sebagai berikut:

Hubungan antara efektivitas penyuluhan pertanian ditinjau dari komunikasi, motivasi kerja dan sikap penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Jepara.

C. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Jepara, dimana seluruh petani dan keluarganya bermukim yang merupakan wilayah kerja penyuluh pertanian melaksanakan tugas. Dalam memilih lokasi pertanian tersebut dimaksudkan untuk mempersempit ruang lingkup pembahasan yang sekaligus untuk mengetahui hubungan diantara efektifitas penyuluh pertanian dengan variabel komunikasi, variabel motivasi dan variabel sikap . Juga memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah Kabupaten Jepara dalam rangka pembinaan para penyuluh pertanian, sehingga berperan suksesnya pembangunan pertanian..

D. VARIABEL PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian penulis akan mengamati variabel yang mempengaruhi rendahnya efektifitas kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jepara, sebagai berikut:

1. Klasifikasi Variabel

Klasifikasi variabel yaitu sebagai berikut:

1.1 Variabel Dependen

Efektifitas Penyuluhan

1.2 Variable Independen

1.2.1. Komunikasi

1.2.2. Motivasi

1.2.3. Sikap

2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama (Masri Singarimbun, 1978: 34). Dari pengertian tersebut maka definisi konseptual pada penelitian ini adalah:

2.1 Efektifitas penyuluhan adalah kemampuan untuk merealisasikan berbagai kegiatan yang tertuang dalam program/programa penyuluhan, terlaksananya latihan dan kunjungan terlaksananya pertemuan kelompok,

kehadiran para anggota kelompok tani, terjadinya transfer teknologi, diimplementasikannya teknologi baru yang menguntungkan dan meningkatnya produktivitas hasil pertanian.

2.2 Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau teknologi pertanian sebagai materi penyuluhan dari seseorang (penyuluh pertanian lapangan) kepada petani dan keluarganya (kelompok tani) atau orang lain yang berkaitan penyuluhan pertanian, dengan cakupan dimensi pada informasi dan komunikasi yang organisasi yang berkaitan penyuluhan..

2.3 Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu penyuluh pertanian untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan penyuluhan pertanian.

2.4 Sikap penyuluh pertanian adalah suatu pandangan atau ketetapan hati seseorang terhadap suatu tugas atau tanggung jawab yang akan dilaksanakan, untuk keberhasilan tujuan penyuluhan pertanian.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau spesifikasi kegiatan atau memberikan operasional yang diperlukan untuk

mengukur variabel tersebut. Jadi bertujuan untuk mengukur variabel suatu penelitian agar dapat terukur, dimana merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel tersebut diukur. Definisi operasional dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui pengukuran variabel tertentu sebagai berikut:

1. Efektifitas kerja penyuluh diukur dengan indikator, sebagai berikut:

- Tingkat perubahan perilaku sikap dan pengetahuan program pembangunan pertanian.
- Tingkat penerapan metode penyuluhan pertanian.
- Tingkat penerapan teknologi oleh petani yang dianjurkan penyuluh pertanian lapangan.
- Tingkat produktivitas yang dicapai petani.

2. Komunikasi, diukur dengan indikator meliputi:

- a. Tingkat kejelasan pesan/informasi, dengan sub indikator:
 - Penyampaian pesan/informasi secara jelas.
 - Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti.
 - Penyampaian pesan/informasi secara baik dan benar
- b. Konsekuen dalam melaksanakan komunikasi, dengan sub indikator:
 - Kelancaran penyampaian pesan/komunikasi.
 - Penyampaian pesan/informasi secara benar.
 - Penyampaian pesan/informasi sesuai kebutuhan.

- d. Pertimbangan waktu, dengan sub indikator:
 - Penyampaian Informasi tepat pada waktunya.
 - Penggunaan Informasi sesuai dengan waktunya.
- 3. Motivasi kerja diukur dengan indikator:
 - a. Tersedianya sarana dan prasarana penyuluhan..
 - b. Keselamatan kerja.
 - c. Pengakuan sebagai penyuluh profesional.
 - d. Pengakuan persamaan dan perlakuan dengan karyawan lainnya.
 - e. Alasan adanya keamanan kerja. .
 - f. Adanya penghargaan prestasi.
- 4. Sikap diukur dengan indikator:
 - a. Tingkat kesukaan terhadap status dan pelaksanaan tugas
 - b. Tingkat kepercayaan dari atasan dan lingkungan kerjanya.
 - c. Menumbuhkan perilaku yang berdedikasi tinggi dan disiplin terhadap tugasnya..
 - d. Menumbuhkan perilaku menghargai orang lain atau petani sebagai mitra kerja.

E. JENIS DAN SUMBER DATA

Rancangan penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer, diperoleh dari sumber atau dari orang yang terlibat atau yang menjadi obyek penelitian. Jadi data diperoleh langsung dari sample yang ditetapkan dari populasi yang ada.
2. Data sekunder, diperoleh dari sumber data yang ada sebelumnya secara tidak langsung dari obyek penelitian, seperti data monografi, dokumen, laporan, studi kepustakaan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

F. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen atau alat penelitian yang digunakan untuk menjangkau data sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden, dan untuk dijawab responden berdasarkan alternatif jawaban yang sudah tersedia.
2. Wawancara, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dilakukan secara langsung dengan responden.
3. Observasi, yaitu dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang ada.

Dalam penelitian ini instrumen yang dipergunakan dapat reliable jika antara variabel-variabel yang diteliti ada pengaruh yang signifikan. Begitu pula penelitian ini juga mempergunakan instrument atau alat yang valid dengan analisis statistik untuk membuktikan validitasnya. Untuk

pengajuan hipotesis dalam penelitian ini digunakan tehnik/model analisis statistik korelasi rank Kendall.

G. POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan ciri-ciri yang akan diduga, sedang sample adalah sebagian populasi yang mempunyai ciri-ciri yang akan digunakan untuk menentukan ciri umum dari populasi. Agar penelitian mendekati realita kebenaran diperlukan tehnik pengambilan sample yang akurat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah kelompok penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara. Sedang yang berkaitan dengan populasi adalah unit analisis, dimana unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Mengingat penelitian untuk menganalisis efektivitas penyuluh pertanian lapangan dengan variabel komunikasi, motivasi dan sikap, maka sebagai sampel penelitian adalah para penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Jepara. Dalam pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak dari populasi yang ada sebanyak 74 orang penyuluh pertanian lapangan yang tersebar di 13 kecamatan di seluruh Kabupaten Jepara, dengan populasi yang sifatnya homogen. Dengan sifat tersebut, pengambilan sample menurut Sugiono (1995: 29) bahwa pengambilan sampel dilakukan secara bertahap berdasar wilayah-wilayah yang ada. Jadi sampel yang diambil yang dapat mewakili populasi penyuluh, lebih kurang sebanyak 45 orang penyuluh dari seluruh populasi yang ada.

H. TEHNIK PENGUMPULAN DATA

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan, sbb:

a. Kuesioner

Pengumpulan data dari responden dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis.

b. Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengamati para penyuluh pertanian lapangan saat melaksanakan tugasnya.

c. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada responden berupa interviu guide.

d. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis (dokumen-dokumen) yang berhubungan dengan objek penelitian.

I. TEKHNIK ANALISA DATA

Menurut Efendi S. (1995: 263) analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, dalam proses yang menggunakan statistik, dimana salah satu fungsi tehnik statistik adalah menyederhanakan data hasil penelitian yang cukup besar jumlahnya menjadi informasi data yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dipahami. Karena menggunakan analisa data secara kuantitatif, maka untuk mengukur konsep-konsep yang telah dirumuskan dalam indikator dan sub indikator, dibuat daftar pertanyaan yang yang

diberi bobot dengan berpedoman dengan pengukuran skala Likert, dimana data ordinal diintervalkan dengan skala Likert, dengan skor yang berbeda-beda, yaitu:

1. Setiap item pertanyaan pada variabel mempunyai rating skor 1 sampai dengan 4. Skor ini bersifat membedakan, dimana jawaban pertanyaan yang lebih rendah diberi skor 1 dan seterusnya hingga jawaban yang tertinggi diberi skor 4. Ketentuannya adalah sebagai berikut:
 - a. Adalah jawaban yang mendukung diberi skor 4.
 - b. Adalah jawaban yang cukup mendukung diberi skor 3.
 - c. Adalah jawaban yang kurang mendukung diberi skor 2.
 - d. Adalah jawaban yang tidak mendukung diberi skor 1.
- a. Sedangkan pertanyaan yang hanya menyediakan pilihan jawaban ya atau tidak diberi symbol tersendiri dan tidak memerlukan penskoran melainkan hanya bersifat filter bagi pertanyaan yang lain.
- b. Untuk pertanyaan yang interaktif dengan pertanyaan terbuka diberi kesempatan responden untuk menentukan jawaban, dan jawaban ini hanya sebagai pendukung dalam memperkuat permasalahan penelitian.

Sedangkan untuk membuktikan adanya hubungan antar variabel, maka digunakan perhitungan statistik:

a. Koefisien Korelasi Rank Kendall Tau

Digunakan untuk menguji hipotesa minor yaitu hubungan antara x_1 ; x_2 ; x_3 terhadap y . Perhitungan korelasi sederhana menggunakan koefisien korelasi rank Kendall Tau dengan rumusnya sebagai berikut

$$T = \frac{s}{\sqrt{\frac{1}{2} N (N-1)}}$$

keterangan:

T : Koefisien Korelasi Rank Kendall antara variabel x dan y

$\frac{1}{2}N(N-1)$: Kemungkinan skor maksimum.

S : Jumlah observasi skor untuk semua pasangan

N : Banyaknya obyek atau individu yang diurutkan pada x dan y

Jika harga T mendekati $+1$, maka kedua variable mempunyai korelasi yang sangat kuat, apabila mendekati 0 , maka dapat dikatakan tidak berkorelasi, sedangkan apabila kurang dari 0 , maka dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variable negative atau saling berlawanan arah (Zaenal Mustafa, 1995:121).

Apabila terdapat nilai yang sama pada observasi x dan y , maka rumus yang digunakan adalah:

$$T = \frac{s}{\sqrt{\frac{1}{2} N (N-1) - T_x \frac{1}{2} N (N-1) - T_y}}$$

keterangan:

Tx: Banyak observasi berangka sama dengan tiap kelompok angka pada variabel x

Ty: Banyaknya observasi berangka sama dalam tiap kelompok angka sama pada variabel y

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi, mengingat distribusi yang digunakan mendekati normal maka menggunakan rumus z-test, maka karena n penelitian lebih besar dari 10, dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{T}{\sqrt{\frac{2(2n+1)}{9N(N-1)}}}$$

Kemudian harga Z dikonsultasikan dengan table untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

- c. Apabila $Z_o \geq Z_t$ pada taraf signifikan 1%, sangat signifikan. H_o diterima.
- d. Apabila $Z_o \leq Z_t$ pada taraf signifikan 5%, berarti sangat signifikan. Hipotesa diterima.
- e. Apabila $Z_o \geq Z_t$ pada taraf signifikan 5% berarti tidak signifikan, hipotesa ditolak.

b. Koefisien Konkordasi Kendall

Koefisien Konkordasi Kendall digunakan untuk menguji hipotesis mayor, yaitu hubungan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Perhitungan korelasi berganda menggunakan koefisien konkordansi Kendall (W) dengan rumus sebagai berikut:

Rumus :

$$W = \frac{s}{1/12k^2 (n^3 - n)}$$

Apabila terdapat nilai yang sama maka rs memakai rumus:

$$W = \frac{N}{\sqrt{\frac{1}{2} K^2 (N-N) - K \sum T}}$$

T: Faktor korelasi

T: Banyaknya observasi dalam satu kelompok yang memperoleh angka sama untuk ranking tertentu.

Σ : Mengerahkan menjumlahkan semua kelompok angka sama dalam masing-masing ranking

Untuk menguji signifikan Koefisien Kordinat Kendall, perlu diadakan test dengan rumus:

$$X^2 = K (N-1) W$$

Keterangan:

X^2 : Rest Chi Square

W: Koefisien konkordasi Kendall

Kemudian hasil perhitungan X^2 ... tersebut dikonsultasikan terhadap harga kritis chi quare dengan criteria sebagai berikut:

- a. Jika X^2 hitung $\geq X^2$ 1% maka sangat signifikan
- b. Jika X^2 hitung $\leq X^2$ t maka hubungan signifikan
- c. Jika X^2 hitung $\leq X^2$ t maka hubungan tersebut tidak signifikan.

c. Alat Bantu

Pengelolaan hasil penelitian untuk dapat diperoleh hasil yang efektif dan akurat, untuk analisis korelasional antara variabel independent dan dependen dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan alat Bantu computer dengan program SPSS (Statistical Product for Service Solution) setelah diperoleh data primer dari responden.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.

Dengan telah diberlakukan Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka dengan sendirinya Susunan Organisasi Tata Kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Jepara juga mengalami perubahan. Perubahan dilaksanakan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara No. 12 tahun 2000 tanggal 26 Desember tahun 2000, maka pengelolaan penyuluh pertanian yang sebelumnya di bawah Balai Informasi dan Penyuluhan Pertanian menjadi di bawah Dinas Pertanian Kabupaten Jepara. Dalam struktur Dinas Pertanian Kabupaten Jepara yang terdiri 3 Sub Dinas dan satu bagian tata usaha serta 3 cabang Dinas dan 1 kelompok fungsional penyuluh pertanian lapangan. Adapun tiga Sub Dinas tersebut adalah Sub Dinas Tanaman Pangan, Sub Dinas Peternakan dan Sub Dinas Perikanan. Tugas pokok kelompok fungsional penyuluh pertanian lapangan, dimana tidak diatur dalam Peraturan Daerah tersebut di atas, sehingga untuk memperjelas tupoksi masih berpedoman pada tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian sebagai berikut :

a. Tugas Pokok:

menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di daerah di bidang informasi penyuluhan pertanian.

b. Fungsi:

- Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pertanian dan penyuluh pertanian lapangan untuk mendukung suksesnya program-program pertanian.
- Melakukan pengkajian, perencanaan, koordinasi, perumusan kebijakan teknis di bidang penyuluhan dan komunikasi penyuluhan pertanian.
- Menyediakan data dan rekomendasi pembangunan pertanian.
- Pelayanan teknis di bidang penyuluhan pertanian, informasi dan komunikasi pembangunan pertanian.

Dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian lapangan tersebut berarti mereka merupakan ujung tombak untuk berhasilnya tugas-tugas dinas, dan ini diartikan semua tugas-tugas dari ketiga Sub Dinas yang ada di Dinas Pertanian harus difasilitasi dan dikomunikasikan kepada kelompok tani. Jumlah penyuluh pertanian sebanyak 74 orang yang bertugas di seluruh Kabupaten Jepara, yang melayani 1120 kelompok tani. Sistem penyuluhan dilakukan dengan pendekatan kepada kelompok-kelompok tani dan dilakukan dengan metode sistem latihan dan kunjungan. Jadi penyuluh diharapkan melaksanakan kegiatan secara partisipatif aktif, dengan cara mengunjungi setiap kelompok tani di wilayah binaan, dan pada saat kunjungan akan terjadi komunikasi dan transfer teknologi, yang dapat diterapkan oleh petani. Sedang dalam peningkatan pengetahuan dengan

B. IDENTITAS RESPONDEN

Dalam penelitian efektivitas penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara di ambil responden sebanyak 45 orang penyuluh pertanian lapangan, dari 74 orang penyuluh pertanian yang ada. Mengingat penyuluh pertanian merupakan kelompok fungsional dan yang berlokasi kegiatan di seluruh Kabupaten Jepara yang melayani 1.120 kelompok tani, sehingga 45 responen yang diambil (dirandom) merupakan populasi yang homogen dan menggambarkan klasifikasi umur sebagai berikut :

Tabel IV.1
Umur responden penyuluh pertanian lapangan

No	Umur	Jumlah Penyuluh	Persentase
1	<30 th	0	0
2	31-40	7	15.5
3	41-50	32	71.1
4	>51	6	13.3
Jumlah		45	100

Diolah dari jawaban pertanyaan identitas responden nomer : 4.

Dari tabel IV.1 diatas menunjukkan bahwa penyuluh pertanian tidak ada yang umurnya di bawah 30 tahun, sedang yang berumur 41– 50 tahun mencapai 71,1% dan yang lebih 51 tahun terdapat 13,3 %, sehingga dengan kondisi umur tersebut para penyuluh pertanian telah mencapai kedewasaan yang cukup matang dalam pergaulan di masyarakat pertanian. Juga ditunjang dengan masa kerjanya sebagai penyuluh pertanian yang telah punya pengalaman dan pengetahuan dalam penyuluhan dan teknis pertanian akan memperlancar pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian.

Tabel IV.2
Pangkat dan golongan responden penyuluh pertanian di Dinas
Pertanian Kabupaten Jepara

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah penyuluh pertanian	Persentase
1	II	20	44,5
2	III	25	55,5
3	IV	0	0
Jumlah		45	100

Diolah dari jawaban pertanyaan identitas responden nomer : 6

Dari tabel IV.2 diatas menunjukkan jumlah penyuluh pertanian dengan pangkat dan golongan II ada sebanyak 44,5% sedangkan sisanya yang masuk golongan III sebanyak 55,5%. Ini dapat menunjukkan bahwa para penyuluh pertanian lapangan rata-rata punya kemampuan dan kesadaran yang cukup sebagai pegawai negeri sipil dan telah sadar akan tugas dan kewajiban sebagai penyuluh pertanian. Hal tersebut mengingat kenaikan pangkat/golongan penyuluh pertanian sebagai tenaga fungsional dengan nilai angka kredit dan tidak mudah untuk mendapatkannya..

Tabel IV. 3
Tingkat pendidikan responden penyuluh pertanian lapangan di Dinas
Pertanian Kabupaten Jepara.

No	Pendidikan terakhir	Jumlah penyuluh pertanian	Persentase
1	SLTA	31	68,9
2	D3	5	11,1
3	Sarjana	9	20,0
Jumlah		45	100

Diolah dari jawaban pertanyaan identitas responden nomer : 7

Dari tabel IV.3 diatasatas menunjukkan 68,9% berpendidikan SLTA, 11,1% berpendidikan D3 sedangkan 20,0% berpendidikan sarjana. Sesuai

Dari tabel IV.3 di atas menunjukkan 68,9% berpendidikan SLTA, 11,1% berpendidikan D3 sedangkan 20,0% berpendidikan sarjana. Sesuai dengan Surat Edaran Menkowsabangan No. 19/Kep/MK. Was Pan/5/1999 tentang jabatan fungsional penyuluh pertanian dan angka kreditnya di mana mempersyaratkan penyuluh pertanian lapangan harus berpendidikan minimal D3. Hal tersebut memacu penyuluh pertanian lapangan untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga saat ini terdapat 26 orang (57%) penyuluh pertanian dari responden masih melanjutkan sekolah di Perguruan Tinggi untuk meraih kesarjanaaan.

C. HASIL PENELITIAN

Penyajian pada bagian hasil penelitian ini akan menitikberatkan pada deskripsi item-item pertanyaan yang berfungsi memberikan gambaran dasar mengenai variabel-variabel yang diuji. Variabel pertama yang akan didiskripsikan adalah variabel efektivitas Penyuluh Pertanian Lapangan, kemudian akan dilanjutkan dengan deskripsi variabel komunikasi, motivasi dan sikap. Masing-masing uraian ini akan diperkaya melalui temuan-temuan yang bersifat kualitatif yang berfungsi untuk memperkaya uraian yang bersifat kuantitatif.

C. 1. Efektivitas Penyuluh Pertanian Lapangan

Variabel efektivitas Penyuluh Pertanian Lapangan diukur melalui beberapa item antara lain pelaksanaan program/RKPP, frekuensi pertemuan dengan kelompok tani, transfer teknologi pertanian kepada kelompok tani

serta apakah dengan adanya penyuluhan ini telah terjadi peningkatan produksi pertanian.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 45 petugas Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa metode penyuluhan dengan pendekatan latihan dan kunjungan ternyata tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan. Deskripsi mengenai tingkat pelaksanaan penyuluhan pertanian dengan pendekatan latihan dan kunjungan dapat dilihat pada Tabel.IV.1, diatas.

Tabel.IV.4.
Tingkat Pelaksanaan Latihan dan Kunjungan (La-Ku)
Oleh Penyuluh Pertanian Lapangan

Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak dilaksanakan	0	0,0
kurang dilaksanakan	5	11.1
Cukup dilaksanakan	12	26.7
Dilaksanakan	28	62.2
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.1.

Tabel IV.4. di atas menunjukkan bahwa terdapat 11,1% responden yang menyatakan bahwa metode penyuluhan dengan pendekatan latihan dan kunjungan kurang dapat dilaksanakan. Alasan yang dikemukakan antara lain bahwa metode ini dianggap kurang relevan dan kurang efektif, karena terjadi pergeseran orientasi kepentingan dari pola pertanian ke pola industri (khususnya industri mebel) dalam upaya masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Sedangkan mereka yang menyatakan bahwa metode ini cukup dilaksanakan sebesar 26,7% karena

dianggap masih relevan, akan tetapi perlu ditambah dengan beberapa metode pemberdayaan, karena latihan dan kunjungan tersebut merupakan media tatap muka antara penyuluh pertanian lapangan dengan kelompok tani untuk memecahkan masalah yang timbul di lapangan dan penyampaian proses transformasi teknologi baru yang dibutuhkan petani. Hasil penelitian telah menunjukkan pula bahwa sebagian besar penyuluh pertanian sudah melaksanakan metode ini (62,2%) karena dianggap efektif dalam rangka adopsi teknologi untuk peningkatan produksi pertanian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat tani.

Tabel.IV.5.
Tingkat Persetujuan Penyuluh Pertanian Terhadap Materi Yang Diberikan

Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak setuju	0	0,0
Kurang setuju	2	4.4
Cukup setuju	11	24.4
Setuju	32	71.1
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.2.

Tanggapan responden terhadap materi penyuluhan ternyata cukup positif, hal ini tercermin dari besarnya proporsi responden atau 71,1% yang menyatakan setuju terhadap materi penyuluhan yang diberikan kepada petani. Materi yang diberikan sangat bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan petani terutama dalam rangka meningkatkan produksi pertanian mereka, karena materi penyuluhan yang tertuang dalam RKPP yang sifatnya bulanan diambil dari program penyuluhan pertanian yang disusun

oleh semua stakeholder pertanian yang terdiri dari dinas terkait, petani yang diwakili pengurus kelompok tani, organisasi yang berurusan dengan pertanian seperti HKTI, KTNA dan LSM yang peduli terhadap pertanian. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat 24,4% yang menyatakan cukup setuju karena materi yang diberikan masih perlu dilakukan revisi serta dievaluasi mengingat persoalan pertanian tidak semuanya tercakup dalam materi pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 4,4% responden menyatakan kurang setuju dengan materi penyuluhan yang sudah ada. Materi yang ada saat ini dianggap kurang menyentuh kebutuhan-kebutuhan petani dalam rangka meningkatkan produksi pertaniannya. Hasil mengenai tingkat persetujuan responden terhadap materi penyuluhan dapat dilihat pada Tabel IV.5, diatas

Tabel.IV.6.
Tingkat Kesesuaian Pertemuan Kelompok Tani Dengan
Wakny Kunjungan Penyuluh Pertanian

Tingkat Kesesuaian	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak sesuai	3	6.7
Kurang sesuai	17	37.8
Cukup sesuai	19	42.2
Sesuai	6	13.3
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.3.

Pandangan responden terhadap pelaksanaan pertemuan kelompok tani ternyata cukup beragam. Terdapat 6,7% responden yang menyatakan bahwa beberapa kelompok tani melaksanakan pertemuan tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan karena pertemuan yang mereka

lakukan tidak berjalan dengan kontinyu dan hanya dilaksanakan apabila ada permasalahan dalam kelompok tani tersebut. Alasan yang muncul antara lain petani mempunyai kesibukan-kesibukan yang tidak dapat ditinggalkan serta tidak adanya komitmen yang kuat dari petani sendiri untuk melaksanakan pertemuan kelompok tani. Meskipun demikian sebagian besar responden atau 42,2% justru menyatakan bahwa pertemuan kelompok tani telah sesuai dengan ketentuan karena pertemuan yang diselenggarakan telah berjalan secara kontinyu (sesuai kesepakatan) dan materi yang dibahas dalam pertemuan tersebut sangat relevan dengan kebutuhan kelompok tani. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden terhadap pertemuan kelompok tani dapat dilihat pada Tabel.IV.6, diatas.

Tabel.IV.7.
Tingkat Kedatangan Penyuluh Pertanian Dalam Pertemuan Kelompok Tani

Tingkat Kehadiran	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak pernah datang	0	0,0
Jarang datang	2	4.4
Cukup sering datang	23	51.1
Sering datang	20	44.4
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.4.

Frekuensi kedatangan Penyuluh Pertanian Lapangan dalam pertemuan kelompok tani ternyata cukup bervariasi. Hasil penelitian yang terlihat pada Tabel IV.4. Menunjukkan bahwa terdapat 4,4% responden yang menyatakan bahwa mereka jarang datang dalam pertemuan kelompok tani. Beberapa alasan yang muncul antara lain kelompok tani dengan kelas

utama dan kelas madya telah mampu melaksanakan pertemuan kelompok tani sendiri (secara mandiri) dan biasanya kalau ada masalah teknis pertanian yang belum bisa diatasi sendiri saja mereka akan mengundang penyuluh pertanian. Sedangkan responden lainnya yaitu sebesar 51,1% menyatakan cukup sering datang dalam pertemuan kelompok tani, hal ini dilakukan penyuluh karena petani membutuhkan bimbingan terutama pada saat terjadi perbedaan pendapat diantara anggota kelompok tani dan ini sering terjadi pada kelompok tani kelas pemula dan kelas lanjut. Sementara itu sisanya sebesar 44,4% menyatakan bahwa mereka sering datang dalam pertemuan kelompok tani. Hasil distribusi mengenai tingkat kedatangan penyuluh pertanian dalam pertemuan kelompok tani dapat dilihat pada Tabel IV.7, diatas.

Tabel.IV.8.
Tanggapan Penyuluh Pertanian Terhadap Transfer Teknologi
Dalam Pertemuan Kelompok Tani

Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak ditanggapi	0	0,0
Kurang ditanggapi	2	4.4
Cukup ditanggapi	23	51.1
Ditanggapi	20	44.4
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No5.

Tanggapan responden terhadap transfer teknologi yang diharapkan dalam pertemuan kelompok tani ternyata ditanggapi cukup beragam. Ada sekitar 4,4% responden yang menyatakan bahwa transfer teknologi dalam pertemuan kelompok tani tidak ditanggapi oleh petani. Alasan yang

muncul antara lain teknologi yang disuluhkan sulit (diluar kemampuan petani) untuk dapat dilaksanakan dan cenderung membutuhkan banyak biaya. Sementara itu terdapat 51,1% yang justru menyatakan bahwa transfer teknologi ini cukup ditanggapi karena adanya keinginan dari petani untuk melaksanakan apa yang disampaikan dalam setiap penyuluhan pertanian. Sisanya sebesar 44,4% justru menyatakan bahwa petani menanggapi transfer teknologi ini dengan serius. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan petani terhadap transfer teknologi dapat dilihat pada Tabel. IV.8. diatas.

Tabel.IV.9.
Uji Coba Teknologi Yang Disuluhkan Pada Kelompok Tani

Tingkat pelaksanaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak dicoba	0	0,0
Kurang dicoba	9	20.0
Cukup dicoba	22	48.9
Dicoba	14	31.1
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.6.

Ada penilaian sebesar 20,0% dari responden yang menyatakan bahwa petani kurang mencoba materi-materi penyuluhan yang telah mereka terima. Pandangan ini didasarkan pada persepsi para penyuluh yang menyatakan bahwa kurang begitu antusias untuk melaksanakan materi yang diberikan karena dianggap tidak akan membawa hasil yang maksimal. Sementara itu sebagian besar atau 48,9% responden yang justru menyatakan bahwa petani telah mencoba materi-materi yang diberikan

pada saat penyuluhan. Petani-petani yang berkeinginan untuk melakukan uji coba ini biasanya petani maju yang mempunyai modal serta lahan yang memadai karena apabila terjadi ketidak berhasilan tidak akan mengganggu kegiatan usaha mereka, dan ini biasanya terjadi di kelompok tani dengan kelas utama dan kelas madya. Sementara petani yang mempunyai lahan yang terbatas biasanya ragu-ragu untuk melakukan sistem yang baru karena mereka takut apabila sistem yang baru mereka terima ternyata tidak membuahkan hasil. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden terhadap pelaksanaan uji coba terhadap materi penyuluhan dapat dilihat pada Tabel. IV.9. diatas.

Tabel.IV.10
Tingkat Keberhasilan Pelaksanaan Program Intensifikasi

Tingkat Keberhasilan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak berhasil	0	0,0
Kurang berhasil	18	40.0
Cukup berhasil	25	55.6
Berhasil	2	4.4
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.7.

Tanggapan responden terhadap tingkat keberhasilan program intensifikasi telah menunjukkan bahwa terdapat 40,0% responden yang menyatakan bahwa program ini dianggap kurang berhasil. Ketidak berhasilan program ini sebagian besar tidak disebabkan oleh masalah teknis pertanian akan tetapi sebagai akibat adanya musim yang tidak dapat diprediksi oleh petani, serta keterbatasan modal usaha, juga rendahnya

SDM petani dalam mengakses teknologi. Sementara itu sebagian besar atau 55,6% justru menyatakan bahwa program ini dianggap cukup berhasil dimana produksi pertanian mereka mengalami peningkatan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tingkat sosial ekonomi petani. Hasil penelitian berkaitan dengan tingkat keberhasilan pelaksanaan program intensifikasi ini terlihat pada Tabel.IV.10. diatas.

C.2. Komunikasi Penyuluh Pertanian Lapangan

Pembahasan pada bagian ini akan menitikberatkan pada kemampuan penyuluh pertanian dalam melakukan komunikasi dengan kelompok tani. Variabel ini merupakan variabel penting karena tanpa kemampuan komunikasi yang memadai maka program-program pertanian yang ditransfer kepada kelompok tani tidak bermanfaat dan cenderung akan mendapat tanggapan yang negatif.

Tabel.IV.11.
Tingkat Penggunaan Alat Peraga Oleh Penyuluh Pertanian

Tingkat Penggunaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak menggunakan	2	4.4
Kurang menggunakan	19	42.2
Menggunakan	20	44.4
Sering Menggunakan	4	8.9
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.8.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan tingkat penggunaan alat peraga dalam penyuluhan pertanian menunjukkan bahwa terdapat 4,4% yang menyatakan tidak pernah menggunakan, 42,2% yang menyatakan

kurang menggunakan, 44,4% yang menyatakan menggunakan dan 8.9% menyatakan sering menggunakan. Beberapa alasan yang didapat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa alat peraga yang ada sudah usang sehingga sudah tidak sesuai dengan kebutuhan penyuluhan. Hasil selengkapnya mengenai tingkat penggunaan alat peraga dapat dilihat pada Tabel. IV.11. diatas.

Tabel.IV.12.
Tingkat Penggunaan Bahasa Oleh Penyuluh Pertanian Yang Mudah Dipahami Kelompok Tani

Tingkat Pemahaman	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak dimengerti	0	0,0
Kurang dimengerti	0	0,0
Cukup dimengerti	6	13.3
Dimengerti	39	86.7
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.9.

Tingkat penggunaan bahasa yang mudah dipahami merupakan syarat mutlak dalam setiap kegiatan penyuluhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 13,3% yang menggunakan bahasa yang cukup dimengerti dan 86,7% menyatakan telah menggunakan bahasa yang mudah dipahami, sehingga komunikasi antara penyuluh dengan petani menjadi lancar dan transfer teknologi menjadi mudah. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa sebagian besar penyuluh pertanian telah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh kelompok tani. Hasil penelitian berkaitan dengan penggunaan bahasa yang mudah dimengerti dan dapat dilihat pada Tabel. IV.12. diatas.

Tabel.IV.13.
Tingkat Dialog Dalam Pertemuan Kelompok Tani

Tingkat dialog	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak terjadi dialog	0	0,0
Kurang terjadi dialog	2	4.4
Cukup terjadi dialog	18	40.0
Terjadi dialog	25	55.6
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.10.

Pelaksanaan dialog dengan kelompok tani merupakan salah satu indikator komunikasi yang penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 4,4% yang menyatakan kurang terjadi dialog pada saat penyuluhan, 40,0% yang menyatakan cukup terjadi dialog dan 55,6% menyatakan telah terjadi dialog. Beberapa alasan mengapa tidak terjadi dialog karena petani sering tidak mempunyai inisiatif dalam menanyakan masalah mereka, disamping itu penyuluh kadang-kadang tidak mempedulikan beberapa pertanyaan petani. Pada hal sebenarnya dialog merupakan proses komunikasi untuk meyakinkan teknologi yang disuluhkan serta mempersatukan perbedaan pendapat yang timbul dalam kelompok tani. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel. IV.13 diatas.

Tabel.IV.14.
Tingkat Rutinitas Pertemuan Kelompok Tani Binaan

Tingkat pelaksanaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak melakukan	0	0,0
Kurang melakukan	8	17.8
Cukup melakukan	23	51.1
Melakukan	14	31.1
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.11.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan tingkat rutinitas pertemuan kelompok tani menunjukkan bahwa terdapat 17,8% kelompok tani kurang melakukan pertemuan secara rutin. Hal ini disebabkan oleh beberapa kesibukan anggota kelompok tani karena mereka mempunyai usaha sampingan di luar bidang pertanian, dalam mencari tambahan pendapatan. Sedangkan sebagian besar atau 51.1% menyatakan bahwa kelompok tani binaan mereka masih melakukan pertemuan kelompok secara rutin, khususnya di daerah dimana usaha tani menjadi mata pencaharian utama. Hasil penelitian berkaitan dengan tingkat rutinitas pertemuan kelompok dapat dilihat pada Tabel IV.14 diatas.

Tabel.IV.15.
Tingkat Kehadiran Anggota Dalam Pertemuan Kelompok Tani

Tingkat kehadiran	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak pernah hadir	0	0,0
Jarang hadir	11	24.4
Cukup sering hadir	24	53.3
Hadir	10	22.2
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.12.

Tingkat kehadiran anggota dalam pertemuan kelompok tani menunjukkan bahwa terdapat 24,4% yang menyatakan jarang hadir, 53,3% menyatakan cukup sering hadir dan 22,2% menyatakan selalu hadir dalam setiap pertemuan kelompok tani. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketidakhadiran anggota kelompok tani karena mereka mempunyai kesibukan lain diluar usaha tani dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Hasil penelitian berkaitan dengan tingkat kehadiran selengkapnya dapat dilihat pada Tabel. IV.15 diatas.

Tabel.IV.16.
Tingkat Kemampuan Anggota Kelompok Tani
Dalam Menyerap Teknologi

Tingkat penyerapan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak dapat menyerap	0	0,0
Kurang dapat menyerap	11	24.4
Cukup menyerap	25	55.6
Dapat menyerap	9	20.0
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.13

Menurut responden kemampuan anggota kelompok tani dalam menyerap teknologi yang dikenalkan saat pertemuan kelompok tani menunjukkan bahwa terdapat 24,4% yang menyatakan petani kurang dapat menyerap teknologi yang dikenalkan, 55,6% yang menyatakan cukup bisa menyerap dan 20,0% yang menyatakan bahwa kelompok tani dapat menyerap teknologi yang dikenalkan. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa kemampuan kelompok tani di Kabupaten Jepara sangat beragam sehingga metode penyuluhan selayaknya disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Hasil penelitian berkaitan dengan kemampuan menyerap teknologi selengkapnya dapat dilihat pada Tabel. IV.16. diatas.

Tabel.IV.17.
Tingkat Kesesuaian Materi Dengan Kebutuhan Petani

Tingkat kesesuaian	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak sesuai	1	2.2
Kurang sesuai	1	2.2
Cukup sesuai	26	57.8
Sesuai	17	37.8
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.14.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan tingkat kesesuaian materi, responden menunjukkan bahwa terdapat 2.2% yang menyatakan tidak sesuai, 2,2% yang menyatakan kurang sesuai, 57,8% menyatakan cukup sesuai dan 37,8% menyatakan sesuai. Hasil ini telah memberikan gambaran bahwa materi penyuluhan telah sesuai dengan kebutuhan kelompok tani meskipun perlu penyempurnaan terutama dengan pemberian kasus yang nyata serta perlu dilakukan revisi atau perubahan materi yang dianggap telah tidak tepat lagi dengan kebutuhan petani setempat. Hasil penelitian mengenai tingkat kesesuaian materi dengan kebutuhan kelompok tani binaan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel IV.17 diatas.

Tabel.IV.18.
Tingkat Kemampuan Penyuluh Pertanian Melakukan Kunjungan
Dalam Satu Siklus Periode Pembinaan

Tingkat kemampuan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak mampu	0	0,0
Kurang mampu	10	22.2
Cukup mampu	19	42.2
Mampu	16	35.6
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.15.

Kemampuan penyuluh pertanian dalam melakukan kunjungan dalam satu siklus periode pembinaan,(2 minggu satu kali dalam satu kelompok tani), menunjukkan bahwa terdapat 22,2% menyatakan kurang mampu, 42,2% menyatakan cukup mampu dan 35,6% menyatakan mampu melaksanakan. Beberapa alasan mengapa petugas penyuluh tidak mampu melakukan kunjungan karena banyaknya jumlah kelompok tani binaan,

medan/jauhnya jarak diantara kelompok tani yang menjadi binaannya, serta waktu pertemuan yang sering berubah-ubah dan sarana yang dimiliki penyuluh. Hasil penelitian berkaitan dengan kemampuan melakukan kunjungan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel IV.18. diatas.

Tabel.IV.19.
Tingkat Kesesuaian Pertemuan Kelompok Tani dengan Jadwal yang Telah Ditetapkan

Tingkat kesesuaian	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak sesuai	0	0,0
Kurang sesuai	9	20.0
Cukup sesuai	17	37.8
Sesuai	19	42.2
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 20,0% menyatakan bahwa pertemuan yang diadakan kelompok tani tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan, 37,8% menyatakan cukup sesuai dan 42,2% yang menyatakan bahwa pertemuan yang dilakukan telah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa kelompok tani telah melakukan pertemuan yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan / disepakati. Hasil penelitian berkaitan dengan kesesuaian pertemuan dengan jadwal dapat dilihat pada Tabel IV.19. diatas.

Tabel.IV.20.
Tingkat Ketersediaan Waktu Untuk Pertemuan Kelompok Tani

Tingkat ketersediaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak tersedia	0	0,0
Kurang tersedia	1	2.2
Cukup tersedia	17	37.8
Tersedia	27	60.0
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.17.

Tingkat ketersediaan waktu untuk pertemuan kelompok tani menunjukkan bahwa terdapat 2,2% yang menyatakan kurang tersedia, 37,8% yang menyatakan cukup tersedia waktu dan sebagian besar atau 60,0% yang menyatakan selalu tersedia waktu dalam mengikuti pertemuan kelompok tani, ini dikarenakan sudah menjadi kewajiban sebagai penyuluh, dan kenyataan sangat dibutuhkan oleh petani sebagai mitra kerjanya. Hasil penelitian yang berkaitan dengan tingkat ketersediaan waktu dalam pertemuan kelompok tani dapat dilihat pada Tabel IV.20. diatas.

Tabel.IV.21.
Tingkat Ketersediaan Dana dalam Pertemuan Kelompok Tani

Tingkat ketersediaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak tersedia	4	8.9
Kurang tersedia	28	62.2
Cukup tersedia	12	26.7
Tersedia	1	2.2
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.18.

Ketersediaan dana dalam pertemuan kelompok tani merupakan faktor penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 8,9% yang menyatakan tidak tersedia dana, 62,2% yang menyatakan kurang tersedia

dan hanya 2,2% yang menyatakan tersedia dana dalam pertemuan kelompok tani. Ini mengandung maksud bahwa pertemuan kelompok tani adalah kemandirian petani, sedang untuk petugas merupakan tantangan tugas dan kewajiban sebagai penyuluh yang sudah menyatu dengan kehidupan petani. Hasil penelitian berkaitan dengan tingkat ketersediaan dana dapat dilihat pada Tabel. IV.21 diatas.

Tabel.IV.22.
Tingkat Kepuasan Penyuluh Pertanian Terhadap Aliran Dana

Tingkat Kepuasan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak memuaskan	0	0,0
Kurang memuaskan	20	44.4
Cukup memuaskan	24	53.3
Memuaskan	1	2.2
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.19.

Tingkat kepuasan terhadap jumlah aliran dana penyuluhan menunjukkan bahwa 44,4% yang menyatakan kurang memuaskan, 53,3% yang menyatakan cukup memuaskan. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa dana yang digunakan untuk kegiatan kelompok tani bukan merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas penyuluh pertanian lapangan. Adapun alasan bagi penyuluh pertanian yang tidak puas dikarenakan penyaluran dana tersebut tidak sesuai waktunya dengan kebutuhan di lapangan. Hasil penelitian berkaitan dengan tingkat kepuasan terhadap aliran dana dapat dilihat pada Tabel IV.22. diatas.

C.3. Motivasi Penyuluh Pertanian Lapangan

Motivasi penyuluh pertanian lapangan merupakan variabel perantara yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan program pertanian. Tenaga penyuluh pertanian yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam membina kelompok tani biasanya akan membawa dampak pada peningkatan produksi pertanian bagi kelompok tani binaan mereka. Oleh sebab itu pada bagian ini akan dikaji bagaimana tingkat motivasi kerja tenaga penyuluh pertanian di Kabupaten Jepara.

Tabel.IV.23.

Tingkat Ketersediaan Sarana dan Prasarana Penyuluh Pertanian

Tingkat ketersediaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak tersedia	7	15.6
Kurang tersedia	30	66.7
Cukup tersedia	8	17.8
Bersedia	0	0,0
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.20.

Ketersediaan sarana dan prasarana penyuluh pertanian merupakan faktor penting dalam setiap aktivitas penyuluhan pertanian. Tanggapan penyuluh pertanian terhadap ketersediaan sarana dan prasarana menunjukkan bahwa terdapat 15,6% yang menyatakan tidak tersedia, 66,7% menyatakan kurang tersedia dan hanya 17,8% yang menyatakan tersedia. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa penyuluh pertanian kurang dilengkapi dengan dukungan sarana dan prasarana, tetapi dengan mengingat tugas kunjungan harus dilaksanakan maka walaupun sarana dan prasarana kurang tersedia

penyuluhan tetap berjalan.. Hasil berkaitan dengan dukungan sarana dapat dilihat pada Tabel IV.23 diatas.

Tabel.IV.24.
Tingkat Ketersediaan Fasilitas Keamanan Dan Keselamatan Kerja untuk Penyuluh Pertanian Lapangan

Tingkat ketersediaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak tersedia	26	57.8
Kurang tersedia	12	26.7
Cukup tersedia	3	6.7
Tersedia	4	8.9
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau 57,8% yang menyatakan bahwa penyuluh pertanian tidak disediakan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. Hasil ini memberikan gambaran bahwa penyuluh pertanian harus menyediakan sendiri fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. Hasil berkaitan dengan tanggapan terhadap fasilitas keselamatan kerja dapat dilihat pada Tabel IV. 24,diatas.

Tabel.IV.25.
Tingkat Kebutuhan Pengakuan Sebagai Tenaga Profesional Penyuluh Pertanian

Tingkat kebutuhan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak butuh	0	0,0
Kurang butuh	4	8.9
Cukup butuh	8	17.8
Butuh	33	73.3
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.22

Motivasi penyuluh pertanian dalam melakukan tugasnya ternyata perlu dukungan pengakuan sebagai tenaga profesional. Hal ini dilandasi temuan lapangan dimana sebagian besar atau 73,3% menyatakan bahwa mereka sangat membutuhkan pengakuan sebagai tenaga profesional. Adapun alasannya adalah mereka butuh pengakuan keberadaanya sebagai penyuluh profesional yang dapat berkarya dan bekerja keras dan pengakuan tersebut ada nilai akad kredit untuk kenaikan pangkat. Hasil selengkapnya berkaitan dengan tingkat kebutuhan pengakuan dapat dilihat pada Tabel IV.25, diatas.

Tabel.IV.26.
Persetujuan Terhadap Kelengkapan Keamanan Kerja Penyuluh Pertanian

Tingkat persetujuan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak setuju	0	0,0
Kurang setuju	0	0,0
Cukup setuju	5	11.1
Setuju	40	88.9
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.23.

Hasil penelitian ternyata menunjukkan bahwa penyuluh pertanian harus dilengkapi dengan peralatan keamanan kerja karena waktu penyuluhan tidak hanya pada waktu siang hari akan tetapi lebih sering pada malam hari sehingga keamanan kerja harus menjadi prioritas. Hasil temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa sebagian besar atau 88,9% menyatakan bahwa dalam rangka melaksanakan program penyuluhan pertanian maka setiap penyuluh harus dilengkapi dengan peralatan keamanan kerja. Hasil

berkaitan dengan tingkat persetujuan terhadap diberinya kelengkapan keamanan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.26 diatas.

Tabel.IV.27.
Persetujuan Terhadap Tidak ada Pembedaan Hak-Hak Penyuluh Lapangan dengan PNS yang lain

Tingkat persetujuan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak setuju	9	20.0
Kurang setuju	8	17.8
Cukup setuju	4	8.9
Setuju	24	53.3
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.24.

Pembedaan terhadap hak-hak tenaga penyuluh lapangan juga merupakan keinginan beberapa penyuluh pertanian lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 53.3% yang setuju apabila penyuluh diberikan hak-hak yang berbeda. Ini mengingat setelah berlakunya Undang-Undang no. 22 tahun 1999, tentang Pemerintahan Daerah dimana tenaga staf yang pangkat/golongan III/b dan berijazah Sarjana dapat menduduki jabatan structural, sedangkan penyuluh tetap penyuluh yang kurang mendapat kepastian akan jaminan penghasilan dan pengakuan di masyarakat. Untuk itu para penyuluh agar mendapat persamaan hak dan kesempatan yang sama. Hasil penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada Tabel IV.27 diatas.

Tabel.IV.28.
Harapan Adanya Penghargaan bagi Penyuluh Pertanian Lapangan

Tingkat harapan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak berharap	0	0,0
Kurang berharap	4	8.9
Cukup berharap	7	15.6
Berharap	34	75.6
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.25.

Penyuluh Pertanian Lapangan ternyata sangat berharap bahwa mereka mendapatkan penghargaan. Penghargaan ini tidak hanya terbatas pada penghargaan yang bersifat materiil akan tetapi dengan penghargaan yang bersifat immaterial, sehingga prestasi, jerih payah dari hasil kerjanya dapat diakui. Disamping itu juga diinginkan, dengan prestasi tersebut menyangkut pemberian fasilitas / sarana dan prasarana kerja serta dapat menambah angka kredit untuk kenaikan pangkat/golongan. Hasil penelitian berkaitan dengan keinginan penyuluh pertanian dalam mendapatkan penghargaan dapat dilihat pada Tabel IV.28, diatas.

Tabel.IV.29.
Harapan Terhadap Keberhasilan Penyuluh Pertanian Lapangan

Tingkat harapan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak berharap	0	0,0
Kurang berharap	0	0,0
Cukup berharap	8	17.8
Berharap	37	82.2
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.26.

Harapan terhadap keberhasilan dalam setiap penyuluhan pertanian ternyata telah menjadi harapan sebagian besar penyuluh pertanian, hal ini dilandasi dari temuan lapangan dimana sebagian besar 82,2% yang berharap mendapatkan keberhasilan dalam setiap penyuluhan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja penyuluh pertanian juga kelompok tani binaan, sehingga kedua belah pihak tidak terjadi kebosanan. Hasil penelitian berkaitan dengan harapan dalam keberhasilan penyuluh pertanian lapangan dapat dilihat pada Tabel IV.29, diatas.

Tabel.IV.30.
Harapan Penyuluh Pertanian Mendapat Sarana dan Prasarana

Tingkat harapan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak berharap	0	0,0
Kurang berharap	0	0,0
Cukup berharap	3	6.7
Berharap	42	93.3
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.27.

Harapan penyuluh pertanian untuk mendapat sarana dan prasarana telah menjadi sorotan sebagian besar responden dimana terdapat 93,3% yang menyatakan bahwa mereka berharap mendapatkan sarana dan prasarana, seperti sepeda motor, p H meter, moisture tester dll. . Dengan dukungan sarana dan prasarana penyuluh pertanian sedikit banyak akan memperlancar kunjungan ke pertemuan kelompok tani binaan. Hasil selengkapnya dapat terlihat pada Tabel IV.30, diatas.

Tabel.IV.31.
Harapan Penyuluh Pertanian Mendapatkan Perlengkapan Kerja

Tingkat harapan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak berharap	0	0,0
Kurang berharap	0	0,0
Cukup berharap	3	6.7
Berharap	42	93.3
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.28.

Harapan untuk mendapatkan perlengkapan kerja juga menjadi sorotan utama karena terdapat 93,3% responden yang menyatakan bahwa mereka sangat membutuhkan perlengkapan kerja, seperti sepatu lapangan, jas hujan, tas kerja, buku kerja dll.. Dengan adanya perlengkapan kerja ini akan mendukung dalam melaksanakan tugas penyuluhan di lapangan. Hasil berkaitan dengan harapan mendapatkan perlengkapan kerja dapat terlihat pada Tabel IV.31, diatas.

C.4. Sikap Penyuluh Pertanian Lapangan

Sikap Penyuluh Pertanian Lapangan terhadap program penyuluhan akan dikaji melalui berbagai indikator antara lain tanggapan terhadap metode penyuluhan, harapan terhadap penyelesaian masalah pertanian, dukungan lingkungan dalam kegiatan penyuluhan, formalisasi pekerjaan serta pemberian penghargaan terhadap kegiatan penyuluhan.

Tabel.IV.32.
Tanggapan Penyuluh Pertanian Terhadap Metode Penyuluhan
Pertanian

Tingkat penerimaan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak diterima	1	2.2
Kurang diterima	3	6.7
Cukup diterima	20	44.4
Diterima	21	46.7
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.29.

Hasil penelitian terhadap tanggapan penyuluh lapangan berkaitan dengan metode penyuluhan menunjukkan bahwa sebagian besar atau 46,7% menyatakan bahwa metode penyuluhan yang telah dilakukan telah sesuai dengan kebutuhan kelompok tani. Meskipun demikian terdapat sebagian kecil penyuluh yang menyatakan bahwa metode yang ada sekarang ini perlu dilakukan revisi karena sudah tidak sesuai kebutuhan semua kelompok tani. Hal ini tergantung sifat, lokasi, kemampuan dan keinginan kelompok tani, serta macam usaha taninya dan kelas kelompok taninya. Hasil selengkapnya dapat terlihat pada Tabel IV.32, diatas.

Tabel.IV.33.
Tanggapan Penyuluh Pertanian Terhadap Penyelesaian Masalah
Melalui Penyuluhan

Tingkat kepuasan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak memuaskan	1	2.2
Kurang memuaskan	4	8.9
Cukup memuaskan	33	73.3
Memuaskan	7	15.6
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.30.

Hasil penyuluhan yang telah dilakukan diharapkan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh kelompok tani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 73,3% yang menyatakan bahwa materi penyuluhan telah dapat menyelesaikan persoalan pertanian pada kelompok tani. Ini dikarenakan bahwa program yang disusun awal tahun disesuaikan identifikasi wilayah, identifikasi kelompok tani, keinginan petani, permasalahan yang terjadi di lapangan, yang semua telah dibahas dengan semua yang terkait di wilayah masing-masing dan telah disepakati bersama. Kemudian dipakai pedoman masing-masing penyuluh pertanian untuk menyusun rencana kegiatan penyuluhan pertanian (RKPP), untuk bahan kunjungan ke kelompok tani. Jadi materi penyuluhan akan sesuai dengan apa yang diinginkan petani. Hasil selengkapnya dapat terlihat pada Tabel IV.33, diatas.

Tabel.IV.34.
Dukungan Lingkungan Kerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Tingkat dukungan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak mendukung	1	2.2
Kurang mendukung	9	20.0
Cukup mendukung	14	31.1
Mendukung	21	46.7
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.31.

Dukungan lingkungan kerja penyuluh pertanian lapangan menunjukkan bahwa terdapat 46,7% menyatakan mendukung. Hal ini dapat diartikan bahwa selama ini lingkungan kerja telah mendukung secara penuh

kegiatan penyuluh pertanian dan hanya terdapat sekitar 20.0% yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mendukung. Kondisi ini terjadi karena adanya perbedaan persepsi terhadap dukungan lingkungan kerja. Hasil selengkapnya dapat terlihat pada Tabel IV.34, diatas.

Tabel.IV.35.
Formalisasi Prestasi Tenaga Penyuluh Lapangan

Tingkat persetujuan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak setuju	0	0,0
Kurang setuju	4	8.9
Cukup setuju	9	20.0
Setuju	32	71.1
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.32.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan sikap penyuluh lapangan terhadap formalisasi prestasi tenaga penyuluh lapangan mendapatkan tanggapan yang beragam. Hal ini terlihat bahwa terdapat 8,9% yang menyatakan kurang setuju, 20,0% menyatakan cukup setuju dan 71,1% menyatakan setuju terhadap formalisasi prestasi penyuluh lapangan. Ini dimaksudkan disamping pengakuan atas jerih payahnya juga untuk mengukur kemampuan dan kesesuaian metode yang dipergunakan para penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel IV.35, diatas.

Tabel.IV.36.
Pengakuan Terhadap Profesionalisme Penyuluh Pertanian Lapangan

Tingkat keperluan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak perlu	0	0,0
Kurang perlu	1	2,2
Cukup perlu	4	8,9
Perlu	40	88,9
Jumlah	45	100,0

Diolah dari Pertanyaan No.33.

Pandangan responden terhadap pengakuan terhadap profesionalisme tenaga penyuluh juga menunjukkan keragaman dimana terdapat 2,2% yang menyatakan kurang perlu, 8,9% menyatakan cukup perlu dan sebagian besar atau 88,9% menyatakan perlu. Hal ini dapat memberikan bukti bahwa tenaga penyuluh lapangan sangat membutuhkan pengakuan terhadap profesionalisme mereka, karena mereka ingin menunjukkan bahwa penyuluh pertanian merupakan tenaga yang professional sehingga keberadaannya perlu diperhatikan. Hasil distribusi perlu pengakuan bahwa penyuluh pertanian merupakan petugas yang professional dapat dilihat pada Tabel IV.36, diatas.

Tabel.IV.37.
Keterkaitan Penghargaan Kelompok Tani Dengan Penyuluh Pertanian

Tingkat persetujuan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak setuju	0	0,0
Kurang setuju	0	0,0
Cukup setuju	4	8,9
Setuju	41	91,1
Jumlah	45	100,0

Diolah dari Pertanyaan No.34.

Pandangan atau sikap penyuluh pertanian lapangan terhadap keterkaitan antara prestasi kelompok tani dengan penyuluh perlu dilakukan karena ada 91,1% yang menyatakan bahwa keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan antara kelompok tani dan penyuluh pertanian. Dan ini perlu dimunculkan sehingga penyuluh mempunyai motivasi dalam meningkatkan kinerja kelompok tani binaan. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel IV.37, diatas.

Tabel.IV.38.
Tingkat Persetujuan Bahwa Penyuluh Pertanian Harus Mempunyai Etika Penyuluhan Pertanian

Tingkat persetujuan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak setuju	0	0,0
Kurang setuju	0	0,0
Cukup setuju	8	17.8
Setuju	37	82.2
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.35.

Etika penyuluh pertanian lapangan nampaknya merupakan keharusan, karena tanpa adanya etika ini penyuluh cenderung berbuat tidak sesuai aturan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat 82,2% yang menyatakan seorang penyuluh pertanian lapangan harus memegang teguh etika yang ditetapkan dan disepakati bersama. Dengan memegang teguh etika penyuluhan tersebut akan membuat penyuluh lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel IV.38, diatas.

Tabel.IV.39.
Sikap Penyuluh Pertanian Terhadap Pemenuhan Setiap Undangan
Kelompok Tani

Tingkat pemenuhan	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak memenuhi	0	0,0
Kurang memenuhi	0	0,0
Cukup memenuhi	27	60.0
Memenuhi	18	40.0
Jumlah	45	100.0

Diolah dari Pertanyaan No.36.

Pemenuhan terhadap setiap undangan yang diberikan kepada penyuluh pertanian terutama dari kelompok tani ternyata ditanggapi cukup beragam dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 60,0% yang menyatakan cukup memenuhi setiap undangan dan lainnya 40.0% selalu memenuhi setiap undangan dari kelompok tani. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa penyuluh mempunyai komitmen untuk melakukan pembinaan. Hasil selengkapnya dapat terlihat pada Tabel IV.39, diatas.

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada pembahasan ini akan dipaparkan karakteristik masing-masing variabel penelitian dimana pada pertama akan disajikan data jumlah skor variabel penelitian. Jumlah skor pada masing-masing variabel ini merupakan penjumlahan masing-masing pertanyaan pada setiap responden, sehingga setiap responden akan mempunyai skor sesuai dengan jawaban yang diberikan. Guna melakukan kategorisasi variabel atau ordinalisasi variabel maka terlebih dahulu dilakukan penjumlahan (*total skor*) masing-masing pertanyaan yang mengukur variabel penelitian. Jumlah skor

variabel ini kemudian dikategorikan kedalam 4 kelompok. Pengelompokan kedalam skala ordinal ini digunakan sebagai dasar dalam melakukan uji hubungan antar variabel. Langkah terakhir dilakukan uji hipotesis yaitu dengan menggunakan teknik Korelasi *Rank/Tau Kendall* dan *Konkordansi Kendall*. *Rank/Tau Kendall* dipakai untuk menguji hubungan dua variabel, sedangkan korelasi *Konkordansi Kendall* dipakai untuk mengukur hubungan bersama-sama.

D.1. Total Skor Variabel Penelitian

Dari 7 pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel efektivitas penyuluh pertanian lapangan, dan masing-masing pertanyaan diukur dengan skala ordinal 1-4. Apabila dijumlahkan maka jumlah skor tertinggi adalah $7 \times 4 = 28$ dan skor terendah adalah $7 \times 1 = 7$. Penjumlahan terhadap 7 pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel efektivitas menunjukkan bahwa jumlah skor terendahnya adalah 17 dan jumlah skor tertinggi adalah 28. Jarak antara nilai tertinggi dan terendahnya 12. Distribusi frekuensi jumlah skor variabel efektivitas penyuluh pertanian secara rinci terlihat pada Tabel.IV.40 berikut ini :

Tabel.IV.40.
Distribusi Jumlah Skor Pada
Variabel Efektivitas Penyuluh Pertanian

Skor	Frekuensi	Persentase
28	1	2,2
27	3	6,7
26	2	4,4
25	5	11,1
24	6	13,3
23	8	17,8
22	7	15,6
21	4	8,9
20	2	4,4
19	3	6,7
18	2	4,4
17	2	4,4
Jumlah	45	100,0

Selisih antara nilai tertinggi dan terendah merupakan jarak interval skor yaitu sebesar 12. Apabila jarak tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jaraknya interval adalah sebesar 3,00 ($12:4 = 3,0$). Distribusi frekuensi kategori variabel efektivitas penyuluh pertanian, dengan katagori efektif sebesar 55,5 %, dan dari sejumlah tersebut 42,2 % katagori cukup efektif, sedang sisanya sebesar 13,3 % sangat efektif. Distribusi frekuensi variabel efektif penyuluh pertanian lapangan dapat terlihat pada Tabel.IV.41 berikut ini :

Tabel.IV.41.
Distribusi Frekuensi Variabel
Efektivitas Penyuluh Pertanian

Kategori/Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak Efektif (17-19)	7	15,6
Kurang Efektif (20-22)	13	28,9
Efektif (23-25)	19	42,2
Sangat Efektif (26-28)	6	13,3
Jumlah	45	100,0

Penjumlahan terhadap 12 pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel komunikasi penyuluh pertanian telah menunjukkan bahwa jumlah skor terendahnya adalah 31 dan jumlah skor tertinggi adalah 46. Jarak antara nilai tertinggi dan terendahnya 15. Distribusi frekuensi jumlah skor variabel komunikasi penyuluh pertanian lapangan secara rinci terlihat pada Tabel.IV.42 berikut ini :

Tabel.IV.42.
Distribusi Frekuensi Jumlah Skor Pada
Variabel Komunikasi Penyuluh Pertanian

Skor	Frekuensi	Persentase
46	1	2,2
45	1	2,2
44	4	8,9
43	2	4,4
42	2	4,4
41	1	2,2
40	1	2,2
39	6	13,3
38	8	17,8
37	3	6,7
36	2	4,4
35	4	8,9
34	3	6,7
33	5	11,1
32	1	2,2
31	1	2,2
Total	45	100,0

Selisih antara nilai tertinggi dan terendah merupakan jarak interval skor yaitu sebesar 18. Apabila jarak tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jaraknya interval adalah sebesar 4,00 ($18:4=3,75$). Distribusi frekuensi jumlah skor variabel komunikasi penyuluh pertanian lapangan, dengan katagori lancar 40 %, dengan 22,2 % katagori cukup

lancar, sedang sisanya sebesar 17,8 % komunikasi sangat lancar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat distribusi frekuensi kategori variabel komunikasi penyuluh pertanian pada Tabel.IV.43. berikut ini:

Tabel.IV.40.

**Distribusi Frekuensi Variabel
Komunikasi Penyuluh Pertanian**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tidak Lancar (30-34)	10	22,2
Kurang Lancar (35-38)	17	37,8
Lancar(39-42)	10	22,2
Sangat Lancar(43-46)	8	17,8
Jumlah	45	100,0

Penjumlahan terhadap 9 pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel motivasi penyuluh pertanian telah menunjukkan jumlah skor terendahnya adalah 25 dan tertinggi adalah 36. Jarak antara nilai tertinggi dan terendahnya 10. Distribusi frekuensi jumlah skor variabel motivasi penyuluh pertanian secara rinci terlihat pada Tabel.IV.44. berikut ini:

Tabel.IV.44.

**Distribusi Frekuensi Jumlah Skor Pada
Variabel Motivasi Penyuluh Pertanian**

Skor	Frekuensi	Persentase
36	1	2,2
35	2	4,4
34	1	2,2
33	1	2,2
32	4	8,9
31	2	4,4
30	3	6,7
29	4	8,9
28	5	11,1
27	9	20,0
26	4	8,9
25	9	20,0
Total	45	100,0

Selisih antara nilai tertinggi dan terendah merupakan jarak interval skor yaitu sebesar 10. Apabila jarak tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jaraknya interval adalah sebesar 3,00 ($10/4=3,33$ atau dibulatkan menjadi 3,00). Distribusi frekuensi jumlah skor variabel motivasi penyuluh pertanian lapangan, dengan katagori hanya sebesar 24 %, dengan rincian 15,6% dengan motivasi cukup tinggi dan sisanya motivasi sangat tinggi hanya sebesar 8,9 %. Untuk jelasnya dapat dilihat distribusi frekuensi kategori variabel motivasi penyuluh pertanian pada Tabel.IV.45. berikut ini :

Tabel.IV.45
Distribusi Frekuensi Variabel
Motivasi Penyuluh Pertanian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah (25-27)	22	48,9
Sedang (28-30)	12	26,7
Tinggi (31-33)	7	15,6
Sangat Tinggi (34-36)	4	8,9
Jumlah	45	100,0

Penjumlahan terhadap 8 pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel sikap penyuluh pertanian telah menunjukkan bahwa jumlah skor terendahnya adalah 22 dan jumlah skor tertinggi adalah 33. Jarak antara nilai tertinggi dan terendahnya 11. Distribusi frekuensi jumlah skor variabel sikap penyuluh pertanian secara rinci terlihat pada Tabel.IV.46 berikut ini :

Tabel.IV.46.
Distribusi Frekuensi Jumlah Skor Pada
Variabel Sikap Penyuluh Pertanian

Skor	Frekuensi	Persentase
33	1	2,2
32	2	4,4
31	4	8,9
30	3	6,7
29	3	6,7
28	5	11,1
27	8	17,8
25	7	15,6
24	9	20,0
23	2	4,4
22	1	2,2
Total	45	100,0

Selisih antara nilai tertinggi dan terendah merupakan jarak interval skor yaitu sebesar 11. Apabila jarak tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jaraknya interval adalah sebesar 3,00 ($11/4=2,75$ atau dibulatkan menjadi 3,00). Distribusi frekuensi jumlah skor variabel sikap penyuluh pertanian lapangan, dengan katagori mendukung sebesar 40 %, dari jumlah tersebut katagori cukup mendukung sebesar 24,4 %, sedang sisanya sebesar 15,6 % sangat mendukung. Untuk jelasnya distribusi frekuensi kategori variabel sikap penyuluh pertanian dapat dilihat pada Tabel.IV.47, berikut ini :

Tabel.IV.47.
Distribusi Frekuensi Variabel
Sikap Penyuluh Pertanian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tidak Mendukung (22-24)	12	26,7
Kurang Mendukung (25-27)	15	33,3
Mendukung (28-30)	11	24,4
Sangat Mendukung (31-33)	7	15,6
Jumlah	45	100,0

D.2. Pengujian Hipotesis

D.2.1. Hubungan Antara Komunikasi Dengan Efektivitas Penyuluh Pertanian

Hubungan antara komunikasi dengan efektivitas penyuluh pertanian di Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa ada kecenderungan hubungan yang positif. Hal ini terlihat bahwa penyuluh pertanian yang menyatakan komunikasi semakin lancar maka penyuluh pertanian cenderung semakin efektif dalam penyuluhan. Hubungan ini terlihat dari proporsi penyuluh pertanian yang menyatakan bahwa komunikasi tidak lancar maka terdapat 50% penyuluh pertanian tersebut yang bekerja tidak efektif dalam melakukan penyuluhan. Pertanian. Sementara itu penyuluh pertanian yang menyatakan bahwa tingkat komunikasi sangat lancar maka sebagian besar atau 50,0% penyuluh pertanian tersebut efektif dalam melakukan penyuluhan pertanian. Hasil tabulasi silang secara rinci antara kedua variabel ini dapat terlihat secara rinci pada Tabel.IV.48. berikut ini :

Tabel.IV.48
Hubungan Antara Variabel Komunikasi Dengan Efektivitas Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jepara

Efektivitas	Komunikasi				Jumlah
	Tidak Lancar	Kurang Lancar	Lancar	Sangat Lancar	
Tidak Efektif	5 50,0%	2 11,8%	-	-	7 15,6%
Kurang Efektif	2 20,0%	7 41,2%	3 30,0%	1 12,5%	13 28,9%
Efektif	3 30,0%	6 35,3%	6 60,0%	4 50,0%	19 42,2%
Sangat Efektif	-	2 11,8%	1 10,0%	3 37,5%	6 13,3%
Jumlah	10 100,0%	17 100,0%	10 100,0%	8 100,0%	45 100,0%

Hasil uji statistik yang terlihat pada Tabel. IV.49. telah membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi dengan efektivitas penyuluhan pertanian dimana terdapat koefisien sebesar 0,441. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien sebesar 3,964 dan Z tabel untuk tingkat kebenaran 95% adalah 1,96, jadi harga hitung lebih besar dari harga tabel ($3,964 > 1,96$). Hasil ini telah memberi bukti bahwa hipotesis penelitian dapat terbukti/diterima, dimana ada hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan efektivitas penyuluhan pertanian. Artinya bahwa Penyuluh pertanian yang menyatakan proses komunikasi lancar maka penyuluhan cenderung efektif. Dan hal tersebut ditunjukkan bahwa dari 12 pertanyaan seluruhnya positif mendukung. Untuk pertanyaan sangat mendukung antara lain penggunaan bahasa yang mudah dipahami, selalu terjadinya dialog saat pertemuan kelompok, kesuaian waktu pertemuan kelompok gan waktu kunjungan penyuluh pertanian dan kesediaan lama waktu untuk pertemuan kelompok tani. Masalah yang harus menjadi perhatian adalah pencarian dana kelompok tani dalam mendukung pertemuan kelompok.

Tabel. IV.49.
Uji Rank Kendall Hubungan Komunikasi
Dengan Efektivitas Penyuluhan Pertanian

Koefisien	Std. Error	Z-test	Signifikansi.
0,441	0,105	3,964	95%
Z-Tabel		1,96	

D.2.2. Hubungan Antara Motivasi Dengan Efektivitas Penyuluh Pertanian

Hubungan antara motivasi dengan efektivitas penyuluh pertanian, menunjukkan bahwa tidak adanya kecenderungan hubungan yang positif. Hal ini terlihat bahwa penyuluh pertanian yang menyatakan motivasi yang rendah justru penyuluh pertanian cenderung semakin efektif dalam penyuluhan. Hubungan ini terlihat dari proporsi penyuluh pertanian yang menyatakan bahwa motivasi yang rendah terdapat 50% penyuluh pertanian tersebut bekerja secara efektif dalam melakukan tugas. Sementara itu penyuluh pertanian yang menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi maka sebagian besar atau 75,0% yang juga efektif dalam melakukan penyuluhan pertanian. Hal tersebut dikarenakan 9 pertanyaan mengenai motivasi sangat tinggi (karena sangat berharap) ,tetapi yang diharap tersebut tidak tersedia di organisasinya seperti sarana dan prasarana, perlengkapan kerja, sitem penghargaan, dan formalitas pengakuan sebagai petugas fungsional/professional, dalam rangka untuk keberhasilan tugas. Hasil tabulasi silang secara rinci antara kedua variabel ini dapat terlihat secara rinci pada Tabel.IV.50. berikut ini :

Tabel.IV.50
Hubungan Antara Variabel Motivasi Dengan Efektivitas
Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jepara

Efektivitas	Motivasi				Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Tidak Efektif	5 22.7%	2 16.7%	-	-	7 15.6%
Kurang Efektif	4 18.2%	5 41.7%	4 57.1%	-	13 28.9%
Efektif	11 50.0%	3 25.0%	2 28.6%	3 75.0%	19 42.2%
Sangat Efektif	2 9.1%	2 16.7%	1 14.3%	1 25.0%	6 13.3%
Jumlah	22 100.0%	12 100.0%	7 100.0%	4 100.0%	45 100.0%

Hasil uji statistik yang terlihat pada Tabel. IV.451. telah membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan efektivitas penyuluhan pertanian dimana terdapat koefisien sebesar 0,114. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien sebesar 0,935 dan Z tabel untuk tingkat kebenaran 95% adalah 1,96, sehingga harga hitung lebih kecil dari harga tabel ($0,935 > 1,96$). Hasil ini telah memberikan bukti bahwa hipotesis penelitian ditolak dimana tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan efektivitas penyuluhan pertanian. Artinya bahwa penyuluh pertanian menyatakan faktor motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap efektivitas penyuluhan pertanian di Kabupaten Jepara.

Tabel. IV.51.
Uji Rank Kendall Hubungan Motivasi
Dengan Efektivitas Penyuluhan Pertanian

Koefisien	Std. Error	Z-test	Signifikansi.
0,114	0,120	0,935	65%
Z-Tabel		1,96	

D.2.3. Hubungan Antara Sikap Dengan Efektivitas Penyuluh Pertanian

Hubungan antara sikap dengan efektivitas penyuluh pertanian di Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa ada kecenderungan hubungan yang positif. Hal ini terlihat bahwa penyuluh pertanian yang mempunyai sikap yang semakin mendukung maka penyuluh pertanian cenderung semakin efektif dalam melakukan penyuluhan pertanian. Hubungan ini terlihat dari proporsi penyuluh pertanian yang menyatakan bahwa sikap mereka yang tidak mendukung maka terdapat 41,7% penyuluh pertanian tersebut yang bekerja tidak efektif dalam melakukan penyuluhan. Pertanian. Sementara itu penyuluh pertanian yang menyatakan bahwa sikap mereka sangat mendukung maka sebagian besar atau 57,1% penyuluh pertanian tersebut efektif dalam melakukan penyuluhan pertanian. Hasil tabulasi silang secara rinci antara kedua variabel ini dapat terlihat secara rinci pada Tabel.IV.52. berikut ini :

Tabel.IV.52.
Hubungan Antara Variabel Sikap Dengan Efektivitas
Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jepara

Efektivitas	Sikap				Jumlah
	Tidak Mendukung	Kurang Mendukung	Mendukung	Sangat Mendukung	
Tidak Efektif	5 41.7%	1 6,7%	1 9.1%	-	7 15,6%
Kurang Efektif	3 25.0%	4 26.7%	5 45.5%	1 14.3%	13 28.9%
Efektif	4 33.3%	8 53.3%	3 27.3%	4 57,1%	19 42,2%
Sangat Efektif	-	2 13.3%	2 18.2%	2 28,6%	6 13.3%
Jumlah	12 100.0%	15 100.0%	11 100.0%	7 100.0%	45 100.0%

Hasil uji statistik yang terlihat pada Tabel. IV.53. telah membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi dengan efektivitas penyuluhan pertanian dimana terdapat koefisien sebesar 0,308. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien sebesar 2,627 dan Z tabel untuk tingkat kebenaran 95% adalah 1,96, sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ($2,627 > 1,96$). Hasil ini telah memberikan bukti bahwa hipotesis penelitian dapat terbukti / diterima dimana ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan efektivitas penyuluhan pertanian. Artinya bahwa dengan sikap penyuluh pertanian yang mantap dapat meningkatkan efektivitas penyuluhan pertanian di Kabupaten Jepara.

Tabel. IV.53.
Uji Rank Kendall Hubungan Sikap
Dengan Efektivitas Penyuluhan Pertanian

Koefisien	Std. Error	Z-test	Signifikansi
0,308	0,113	2,627	95%
Z-Tabel		1,96	

D.2.4. Hubungan Antara Komunikasi, Motivasi dan Sikap Dengan Efektivitas Penyuluhan Pertanian

Hasil perhitungan Koefisien Konkordansi Kendall menunjukkan koefisien sebesar 0,297. Untuk menguji tingkat kebenarannya maka dapat dilihat dari nilai Chi-Square (X^2) dimana terdapat nilai sebesar 23,059 dan apabila dilihat dengan harga Chi-Square tabel dengan tingkat kebenaran 95% (DF=3, N=45) maka nilai Chi-Square tabel adalah sebesar 7,82. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa nilai X^2 hitung lebih besar jika dibanding dengan nilai X^2 tabel ($23,059 > 7,92$). Hasil ini telah dapat dipakai untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel komunikasi, motivasi dan sikap dengan efektivitas penyuluhan pertanian. Sedangkan koefisien determinasi Konkordansi Kendall (W^2) yang mencerminkan seberapa besar keeratan hubungan antara ketiga variabel independen dengan dependen menunjukkan nilai sebesar 8,38% ($0,297^2 \times 100\%$). Atau dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen ini mempunyai sumbangan sebesar 8,38%, sedangkan sisanya sebesar 91,62% adalah faktor-

faktor lain yang tidak dalam penelitian ini. Hasil diatas dapat terlihat pada Tabel.IV.54 dibawah ini :

Tabel.IV.54.
Korelasi Konkordansi Kendall

N	45
Kendall's W	0,297
Chi-Square	23,059
Df	3
Asymp. Sig.	0,005

E. DISKUSI

Hasil penelitian ini merupakan salah satu dari kajian kebijakan publik mengenai implementasi sebuah program khususnya program penyuluhan pertanian sangat ditentukan oleh tiga pilar utama, yaitu: program, struktur, maupun proses. Apa yang disinyalir Korten telah menunjukkan bahwa suatu penelitian pada satu pilar sebetulnya tidak dapat memberikan sumbangan yang berarti, oleh sebab itu penelitian efektivitas penyuluh pertanian lapangan yang berkaitan dengan program pembangunan pertanian dan proses kebijakan publik (penyuluhan pertanian) menjadi perhatian pemerintah. Hasil penelitian akan ditunjukkan sebagai berikut:

Hasil penelitian variabel komunikasi (X1) terhadap Efektivitas Penyuluh Pertanian Lapangan (Y) menunjukkan hasil uji yang signifikan dengan koefisien sebesar 0,441. Sehingga dalam uji signifikansi antara ke dua variabel tersebut menunjukkan koefisien nilai angka terhitung sebesar 3,964 dan ini lebih besar dari harga Z tabel sebesar 1,96. Jadi hipotesis

penelitian dapat terbukti atau diterima. Hal tersebut telah ditunjukkan pada 12 pertanyaan dari variabel komunikasi yang tertuang dalam daftar pertanyaan terhadap 45 responden, terdapat 11 jawaban yang mendukung bahwa komunikasi yang cukup lancar ada hubungannya terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan, dan 4 diantaranya sangat mendukung hubungan positif antara faktor komunikasi terhadap efektivitas penyuluh pertanian, yaitu penggunaan yang mudah dipahami, terjadinya dialog saat pertemuan kelompok, kesesuaian waktu dan jadwal pertemuan serta kesediaan waktu untuk pertemuan kelompok. Sedang masalah penggalan dana untuk kemandirian kelompok perlu mendapat perhatian

Temuan menarik yang patut menjadi perhatian justru terletak pada faktor motivasi, dimana secara sendiri faktor motivasi ini tidak punya hubungan yang signifikan (0,114). Uji signifikansi kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien nilai terhitung besarnya 0,935 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai Z tabel besarnya 1,96. Jadi hipotesis ditolak. Rendahnya hubungan antara motivasi dengan efektivitas kerja ini sebetulnya bukan merupakan suatu keanehan, dikarenakan kemungkinan situasi di lapangan yang selama ini dirasakan para penyuluh pertanian adalah selalu berubahnya organisasi dimana penyuluh bernaung yang dirasa tidak memberikan rasa dan nyaman dalam pelaksanaan tugas. Ini ditunjukkan 12 pertanyaan, dan analisis jawaban responden menyatakan tidak ada hubungan positif antara variabel motivasi terhadap efektivitas penyuluh pertanian. Karena apa yang menjadi harapan penyuluh yang

sebenarnya menjadi motivasi tidak terpenuhi. Disamping itu juga secara teoritis (Maslow, Mc Greggor, maupun Herzberg) telah mensinyalir bahwa motivasi bukan merupakan faktor yang dapat berdiri sendiri. Munculnya motivasi sebetulnya sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal maupun internal pribadi seseorang.

Untuk hasil penelitian Efektivitas Penyuluh Pertanian pada faktor Sikap, hasil perhitungan statistik ternyata menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel sikap dengan Efektivitas Penyuluh Pertanian sebesar 0,308. Sehingga dalam uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien harga terhitung sebesar 2,627 dan lebih besar dari harga Z tabel dengan tingkat kebenaran 95% sebesar 1,96. Hal tersebut menunjukkan hipotesis penelitian terbukti/diterima. Artinya penyuluh pertanian yang dengan yakin bahwa metode yang dijalankan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sasaran, dukungan dari lingkungan kerja, formalisasi prestasi, pengakuan bahwa penyuluh adalah tenaga yang dapat bekerja secara professional, keterikatan penyuluh dan kelompok tani dalam berprestasi serta persetujuan pelaksanaan etika penyuluh.

Hasil penelitian terhadap efektifitas penyuluh pertanian menunjukkan bahwa variable komunikasi, motivasi dan sikap secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja penyuluh pertanian lapangan, ketiga variabel tersebut harus menjadi perhatian. Meskipun demikian,

ketiga variable ini hanya mempunyai pengaruh yang relative kecil yaitu sekitar 8,38%. Signifikansi berpengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terbatas dapat terjadi konkordansi hubungan yang cukup kuat terjadi untuk X1 terhadap Y dan X3 terhadap Y, pada hal hubungan untuk X2 terhadap Y tidak menunjukkan signifikansi. Data menunjukkan secara bersama-sama antara variabel komunikasi (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel sikap (X3) mempunyai pengaruh terhadap efektivitas penyuluhan (Y), walaupun pengaruhnya kecil. Hal tersebut dimungkinkan perlu dilaksanakan uji statistic koefisien korelasi Partial, sehingga akan diketahui pengaruhnya dari variabel bebas apabila digabungkan terhadap variabel tidak bebas (Y). Atau juga dimungkinkan karena pangkat dan pendidikan yang telah atau sedang ditempuh para penyuluh cukup tinggi, tetapi promosi jabatan untuk masa depan yang tidak ada kepastian. Disamping hal tersebut kemungkinan disebabkan karena efektivitas penyuluhan pertanian merupakan dimensi sosial yang kompleks, sehingga faktor-faktor eksternal organisasi seperti lingkungan kerja gaya kepemimpinan, sistim penghargaan, sosial budaya, serta ekonomi sangat menentukan efektivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Hubungan faktor komunikasi yang terdiri dari penggunaan alat peraga, penggunaan bahasa yang mudah dimengerti, terjadinya dialog pada setiap saat pertemuan kelompok tani, kehadiran anggota kelompok dalam setiap kali pertemuan, kemampuan kelompok menyerap teknologi, kesesuaian materi terhadap kebutuhan petani, kesesuaian jadwal pertemuan, ketersediaan waktu pertemuan dan ketersediaan sumber dana terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan, menunjukkan bahwa ada kecenderungan positif. Artinya nampak jelas bahwa komunikasi yang semakin lancar maka penyuluh pertanian lapangan cenderung semakin efektif. Namun yang perlu mendapat perhatian untuk kelangsungan pertemuan kelompok tani adalah alternatif penggalan sumber dana untuk kelompok tani masih terjadi kekurangan (hanya tersedia 29 %).
2. Hubungan faktor motivasi yang terdiri dari ketersediaan sarana dan prasarana, ketersediaan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, pengakuan sebagai tenaga professional, persetujuan terhadap kesamaan hak-hak PNS yang lain, adanya penghargaan, pengakuan terhadap keberhasilan kerja, harapan mendapatkan sarana dan prasarana, dan harapan mendapatkan perlengkapan kerja terhadap efektivitas penyuluh

harapan mendapatkan perlengkapan kerja terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan penyuluhan, tidak menunjukkan hubungan positif. Artinya faktor motivasi yang diteliti tersebut tidak menunjukkan ada hubungan positif. Hal ini mungkin karena keadaan di lapangan dimana organisasi yang mengelola penyuluh pertanian tidak mantap dan selalu berubah. Disamping itu dimungkinkan karena efektivitas penyuluh pertanian, sangat dipengaruhi faktor-faktor eksternal organisasi.

3. Hubungan faktor Sikap yang terdiri dari kemantapan atau keyakinan akan metode yang selama ini dilaksanakan, manfaat metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah di lapangan, lingkungan dimana penyuluh kerja, pengakuan akan prestasi yang diraih, pengakuan sebagai tenaga profesional, keterkaitan penghargaan kelompok tani dan penyuluh, penerapan etika penyuluhan dan pemenuhan setiap undangan kelompok tani terhadap efektivitas penyuluh pertanian, menunjukkan ada kecenderungan hubungan positif. Hal tersebut ditunjukkan oleh penyuluh yang mempunyai sikap semakin mendukung, maka penyuluh semakin efektif melakukan penyuluhan, namun dari hasil penelitian ada yang perlu diperhatikan khususnya materi yang selama ini digunakan perlu ada perbaikan disesuaikan dengan kebutuhan petani setempat. Juga masalah kedatangan penyuluh bila diundang petani khususnya diluar waktu kunjungan yang sudah disepakati perlu ditingkatkan.

4. Dari hasil perhitungan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel komunikasi, motivasi dan sikap dengan efektifitas penyuluhan pertanian (pada perhitungan hipotesis mayor). Atau dapat dinyatakan bahwa ketika variabel independent (tidak tergantung) ini mempunyai sumbangan sebesar 8,38%, sedangkan sisanya sebesar 91,62% adalah faktor-faktor yang lain.

C. SARAN

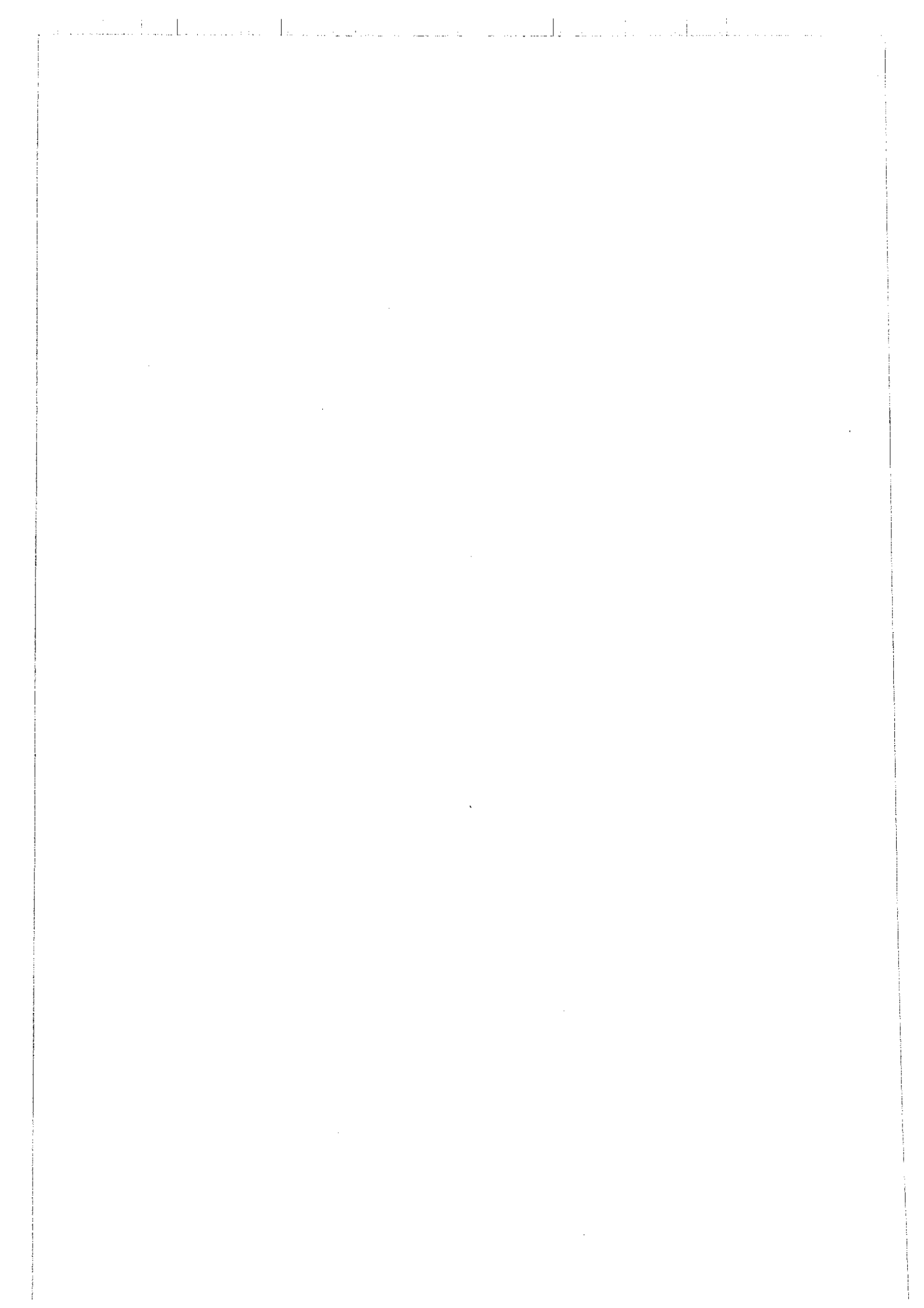
- a. Agar efektifitas Penyuluh Pertanian Lapangan dalam melaksanakan Penyuluhan dapat ditingkatkan perlu upaya-upaya peningkatan proses komunikasi yang lancar, perlu secara rutin dilaksanakan pertemuan kelompok tani. Untuk itu dibutuhkan dana untuk mendukung pertemuan secara rutin.. Apabila tersedia dana maka pertemuan dapat dilaksanakan dan dipacu kehadiran anggota dalam setiap pertemuan, teknologi baru dapat diujicoba, materi penyuluhan dapat disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan petani dan seterusnya yang akhirnya efektifitas penyuluh pertanian akan dapat ditingkatkan.
- b. Dari hasil penelitian ini dimana faktor motivasi tidak ada hubungan positif terhadap efektifitas penyuluh pertanian lapangan, tetapi bila keinginan /harapan mereka terpenuhi diharapkan dapat menimbulkan kecenderungan untuk bergairah dalam bekerja . Untuk itu perlu disediakan dan diberikan kepada penyuluh adalah sarana, prasarana kerja berupa alat transportasi (sepeda motor), alat pH meter, alat

ubinan dll serta perlengkapan kerja lapangan berupa pakaian kerja lapangan, sepatu lapangan, jas hujan, buku kerja, topi dll.

- c. Faktor sikap penyuluh pertanian lapangan yang kurang mantap, dapat menghambat semangat kerja. Dalam penelitian ini diperlukan bagaimana seorang penyuluh mau dan mampu memenuhi setiap undangan dari petani serta siap melaksanakan penyuluhan dan mampu menyelesaikan permasalahan lapangan yang dihadapi petani. Untuk itu diperlukan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan berupa pelatihan teknis bagi para penyuluh dan kelancaran alur materi penyuluhan yang berupa teknologi baru hasil penelitian dari para peneliti dan yang diharapkan petani.
- d. Hubungan anatar variabel komunikasi, motivasi dan sikap penyuluh pertanian perlu dikelola dan dikemas dengan baik sehingga secara bersama-sama ada pengaruh positifnya terhadap efektivitas penyuluh pertanian. Untuk itu kunjungan penyuluh pertanian pada saat pertemuan kelompok perlu ditingkatkan, sehingga terjadi transfer teknologi khususnya yang sesuai dengan kemampuan, keinginan, dan kebutuhan petani yang selanjutnya teknologi tersebut akan diujicoba oleh petani. Disamping itu para penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas perlu mendapatkan motivasi dan selalu mendapat dukungan baik pengetahuan, teknologi sehingga akan membentuk sikap penyuluh dalam pelaksanaan tugas. Hal ini penting untuk suksesnya tugas dalam mengawal kelompok tani dalam meningkatkan produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asad, Mohammad. 1991. *Psikologi industri (edisi revisi)*. Yogyakarta : Liberty.
- Cohen dan Uphoff. 1977. *Rural development Participation : Concept and measures For Project Design Implementation and evolution, Rural Development Comittee-Cornel University, New York.*
- Harold Koontz, Caryl O Donnell, Heinz Wehrich. 1986. **Managemen, Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Antarikso**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivan Cevich, Donnelly. 1990. *Organisasi dan manajemen perilaku, struktur, proses*, Alih bahasa, Djoerban wahid, SH. Erlangga, Jakarta.
- Indra Wijaya, I.Adam, 2000.**Prilaku Organisasi**, Cetakan Ke-6, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Irwanto, Herman, Eliya, Antonius, Retno, P. Cosmos. 1997. *Psikologi Umum*, Buku panduan Mahasiswa. Jakarta, gramedia Pustaka Tama.
- Kusriyanto. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- McCormick & Tiffin. 1979. *Industrial Psychology*. New delhi. : Prentice Hall of India.
- Nasir, Mohamad. 1995. **Metode Penelitian** , Chalia Indonesia Jakarta.
- Rakhmat. 1996. *Psikologi Organisasi*. Jakarta : Arcan.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, APLIKASI*. Alih bahasa Handyana Pujaatmaka, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, PT Rineka cipta, Jakarta.
- Steers, M. Richard. 1986. **Efektivitas Organisasi**. Erlangga. Jakarta.



- Sukanto R. dan T. Hani Handoko. 1991. **Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku**, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Timpe, Dahl. 1989. *Buku Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Produktivitas, Jakarta.
- Thoha, Miftah 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : CV Rajawali.
- Tjokroamidjojo, Bontoro. Prof. Dr, 2000 : *Good Governance (Paradigma Baru Manajemen Pembangunan)*. Jakarta.
- Siagian, sondang P. 1979. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung. Jakarta.
- Vitalaya dkk. 1995. *Penyuluhan Pembangunan Indonesia Menyongsong Abad XXI*. PT Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara. Jakarta.
- Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi keempat. Bandung. Alfabeta.
- Wahyosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Budiman, Arif. (2000). *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: Gramedia.
- Yuwono, Teguh., M.Pol. Admin. (2001). *Manajemen Otonomi Daerah*. Semarang. Clogapps Diponegoro University.
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, tentang Pemerintah Daerah.
- Surat Keputusan Bersama Mendagri dan Mentan No.539/kpts/LP.120/7/1991 dan Nomor 65 tahun 1991, tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian di Daerah.
- SKB Mendagri dan Mentan No.301/kpts/LP.120/4/1991 dan No.54 tahun 1996, tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian.
- SK Mendagri No. 35 tahun 1999. tentang Pedoman Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja BIPP.

