

Hubungan Kapasitas Penyuluh dengan Kepuasan Petani dalam Kegiatan Penyuluhan

The Relation Between Extension Worker's Capacity and The Level of Farmer's Satisfaction in Extension Activity

Indah Listiana¹, Sumardjo², Dwi Sadono², Prabowo Tjiptopranoto²

¹Fakultas Pertanian Universitas Lampung, Lampung

²Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Bogor

Abstract

The marginalization of extension institution in line with the publication of Laws no. 23/2014 concerning the local government has the potential to decrease the performance of extension workers and their capacity. Extension worker reliability is closely related to the capacity level. Problems in the field are the decrease of farmers' satisfaction with agricultural extension activities. Lampung Province is in the era of the institutional extension dissolution at the district and provincial levels, which leads to a decreasing number of extension workers and a decrease in the commitment to financing extension. The purpose of this study was to analyze the relationship between the extension capacity of farmers and farmers' satisfaction. This research is an explanatory research using quantitative approach and supported by qualitative information. The research was conducted in Lampung Province with 355 counselors and 355 farmers. The scoring method is used to measure the extension capacity level with indicators based on the extension function in Laws no. 16/ 2006. There is a significant difference between the government extension workers and contract employee workers. The level of agricultural extension capacity in Lampung Province is from the medium to the low category, and the farmers' satisfaction of extension activities is still low. Extension level of extension capacity is very evident from the farmers' satisfaction with extension activities. The loss of institutional counseling at the district and provincial levels means the weakening of extension capacity, which has a significant impact on the weakening of farmers' satisfaction.

Keyword: *extension worker capacity, farmer's satisfaction, and extension characteristics*

Abstrak

Termarginalkannya kelembagaan penyuluhan sejalan dengan diterbitkannya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah berpotensi pada melemahnya kinerja penyuluh dan kapasitasnya. Kehandalan penyuluh berkaiatan erat dengan tingkat kapasitasnya. Masalah di lapangan adalah melemahnya kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan pertanian. Provinsi Lampung di era pembubaran kelembagaan penyuluhan ditingkat kabupaten dan provinsi, hal ini menyebabkan melemahnya penyuluh dan lemahnya komitmen terhadap pembiayaan penyuluhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan tingkat kapasitas penyuluh dengan kepuasan petani. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan didukung informasi kualitatif. Penelitian dilaksanakan di Provinsi Lampung dengan responden sebanyak 355 penyuluh dan 355 petani binaan. Metode skoring digunakan untuk pengukuran tingkat kapasitas penyuluh dengan indikator berdasarkan fungsi penyuluhan yang tertuang dalam Undang-undang No. 16 Tahun 2006. Terdapat perbedaan yang nyata antara karekteritik penyuluh PNS dan penyuluh THL. Tingkat kapasitas penyuluh pertanian di Provinsi Lampung berada pada kategori sedang cenderung rendah demikian halnya dengan kepuasan petani akan kegiatan penyuluhan masih rendah. Tingkat kapasitas penyuluh berhubungan sangat nyata dengan kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan. Sejalan dengan hilangnya kelembagaan penyuluhan di tingkat kabupaten dan provinsi berarti melemahnya kapasitas penyuluh berdampak nyata pada melemahnya kepuasan petani.

Kata kunci : kapasitas penyuluh, kepuasan petani, karakteristik penyuluh, penyuluh PNS dan THL

Pendahuluan

Kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan rendah karena lemahnya interaksi dengan penyuluh yang berkaitan dengan jumlah dan kualitas penyuluh. Jumlah rasio penyuluh pegawai negeri sipil (PNS) dan

desa 1:3. Penyuluh PNS di Indonesia berjumlah 25.879 orang (Simluhtan 2017). Kondisi penyuluh yang termarginalkan sudah terlihat sejak awal era reformasi, penyuluh cenderung terabaikan. Pada era tersebut penyuluhan pertanian mengalami disorganisasi dan terpuruk sampai pada titik terendah selama 30 tahun

terakhir (Slamet 2001). Hal tersebut membuat peran penyuluh tidak optimal, serta penyuluhan yang dilakukan kurang sesuai dengan filosofi penyuluhan. Sumardjo (2010) menyatakan tingkat kompetensi penyuluh masih relative rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sucihatningsih dan Waridin (2010); Anantanyu (2011); Seran *et al.* (2011); Prawiranegara *et al.* (2015) menemukan bahwa kapasitas penyuluh dan kapasitas kelembagaanya kurang memadai sehingga perlu ditingkatkan, karena kinerja penyuluhan rendah, serta kapasitas penyuluh lapangan rendah dan perlu ditingkatkan oleh pihak-pihak pemangku kepentingan. Kegiatan penyuluhan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kapasitas petani. Hal tersebut, menuntut penyuluh untuk mampu meningkatkan kapasitas dirinya agar dapat melaksanakan berbagai peran dengan baik. Jika kapasitas penyuluh rendah dampak negatif yang ditimbulkan adalah perbaikan kesejahteraan dan peningkatan kualitas SDM petani akan sulit untuk diwujudkan.

Penyuluh dituntut untuk memfasilitasi terwujudnya kemandirian petani agar petani puas dengan kegiatan penyuluhan. Peran penyuluh pertanian sangat strategis untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) petani yang pada akhirnya dapat meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) nasional. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Susanto (2008) yang menyatakan bahwa peranan penyuluhan adalah menjembatani kesenjangan perilaku sasaran dari kondisi sekarang yang masih memprihatinkan menjadi kondisi baru yang lebih baik sesuai harapan. Peranan penyuluhan tersebut dapat berkualitas dan professional hanya jika tenaga-tenaga penyuluh memiliki kompetensi dan kapasitas yang tinggi. Penyuluh maupun petani sebagai seorang individu yang memiliki kapasitas yang harus ditingkatkan, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mulyandari *et al.* (2010) bahwa kapasitas petani (individu) yang mandiri tercermin dari tiga sisi yaitu memiliki kapabilitas, interdependence, dan memiliki jaringan kerjasama dengan kata lain memiliki daya saring, daya sanding, dan daya saing. Kapasitas penyuluh harus lebih ditingkatkan karena peran penyuluhan setelah era reformasi dengan keluarnya Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kelautan (SP3K) menjadi lebih kompleks.

Peningkatan SDM petani dapat dioptimalkan melalui kegiatan penyuluhan jika dilakukan oleh penyuluh

yang memiliki kapasitas tinggi dan berkompeten dalam melaksanakan kinerjanya. Penyuluh yang berkapasitas tinggi merupakan penyuluh yang memiliki dan menguasai serta mampu memanfaatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan. Kemajuan di bidang pertanian secara umum tidak terlepas dari peran penyuluh. Menurut Sumardjo (2008) penyuluh adalah perorangan yang melakukan upaya meningkatkan kualitas perilaku melalui pendidikan nonformal dalam rangka mewujudkan kualitas hidup diri, keluarga dan masyarakat yang menjadi sasaran penyuluhan. Seorang penyuluh harus memiliki kompetensi personal, sosial, managerial dan professional (pendidikan nonformal).

Rendahnya kapasitas penyuluh akan berdampak pada kegiatan penyuluhan terutama pelaku utama dan pelaku usaha sebagai pengguna jasa penyuluhan. Penyuluh harus memiliki kapasitas yang tinggi agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kapasitas didefinisikan sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan secara tepat fungsi-fungsinya secara efektif, efisien dan berkelanjutan. Kapasitas ini berhubungan dengan kinerja yang ditetapkan, dan ketepatan dalam menjalankan fungsi dan tugas, misalnya tingkat kontribusi seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Milen 2001). Terkait dengan hal tersebut, kapasitas sering dikaitkan dengan kinerja, kemampuan, kapabilitas, dan potensi seseorang (Liou 2004; Morgan 2008), sehingga dapat disimpulkan bahwa kapasitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kapasitas yang tinggi harus dimiliki oleh seorang penyuluh. Oleh karena itu penyuluh harus mampu meningkatkan kapasitas dalam menjalankan fungsi sistem penyuluhan menurut Undang-undang No. 16 Tahun 2006, meliputi: (1) memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha; (2) mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya; (3) meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha; (4) membantu pelaku utama dan pelaku usaha dalam menumbuhkembangkan organisasinya menjadi organisasi ekonomi yang berdaya saing tinggi, produktif, menerapkan tata kelola berusaha yang baik,

dan berkelanjutan; (5) membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengelola usaha; (6) menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan; dan (7) melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang maju dan modern bagi pelaku utama secara berkelanjutan.

Peran penyuluhan sebagai pilar dalam meningkatkan kapasitas petani juga telah mengalami pergeseran. Pelaksanaan penyuluhan era sebelum Undang-undang No. 16 Tahun 2006 penyuluh pertanian memiliki peran yang sangat strategis di dalam mendukung dan mengawal program untuk tercapainya empat sukses pembangunan pertanian, yaitu: (1) swasembada dan swasembada berkelanjutan; (2) diversifikasi pangan; (3) peningkatan nilai tambah, daya saing dan ekspor; dan (4) peningkatan kapasitas petani. Berdasarkan Undang-undang No. 16 Tahun 2006 telah berubah di mana penyuluh harus memiliki kapasitas yang lebih tinggi agar mampu mengidentifikasi kebutuhan pelaku utama dan sekaligus mencari informasi untuk memberikan alternatif pemecahan masalah pada sasaran penyuluhan (petani). Peran penyuluh yang terus bertambah, dahulu tugas penyuluh sebagian besar sebagai pendukung dan pengawas pembangunan, sehingga penyuluh sangat tergantung dari informasi fasilitator sebagai pelaksana proyek yang bertugas mendukung dan mengawasi pembangunan pertanian. Penelitian-penelitian sebelumnya (Subagio *et al.* 2008; Fatchiya 2010; Lemos *et al.* 2014; Haniza *et al.* 2013; Sucihatiningsih dan Waridin 2010; Yunita *et al.* 2012; Suwardi 2011; Seran *et al.* 2011; Anantanyu 2011; Sudarko 2012) belum melihat kapasitas penyuluh. Penelitian tentang kapasitas yang dilakukan sebelumnya dari beberapa peneliti di atas meneliti tingkat kapasitas petani, kapasitas kelompok, kapasitas masyarakat, kapasitas kelembagaan, kapasitas rumah tangga. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik individu penyuluh dan kapasitas penyuluh di Provinsi Lampung dan Menganalisis hubungan kapasitas penyuluh dengan kepuasan petani.

Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori untuk menerangkan

keadaan suatu peristiwa dan menjelaskan hubungan antar peristiwa dengan mendeskripsikan karakteristik dari peristiwa tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilengkapi dengan data-data kualitatif. Lokasi penelitian di Provinsi Lampung pada enam kabupaten/kota terpilih yaitu Kabupaten Pesawaran, Kabupaten Tulang Bawang, Kota Bandar Lampung, Kabupaten Mesuji, Kabupaten Lampung Timur dan Kabupaten Way Kanan. Pengumpulan data berlangsung sejak bulan Agustus 2016 hingga Maret 2017. Populasi penyuluh yang berada di BP3K/BPP terfasilitas berjumlah 355 penyuluh, yang seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini, serta 355 petani binaan. Unit analisis adalah penyuluh pegawai negeri sipil (PNS) dan penyuluh kontrak atau tenaga harian lepas (THL) yang bertugas di BP3K/BPP terfasilitasi. BP3K terfasilitasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah BP3K yang telah mendapatkan bantuan komputer dan modem internet.

Proses pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara terstruktur yang dipandu dengan menggunakan kuesioner yang berisi instrumen penilaian yang telah ditetapkan sebelumnya. Wawancara tidak terstruktur, diskusi dengan beberapa stakeholder terkait dan pengamatan langsung dilakukan untuk menambah data yang telah diperoleh. Data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Dinas Terkait, Bakorluh, BP4K dan BP3K, berupa laporan dan profil yang dibutuhkan. Pengukuran kapasitas penyuluh dilakukan dengan metode skoring.

Penilaian kapasitas penyuluh dilakukan berdasarkan tujuh indikator utama, yakni: kemampuan memfasilitasi; kemampuan mengakses informasi, teknologi dan sumber daya; kemampuan memimpin, manajerial, dan berwirausaha; kemampuan meningkatkan organisasi; kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah; kemampuan melestarikan lingkungan; serta kemampuan melembagakan nilai-nilai. Indikator karakteristik penyuluh meliputi umur, tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal, lama kerja, tingkat motivasi dan tingkat kekosmopolitan penyuluh. Selain mengukur karakteristik individu penyuluh, tingkat kapasitas penyuluh dan tingkat kepuasan petani serta hubungan kapasitas penyuluh dengan tingkat kepuasan, analisis uji beda juga dilakukan untuk melihat perbedaan kapasitas penyuluh PNS dan kapasitas penyuluh THL. Analisis uji beda yang digunakan adalah uji beda Man

Whitney dengan alpha (α) 0.05. Hubungan tingkat kepuasan petani dengan kapasitas penyuluh diukur dengan menggunakan uji analisis rank Spermans (R_s).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Individu Penyuluh

Umur Penyuluh

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pada periode lima sampai dengan sepuluh tahun ke depan sebagian besar penyuluh memasuki masa pensiun. Berdasarkan Tabel 1 sebagian besar penyuluh PNS berada pada usia di atas 51 tahun. Jika dibandingkan dengan penyuluh PNS, jumlah penyuluh THL yang berusia di atas 51 tahun tidak lebih dari 10 %. Jika hal ini tidak segera diantisipasi dari sekarang dengan mengangkat penyuluh baru atau menambah jumlah penyuluh THL maka dimasa yang akan datang secara umum Indonesia akan kehilangan banyak tenaga penyuluh khususnya di Provinsi Lampung. Secara keseluruhan hasil rata-rata umur penyuluh adalah 43 tahun dengan kisaran umur antara 21 sampai dengan 60 tahun. Rata-rata umur penyuluh PNS 49 tahun, sangat berbeda nyata dengan umur penyuluh THL (37 tahun). Jika dilihat kematangan umur seseorang akan mempengaruhi pola pikir dan perilaku individu dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa rata-rata umur penyuluh di lokasi penelitian tergolong dalam usia produktif. Umur produktif secara ekonomi dapat diartikan bahwa pada umumnya tingkat kemauan, semangat dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya lebih tinggi dan memiliki tanggung jawab yang besar. Menurut Rukminto (1994), usia 46-55 tahun termasuk kedalam usia setengah baya yang dicirikan dengan (1) mengembangkan kemampuan untuk mencapai tanggung jawab sosial sebagai warga negara secara lebih dewasa, (2) memantapkan dan memelihara standar kehidupan ekonomi (personal maupun keluarga), (3) mengembangkan kegiatan rekreasi yang biasa dilakukan orang-orang dewasa, dan (4) menyesuaikan diri dan menerima perubahan fisik yang terjadi pada usia setengah baya.

Pendidikan Formal

Hampir 50 persen penyuluh telah mengenyam pendidikan setingkat S1, hanya satu persen diantaranya

yang telah melanjutkan ke jenjang pendidikan pasca sarjana (S2) dan 43 persen penyuluh telah mengenyam pendidikan setingkat S1. Terdapat perbedaan nyata tingkat pendidikan formal penyuluh PNS dan penyuluh THL. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki penyuluh dapat mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menjalankan tugasnya. Masih besarnya penyuluh yang belum mengenyam pendidikan tinggi akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan pola pikirnya, demikian halnya dengan penyuluh. Penyuluh yang memiliki jenjang pendidikan tinggi pada umumnya akan lebih cepat menguasai dan menerapkan teknologi yang diterima dibandingkan dengan penyuluh yang berpendidikan rendah. Penyuluh dengan tingkat pendidikan yang masih rendah disebabkan enggan melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi dan juga karena keadaan ekonomi yang kurang menguntungkan, dengan kondisi jumlah tanggungan yang cukup banyak. Selain itu lokasi tempat tinggal yang jauh dari ibu kota kabupaten maupun dari ibu kota provinsi yang menyebabkan penyuluh enggan melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi. Pendidikan formal yang diikuti penyuluh akan memudahkannya dalam meningkatkan karir penyuluh. Selain itu akan memudahkan penyuluh dalam menerima informasi yang berasal dari berbagai sumber yang dapat memberikan nilai tambah bagi penyuluh sehingga dapat dijadikan dasar dalam menentukan pilihan terbaik dalam menjalankan tugasnya.

Sebagian besar penyuluh belum mengenyam pendidikan setingkat S1. Cukup tingginya penyuluh yang belum mengenyam pendidikan S1 ke atas, menjadi tantangan untuk mendorong penyuluh agar mau meningkatkan pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi. Namun jika dilihat dari pendidikan tinggi (S1 dan D3) tingkat pendidikan formal penyuluh di lokasi penelitian menyiratkan cukup baiknya kualitas sumber daya manusia penyuluh. Penyuluh sudah memiliki kesadaran bahwa melalui pendidikan, didapatkan tambahan wawasan dan pengalaman belajar sebagai bekal dalam kehidupan termasuk bekal untuk menaikkan jenjang karir. Hal ini sejalan dengan penelitian Sidi dan Setiadi (2005) menyatakan bahwa pendidikan adalah upaya membekali seseorang dengan ilmu agar ia mampu menghadapi dan menjalani kehidupannya dengan baik, serta mampu mengatasi permasalahannya secara mandiri. Sebagian (43 %) penyuluh di lokasi penelitian memiliki pendidikan setingkat sarjana (S1);

hasil penelitian (Listiana, 2017) menemukan bahwa pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh individu (petani) tidak memiliki hubungan nyata dengan kapasitasnya. Kapasitas seseorang cenderung berkaitan dengan faktor eksternal (peran penyuluh, peran kontak tani dan sifat inovasi). Pendidikan formal sebagai salah satu upaya untuk menambah pengetahuan dan mengubah pola pikir individu serta untuk membantu penyuluh meningkatkan jenjang karirnya.

Pendidikan Non Formal

Penyuluh THL kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Rata-rata penyuluh THL mengikuti kegiatan pelatihan kurang dari dua hari dalam setahun, sedangkan, rata-rata penyuluh PNS mengikuti pelatihan sampai enam hari dalam setahun. Jika di total rata-rata keseluruhan penyuluh dalam mengikuti kegiatan pelatihan hanya 4 hari dalam satu tahun. Pelatihan yang pernah diikuti oleh penyuluh masih sangat rendah, sebagaimana besar penyuluh (71%) mengikuti pelatihan kurang dari dua hari dalam setahun. Terdapat perbedaan yang sangat nyata antar penyuluh PNS dan penyuluh THL dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Pendidikan nonformal yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi penyuluh dapat diberikan sebagai alternatif mengatasi banyaknya inovasi pertanian yang terus berkembang. Pendidikan non formal dapat dilakukan dengan mengikutsertakan penyuluh dalam berbagai pelatihan, dengan begitu penyuluh akan selalu mendapatkan hal-hal berbeda tentang informasi dan teknologi terbaru yang dibutuhkan petani.

Pendidikan non formal yang pernah diikuti penyuluh berkisar antara 0-10 hari dalam setahun, satu hari terhitung 8 jam pelajaran (jpl) dengan rata-rata mengikuti kegiatan pelatihan sebanyak 4 hari (Tabel 1). Rata-rata lama pendidikan non formal yang pernah diikuti penyuluh termasuk dalam kategori rendah. Rendahnya pendidikan formal yang pernah diikuti penyuluh disebabkan karena tidak semua penyuluh mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan ataupun magang, khususnya bagi penyuluh THL. Jarangnya penyuluh dalam mengikuti kegiatan pelatihan bukan karena penyuluh tidak ingin mengikuti kegiatan tersebut, namun karena keterbatasan anggaran penyuluhan. Kegiatan pelatihan yang rutin diadakan oleh Bakorluh, biasanya dalam setahun Bakorluh melaksanakan dua

sampai empat kali kegiatan pelatihan, bahkan bisa lebih. Namun hal tersebut belum mampu menyentuh seluruh penyuluh yang ada di lingkup wilayah kerjanya, yang berjumlah 1.095 penyuluh PNS dan 698 penyuluh THL (Bakorluh, 2016). Hal ini karena dalam setiap kegiatan pelatihan satu BP3K hanya diwakili beberapa orang penyuluh saja, tidak seluruh penyuluh di BP3K tersebut diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan, bahkan seringkali satu BP3K hanya diwakili oleh satu orang penyuluh saja.

Lama Kerja

Rata-rata pengalaman penyuluh THL dalam bekerja relative rendah (delapan tahun) jika dibandingkan dengan pengalaman yang dimiliki penyuluh PNS, rata-rata lama kerja penyuluh PNS adalah 22 tahun. Pengalaman penyuluh dalam bekerja cukup bervariasi, yaitu berkisar antara satu tahun sampai dengan 38 tahun dengan rata-rata pengalaman bekerja sebagai penyuluh sebesar 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa secara rata-rata, pengalaman yang dimiliki oleh penyuluh di lokasi penelitian termasuk dalam kategori rendah dalam melakukan kegiatan penyuluhan. Namun jika dipisahkan antara pengalaman penyuluh PNS dan penyuluh THL terdapat perbedaan nyata. Penyuluh THL memiliki kecenderungan masih muda dan pengalaman yang rendah sedangkan penyuluh PNS memiliki pengalaman yang sangat tinggi dalam melakukan kegiatan penyuluhan.

Pengalaman penyuluh dapat dijadikan sebagai pengetahuan atau pelajaran untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sesuatu yang telah dialami seseorang akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan terhadap lingkungan sosial dan lingkungan kerjanya. Pengalaman bekerja adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, dan ditanggung oleh penyuluh dalam menjalankan tugasnya dengan mengerahkan tenaga, pikiran, dan badan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman bekerja yang diukur dalam penelitian adalah lama (tahun) penyuluh dalam bekerja, dihitung sejak mulai pengangkatan sebagai PNS maupun sebagai THL sampai penelitian dilaksanakan. Pengalaman dalam melakukan penyuluhan memiliki dampak yang besar bagi penyuluh untuk menyakinkan petani akan materi-materi maupun informasi-informasi yang disampaikan. Penyuluh yang memiliki pengalaman kerja yang lama cenderung mendapatkan kepercayaan lebih dari petani

dibandingkan yang baru bekerja.

Motivasi

Motivasi penyuluh dalam bekerja sudah cukup baik, serta tidak ada perbedaan yang nyata antara penyuluh PNS dan penyuluh THL terkait motivasi dalam bekerja. Penyuluh PNS maupun penyuluh THL sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Tidak ada perbedaan yang nyata antara motivasi penyuluh PNS dan penyuluh THL. Rerata motivasi penyuluh untuk bekerja sedang cenderung tinggi (71,5). Motivasi yang baik tersuntut bekerja akan mempengaruhi perilaku penyuluh dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi penyuluh dalam bekerja sudah tinggi dan ini merupakan bekal yang baik dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Motivasi yang tinggi tersebut harus terus dijaga dan ditingkatkan agar tidak mengendur. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku (Beck 1990). Berdasarkan pengamatan di lapangan, motivasi yang tinggi ini muncul karena ada keterikatan antara penyuluh dan petani, ada rasa bersalah pada diri penyuluh jika tidak menjalankan tugasnya dengan baik.

Kekosmopolitan

Tingkat kekosmopolitan penyuluh PNS termasuk dalam klasifikasi sangat rendah, sebagian besar (> 50 persen) penyuluh jarang keluar dari sistem sosialnya untuk mencari informasi terkait dengan kinerjanya. Rendahnya tingkat kekosmopolitan penyuluh berbanding lurus dengan usia penyuluh PNS yang sebagian besar di atas 51 tahun. Pada usia tersebut yang hampir memasuki masa pension, membuat sebagian besar penyuluh enggan melakukan perjalanan keluar dari daerahnya. Perjalanan keluar dari daerahnya dilakukan jika kegiatan tersebut dirasa sangat penting dan tidak dapat diwakilkan oleh yang lain. Hal tersebut berbeda dengan kondisi penyuluh THL/kontrak, tingkat kekosmopolitan penyuluh THL cenderung tinggi. Ada perbedaan nyata antara tingkat kekosmopolitan penyuluh PNS dan penyuluh THL terjadi dikarenakan penyuluh THL sebagian besar masih termasuk dalam usia muda (rata-rata usia penyuluh THL 37 tahun, usia penyuluh PNS 49 tahun). Usia muda membuat

membuat penyuluh kontrak memiliki tantangan untuk melakukan perjalanan di luar sistem sosialnya

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar penyuluh menjawab bahwa penyuluh melakukan perjalanan keluar lingkungan sosialnya paling sedikit satu kali dalam sebulan. Perjalanan tersebut dilakukan dengan mengunjungi BP4K yang berada di Ibu Kota Kabupaten. Ada beberapa penyuluh yang sama sekali tidak pernah berpergian keluar daerahnya berkenaan dengan mencari informasi untuk menunjang kinerjanya. Penyuluh yang jarang atau tidak sama sekali berkunjung keluar dari sistem sosialnya (daerahnya) bukan karena penyuluh malas, hal ini dikarenakan lokasi wilayah kerjanya atau tempat tinggalnya cukup jauh dari Ibu Kota Kabupaten (6 sd 7 jam perjalanan darat), lebih dari 10 jam ke Ibukota provinsi, selain itu pada saat musim hujan kondisi jalan sangat buruk untuk dilalui kendaraan bermotor. Sifat kosmopolit yang dimiliki penyuluh adalah tingkat hubungan (interaksi) penyuluh dengan lingkungan luar sistem sosialnya (kekerapan penyuluh keluar mencari informasi). Sifat kosmopolit diukur berdasarkan frekuensi mengunjungi BP4K, Bakorluh, instansi atau dinas terkait, BPTP, perusahaan pertanian, dan perguruan tinggi serta kontak dengan orang lain di luar sistem sosialnya untuk mencari informasi yang dapat menunjang kinerjanya, dan juga mencari info tentang mengatasi masalah-masalah pertanian yang sedang dihadapi dalam enam bulan terakhir. Sebaran sifat kosmopolit dapat dilihat pada Tabel 1.

Tingkat Kapasitas Penyuluh

Kapasitas penyuluh di Provinsi Lampung termasuk sedang cenderung rendah (rata-rata skor 67,9). Kapasitas penyuluh yang cenderung rendah berdampak pada rendahnya kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan yang telah dilakukan. Kapasitas penyuluh PNS maupun penyuluh THL tidak ada perbedaan nyata (Tabel 2). Dalam menjalankan fungsi penyuluhan, baik penyuluh PNS maupun penyuluh THL belum sepenuhnya menjalankan fungsinya dengan baik. Kapasitas penyuluh diukur berdasarkan kemampuan menjalankan fungsi penyuluhan berdasarkan Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2006. Menurut Undang - Undang Nomor 16 Tahun 2006 penyuluhan merupakan suatu sistem yang mengandung arti seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap pelaku utama dan pelaku

Tabel 1. Sebaran Responden menurut Karakteristik Penyuluh dan Status Kepegawaian di Lampung Tahun 2017

Karakteristik Penyuluh	Status Kepegawaian				Total		α
	PNS		THL		Jumlah	%	Uji U ¹
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)			
Umur (tahun)							
21 – 30	3	1,6	40	23,3	43	12,1	0,000**
30 – 40	31	16,9	91	52,9	122	34,4	
40 – 50	32	17,5	27	15,7	59	16,6	
50 – 60	117	63,9	14	8,1	131	36,9	
Jumlah	183	100,0	172	100,0	355	100,0	
Pendidikan formal							
SMA	41	22,4	53	30,8	94	26,5	0,050*
D3	56	30,6	52	30,3	108	30,4	
S1	84	45,9	67	38,9	151	42,5	
S2	2	1,10	0	0,0	2	0,6	
Jumlah	183	100,0	172	100,0	355	100,0	
Pendidikan Non Formal (hari)							
Sangat Rendah (0-2)	10	5,5	59	34,3	69	19,4	0,000**
Rendah (3-4)	86	46,9	99	57,5	185	52,1	
Sedang (5-7)	73	39,9	14	8,13	87	24,5	
Tinggi (8-10)	14	7,6	0	0,0	14	3,9	
Jumlah	183	100,0	172	100,0	355	100,0	
Lama Kerja (tahun)							
Sangat Rendah (1 - 10)	49	26,8	152	88,4	201	56,6	0,000**
Rendah (11 - 19)	12	6,5	5	2,9	17	4,8	
Sedang (20 - 29)	49	26,8	6	3,5	55	15,5	
Tinggi (30 - 38)	73	39,9	6	3,5	79	22,3	
Jumlah	183	100,0	172	100,0	355	100,0	
Klasifikasi Motivasi (skor)							
Tidak ada (0 – 20)	1	0,5	0	0,0	1	0,3	0,384
Sangat Rendah (21 – 40)	7	3,8	4	2,3	11	3,1	
Rendah (41 – 60)	48	26,2	41	23,8	89	25,1	
Sedang (61 – 80)	88	48,1	90	52,3	178	50,1	
Tinggi (81 – 100)	39	21,3	37	21,5	76	21,4	
Jumlah	183	100,0	172	100,0	355	100,0	
Kekosmopolitan (skor)							
Tidak ada (0 – 20)	96	52,5	44	25,6	140	39,4	0,054*
Sangat Rendah (21 – 40)	50	27,3	32	18,6	82	23,1	
Rendah (41 – 60)	20	10,9	11	6,4	31	8,7	
Sedang (61 – 80)	9	4,9	15	8,7	24	6,8	
Tinggi (81 – 100)	7	3,8	70	40,7	77	21,7	
Jumlah	183	100	172	100	355	100	

Keterangan: *nyata pada $\alpha < 0,05$ dan ** sangat nyata pada $\alpha < 0,01$

usaha melalui kegiatan penyuluhan.

Penyuluhan pertanian, perikanan, kehutanan yang selanjutnya disebut penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Penyuluh telah memiliki kemampuan memfasilitasi; mengupayakan kemudahan akses ke sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya; kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan; kemampuan menumbuh kembangkan organisasi; kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah; kemampuan melestarikan lingkungan; dan kemampuan melembagakan nilai-nilai. Namun kemampuan penyuluh tersebut harus ditingkatkan lagi, karena kemampuan yang dimiliki penyuluh akan berdampak terhadap kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan. Secara umum kapasitas penyuluh dilokasi penelitian termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah.

Kemampuan penyuluh dalam memfasilitasi masih perlu ditingkatkan lagi sehingga menjadi tinggi. Hasil wawancara dengan penyuluh dan petani menunjukkan bahwa baik penyuluh PNS maupun penyuluh THL tingkat kemampuan memfasilitasi kebutuhan petani perlu lebih ditingkatkan. Penyuluh harus lebih meningkatkan kemampuannya untuk membantu petani mendapatkan pupuk bersubsidi tepat waktu dan tepat jumlah. Selama ini penyuluh telah membantu

petani mendapatkan hal tersebut, namun terkadang masih sering terlambat datangnya dan jumlah pupuk subsidi yang dibutuhkan petani terbatas. Penyuluh juga telah memfasilitasi petani dalam mendapatkan benih unggul, membantu petani dalam mendapatkan berbagai informasi pasar mengenai informasi harga komoditas dan sarana produksi pertanian. Selain itu penyuluh membantu petani memenuhi kebutuhan akan informasi mengenai teknologi sesuai dengan kebutuhan petani.

Kemampuan penyuluh dalam mengakses Informasi, teknologi dan sumberdaya dalam kategori sedang. Penyuluh telah mampu mengakses informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan petani, mencari informasi mengenai teknologi pertanian untuk kebutuhan petani, penyuluh juga mengajak petani untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan penyuluhan dan menganjurkan kepada petani untuk mengelola lahan pertanian sesuai anjuran. Kemampuan penyuluh untuk mengembangkan jiwa pemimpin dan berwirausaha cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara penyuluh PNS dan penyuluh THL menganggap dalam kemampuan mengembangkan jiwa kepemimpinan dan berwirausaha. Penyuluh dalam menjalankan tugasnya telah memiliki visi dan petani percaya pada kegiatan penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh. Kegiatan penyuluhan yang sering diikuti petani memotivasi petani untuk berwirausaha. Selain itu penyuluh dan petani bersama-sama menyusun jadwal kegiatan penyuluhan. Kegiatan penyuluhan yang dilakukan diupayakan memadukan antara kebutuhan petani, program pemerintah dan dengan kebutuhan pasar.

Kemampuan penyuluh dalam mengembangkan

Tabel 2. Sebaran Responden menurut Kapasitas Penyuluh berdasarkan Status Kepegawaian di Lampung Tahun 2017

Klasifikasi Kapasitas Penyuluh	Status Pegawai				TOTAL	
	PNS		THL		Jumlah	%
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)		
Tidak ada (0 - 20)	10	5,5	1	0,6	11	3,1
Sangat Rendah (21 - 40)	3	1,6	1	0,6	4	1,1
Rendah (41 - 60)	38	20,8	56	32,6	94	26,5
Sedang (61 - 80)	104	56,8	83	48,2	187	52,7
Tinggi (81 - 100)	28	15,3	31	18,0	59	16,6
Jumlah	183	100,0	172	100,0	355	100,0

organisasi belum optimal masih dalam kategori sedang. Kemampuan penyuluh dalam membantu kelompok tani mengembangkan organisasinya meliputi: meningkatkan kemampuan kelas kelompok tani, penyuluh memberi pendampingan kepada penyuluh swadaya, membangun kerjasama dengan sesama penyuluh untuk mengembangkan BP3K dan membantu petani bermitra dengan pihak lain. Namun untuk mempertahankan kelembagaan penyuluh, hal tersebut diluar kemampuan penyuluh. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang

Pemerintahan daerah yang kemudian dijabarkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Pemerintah daerah, meskipun secara substansi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan namun secara kelembagaan sangat mempengaruhi dengan leburnya Bakorluh ke dalam unit kerja Dinas Pertanian Provinsi dan meleburnya BP4K ke dalam Dinas Pertanian Kabupaten, sedangkan BP3K masih bertahan sebagai UPT dari dinas pertanian kabupaten.

Tabel 3. Sebaran Tingkat Kapasitas Penyuluh di Provinsi Lampung Tahun 2016

Tingkat Kapasitas Penyuluh	Klasifikasi	Jumlah	Persentase	Rataan
Kemampuan memfasilitasi	Tidak ada	11	3,1	70,1
	Sangat rendah	10	2,8	
	Rendah	53	14,9	
	Sedang	210	59,2	
	Tinggi	71	20,0	
Kemampuan mengakses informasi teknologi dan sumberdaya	Tidak ada	14	3,9	67,7
	Sangat rendah	22	6,2	
	Rendah	31	8,7	
	Sedang	226	63,7	
	Tinggi	62	17,5	
Kemampuan mengembangkan kepemimpinan berwirausaha	Tidak ada	14	3,9	67,9
	Sangat rendah	4	1,1	
	Rendah	65	18,3	
	Sedang	222	62,5	
	Tinggi	50	14,1	
Kemampuan meningkatkan organisasi	Tidak ada	15	4,2	65,8
	Sangat rendah	40	11,3	
	Rendah	41	11,5	
	Sedang	200	56,3	
	Tinggi	59	16,6	
Kemampuan memecahkan masalah	Tidak ada	11	3,4	67,0
	Sangat rendah	29	3,1	
	Rendah	29	6,2	
	Sedang	224	67,6	
	Tinggi	62	19,7	
Kemampuan melestarikan lingkungan	Tidak ada	12	3,4	69,7
	Sangat rendah	11	3,0	
	Rendah	22	6,2	
	Sedang	240	67,6	
	Tinggi	70	19,7	
Kemampuan melembagakan nilai-nilai	Tidak ada	14	3,9	66,6
	Sangat rendah	32	9,0	
	Rendah	21	5,9	
	Sedang	222	62,5	
	Tinggi	66	18,6	

Kemampuan penyuluh dalam memecahkan masalah masih belum optimal termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah. Penyuluh belu sepenuhnya mampu memecahkan masalah-masalah petani yang ada di wilayah kerjanya, kemampuan penyuluh dalam menganalisis situasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi petani cukup baik namun dalam mengatasi masalah yang sebenarnya masih menghadapi banyak kendala. Kemampuan penyuluh mengidentifikasi masalah yang dihadapi petani, sudah dapat dilakukan oleh penyuluh. Selain penyuluh dapat membantu petani dalam mengatasi masalah usahatani, penyuluh juga cukup baik dalam mengidentifikasi potensi yang dimiliki petani dan membantu petani menjadikan masalah sebagai peluang yang harus dihadapi. Mewujudkan pertanian yang berkelanjutan harus didukung dengan kemampuan penyuluh dalam melestarikan lingkungan.

Kemampuan penyuluh dalam melestarikan lingkungan cukup baik dalam kategori sedang. Kemampuan penyuluh dalam melestarikan lingkungan adalah upaya penyuluh mengajak dan memotivasi petani agar mau menerpkan pertanian yang ramah lingkungan. Upaya yang dilakukan penyuluh dengan memberikan materi penyuluhan mengenai pertanian berkelanjutan, memberikan materi penyuluhan yang ramah lingkungan, serta melakukan kegiatan pendampingan terhadap berjalannya kegiatan PHT/PTT. Kegiatan penyuluhan akan berjalan dengan baik jika penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang ada didaerah setempat. Selain itu dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, penyuluh harus mampu menjaga kearifan lokal wilayah kerjanya.

Kemampuan penyuluh menjaga kearifan lokal atau melembagakan nilai-nilai yang sudah ada diwilayah tersebut sudah cukup baik. Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya cukup mampu memadukan antara program pemerintah dengan nilai-nilai yang dianut masyarakat setempat. Materi penyuluhan yang diberikan oleh penyuluh tidak bertentangan dengan aturan yang dianut masyarakat dan materi penyuluhan yang diberikan juga tidak bertentangan dengan aturan agama yang dianut masyarakat.

Tingkat Kepuasan Petani

Kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan rendah, baik terhadap kegiatan penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh PNS maupun kegiatan penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh THL tidak jauh berbeda. Rata-rata skor kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan hanya 50,7 dari skor maksimal 100. Rendahnya kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan, dikarenakan penyuluh belum mampu memenuhi kebutuhan petani dalam mengatasi masalah-masalah pertanian yang dihadapi petani. Penyuluh belum optimal dalam membantu petani mendapatkan informasi-informasi pertanian yang dibutuhkan petani. Kadangkala petani sulit untuk menemui penyuluh dan juga petani mengalami kesulitan dalam menghubungi penyuluh disaat yang dibutuhkan. Ketika petani membutuhkan informasi tentang harga komoditas pertanian, penyuluh seringkali tidak dapat dihubungi sedangkan petani membutuhkan informasi harga komoditas disaat yang mendesak, ketika pedagang pengumpul sudah datang kerumah petani untuk menawar komoditas yang dimiliki petani. Penyuluh belum mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi petani.

Tabel 4. Sebaran Tingkat Kepuasan Petani dan Status Kepegawaian di Provinsi Lampung Tahun 2017

Klasifikasi Tingkat Kepuasan Petani	Status Pegawai				Total	
	PNS		THL		Jumlah	%
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)		
Tidak puas (0 – 20)	10	5,46	4	2,33	14	3,94
Sangat Rendah (21 – 40)	30	16,39	36	20,93	66	18,59
Rendah (41 – 60)	76	41,53	66	38,37	142	40
Sedang (61 – 80)	52	28,42	51	29,65	103	29,01
Tinggi (81 – 100)	15	8,20	15	8,72	30	8,45
Jumlah	183	100	172	100	355	100

Tabel 5. Koefisien Korelasi antara Kapasitas Penyuluh dengan Tingkat Kepuasan Petani

Kapasitas Penyuluh	Kepuasan Petani			
	Tingkat Kepuasan petani	Terpenuhi kebutuhan informasi	Teratasinya masalah usaha tani	Tingkat pendapatan
Tingkat kapasitas penyuluh	0,323**	0,308**	0,270**	0,124*
a. Kemampuan memfasilitasi	0,342**	0,291**	0,280**	0,152**
b. Kemampuan mengakses informasi, teknologi dan sumber daya	0,218*	0,210**	0,183**	0,072
c. Kemampuan mengembangkan kepemimpinan berwirausaha	0,244**	0,198**	0,225**	0,120*
d. Kemampuan meningkatkan organisasi	0,226**	0,157**	0,246**	0,109*
e. Kemampuan memecahkan masalah	0,274**	0,210**	0,248**	0,202**
f. Kemampuan melestarikan lingkungan	0,283**	0,321**	0,192**	0,115*
g. Kemampuan melembagakan nilai-nilai	0,248**	0,308**	0,270**	0,124*

Hubungan Kapasitas Penyuluh dengan Kepuasan Petani

Kegiatan penyuluhan yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan petani akan kegiatan penyuluhan. Kepuasan para petani terhadap jasa penyuluhan utamanya akan ditentukan oleh terpenuhinya kebutuhan petani oleh penyuluhan yang ada (Tahitu 2013). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan rendah (skor 50,7), petani menilai penyuluh belum mampu memenuhi kebutuhan informasi yang dibutuhkan petani, masalah-masalah pertanian yang dihadapi petani tidak sepenuhnya dapat diatasi oleh penyuluh dan berdampak pada produksi pertanian yang tidak optimal sehingga pendapatan tidak meningkat signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tahitu (2013) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan petani terhadap ketepatan pelayanan penyuluhan dan penampilan penyuluh tergolong rendah, selama ini pelayanan penyuluhan dirasakan belum memadai dalam membantu kebutuhan petani, terutama ketika petani menghadapi suatu jenis masalah yang benar-benar mengharapkan bantuan penyuluhan seringkali petani sulit untuk mencari bantuan, termasuk bantuan penyuluhan.

Tingkat kapasitas penyuluh yang cukup baik tidak akan berarti jika tidak dikaitkan dengan kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan. Hal ini senada dengan penemuan (Sadono 2008) Penyuluhan pertanian mempunyai peran untuk membantu petani agar dapat

menolong dirinya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya secara baik dan memuaskan sehingga meningkat derajat kehidupannya. Ketika petani puas dengan kegiatan penyuluhan maka petani akan menjalankan anjuran-anjuran yang disarankan oleh penyuluh.

Hubungan kapasitas penyuluh dengan tingkat kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan di analisis dengan menggunakan uji analisis korelasi rank spearman (RS). Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat nyata antara tingkat kapasitas penyuluh dengan tingkat kepuasan petani. Tingkat kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan masih rendah, sehingga kapasitas penyuluh sangat penting untuk ditingkatkan. Hubungan kapasitas penyuluh dengan tingkat kepuasan petani berkorelasi positif yang berarti semakin tinggi tingkat kapasitas penyuluh maka semakin baik pula tingkat kepuasan petani.

Kesimpulan

Penyuluh PNS sebagian besar berusia di atas 50 tahun, tingkat pendidikan formal cukup tinggi, memiliki pengalaman kerja yang lama, memiliki motivasi yang baik dalam bekerja dan cenderung lokalit dalam mencari informasi pertanian. Sebaliknya penyuluh THL sebagian besar berusia muda, sangat kurang mendapat pelatihan, tingkat pendidikan formal lebih rendah dibandingkan penyuluh PNS, pengalaman kerja lebih rendah, namun memiliki motivasi kerja yang baik dan cenderung kosmopolit dalam mencari

informasi untuk mendukung kinerjanya.

Tingkat kapasitas penyuluh pertanian di Provinsi Lampung kurang memenuhi standar acuan yang ditetapkan dalam undang-undang. Penyuluh kurang optimal dalam menjalankan peran dan fungsinya berdasarkan UU No.16 tahun 2006. Kepuasan petani atas kegiatan penyuluhan masih rendah, dikarenakan kualitas dan intensitas penyuluhan rendah. Kegiatan penyuluhan kurang optimal dan membutuhkan upaya peningkatan kapasitas penyuluh, sehingga mampu mempersiapkan dan melaksanakan kegiatan penyuluhan dengan baik. Tingkat kapasitas penyuluh berhubungan sangat nyata dengan kepuasan petani terhadap kegiatan penyuluhan. Sejalan dengan hilangnya kelembagaan penyuluhan di tingkat kabupaten dan provinsi berarti melemahnya kapasitas penyuluh berdampak nyata pada melemahnya kepuasan petani.

Daftar Pustaka

- Anantanyu S. 2011. Kelembagaan Petani: Peran dan Strategi Pengembangan Kapasitasnya. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (SEPA)* 7 (2): 102 – 109.
- Bakorluh 2016. Renstra Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Provinsi Lampung. Bakorluh. Bandar Lampung.
- Beck RC. 1990. *Motivation Theories and Principle*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Fatchiya A. 2010. Tingkat Kapasitas Pembudidaya Ikan dalam Mengelola Usaha Akuakultur Secara Berkelanjutan. *Jurnal Penyuluhan* 6 (1): 67-75.
- Haniza N, Mohamada, Kesavanb P, Hamzahc ARARA, Khalifah Z. 2013. Capacity Building: Enabling Learning in Rural Community Through Partnership. *Elsivier, Social Behavioral Science* 93: 1845-1849.
- Lemos MC, Yun-Jia Lo, Kirchoff C, Haigh T. 2014. Crop Advisor as Climate Informastion Brokers: Building the Capacity of US Farmer to Adapt to Climate Change. *Jurnal Climate Risk Management* 4 (5): 32-42. *Elsivier*.
- Liou J. 2004. Community Capacity Building to Strengthen Socio-Economic Development with Spatial Asset Mapping. 3rd FIG Regional Conference Jakarta Indonesia, October 3-7.
- Listiana I. 2017. Kapasitas Petani Dalam Penerapan Teknologi Pengendalian Hama Terpadu (Pht) Padi Sawah Di Kelurahan Situgede Kota Bogor. *Jurnal Agricia Ektensia* 11(1): 46:52.
- Milen. 2001. What Do We Know About Capacity Building?, An Overview of Existing Knowledge and Good Practice. World Health Organization (Department of Health Service Provision). Geneva.
- Morgan P. 2008. *The Concept of Capacity*. Brussel: European centre For Development Policy Managemen.
- Mulyandari RSH, Sumardjo, Pandjaitan NK, Lubis DP. 2010. Pola Komunikasi dalam Pengembangan Modal Manusia dan Sosial Pertanian. *Forum Penelitian Agro Ekonomi* 28 (2), hal 135-158.
- Prawiranegara D, Sumardjo, Lubis DP, Harijati S. 2015. Strengthening Role of Farmer Institution in Enhance of Innovation Capability Based on ICT in West Java Province, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science* 5(12): 128-136.
- Rukminto AI. 1994. *Psikologi Pekerja sosial dan ilmu kesejahteraan sosial, dasar-dasar pemikiran*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadono D. 2008. Pemberdayaan Petani: Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Indonesia. *Jurnal Penyuluhan* 4 (1): 65-73.
- Seran YL, Kote M, Triastono J. 2011. Peningkatan Kapasitas Petani Jagung Melalui Uji Coba Teknologi Bersama Petani dalam Mendukung Penguatan Penyuluhan Pertanian. *Seminar Nasional Serelia*: 675-683.
- Simluhtan. Data Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. <https://app2.pertanian.go.id/simluh2014/viewreport/rekapNas.php> [diakses 8 November 2017]
- Slamet, M. 2001. Paradigma penyuluhan pertanian dalam era otonomi daerah. Tersedia pada <http://margonoipb.files.wordpress.com/2009/03/paradigma-di-era-otonomidaerah.doc>.
- Subagio H, Sumardjo, Ashangari PS, Tjiptopranoto P, Santoso D. 2008. Kapasitas Petani Dalam Mewujudkan Keberhasilan Usaha Pertanian: Kasus Petani Sayuran Di Kabupaten Pasuruan Dan Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Penyuluhan* 4 (1): 11-20.
- Sudarko. 2012. Tingkat Kemampuan Anggota Kelompok Tani dalam Penerapan Inovasi Teknologi Usaha tani Kopi Rakyat. *JSEP* 6 (1): 1-11. Unej Press.

- Sucihatningsih DWP, Waridin. 2010. Model penguatan kapasitas kelembagaan penyuluh pertanian dalam meningkatkan kinerja usaha tani melalui transaction cost. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 11 (1): 13-29.
- Sumardjo. 2010. Penyuluhan Menuju Pengembangan Kapital Manusia dan Kapital Sosial dalam Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap Fakultas Ekologi Manusia.
- Susanto D. 2008. Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat: Peranan Penyuluh Pembangunan dalam Meningkatkan Kualitas SDM. Pustaka Bangsa Press.
- Suwardi S. 2011. Implikasi pelatihan penguatan kapasitas kelompok dalam mengembangkan kemandirian usaha (Kasus di Provinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu-ilmu Pertanian* 8 (2).
- Tahitu ME. 2013. Kualitas Pelayanan Penyuluhan Pertanian dan Kepuasan Petani dalam Pengembangan Usahatani (Kasus di Desa Sukadamai Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor). *Jurnal Penyuluhan* 9 (2):146-155
- Undang-Undang (UU) Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian.
- Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Pemerintah Daerah
- Yunita, Sugihen BG, Asngari PS. 2012. Strategi peningkatan kapasitas rumah tangga petani padi sawah lebak menuju ketahanan pangan rumah tangga (kasus di Kabupaten Ogan Ilir dan Ogan Komring Ilir, Sumatra Selatan) *Jurnal Penyuluhan* 8 (1);