

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor pertanian memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian nasional, bahkan pada era reformasi ini diharapkan untuk berperan di garis depan dalam mengatasi krisis ekonomi. Karena sektor pertanian merupakan satu-satunya sektor yang memenuhi kebutuhan pangan. Seiring bertambahnya jumlah penduduk, kebutuhan akan pangan terus meningkat. Pembangunan pertanian saat ini masih lamban karena berbagai alasan, termasuk rendahnya kualitas sumber daya manusia pertanian. Salah satu strategi pembangunan pertanian saat ini lebih ditujukan pada pengembangan agribisnis. Pembinaan bagi para petani sangat dibutuhkan agar agribisnis berjalan dengan baik, yaitu dimana petani mampu mengelola hasil panennya. Instansi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pembinaan tersebut adalah lembaga penyuluh pertanian (Solahuddin, 2018: 1).

Penyuluhan pertanian adalah agen perubahan yang langsung berhubungan dengan petani. Fungsi utama penyuluh pertanian adalah mengubah perilaku petani dengan pendidikan non formal sehingga petani memiliki kehidupan yang lebih baik. Penyuluh pertanian dipandang sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu melakukan proses transfer pengetahuan untuk memberdayakan masyarakat dan pendampingan dalam menciptakan dan menggunakan akses kelembagaan terkait produksi, distribusi dan konsumsi produk pertanian (Sucihatiningsih, 2011:11).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas penyuluh pertanian, diantaranya, motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumberdaya manusia adalah upaya peningkatan motivasi yang memadai, pemberian motivasi secara eksternal dan internal yang baik dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian (Nuraldy, 2020:80). Budaya kerja merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai

tuntutan yang mengikat pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi maupun instansi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat dengan kaitannya dalam meningkatkan kinerja penyuluh, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik ditunjang oleh kerjasama yang baik sesama penyuluh maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh (Fatimah, 2020:2).

Kedudukan penyuluh sangat strategis dalam pembangunan, khususnya dalam melakukan perubahan perilaku kepada pelaku utama dan pelaku usaha. Peran tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan penyuluhan adalah pekerjaan profesi yang hanya dapat dilakukan oleh seorang penyuluh yang memiliki keahlian khusus. Pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang berhasil memerlukan dukungan dari para penyuluh itu sendiri. Petugas penyuluhan diharapkan dapat menyusun rencana kerja dan meralisasikan penyuluhan yang berdasar pada kebutuhan masyarakat, agar tercapainya rencana kerja dibutuhkan penyuluh pertanian yang mempunyai kemampuan dengan mampu memperlihatkan kinerja yang baik. Memandirikan dan memberdayakan petani adalah kinerja yang harus dicapai oleh para penyuluh. Kinerja penyuluh pertanian dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: persiapan kegiatan, pelaksanaan dan evaluasi penyuluhan. Indikator tersebut yang menjadi tolak ukur mengenai kinerja penyuluh dan memberi masukan mengenai kelemahan penyuluh pertanian. (Hernanda, dkk., 2015 : 79-80)

Penyelenggaraan penyuluh pertanian di Indonesia telah disebar di seluruh daerah termasuk Provinsi Gorontalo. Berdasarkan data rekapitulasi dari Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Tahun 2020 jumlah penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo sebanyak 1.098 orang yang sudah tersebar di 5 kabupaten dan 1 kota di Provinsi Gorontalo. Kabupaten Gorontalo memiliki penyuluh pertanian sebanyak 153 orang terbagi sesuai bidang keahlian yaitu penyuluh PNS sebanyak 117 orang, jumlah penyuluh tenaga kontrak 31 orang dan jumlah penyuluh THL 5 orang. Seluruhnya

telah tersebar diseluruh Balai Penyuluhan Pertanian yang ada di Kabupaten Gorontalo (Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara langsung dengan para penyuluh yang ada di Kabupaten Gorontalo, Permasalahan yang terjadi yaitu masih kurangnya tenaga kerja penyuluh pertanian, jumlah penyuluh pertanian belum dapat mengimbangi pelaksanaan pendampingan jika di bandingkan dengan kelompok tani yang ada di setiap desa, dengan diterbitkannya “Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluh pertanian dan rencana adanya standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, mengharuskan setiap penyuluh itu harus mendampingi desa akan tetapi pada saat ini jumlah SDM penyuluh masih kurang setiap penyuluh pertanian mendampingi 2-3 kelompok tani, sehingga kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja penyuluh pertanian termasuk aspek ketenagaan yaitu penyuluh pertanian”. Motivasi merupakan faktor terbesar yang memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dan budaya kerja merupakan faktor kedua yang berhubungan dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Berdasarkan keadaan yang dijelaskan di atas maka dalam penelitian ini penulis memilih faktor motivasi dan budaya kerja sebagai variabel dalam penelitian ini, apakah dengan adanya motivasi dari dalam diri penyuluh maupun dari pemerintah akan meningkatkan kinerja penyuluh dalam bekerja dan ingin melihat apakah adanya budaya kerja yang diterapkan dalam lingkungan kerja penyuluh memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja. Adapun judul penelitian adalah “Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian diatas sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo?
2. Berapa besar pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Menganalisis hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo.
2. Menganalisis besar pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin di capai, maka penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan wawasan mengenai hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam bidang akademik untuk menambah ilmu pengetahuan dan informasi tentang bagaimana mengetahui hubungan motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian.
2. Bagi pemerintah, sebagai pengambil kebijakan, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan terhadap penetapan kebijakan terutama berkaitan dengan kinerja penyuluh pertanian.