

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja Penyuluh Pertanian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 menyebutkan bahwa penyuluhan pertanian merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya, upaya untuk meningkatkan produktifitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Penyuluh pertanian ialah pekerja profesional yang berusaha mempengaruhi atau mengarahkan keputusan inovasi selaras dengan tujuan lembaga penyuluhan. Penyuluh berfungsi sebagai mata rantai penghubung antara dua sistem sosial atau lebih. Penyuluh merupakan agen pembaruan dari badan, dinas atau organisasi yang bertujuan mengadakan perubahan-perubahan di masyarakat ke arah kemajuan yang lebih baik dengan jalan menyebar luaskan inovasi yang mereka produksi dan mereka miliki yang telah disusun berdasarkan kebutuhan klien (Roger dan Shoemaker *dalam* Bahua, 2010).

Tinggi rendahnya kualitas sumberdaya penyuluh pertanian ditentukan oleh tiga unsur pokok yaitu: a) baku kinerja (*performance*) yang sudah ditentukan oleh Departemen Pertanian; b) tinggi rendahnya pemenuhan kebutuhan dasar manusia; dan c) tinggi rendahnya *recognition* atau pengakuan terhadap keberadaan penyuluh pertanian (Suhardiyono *dalam* Diqa Aulia, 2017).

Secara bahasa, kinerja (*performance*) dalam *Cambridge Dictionary* terdiri dari beberapa definisi, yaitu :

- a. **Noun (Activity)** *How well a person, machine, etc. Does a piece of work or an activity* (Seberapa baik seseorang, mesin, dll melakukan pekerjaan atau aktivitas)
- b. **Noun (Entertainment)** *The action of entertaining other people by dancing, singing, acting, or playing music* (aksi untuk menghibur orang lain baik menari, menyanyi, bermain peran, atau bermain musik)

- c. **Mainly (UK Informal)** *An action or type of behaviour that involves a lot of attention to detail or to small matters that are not important* (Semacam aksi atau tipe kepribadian yang menyertakan seluruh perhatian secara detail atau hal kecil yang tidak penting)
- d. **Noun (Doing)** *The act of doing something, such as your job* (tindakan melakukan sesuatu, semisal pekerjaanmu)
- e. **Noun (Business English)** *How successful an investment, company, etc. is and how much profit it makes* (seberapa sukses sebuah investasi, perusahaan, dll dan seberapa banyak keuntungan yang didapat).

Sedangkan didalam *Oxford Dictionary*, definisi kinerja (*performance*) ialah :

- a. **[countable]** *The act of performing a play, concert or some other form of entertainment* (suatu upaya menampilkan permainan, konser, atau hal lainnya dalam dunia hiburan)
- b. **[countable]** *The way a person performs in a play, concert, etc.* (cara seseorang tampil dalam sebuah permainan, konser, dll)
- c. **[uncountable, countable]** *How well or badly you do something; how well or badly something* (seberapa baik/buruknya anda melakukan sesuatu, seberapa baik atau buruknya sesuatu)
- d. **[uncountable, singular, formal]** *The act or process of performing a task, an action, etc.* (suatu upaya atau proses menyelesaikan sebuah tugas, tindakan, dll)
- e. **[singular, informal, especially British English]** *An act that involves a lot of effort or trouble, sometimes when it is not necessary* (suatu tindakan yang melibatkan banyak usaha atau masalah, terkadang jika itu bukanlah keharusan)

Tidak jauh berbeda dari ketiga referensi diatas, jika kita merujuk pada KBBI *Online*, kinerja bermakna “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tentang peralatan)”. Sehingga secara etimologis, dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki arti sebagai berikut :

“ Kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan/ perbuatan seseorang yang berada didalam suatu wadah (hiburan, pekerjaan) sesuai dengan tupoksi dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan, serta proses dan hasilnya dapat diukur”.

Setelah memahami definisi kinerja secara bahasa, kita juga dapat mendefinisikannya sebagaimana yang telah disampaikan oleh para ahli. Sulistiyani dan Rosidah (2003) menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Bahua (2010) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakannya.

Baird *dalam* Lebas & Euske (2004) menegaskan bahwa kinerja bukan sebuah kejadian melainkan sesuatu yang berorientasi tindakan. Dengan kata lain, yang dimaksudkan dengan kinerja adalah upaya untuk menghasilkan sesuatu, bukan hasilnya.

Kinerja penyuluh pertanian yang dikaji dalam pengembangan usahatani minapadi difokuskan pada dua aspek, yaitu pengetahuan dan kemampuan.

a. Pengetahuan

Soeprapto *dalam* Sobur (2003) menjelaskan bahwa “ilmu” berasal dari bahasa Inggris “*science*”. Kata “*science*” berasal dari bahasa latin “*scientia*” yang berarti pengetahuan. Kata *scientia* berasal dari bentuk kata kerja *scire* yang artinya “mempelajari”, “mengetahui”.

Reber (2010) menjelaskan pengetahuan dalam makna kolektifnya, yaitu kumpulan informasi yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok, atau budaya tertentu. Sedangkan menurut makna umumnya Reber (2010) menjelaskan bahwa pengetahuan adalah komponen-komponen mental yang dihasilkan dari proses apapun, entah bawaan dari lahir atau dicapai lewat pengalaman.

Bloom *dalam* Notoatmodjo (2010) mendefinisikan pengetahuan sebagai hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan lain sebagainya).

Enam tingkat pengetahuan menurut Mubarak, dkk (2007), yaitu:

1) Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari

sebelumnya, mengingat kembali termasuk (*recall*) terhadap suatu yang spesifik dari seluruh bahan atau rangsangan yang diterima.

2) Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara luas.

3) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi yang nyata.

4) Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis menunjukkan kepada suatu kemampuan untuk meletakan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek.

Rahayu (2015) menjabarkan 8 hal yang mempengaruhi pengetahuan, yaitu sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, maka jelas dapat kita kerucutkan bahwa sebuah visi pendidikan yaitu untuk mencerdaskan manusia.

2) Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan dapat menjadikan seseorang mendapatkan pengalaman dan pengetahuan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan sebuah kejadian atau peristiwa yang pernah dialami oleh seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

4) Usia

Usia seseorang yang bertambah dapat membuat perubahan pada aspek fisik psikologis, dan kejiwaan. Dalam aspek psikologis taraf berfikir seseorang semakin matang dan dewasa.

5) Kebudayaan

Kebudayaan tempat dimana kita dilahirkan dan dibesarkan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap terbentuknya cara berfikir dan perilaku kita.

6) Minat

Minat merupakan suatu bentuk keinginan dan ketertarikan terhadap sesuatu. Minat menjadikan seseorang untuk mencoba dan menekuni suatu hal dan pada akhirnya dapat diperoleh pengetahuan yang lebih mendalam.

7) Paparan informasi

RUU teknologi informasi mengartikan informasi sebagai suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, dan menyimpan, manipulasi, mengumumkan, menganalisa, dan menyebarkan informasi dengan maksud dan tujuan tertentu yang bisa didapatkan melalui media elektronik maupun cetak.

8) Media

Contoh media yang didesain secara khusus untuk mencapai masyarakat luas seperti televisi, radio, koran, majalah, dan internet.

b. Kemampuan

Robbins (2006) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya terdiri dari dua unsur yaitu kemampuan intelektual (*intellectual ability*) dan kemampuan fisik (*physical ability*). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut curahan stamina, kekuatan, keterampilan, dan kecekatan.

Soelaiman (2007) menjelaskan kemampuan sebagai sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan baik secara mental maupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi,

meski telah diberikan motivasi yang cukup, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memiliki peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan digunakan oleh seseorang pada waktu dan situasi yang tepat.

Dari pendapat keduanya, dapat dipahami bahwa kemampuan adalah sifat alami yang dimiliki oleh seorang individu berupa kecerdasan, keterampilan, dan kesanggupan diri dalam melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Wibowo (2016) menjelaskan beberapa jenis kemampuan, diantaranya :

1) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental (Robbins, 2003). Misalnya, tes IQ merupakan suatu upaya untuk mengukur kemampuan intelektual seseorang. Greenberg dan Baron *dalam* Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kemampuan intelektual mencakup 4 aspek, yaitu *cognitive intelligence*, *practical intelligence*, *emotional intelligence*, dan *successful intelligence*. *Cognitive intelligence* adalah kecerdasan memahami gagasan yang kompleks untuk menyesuaikan secara efektif terhadap lingkungan, belajar dari pengalaman, terikat dengan berbagai bentuk pertimbangan, dan mengatasi hambatan dengan pemikiran berhati-hati. *Practical intelligence* adalah ketangkasan dalam menyelesaikan masalah praktis secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Konsepnya menggunakan *tacit knowledge* yang memiliki karakteristik *action oriented*, memberi kesempatan individu mencapai tujuan yang dihargai secara pribadi, dan diperoleh tanpa bantuan langsung dari orang lain. Adapun *emotional intelligence* adalah kelompok keterampilan yang berhubungan dengan sisi emosional dari kehidupan, seperti kemampuan mengenal dan mengatur emosi kita sendiri, kemampuan mengenal dan mempengaruhi emosi orang lain, motivasi diri, dan kemampuan untuk menunjukkan hubungan jangka panjang secara efektif pada orang lain. Sedangkan yang terakhir *successful intelligence* adalah kecerdasan yang menunjukkan keseimbangan yang baik antara *ccognitive intelligence* (IQ), *practical intelligence*, dan *creative intelligence*

yang menyangkut kemampuan berpikir fleksibel dan berada di depan kelompok.

2) Kemampuan Kognitif (*Cognitive Ability*)

Kemampuan kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah (Colquitt dkk *dalam* Wibowo, 2016). Kemampuan ini sangat relevan dengan pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Kemudian Colquitt dkk *dalam* Wibowo (2016) membagi kemampuan kognitif menjadi lima bagian, yaitu *verbal ability*, *quantitative ability*, *reasoning ability*, *spatial ability*, dan *perceptual ability*.

Verbal ability adalah kapabilitas yang berkaitan dengan komunikasi lisan dan tertulis. Ada empat komponen yang menunjang kemampuan verbal yaitu *oral comprehension* (kemampuan memahami kata dan kalimat yang diucapkan), *written comprehension* (kemampuan memahami kata dan kalimat tertulis), *oral expression* (kemampuan mengomunikasikan gagasan dengan berbicara), dan *written expression* (kemampuan mengomunikasikan gagasan secara tertulis).

Quantitative ability adalah kemampuan yang berkenaan dengan dua tipe kapabilitas matematika yaitu *number facility* (kapabilitas melakukan operasi matematika sederhana) dan *mathematical reasoning* (kapabilitas memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka).

Reasoning ability adalah kumpulan kemampuan yang berbeda berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan wawasan, aturan dan logika. Terdapat empat tipe *reasoning ability* yaitu *problem sensitivity* (kemampuan memikirkan sekarang dan dalam waktu dekat akan ada masalah), *deductive reasoning* (kemampuan menggunakan aturan umum dalam menyelesaikan masalah), *inductive reasoning* (kemampuan mempertimbangkan beberapa potongan informasi dan kemudian mencapai konklusi, dan *originality* (kemampuan mengembangkan cara dengan pandai dan asli untuk menyelesaikan masalah).

Spatial ability adalah dua kapabilitas dalam hubungannya dengan gambaran visual dan mental dengan manipulasi objek dalam ruang. Terdapat dua aspek

didalamnya yaitu *spatial orientation* (pemahaman yang baik tentang sesuatu yang lain dalam lingkungan), dan *visualization* (kemampuan melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu).

Perceptual ability adalah kemampuan berkenaan dengan merasa, memahami, dan mengingat pola informasi. Kecepatan dan fleksibilitas dalam mengambil pola informasi secara cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, bahkan tanpa cukup informasi. Salah satu contohnya adalah orang yang bekerja dibawah badan intelijen, dituntut untuk memiliki kecepatan dan fleksibilitas untuk memecahkan kode rahasia. Sedangkan *perceptual speed* berkenaan dengan kemampuan menguji dan membandingkan angka, surat, dan objek dengan cepat.

3) Kemampuan Emosional (*emotional ability*)

Colquitt dkk dalam Wibowo (2016) melihat masalah emosional sebagai tipe kemampuan (*ability*) yang mempengaruhi tingkatan dimana orang cenderung efektif dalam situasi sosial, tanpa mempertimbangkan kemampuan kognitif mereka. Bagian-bagian dari kemampuan emosional mencakup *self awareness* (kemampuan individu memahami tipe emosi yang mereka alami, kemauan mengakui mereka, dan kapabilitas mengekspresikan secara natural), *other awareness* (kemampuan mengenal dan memahami emosi yang dirasakan orang lain), *emotional regulation* (kemampuan mengendalikan diri dalam menghadapi masalah), dan *use of emotions* (kemampuan menggunakan emosi untuk memperbaiki kesempatan agar berhasil dalam apapun yang dilakukan).

4) Kemampuan Fisik (*physical ability*)

Kemampuan fisik sebagaimana yang dikemukakan Robbins (2003) ialah kapasitas melakukan pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik semacamnya. Kemudian Robbins (2003) membagi kemampuan fisik menjadi tiga faktor dengan sembilan indikator. Faktor *Strength* terdiri dari : *dynamic strength* (kemampuan menggunakan kemampuan secara berulang-ulang), *trunk strength* (kemampuan menggunakan otot dengan bagian tubuh seperti perut, dll), *static strength* (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek internal seperti mengangkat,

mendorong dan menarik objek yang sangat berat), *explosive strength* (kemampuan menggunakan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif, menggunakan ledakan energi untuk menggerakkan diri sendiri atau objek tertentu). Sedangkan faktor *flexibility* terdiri dari : *extent flexibility* (menggerakkan badan atau otot sejauh mungkin), *dynamic flexibility* (kemampuan melakukan gerakan fleksibel secara berulang-ulang seperti mengecat rumah). Faktor lainnya terdiri dari *body coordination* (kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian tubuh yang berbeda), *balance* (kemampuan menjaga keseimbangan), dan *stamina* (kemampuan melakukan aktivitas fisik dalam waktu lama).

Berdasarkan penelitian Raharjo dkk (2016) dirumuskan beberapa indikator kemampuan kerja yaitu :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan pondasi yang membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terkonsolidasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang apabila diterapkan membuat kinerja yang mumpuni dari suatu pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga menghasilkan kemampuan teknis tertentu bagi tenaga kerja yang membutuhkannya.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat kemampuan seseorang dapat diukur berdasarkan masa kerja yang telah ditempuhnya. Lamanya masa kerja memberikan pembelajaran bagi seseorang yang melewatinya sehingga mempengaruhi tingkat kemampuan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, alat, dan mesin tanpa merasakan kesulitan yang berarti.

5) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja berhubungan dengan kondisi seseorang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini juga ditunjang oleh ketahanan yang dimilikinya selama bergelut dalam pekerjaan tersebut.

2. Pengembangan Usahatani Minapadi

Minapadi merupakan cara pemeliharaan ikan di sela-sela tanaman padi (Integrated Fish Farming/IFF) sebagai penyelang diantara dua musim tanam padi, atau pemeliharaan ikan sebagai pengganti palawija di persawahan (Bobihoe J, 2015). Pengembangan usahatani minapadi merupakan inovasi teknologi dari usahatani padi pada sistem monokultur.

Menurut Sasa dkk (2003), terdapat perbedaan antara satu daerah dengan daerah yang lain dalam mengembangkan sistem minapadi ini. Hal ini sangat bergantung pada ketersediaan irigasi di daerah tersebut, benih ikan yang tersedia dengan kualitas yang bagus, adanya pasar yang mendukung untuk pemasaran produk ikan dan padi yang dihasilkan, curah hujan dan aspek sosial ekonomi masyarakat.

Nurhayati dkk (2016) menyebutkan bahwa sistem minapadi ini memanfaatkan kearifan lokal yang sudah ada di suatu daerah, dengan cara memanfaatkan unsur-unsur yang ada di alam. Selain kesesuaian lahan, jaringan irigasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan sistem minapadi (Cahyaningrum W, 2014).

Lantarsih (2012) berpendapat bahwa jenis tanah yang baik yang digunakan dalam sistem minapadi adalah tanah yang sifatnya tidak porous, yaitu tanah lempung. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan genangan air yang ada di atasnya sebagai media bagi pertumbuhan ikan yang diintegrasikan bersama dengan tanaman padi.

Pengembangan minapadi saat ini lebih dimungkinkan seiring dengan perbaikan fasilitas sistem irigasi persawahan dan dukungan pemerintah. Usahatani minapadi perlu dilakukan melalui pendekatan secara holistik dalam memanfaatkan sumber daya lahan, air, tanaman padi, dan ikan yang efisien agar menguntungkan. Dengan demikian, maka peluang keberhasilan dalam mengelola sumberdaya yang terbatas dapat lebih maksimal. Dengan lahan persawahan Indonesia yang cukup besar sehingga dimungkinkan produksi perikanan yang diperoleh dari penerapan minapadi juga besar.

Usahatani minapadi memiliki keunggulan sebagaimana yang dilansir oleh website resmi Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian (2017), antara

lain :

- a. Secara tidak langsung telah menerapkan prinsip Pengendalian Hama Terpadu (PHT). Ikan membantu memakan binatang-binatang kecil yang merupakan hama tanaman padi (karnivora) dan juga gulma kecil pada lahan sawah. Pada sore hari ketika ikan menggoyang-goyangkan tanaman padi, serangga yang hinggap pada padi akan terbang kemudian dimangsa oleh burung layang-layang. Selain itu, dengan pemanfaatan lahan secara tumpangsari dengan tanaman padi dan ikan di sawah, maka produktivitas lahan akan meningkat.
- b. Meningkatkan efisiensi penggunaan pupuk dan air. Pada kegiatan minapadi, kotoran ikan merupakan sumber pupuk organik bagi tanaman padi. Rendahnya pemakaian pupuk oleh petani karena adanya korelasi ekologis antara penanaman ikan dengan peningkatan kesuburan tanah. Kotoran ikan dan sisa makanan menjadi pupuk dan menghemat keperluan pupuk sekitar 20-30%;
- c. Mampu mengurangi pemakaian insektisida dan pertumbuhan rumput. Hal ini terjadi karena terciptanya hubungan yang harmonis antara padi, ikan, air, dan tanah. Minapadi dapat meningkatkan efisiensi tenaga kerja yang dicurahkan dalam pengelolaan minapadi terutama dalam pemupukan, penyemprotan, dan penyiangan.
- d. Meningkatkan hasil setara padi dan distribusi pendapatan. Melalui minapadi, sumber pendapatan petani tidak hanya dari padi tetapi juga dari ikan yang bisa sering dipanen. Dengan demikian, minapadi selain memperkuat dan meningkatkan sumber dan besarnya pendapatan petani, sekaligus juga meningkatkan distribusi pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- e. Mendukung peningkatan ragam protein hewani, serta menyediakan lapangan kerja baru. Kegiatan minapadi akan menciptakan usaha baru seperti usaha pendederan bibit ikan, usaha pemasaran ikan dan juga pengolahan ikan.
- f. Dari sisi lingkungan, minapadi mampu menekan Emisi Gas Metan. Dengan pola minapadi produksi gas metan yang dibuang dari sisa pemupukan

berkurang. Gas metan yang dihasilkan dari minapadi hanya 57,3 kg/ha/musim, sementara monokultur padi menghasilkan gas metan 66,6 kg/ha/musim. Penurunan itu akan semakin nyata jika minapadi ditambah 2 ton/ha azolla, dimana gas metan yang dihasilkan hanya 45,0 kg/ha/musim.

- g. Sistem tanam padi dengan cara tanam jajar legowo 2:1, berdasarkan hasil penelitian terbukti dapat meningkatkan produksi padi sebesar 12-22%. Sistem jajar legowo memberikan ruang yang luas (lorong) dan sangat cocok dikombinasikan dengan pemeliharaan ikan (minapadi jajar legowo).

Berdasarkan poin-poin keunggulan tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan sistem usahatani minapadi tidak hanya bermanfaat dari aspek ekologi, namun juga bermanfaat bagi manusia sekaligus meningkatkan produktivitas tanaman padi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja individu adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mangkunegara (2005) merumuskan faktor penentu pencapaian kinerja yaitu :

Human Performance = *Ability x Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill*

Secara psikologis, kemampuan terdiri kemampuan potensi intelektual dan kemampuan nyata, yakni pengetahuan dan keterampilan. Seseorang yang mempunyai kemampuan intelektual tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor selanjutnya adalah motivasi yang diartikan suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai terhadap suatu situasi kerja di lingkungan kerjanya. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerja biasanya akan menunjukkan motivasi tinggi begitu juga sebaliknya jika pegawai yang bersikap negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Siagian *dalam* Bahua (2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja individu didasarkan pada motivasi, kemampuan, tugas dan imbalan yang diterima individu dalam melaksanakan tugas organisasi. Mangkunegara *dalam* Bahua (2010) lebih menekankan pada faktor kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi individu pada tugasnya, hubungan antar individu dan tingkat pekerjaan yang dilaksanakan.

Bahua (2010) menyebutkan kinerja individu dapat dipengaruhi oleh: (1) kemampuan dan keterampilan, (2) imbalan atau penghargaan, (3) tingkat sosial, (4) pengalaman kerja, (5) sikap dan kepribadian, (6) pendidikan, (7) motivasi kerja dan (8) lingkungan internal dan eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) maupun keunggulan komparatif (*comparative advantage*) pada kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan hasil dari pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan merupakan *human resource* yang perlu dikembangkan. Sedangkan unsur motivasi diperoleh dari : iklim organisasi, kerjasama, lingkungan, kompensasi, dan lain sebagainya.

Kedua faktor diatas dapat diuraikan kembali menjadi beberapa poin, yaitu sebagai berikut :

a. Kompetensi individu

Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

b. Pengalaman

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Pengalaman adalah segala sesuatu yang muncul dalam riwayat hidup seseorang. Pengalaman seseorang menentukan perkembangan keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan peranan. Pengalaman seorang bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan

mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Nevia, 2016).

c. Fasilitas Kerja

Menurut Ovidiu(2013) yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Penelitian Sunarti (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin *dalam* Wirawan (2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Hasil penelitian Margono (2017) menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai/ karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia harus tercukupi dari kompensasi (gaji) penyuluh sebagai bentuk pengakuan pemerintah terhadap kedudukannya sebagai penyuluh pertanian. Apabila gaji seorang penyuluh pertanian tidak mencukupi kebutuhan dasar manusianya, wajar bila kualitas kerjanya juga rendah (Mardikanto *dalam* Diqa Aulia ,2017).

B. Hasil Pengkajian Terdahulu

Teori-teori atau temuan dari berbagai pengkajian sebelumnya merupakan dasar acuan yang diperlukan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, hasil pengkajian terdahulu mengenai kinerja penyuluh pertanian menjadi salah satu landasan yang digunakan dalam pengkajian yang akan dilakukan.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat berbagai pengkajian yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian pada tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Pengkajian Terdahulu

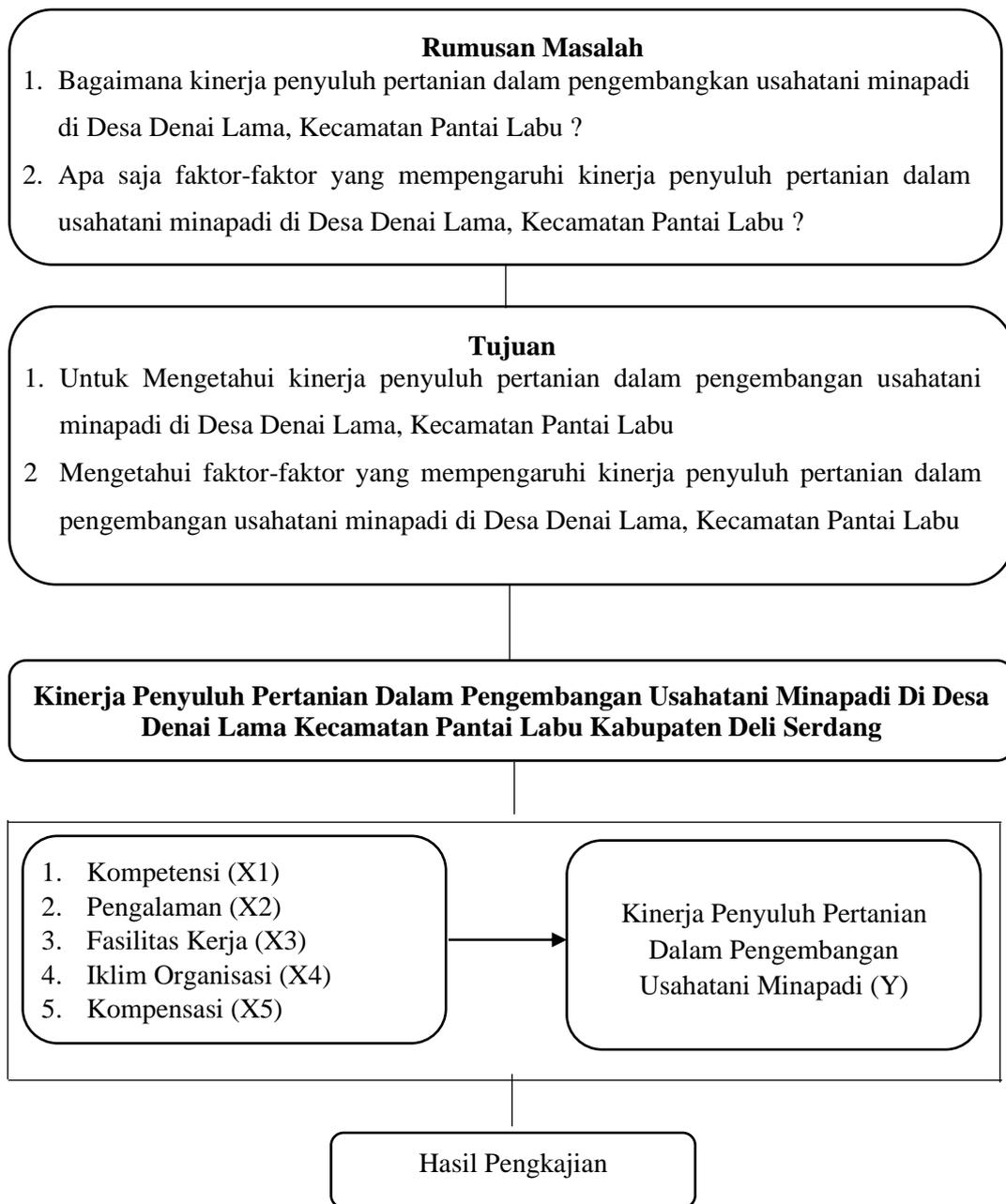
No	Judul	Variabel Yang Dikaji	Hasil Kajian
1.	(Tesis) Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Gowa (Budi Darma Putra, 2008)	1. Kompensasi 2. Pendidikan 3. Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi , pendidikan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa adalah kompensasi.
2.	(Disertasi) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Dampaknya Pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan (Sapar, 2011)	1. Karakteristik 2. Kompetensi 3. Motivasi 4. Kemandirian	Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian terdiri dari karakteristik (umur, pelatihan, pengalaman kerja), kompetensi (kemampuan perencanaan penyuluhan, kemampuan dalam evaluasi dan pelaporan, kemampuan dalam pengembangan penyuluhan), motivasi (kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi), dan kemandirian (kemandirian ekonomi).
3.	Faktor-Faktor yang Berkontribusi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Penyuluh Pertanian Pada Jenjang Jabatan Penyuluh Pertanian Ahli (Kasus di Malang, Jawa Timur) Pararto Wicaksono, Sugiyanto, Mangku Purnomo (2016)	1. Usia 2. Pengalaman Kerja 3. Penerapan Metode Penyuluhan 4. Lingkungan Fisik 5. Lingkungan Sosial 6. Motivasi 7. Kompetensi	Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian adalah usia, pengalaman kerja , penerapan metode penyuluhan dan kompetensi penyuluh . Faktor yang berkontribusi langsung terhadap kinerja Penyuluh Pertanian adalah usia, pengalaman kerja dan kompetensi penyuluh.
4.	(Tesis) Pengaruh Gaya Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Di Kabupaten Siak (Margono Benny Purwindra, 2017)	1. Gaya Komunikasi 2. Iklim Organisasi	Gaya komunikasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PPL di Kabupaten Siak

5. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara (Dina Lesmana, Julianti Hapsari Imaningtyas, 2018)	1. Umur 2. Pendidikan 3. Masa Kerja 4. Jumlah Tanggungan 5. Fasilitas 6. Insentif / Kompensasi	Faktor internal yang paling besar mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah masa kerja . Faktor eksternal yang paling besar mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah insentif sebagai penyuluh lapangan
6. Pengaruh Pelatihan Non Teknis terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian BP4K di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi (Ike Wirdani Putri, Anna Fatchiya, Siti Amanah, 2016)	1. Frekuensi pelatihan 2. Metode pelatihan dan infrastruktur 3. Kesesuaian materi pelatihan dan rencana pembelajaran 4. Fasilitas kerja	Frekuensi pelatihan, metode pelatihan dan infrastruktur, kesesuaian materi pelatihan dan rencana pembelajaran, serta dukungan fasilitas kerja yang diberikan organisasi penyuluh mempengaruhi penyuluh dalam meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan hasil pengkajian diatas, dapat diketahui bahwa sub variabel kompetensi, pengalaman, fasilitas kerja, iklim organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Kelima sub variabel tersebut menjadi bagian dari variabel bebas (X) yang akan dikaji pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usahatani minapadi di Desa Denai Lama Kecamatan Pantai Labu yang merupakan variabel terikat (Y).

C. Kerangka Pikir

Penyusunan kerangka pikir dilakukan untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur dan arah pengkajian yang dilakukan. Pembagian variabel dan sub variabel terdiri dari rumusan masalah, tujuan penulisan, judul pengkajian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian (X) yang terdiri dari kompetensi (X1), pengalaman (X2), fasilitas kerja (X3), iklim organisasi (X4), dan kompensasi (X5). Selanjutnya kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usahatani minapadi (Y) maupun pengaruh antar variabel yang ada dijabarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Pengkajian