

SERTIFIKASI, DISIPLIN, DAN PRODUKTIVITAS KERJA PENYULUH PERTANIAN

(Certification, Discipline, and Work Productivity of Field Extension Workers)

Sunarru Samsi Hariadi

ABSTRACT

According to result of the research, work motivation of the Field Extension Workers influence increasing of work discipline and also work productivity. When Field Extension Workers had extension certificate, they were recognized as professional worker and get honorarium as professional honorary. Enough salary and more professional for The Field Extension Workers will be hoped increase work motivation and further more increase discipline and work productivity.

Keywords : work motivation, discipline, productivity, honorarium

PENDAHULUAN

Bulan Juli 2009 di Bandung dilakukan lokakarya berkaitan dengan sertifikasi Penyuluh Pertanian, lokakarya termasuk membahas peta fungsi penyuluh pertanian yang menjadi dasar sertifikasi Penyuluh Pertanian. Hasil lokakarya didiskusikan terus menerus dan pada bulan Desember 2009 dilakukan konvensi di Bogor yang mengesahkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sektor pertanian bidang Penyuluhan Pertanian. SKKNI ini direncanakan dapat diaplikasikan pada tahun 2010, sehingga para penyuluh pertanian dapat disertifikasi dan memperoleh sertifikasi penyuluh, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Meningkatnya kinerja penyuluh pertanian, berarti juga meningkatnya produktivitas kerja penyuluhan, yang pada akhirnya merubah

pengetahuan, sikap, dan ketrampilan petani, sehingga petani mampu menolong dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani serta masyarakat. Tulisan ini akan membahas sertifikasi penyuluh pertanian serta kemungkinan perannya dalam peningkatan produktivitas kerja penyuluh pertanian.

Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UUSP3K) menjelaskan bahwa pekerjaan Penyuluhan Pertanian merupakan profesi (Deptan RI, 2006). Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2009 tentang Pembiayaan, Pembinaan, dan Pengawasan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan menyatakan bahwa setiap Penyuluh PNS yang telah mendapat sertifikat profesi sesuai dengan standar kompetensi kerja dan jenjang

jabatan profesinya, diberikan tunjangan profesi penyuluh. Dengan demikian jelas, bahwa penyuluh pertanian yang sudah lulus dalam sertifikasi akan lebih diakui keprofesiannya dan memperoleh tambahan gaji (tunjangan profesi), dengan harapan semakin meningkat kinerja penyuluhan pertanian.

Dalam rangka implementasi UUSP3K dan Peraturan Pemerintah tersebut, diperlukan standar kompetensi yang mencerminkan keprofesian seorang Penyuluh Pertanian. Standar Kompetensi tersebut dijabarkan dalam bentuk Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Penyuluh Pertanian.

Menurut Permennakertrans Nomor: Per. 21/Men/X/2007, dinyatakan bahwa SKKNI adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan/ atau sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. SKKNI Penyuluh Pertanian digunakan sebagai acuan untuk: 1. Menyusun uraian pekerjaan Penyuluh Pertanian, 2. Menilai unjuk kerja Penyuluh Pertanian, 3. Melakukan sertifikasi profesi Penyuluh Pertanian, dan 4. Menyusun dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) Penyuluh Pertanian (Deptan, 2009).

Dari penjelasan di atas tampak, bahwa SKKNI digunakan sebagai acuan untuk

sertifikasi Penyuluh Pertanian. Dalam sertifikasi, penyuluh pertanian dinilai kompetensinya, ada 3 level penyuluh pertanian, level 1. Penyuluh Pertanian Fasilitator, level 2. Penyuluh Pertanian Supervisor, dan level 3. Penyuluh Pertanian Advisor. Kodifikasi kompetensi Penyuluh Pertanian dapat dijelaskan sebagai berikut ini;

A. Kelompok Kompetensi Umum

1. Mengaktualisasikan nilai-nilai kehidupan
2. Mengorganisasikan pekerjaan
3. Melakukan komunikasi dialogis
4. Membangun jejaring kerja
5. Mengorganisasikan masyarakat

B. Kelompok Kompetensi Inti/ Fungsional

1. Mengumpulkan dan mengolah data potensi wilayah (untuk Fasilitator/Supervisor)
 2. Menyusun program penyuluhan pertanian (Fasilitator/Supervisor/Advisor)
 3. Menyusun materi penyuluhan pertanian (Fasilitator/Supervisor)
 4. Membuat dan menggunakan media penyuluhan pertanian (Fasilitator/Supervisor)
 5. Menerapkan metode penyuluhan pertanian (Fasilitator/Supervisor)
 6. Menumbuh kembangkan kelembagaan petani (Fasilitator/Supervisor/Advisor)
-

7. Mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian (Fasilitator/Supervisor/Advisor)
 8. Mengevaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian (Supervisor/Advisor)
 9. Mengembangkan metode, sistem kerja, atau arah kebijakan penyuluhan pertanian (Advisor)
 10. Melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian penyuluhan pertanian.
- C. Kelompok Kompetensi Pilihan/Spesialis**
1. Mengelola kegiatan produksi benih tanaman
 2. Mengelola kegiatan produksi pupuk/pestisida tanaman
 3. Mengelola kegiatan produksi bibit ternak
 4. Mengelola kegiatan produksi pakan, obat ternak
 5. Mengelola kegiatan produksi alat dan mesin pertanian
 6. Mengelola kegiatan produksi tanaman pangan
 7. Mengelola kegiatan produksi tanaman hortikultura
 8. Mengelola kegiatan produksi tanaman perkebunan
 9. Mengelola kegiatan produksi ternak besar
 10. Mengelola kegiatan produksi ternak kecil
 11. Mengelola kegiatan produksi ternak unggas
 12. Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman pangan
 13. Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman hortikultura
 14. Mengelola kegiatan pengolahan hasil tanaman perkebunan
 15. Mengelola kegiatan pengolahan hasil ternak
 16. Mengelola kegiatan pemasaran produk pertanian ke pasar domestik
 17. Mengelola kegiatan pemasaran produk pertanian ke pasar luar negeri
 18. Mengelola kegiatan fasilitas akses permodalan
 19. Mengelola kegiatan fasilitas akses sumber informasi dan teknologi
- Berdasarkan kodifikasi kompetensi penyuluh pertanian di atas, tampak bahwa kelompok kompetensi umum harus dimiliki oleh ketiga level penyuluh (Fasilitator, Supervisor, dan Advisor). Sedangkan untuk kelompok kompetensi inti/fungsional harus dimiliki oleh level yang berkaitan dengan tugas utamanya, misalnya: kompetensi mengumpulkan dan mengolah data potensi wilayah harus dimiliki oleh Fasilitator dan Supervisor, kompetensi mengembangkan metode system kerja atau arah kebijakan

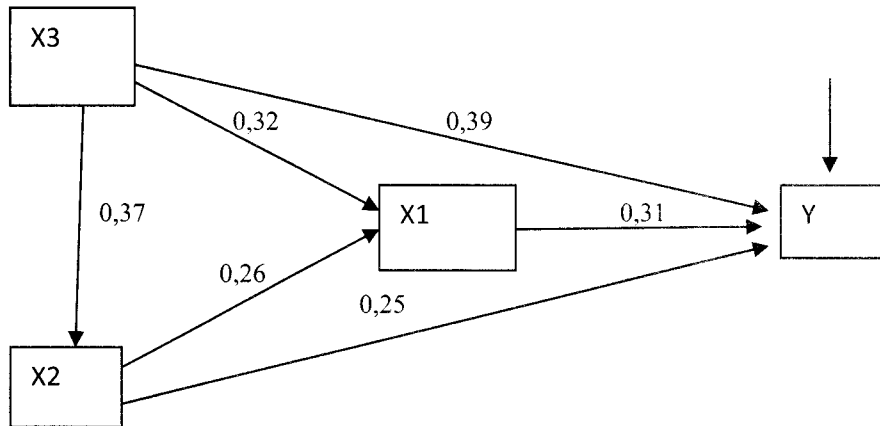
penyuluhan pertanian harus dimiliki oleh advisor. Untuk kompetensi pilihan/spesialis, harus dimiliki oleh penyuluh yang sesuai dengan spesialisasinya.

Menjadi pertanyaan, apakah kompetensi berkaitan dengan disiplin kerja ?, akan menjadi lengkap apabila penyuluh memiliki kompetensi serta disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerjanya baik dan berhasil dalam tugasnya. Tentu, dengan adanya sertifikasi penyuluh pertanian diharapkan penyuluh yang telah memiliki sertifikat memang betul-betul memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas penyuluhan, namun juga diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga berhasil dalam penyuluhan.

Penyuluh Pertanian adalah aparatur Negara yang mengemban tugas memberdayakan petani agar petani mau dan mampu menolong dirinya sendiri. Oleh karena penyuluh merupakan aparatur Negara, maka ia harus mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Negara, ia harus disiplin dalam bekerja. Disiplin menitik beratkan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan, disiplin berasal dari kata "diciplina" yang artinya latihan atau pendidikan kesopanan serta pengembangan tabiat. Ada yang berpendapat, bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati dan menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang

tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila terjadi pelanggaran dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut ensiklopedi administrasi, disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku, menurut Kurt Lewin perilaku/behavior merupakan fungsi dari *personality* dengan *environment*, $B = f(P, E)$. B merupakan perilaku, yang dipengaruhi oleh P (*Personality* atau pribadi) dari individu dan E (*Environment* atau lingkungan). Artinya, perilaku itu dipengaruhi oleh pribadinya misalnya motivasinya, pendidikan, sikap, persepsinya, juga dipengaruhi oleh lingkungannya. Lingkungan penyuluh dapat berupa lingkungan kerja, pimpinan, rekan kerja, dan sebagainya. Hasil penelitian dari Widarti (2003) ketika meneliti Penyuluh Pertanian di suatu kabupaten di Jawa Tengah menemukan bahwa: disiplin kerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Pimpinan, dan Motivasi kerja. Ketiga variabel bebas tersebut saling pengaruh mempengaruhi yang akhirnya mempengaruhi disiplin kerja penyuluh pertanian. Dengan menggunakan *Path Analysis* atau analisis jalur, dapat digambarkan sebagai berikut ini.



Gambar.1. Bagan Jalur Hubungan Pengaruh Antar Variabel Yang Akhirnya Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.

Keterangan:

----->= pengaruh

Angka pada anak panah = nilai koefisien jalur (berkisar 0 s/d 1), mendekati angka 0 berarti Efek (pengaruh)nya semakin lemah, semakin mendekati 1 berarti efek (pengaruh)nya semakin kuat.

Y = Disiplin kerja penyuluh

X1 = Motivasi kerja penyuluh

X2 = Peran Pimpinan

X3 = Lingkungan Kerja penyuluh

Dari gambar 1. bagan jalur tampak bahwa disiplin kerja penyuluh dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), Peran pimpinan (X2), dan Lingkungan kerja (X3). Pengaruh yang paling kuat terhadap disiplin kerja adalah variabel lingkungan kerja (X3) dengan koefisien jalur sebesar 0,39, kemudian motivasi kerja (X1) dengan koefisien jalur 0,31. Namun demikian, motivasi kerja dipengaruhi oleh Peran pimpinan (X2) sebesar 0,26 dan Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,32. Sementara itu, peran pimpinan

(X2) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja (X3). Dari gambar 1 tampak bahwa, untuk meningkatkan disiplin kerja penyuluh pertanian, yang harus dikerjakan adalah memperbaiki lingkungan kerja penyuluh pertanian.

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia. Penyuluh sebagai pegawai negeri sipil dikatakan produktif jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah

bolos, datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan cara berdaya guna dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya (Siagian, 2002). Menurut beberapa ahli, ada beberapa indikator produktivitas kerja, yakni:

- a. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
- b. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Sikap dan semangat atau motivasi kerja yang lebih baik dari hari kemarin
- d. Berupaya untuk mengembangkan diri guna berperilaku lebih baik
- e. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan diri dari yang telah lalu
- f. Terus menerus berusaha meningkatkan kualitas hidup
- g. Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi

Menurut beberapa ahli, factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (termasuk penyuluh pertanian) adalah usaha, motivasi, kemampuan, kesempatan dan kejelasan tujuan yang diberikan kepada pegawai. Sedangkan menurut Kuber (1986) ada tiga hal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yakni:

- a. Motivasi, merupakan daya pendorong yang menyebabkan orang berperilaku. Penyebab daya dorong ini dapat berupa kebutuhan (need)
- b. Minat, merupakan kekuatan pendorong yang menyebabkan individu memberikan perhatian kepada suatu obyek.
- c. Aspirasi, merupakan suatu keinginan yang kuat untuk mencapai tingkat kemampuan tertentu dari keadaan sekarang.

Dari uraian di atas, tampak bahwa motivasi merupakan daya dorong yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dalam teori motivasi, daya dorong untuk melakukan sesuatu dikarenakan adanya kebutuhan (need), kebutuhan dapat berupa kebutuhan pendapatan yang dipergunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hidup.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow menyatakan, bahwa daya dorong manusia melakukan sesuatu karena kebutuhan manusia yang bertingkat mulai dari, kebutuhan 1. Fisiologis, 2. Keamanan, 3. Social, 4. Esteem, dan 5. Aktualisasi diri. Dalam perjalanan selanjutnya, teori motivasi dikembangkan oleh Alderfer dengan teori ERG, yang menyatakan bahwa daya dorong manusia melakukan sesuatu karena keinginan pemenuhan kebutuhan yang meliputi: 1. Existency (yakni keberadaan, merupakan kebutuhan fisiologis dan keamanan), 2.

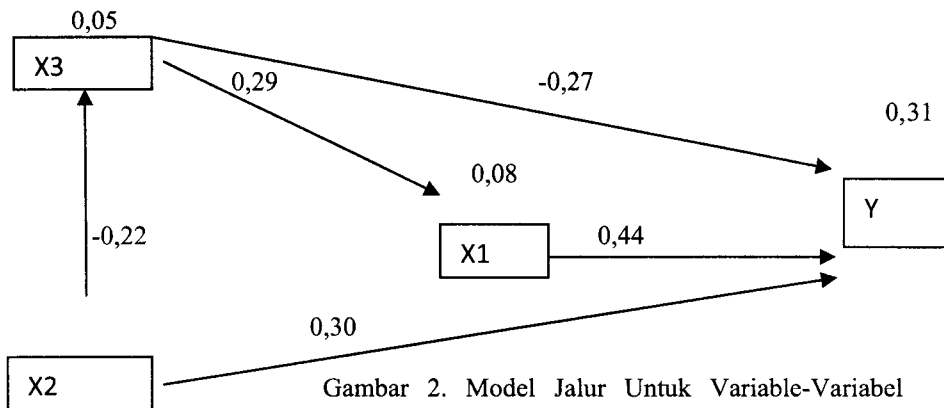
Relatedness (yakni hubungan, merupakan kebutuhan hubungan sosial), dan 3. Growth (yakni berkembang, merupakan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri) (Umstot, 1988).

Berkaitan dengan sertifikasi penyuluh, sertifikasi penyuluh menguji sejauhmana penyuluh pertanian memiliki tingkat kompetensi baik kompetensi umum, inti, maupun spesialis. Disamping itu, bagi penyuluh yang telah lulus dan mendapatkan sertifikat penyuluh, berhak mendapatkan *reward* yang berupa gaji tambahan (tunjangan profesi). Dengan demikian, adanya sertifikasi penyuluh berarti penyuluh pertanian didorong untuk growth, yakni maju dan berkembang sebagai penyuluh, yang dapat menunjukkan aktualisasi dirinya sebagai penyuluh yang professional. Hal ini berarti kebutuhan manusia untuk growth bisa mendorong semangat kerja penyuluh pertanian. Sementara itu, adanya reward yang berupa gaji tambahan, akan menjadi daya dorong penyuluh untuk memenuhi kebutuhan existency, yakni kebutuhan dasar seperti makan, minum, sandang dan pangan, serta kebutuhan keamanan yang berupa bebas dari rasa takut kekurangan untuk biaya hidup.

Pertanyaan yang muncul, adakah hubungan antara sertifikasi penyuluh dengan produktivitas kerja penyuluh. Produktivitas kerja penyuluh dapat diukur dengan: 1. Kerja

penyuluh pertanian (frekuensi kunjungan ke petani, metode penyuluhan yang digunakan, materi yang disampaikan), dan 2. Hasil kerja penyuluh pertanian (perubahan pengetahuan petani, perubahan sikap petani, perubahan ketrampilan petani). Hubungan antara sertifikasi penyuluh dengan produktivitas kerja ini akan dibahas dalam uraian berikut ini.

Hasil penelitian tentang produktivitas kerja penyuluh pertanian di kabupaten Bogor menunjukkan, bahwa produktivitas kerja penyuluh (Y) dipengaruhi oleh factor motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan penyuluh (X2), dan sumber penghasilan penyuluh yang lain (X3) (Apanandi, 2008). Path Analysis dengan program AMOS memperoleh nilai $p = 0,850$ yang lebih besar dari alpha (0,05), juga Chi Square sebesar $0,36 > 0,05$, ini menunjukkan bahwa tidak signifikan berbeda, berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara model hipotesis dengan dengan data kondisi lapangan. Model ini baik atau fit, yang berarti model (Gambar 2) tersebut sesuai dengan kondisi lapangan, yang juga didukung dengan nilai $GFI = 1,00$ dan $AGFI = 0,996$ (mendekati 1) serta $RMSEA = 0,000$. Hubungan dan pengaruh antar variabel dapat digambarkan pada analisis jalur atau *path analysis* yang modelnya sudah fit, sebagai berikut ini.



Gambar 2. Model Jalur Untuk Variable-Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh

keterangan:

-----> = mempengaruhi

Nilai angka diatas kotak = koefisien determinasi

Nilai angka pada tanda panah = nilai koefisien jalur

Y = Produktivitas kerja penyuluh

X1= Motivasi kerja penyuluh

X2= Tingkat pendidikan penyuluh

X3= Sumber penghasilan penyuluh yang lain

Nilai koefisien jalur berada pada angka 0 s/d 1 , jadi bila mendekati angka 0 berarti efek/ pengaruhnya semakin lemah, dan apabila koefisien jalur mendekati angka 1 berarti efek/ pengaruhnya semakin kuat.

Dari gambar 2. Model jalur untuk variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja penyuluh pertanian, tampak bahwa produktivitas kerja penyuluh pertanian (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan penyuluh pertanian (X2), dan sumber penghasilan penyuluh yang lain (X3). Efek atau pengaruh terbesar

terhadap produktivitas kerja penyuluh adalah motivasi (0,44), kemudian tingkat pendidikan (0,30), dan yang terakhir adalah sumber penghasilan lain (sebesar -0,27). Yang menarik adalah pengaruh sumber penghasilan lain terhadap produktivitas kerja negative (-0,27), ini berarti semakin rendah sumber penghasilan lain (diluar penyuluh) maka semakin tinggi produktivitas kerja, atau, dengan bahasa lain adalah semakin rendah kegiatan diluar penyuluhan maka konsentrasi kerja sebagai penyuluh semakin tinggi dan produktivitas kerja penyuluh semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyuluh semakin produktif apabila penghasilannya mencukupi, sehingga tidak perlu mencari tambahan pekerjaan yang lain. Dengan demikian, adanya sertifikasi penyuluh, berarti penyuluh yang sudah lulus sertifikasi akan memperoleh tambahan pendapatan (tunjangan profesi), dan hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja penyuluh.

Dari gambar 2. Juga tampak, bahwa penghasilan tambahan diluar penyuluh (X3) mempengaruhi motivasi kerja penyuluh (X1) dengan efek sebesar 0,29, ini berarti apabila penghasilan tambahan diluar penyuluh meningkat maka akan meningkatkan motivasi kerja, dan dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan memang penghasilan penyuluh pertanian dirasakan "kurang", sehingga bertambahnya penghasilan akan meningkatkan semangat kerjanya. Dari gambar 2 juga tampak, bahwa tingkat pendidikan penyuluh mempengaruhi produktivitas kerja, artinya meningkatnya pendidikan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

PENUTUP

Hasil penelitian di Bogor menunjukkan bahwa produktivitas kerja penyuluh pertanian lapangan dipengaruhi oleh motivasi kerja, pendidikan penyuluh, dan pendapatan

tambahan di luar penyuluh. Semakin rendah kegiatan Penyuluh Pertanian diluar penyuluhan menyebabkan konsentrasi kerja penyuluh semakin tinggi, dan secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja, secara tidak langsung meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya meningkatnya motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, sertifikasi penyuluh akan memberikan dua dampak, pertama meningkatnya kemampuan penyuluh, dan yang kedua meningkatkan pendapatan penyuluh (karena tambahan gaji sertifikasi) yang akan meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja penyuluh berarti efek penyuluhan signifikan, yang dengan kata lain terjadi peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap petani, yang pada akhirnya merubah perilaku petani yang mampu menolong dirinya sendiri memperoleh kesejahteraannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi. 2008. *Pengaruh Perubahan Kelembagaan Penyuluhan Pertanian terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Era Otonomi Daerah di Kabupaten Bogor*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Deptan. 2006. *Undang Undang No.16. Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan*. Jakarta Deptan. 2009. SKKNI Penyuluhan Pertanian. Jakarta
- .Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.