

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

Kinerja dipahami sebagai respons atau pencapaian kerja aktual yang dihasilkan oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Bahua, 2017). Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan lembaga. Jika karyawan berkinerja baik, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Hal ini karena kinerja memainkan peran yang menentukan dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur vital dalam mendorong dan mempertahankan keberlanjutan organisasi tersebut (Khaeruman dkk, 2021). Secara teoritis, kinerja dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi mencerminkan hasil keseluruhan yang dicapai oleh organisasi secara kolektif. Kedua aspek ini saling terkait erat, karena pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari pemanfaatan sumber daya yang dilakukan oleh karyawan sebagai aktor utama dalam mewujudkan tujuan organisasi (Khaeruman dkk, 2021).

Ada tiga indikator untuk menilai kinerja:

1. Indikator kuantitas, yang digunakan untuk menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Indikator kualitas, yang menekankan kemampuan individu, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan, dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan secara optimal.
3. Indikator waktu, sebagai indikator penentu semua pekerjaan sebagai tanggung jawab individu dikerjakan dengan segala baik sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi (Wehelmina, 2021).

Menurut Simanjuntak (2005) dalam (Wehelmina, 2021). Berpendapat bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang umum dapat dikelompokkan

ke dalam tiga kategori: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu mencerminkan kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dapat dibagi menjadi dua kelompok.

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja dipengaruhi oleh kondisi fisik dan kesehatan mental, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan yang telah diperoleh. Kebugaran fisik memungkinkan seseorang untuk bekerja keras dan bertahan lebih lama. Sementara itu, pengalaman kerja berperan dalam memperdalam dan memperluas kemampuan. Semakin sering seseorang melakukan tugas yang sama, semakin terampil dan cepat mereka dalam menyelesaikannya. Dengan pula, semakin beragam jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang, semakin kaya pengalaman mereka, yang mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi dan etos kerja merupakan faktor penting yang mendorong antusiasme di tempat kerja.
- b. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti latar belakang keluarga, lingkungan sosial, budaya, dan nilai-nilai agama. Individu yang memandang pekerjaan hanya sebagai beban atau sekedar kewajiban untuk mendapatkan penghasilan cenderung berkinerja buruk. Sebaliknya, mereka yang melihat pekerjaan sebagai kebutuhan, bentuk pelayanan, tantangan, atau sarana untuk mencapai kesuksesan akan berkinerja lebih baik (Wehelmina, 2021).

2) Dukungan Organisasi

Kinerja individu juga sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, yang mencakup aspek-aspek organisasi, penyediaan fasilitas dan infrastruktur kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta peraturan dan kondisi kerja yang berlaku. Pengorganisasian diartikan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas. Demikian pula, ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja berdampak langsung pada kinerja individu. Penerapan

peralatan dan teknologi modern saat ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam menjalankan tugas (Wehelmina, 2021).

3) Dukungan Manajemen

Kinerja suatu perusahaan dan individu-individu di dalamnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial para pemimpin atau manajemennya. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan sistem kerja yang aman dan harmonis serta hubungan industrial, pengembangan kompetensi pekerja, dan upaya untuk meningkatkan motivasi serta mendorong semua karyawan untuk bekerja secara optimal. Untuk meningkatkan kompetensi pekerja, manajemen dapat mengambil beberapa langkah, antara lain:

- a. Mengidentifikasi dan memaksimalkan kekuatan, keunggulan, dan potensi masing-masing pekerja.
- b. Mendorong karyawan untuk terus memperluas pengetahuan dan pemahaman mereka.
- c. Memberikan karyawan kesempatan yang cukup untuk belajar, baik secara mandiri maupun melalui program pendidikan dan pelatihan yang dirancang khusus.
- d. Membantu karyawan yang menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugasnya, misalnya dengan memberikan bimbingan, konseling, pelatihan, atau pendidikan tambahan (Wehelmina, 2021).

2.1.2 Penilaian Kerja

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh penilaian kinerja setiap individu dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja kerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja individu (yang berkaitan dengan pekerjaan) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar proses penilaian ini efektif, standar-standar tersebut perlu secara langsung terkait dengan hasil yang diharapkan dari setiap karyawan (Bahua, 2017).

Definisi penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai berikut:

- a) Supriadi dkk (2022), penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi untuk menilai sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan

standar yang ditetapkan, sekaligus menyampaikan hasil evaluasi tersebut kepada karyawan.

- b) Rosita dkk (2024), penilaian kinerja dilakukan dengan melihat hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.
- c) Astuti dkk (2021), penilaian kinerja adalah metode formal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang individu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- d) Warella dkk (2021), penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah tahap perekrutan, seleksi, dan penempatan, diikuti dengan evaluasi hasil kerja. Setiap karyawan akan dievaluasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Penilaian kinerja digunakan untuk menilai seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya. Hasil dari penilaian ini sangat penting karena bisa membantu perusahaan dalam mengambil berbagai keputusan penting. Berikut beberapa penggunaan penilaian kinerja.

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam proses penilaian sumber daya manusia, perusahaan memerlukan data untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk promosi. Melalui penilaian kinerja, dapat ditentukan bahwa jumlah karyawan yang siap mengisi posisi manajerial terbatas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan rencana yang berfokus pada pengembangan manajemen (Wehelmina, 2021).

b) Perekrutan dan Seleksi

Hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja calon karyawan. Misalnya, manager yang dinilai berhasil melalui penilaian kinerja biasanya menunjukkan perilaku tertentu dalam melaksanakan tugas utama mereka. Data ini dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai jawaban calon karyawan, terutama dalam wawancara berbasis perilaku (Wehelmina, 2021).

c) Pelatihan dan Pengembangan

Penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan spesifik setiap karyawan. Mengidentifikasi kelemahan yang berdampak negatif pada kinerja memungkinkan perusahaan untuk merancang

program pelatihan dan pengembangan guna memperkuat potensi individu sambil meminimalkan kelemahan (Wehelmina, 2021).

d) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Perencanaan dan pengembangan karier dapat dilihat dari perspektif individu dan organisasi. Dalam dua perspektif tersebut, data penilaian kinerja memainkan peran penting dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta menilai potensi mereka. Informasi ini dapat digunakan oleh manager untuk memberikan bimbingan, konsultasi, dan bantuan kepada bawahan dalam merancang dan melaksanakan rencana pengembangan karier (Wehelmina, 2021).

e) Program Kompensasi

Penilaian kinerja menjadi dasar untuk keputusan terkait kebijakan kompensasi. Untuk mendorong peningkatan kinerja, perusahaan perlu merancang dan menerapkan sistem penilaian kinerja yang andal, lalu memberikan penghargaan yang sesuai bagi individu dan tim dengan produktivitas terbaik (Wehelmina, 2021).

f) Hubungan Kekaryawan Internal

Data penilaian kinerja juga sering digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam berbagai aspek hubungan ketenagakerjaan internal, termasuk promosi, demosi, pemecatan, pengakhiran hubungan kerja, dan transfer karyawan (Wehelmina, 2021).

g) Penilaian Potensi Karyawan

Beberapa perusahaan berusaha menilai potensi karyawan saat mengevaluasi kinerjanya. Meskipun perilaku masa lalu sering dianggap sebagai prediktor terbaik untuk perilaku masa depan, kinerja sebelumnya dalam suatu posisi tidak selalu dapat digunakan sebagai acuan yang akurat untuk memprediksi kesuksesan dalam posisi yang lebih tinggi atau berbeda. Penekanan yang berlebihan pada keahlian teknik dan mengabaikan keahlian lain yang sama pentingnya adalah kesalahan yang biasa terjadi dalam mempromosikan karyawan untuk posisi manajerial (Wehelmina, 2021).

2.1.3 Tujuan dan Manfaat penilain Kinerja

Tujuan penilaian kerja meliputi:

- a) Mengidentifikasi tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan.
- b) Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

- c) Memberikan dasar untuk distribusi yang adil atas penghargaan dari organisasi atau lembaga, baik dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, atau promosi.
- d) Berfungsi sebagai acuan dalam manajemen sumber daya manusia dan penelitian.

Manfaat penilaian kinerja memainkan peran penting dalam mendukung formulasi kebijakan organisasi, baik dalam perspektif individu maupun organisasi. Secara spesifik, manfaat ini meliputi:

- a) Penyesuaian sistem kompensasi.
- b) Peningkatan kualitas kinerja.
- c) Pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- d) Pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, pemutusan hubungan kerja, pemecatan, dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Menyediakan data untuk penelitian sumber daya manusia.
- f) Mengidentifikasi dan meningkatkan kelemahan dalam desain pekerjaan (Permana, 2020).

2.1.4 Penyuluhan Pertanian

Undang-Undang 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan dalam pasal 1 ayat 2 menyatakan penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan, selanjutnya disebut penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha untuk mengembangkan kemauan dan kemampuan dalam membantu dan mengorganisir diri mereka dalam mengakses informasi pasar, teknologi, modal dan sumber daya lainnya, dengan tujuan meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraan mereka, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Penyuluh pertanian adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Menurut Kartasapoetra, (1994) *dalam* Darmawati dkk (2020). Penyuluhan pertanian adalah individu yang bertugas mendorong petani untuk mengubah pola pikir, metode kerja, dan gaya hidup lama menjadi cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman guna meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarga mereka. Penyuluh bertindak sebagai mitra sejajar bagi petani dan memiliki posisi strategis dalam pengembangan pertanian. Dalam melaksanakan peran mereka, penyuluh dipandu oleh tugas dan fungsi utama

yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan penyuluhan. Pentingnya penyuluhan pertanian berasal dari kesadaran petani akan kebutuhan untuk mengembangkan diri dalam mengelola pertanian mereka agar dapat meningkatkan pendapatan dan standar hidup. Oleh karena itu, kegiatan penyuluhan perlu diperkuat sebagai sarana untuk membangun kesadaran dan partisipasi petani dalam proses pembangunan agar mereka memiliki kemampuan untuk membantu diri sendiri (Illahi dkk, 2023).

Kinerja penyuluh pertanian mencerminkan kualitas sumber daya manusia di sektor pertanian yang berperan dalam membantu petani meningkatkan produksi pertanian melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka. Kinerja ini erat kaitannya dengan peran penyuluh dalam melaksanakan program penyuluh yang bertujuan untuk mengubah perilaku petani menjadi lebih baik (Gunade & Sri, 2024).

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013, indikator keberhasilan kinerja tersebut meliputi:

- 1) Persiapan Penyuluhan Pertanian.
 - a. Membuat data potensi wilayah dan agroekosistem.
 - b. Memandu (pengawasan dan pendampingan) penyusunan RDKK.
 - c. Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan.
 - d. Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP).
- 2) Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian:
 - a. Melaksanakan desiminasi atau penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani; Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan; Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan.
 - b. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas.
 - c. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas.
 - d. Meningkatkan produktivitas (dibandingkan produktivitas sebelumnya berlaku untuk semua sub sektor).
- 3) Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian:
 - a. Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian.

- b. Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian.

Undang-Undang 16 Tahun 2006 berdasarkan sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan, pasal 3 menetapkan bahwa tujuan pengaturan sistem penyuluhan mencakup pengembangan sumber daya manusia serta penguatan modal sosial. Tujuan tersebut meliputi:

- a. Mendorong kemajuan dan modernisasi sektor pertanian, perikanan, dan kehutanan dalam rangka pembangunan yang berkelanjutan.
- b. Memberdayakan pelaku utama maupun pelaku usaha melalui peningkatan kapasitas, penciptaan iklim usaha yang kondusif, penumbuhan motivasi, pengembangan potensi, pemberian kesempatan, peningkatan kesadaran, serta penyediaan pendampingan dan fasilitasi.
- c. Menjamin kepastian hukum dalam penyelenggaraan penyuluhan yang produktif, efektif, efisien, terdesentralisasi, partisipatif, transparan, mandiri, berbasis kemitraan sejajar, berperspektif kesetaraan gender, berorientasi ke depan, berwawasan lingkungan, serta akuntabel, sehingga mendukung terwujudnya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan.
- d. Memberikan perlindungan, rasa keadilan, dan kepastian hukum bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam memperoleh layanan penyuluhan, serta bagi penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhannya.
- e. Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, maju, dan sejahtera sebagai sektor sekaligus sasaran utama pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan.

2.1.5 Tujuan Penyuluhan

Perkembangan penyuluhan saat ini mengalami kemajuan yang begitu pesat. Perkembangan itu seiring dengan tuntutan masyarakat tani, dalam rangka pencapaian tujuan penyuluhan itu sendiri, yaitu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani. Mengingat akan hal tersebut, maka seorang penyuluh pertanian diharapkan mengerti tujuan dari penyuluhan yang dilakukan, serta apa yang harus dihasilkan dari kegiatan penyuluhan tersebut. Pemahaman tersebut merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan penyebaran informasi melalui penyuluhan (Ningsih & Rahayu, 2021).

a) Tujuan penyuluhan jangka pendek

Tujuan penyuluhan jangka pendek adalah menumbuhkan perubahan yang lebih terarah dalam kegiatan usaha tani di pedesaan mencakup beberapa aspek penting yaitu tingkat pengetahuan, keterampilan atau kemampuan, sikap, serta motif tindakan petani. Perubahan pada aspek pengetahuan berarti adanya pergeseran dari pemahaman yang sebelumnya kurang bermanfaat menuju pengetahuan yang lebih menguntungkan. Pada aspek keterampilan atau kemampuan, perubahan ditujukan melalui peningkatan kecakapan berpikir maupun bertindak. Hal-hal yang sebelumnya kurang diperhatikan atau belum dipahami sebagai sesuatu yang bernilai, setelah adanya penyuluhan dapat lebih disadari sehingga petani menjadi lebih terampil dan cakap dalam mengelola usaha taninya. Sementara itu, perubahan sikap terlihat dari pergeseran perilaku dan perasaan yang diperkuat oleh peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpikir. Adapun perubahan dalam motif tindakan tercermin dari peralihan perilaku petani menuju arah yang lebih baik, produktif, dan menguntungkan bagi keberhasilan usaha tani mereka dibandingkan dengan keadaan sebelumnya (Ningsih & Rahayu, 2021).

b) Tujuan penyuluhan pertanian jangka panjang

Tujuan jangka panjang penyuluh pertanian adalah meningkatkan taraf hidup petani sehingga kesejahteraan mereka lebih terjamin. Sasaran tersebut dapat diwujudkan melalui pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang mendorong terciptanya *better farming*, *better business*, dan *beteer living*. Dengan demikian, petani diharapkan mampu mengelola usaha taninya secara optimal. Keberhasilan pengelolaan usaha tani dicerminkan oleh kemampuan berswasembada memperbaiki asas membangun prasarana yang dibutuhkan di lingkungan pedesaan mereka sehingga memperlancar usaha tani mereka seperti irigasi, jalan, jembatan, tempat ibadah, keamanan, dan lain-lain. Petani mampu berperan serta dalam pemerintahan daerah untuk mewujudkan tujuan hidupnya, yang berfokus pada tiga aspek utama, yaitu terwujudnya kehidupan dengan *better farming*, *better business*, dan *beteer living* (Ningsih & Rahayu, 2021).

2.1.6 Tugas Pokok Penyuluh Pertanian

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur negara nomor: Per/02/Menpan/2/2008 berdasarkan ketentuan mengenai jabatan fungsional

penyuluhan pertanian dan angka kreditnya pasal 4, tugas pokok penyuluh pertanian adalah melaksanakan kegiatan penyuluhan. Tugas tersebut mencakup tahapan menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi, serta menyusun laporan hasil penyuluhan.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur negara nomor: Per/02/Menpan/2/2008 tentang jabatan fungsional penyuluh pertanian dan angka kreditnya pasal 6, dijelaskan bahwa unsur kegiatan penyuluhan pertanian terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

- 1) Mengikuti pelatihan, meliputi:
 - a. Pendidikan formal dengan memperoleh ijazah/gelar.
 - b. Pendidikan dan pelatihan kedinasan yang menghasilkan surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan atau sertifikat.
 - c. Pendidikan dan pelatihan prajabatan.
- 2) Kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, meliputi:
 - a. Identifikasi potensi wilayah.
 - b. Fasilitasi penyusunan rencana usaha tani.
 - c. Penyusunan program penyuluhan pertanian (secara tim).
 - d. Penyusunan rencana kerja tahunan penyuluh pertanian.
- 3) Pelaksanaan penyuluhan pertanian, meliputi:
 - a. Penyusunan materi penyuluhan.
 - b. Perencanaan metode penyuluhan pertanian.
 - c. Pengembangan dan penguatan kelembagaan petani.
- 4) Evaluasi penyuluhan pertanian, meliputi:
 - a. Evaluasi terhadap pelaksanaan penyuluhan pertanian.
 - b. Evaluasi atas dampak dari kegiatan penyuluhan pertanian.
- 5) Pengembangan penyuluhan pertanian, meliputi:
 - a. Penyusunan pedoman, petunjuk pelaksanaan, atau petunjuk teknis penyuluhan pertanian.
 - b. Kajian terhadap kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian.
 - c. Inovasi dalam metode atau sistem kerja penyuluhan pertanian.
- 6) Pengembangan profesi, meliputi:
 - a. Penyusunan karya tulis ilmiah di bidang penyuluhan pertanian.

- b. Penerjemahan atau penyaduran buku dan bahan lain terkait penyuluhan pertanian.
- c. Pemberian konsultasi konseptual di bidang pertanian kepada institusi maupun perorangan.
- 7) Penunjang penyuluhan pertanian, meliputi:
 - a. Partisipasi dalam seminar, lokakarya, atau konferensi.
 - b. Keanggotaan dalam tim penilai jabatan fungsional penyuluhan pertanian.
 - c. Keanggotaan dalam dewan redaksi publikasi bidang pertanian.
 - d. Penerimaan penghargaan atau tanda jasa.
 - e. Pengajaran atau pelatihan dalam program pendidikan dan pelatihan.
 - f. Keanggotaan dalam organisasi profesi.
 - g. Perolehan gelar akademik lainnya.

2.1.7 Fungsi Penyuluhan

Undang-Undang 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan pasal 4 menyatakan fungsi sistem penyuluhan meliputi :

- a) memberikan fasilitasi dalam proses pembelajaran bagi pelaku utama maupun pelaku usaha.
- b) Mempermudah akses pelaku utama dan pelaku usaha terhadap informasi, teknologi, serta sumber daya lain yang diperlukan guna mengembangkan usahanya.
- c) Meningkatkan kapasitas kepemimpinan, keterampilan manajerial, serta jiwa kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha.
- d) Mendukung pelaku utama dan pelaku usaha dalam membangun serta mengembangkan organisasi agar menjadi organisasi ekonomi yang berdaya saing, produktif, menerapkan prinsip tata kelola usaha yang baik, dan berorientasi pada keberlanjutan.
- e) Membantu dalam menganalisis serta menyelesaikan permasalahan, sekaligus merespons peluang dan tantangan yang dihadapi pelaku utama dan pelaku usaha dalam pengelolaan usahanya.
- f) Menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha akan pentingnya menjaga kelestarian fungsi lingkungan.

- g) melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang modern dan berkemajuan secara berkesinambungan bagi pelaku utama.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian

a) Umur

Umur merupakan salah faktor yang memengaruhi produktivitas individu dalam meningkatkan kinerja, karena berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan seseorang dalam bertindak, berfikir, serta bekerja sama di lingkungan kerja. Umur juga menjadi bagian dari karakteristik pribadi penyuluh pertanian yang berpengaruh terhadap fungsi biologis maupun psikologisnya. Faktor umur berperan dalam menentukan kemampuan penyuluh untuk mempelajari, memahami, menerima, dan mengadopsi suatu teknologi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, umur memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian (Bahua, 2017).

Menurut Gusti dkk, (2021), informasi mengenai umur menunjukkan lamanya seseorang hidup yang diukur dalam satuan tahun. Umur dapat memengaruhi kemampuan individu dalam mengambil keputusan, sekaligus menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan usahatani. Serta sejalan dengan kajian (Hasanuddin dkk 2021), menyatakan umur berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

b) Pelatihan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dalam bidang ketenagakerjaan, pelatihan diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, serta etos kerja. Pelatihan ini dilaksanakan sesuai dengan tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang disesuaikan dengan jenjang maupun kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan pada dasarnya adalah usaha yang terencana untuk meningkatkan keterampilan dan sikap yang relevan terhadap pekerjaan (Sulaimiah dkk, 2020). Pelatihan bagi penyuluh pertanian diselenggarakan melalui dua bentuk program, yaitu pelatihan bersyarat dan pelatihan tidak bersyarat. Pelatihan bersyarat dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan jabatan atau golongan kepangkatan,

seperti pelatihan Dasar I dan pelatihan dasar II. Sementara itu, pelatihan tidak bersyarat tidak menuntut adanya golongan kepangkatan maupun persyaratan mengikuti pelatihan sebelumnya. Program pelatihan tidak bersyarat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas penyuluh dalam bidang teknologi pertanian, misalnya pelatihan terkait teknologi, komoditas, maupun budidaya. Dengan demikian, pengalaman mengikuti pelatihan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian (Bahua, 2017), sejalan dengan kajian yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian di balai penyuluhan pertanian (Gunade & Sri, 2024).

c) Pendidikan formal

Pendidikan merupakan proses pengembangan potensi dan kompetensi individu agar menjadi manusia yang berkualitas serta bermanfaat sepanjang hidupnya. Melalui pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya dan bahkan mencapai kelas sosial yang lebih tinggi. Pendidikan juga berperan penting dalam membantu masyarakat memperbaiki taraf hidupnya melalui usaha yang mereka lakukan sendiri (Widakdo dkk, 2021). Bagi penyuluh pertanian, pendidikan formal yang ditempuh akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan pendidikan formal, penyuluh memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara lebih baik. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan penyuluh menyusun strategi kerja yang tepat dalam menyelesaikan berbagai tugasnya (Bahua, 2017). Sejalan dengan pendapat Slamet (1992) dalam (Bahua, 2017). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula kecenderungan untuk memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang lebih baik, bekerja lebih efisien, serta memahami berbagai metode dan teknik kerja yang lebih efektif dan menguntungkan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan formal menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Dan sejalan dengan kajian menyatakan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian (Jamil dkk, 2023).

d) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang membuat seseorang dalam suatu organisasi bersedia dan berkomitmen untuk mengerahkan kemampuan, baik berupa keahlian, keterampilan, tenaga, maupun waktunya, guna melaksanakan

berbagai tugas dan tanggung jawab. Hal tersebut dilakukan sebagai bagian dari upaya untuk memenuhi kewajiban serta mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2012).

Sebenarnya motivasi berperan sebagai penggerak bagi penyuluh untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dorongan ini berdampak pada peningkatan produktivitas penyuluh, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan lembaga penyuluhan. Sumber motivasi ini dapat berasal dari beberapa hal, antara lain: (1) kesempatan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan yang dijalani, dan (3) rasa bangga karena diterima oleh petani setempat. Selain itu, terdapat sejumlah faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja penyuluh, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa, rasa aman dalam bekerja, imbalan yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari organisasi penyuluhan. Motivasi juga dapat tumbuh melalui keterlibatan penyuluh dalam pengambilan keputusan, adanya pekerjaan yang menarik dan menantang, hubungan kerja yang harmonis dengan kelompok dan rekan kerja, standar keberhasilan kerja yang jelas, tercapainya hasil yang diharapkan, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan umpan balik yang diberikan petani (Bahua, 2017).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh responden dalam melaksanakan tugas sebagai penyuluh, dengan indikator yang diukur yaitu motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi akan pekerjaan (Yusneli & Hery, 2021). Menurut Nugroho & Suroto, (2024), motivasi berprestasi adalah dorongan untuk meraih keunggulan dan keberhasilan, menurut standar tertentu, dan berusaha keras untuk meraih keberhasilan. Motivasi berafiliasi adalah hasrat untuk hubungan pribadi yang ramah dan karib. Menurut Yusneli & Tanjung (2021) motivasi akan pekerjaan adalah dorongan memilih untuk berada pada jabatan fungsional penyuluh. Berdasarkan kajian (Jamil dkk, 2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian berpengaruh pada pengembangan potensi diri penyuluh terhadap kinerjanya.

e) Masa kerja

Menurut Handoko (2007) dalam Jayanti & Dewi (2021), masa kerja salah satu faktor individu yang berkaitan dengan perilaku dan persepsi seseorang dan yang dapat memengaruhi pengembangan karier dalam suatu perusahaan adalah masa kerja. Idealnya, semakin lama seseorang bekerja, semakin meningkat kemampuan kerjanya dan penguasaannya terhadap tugas-tugasnya. Setiap individu dalam suatu organisasi secara hakiki memiliki kemampuan, kecerdasan, keterampilan, dan potensi yang dapat berubah dan berkembang seiring waktu. Kemampuan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kecerdasan dapat diasah melalui pembelajaran, sementara keterampilan dapat diperoleh melalui pengulangan dan latihan tugas yang konsisten. Masa kerja seorang karyawan di suatu perusahaan dianggap memengaruhi kualitas kinerjanya, karena semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi keterampilan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Masa kerja sendiri didefinisikan sebagai lamanya waktu seseorang telah bekerja di suatu perusahaan dan biasanya diukur dalam satuan waktu, seperti bulan atau tahun (Andini, 2020).

Menurut Farhansyah (2022), masa kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Sejauh mana karyawan dapat mencapai hasil yang dapat memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kepandaian, serta keterampilan tertentu yang dimilikinya agar dapat menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian Pinati dkk (2020), menyimpulkan faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah masa kerja.

f) Literasi Digital

Menurut Rizal dkk (2022) Gilster mendefinisikan literasi digital dipahami sebagai kemampuan untuk mengakses, memahami, dan memanfaatkan informasi dalam berbagai format dari berbagai sumber media digital melalui komputer. Literasi ini merupakan aspek krusial yang harus dimiliki setiap individu untuk berperan aktif di era modern saat ini, karena setara dengan keterampilan dasar lainnya seperti membaca, menulis, berhitung, dan bidang sains lainnya. Berliterasi digital diartikan setiap individu dapat memproses berbagai macam informasi, dapat memahami pesan serta dapat berkomunikasi secara efektif dengan orang lain dalam berbagai bentuk. Bentuk yang dimaksud adalah menciptakan, mengkomunikasikan

mengelaborasi, dan bekerja sesuai dengan etika maupun aturan, serta memahami bagaimana dan kapan teknologi tersebut digunakan agar efektif dalam mencapai suatu tujuan (Fitriani dkk, 2022).

Penyuluh pertanian berperan penting dalam menyebarluaskan informasi terkait upaya peningkatan teknik budidaya pertanian. Penggunaan teknologi digital oleh penyuluh diatur dan diarahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor:03/Permentan/SM.200/1/2018. Tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian dalam pasal 1 ayat 9 menyatakan bahwa materi penyuluhan pertanian adalah materi yang disampaikan oleh penyuluh kepada pemangku kepentingan utama dan pelaku usaha dalam berbagai bentuk, termasuk informasi, teknologi, rekayasa sosial, manajemen, ekonomi, hukum, dan keberlanjutan lingkungan. Menurut Triaji dkk (2021), ketentuan ini secara tidak langsung mengharuskan penyuluh untuk mampu memperoleh informasi secara cepat dan akurat, sekaligus mengikuti perkembangan teknologi dan informasi global melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Literasi digital merupakan faktor kunci keberhasilan penyuluh dalam menyampaikan informasi yang teruji kepada petani dan dapat meningkatkan kepercayaan diri petani jika penyuluh mampu memanfaatkan perangkat digital dan teknologi informasi secara optimal.

Indikator literasi digital yaitu kecakapan akses internet adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan internet secara efektif untuk mencari informasi dan berkomunikasi. Pemanfaatan informasi dan data adalah proses menggunakan informasi dan data yang telah dikumpulkan dan diolah untuk membantu dalam suatu kegiatan. Update penguasaan teknologi adalah proses meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan tentang teknologi. Berpikir kritis adalah kemampuan seseorang dalam menganalisis informasi secara logistik dan tepat. Dan etika komunikasi digital adalah serangkaian aturan berperilaku secara bijak, sopan dan bertanggung jawab saat berkomunikasi di platform digital. Literasi digital penyuluh memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi yang pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan kinerja penyuluh (Kustiari & Budiman, 2023).

g) Jarak wilayah kerja

Jarak merupakan salah satu keluhan umum dari petugas penyuluhan saat ini. Berbeda dengan sistem penyuluhan sebelumnya, dimana petugas penyuluhan diharuskan tinggal di wilayah kerja mereka, sebagian besar petugas penyuluhan sekarang tidak tinggal di lokasi yang telah ditentukan. Akibatnya, petugas penyuluhan membutuhkan waktu antara 15 hingga 45 menit untuk mencapai wilayah kerja mereka sekali jalan (Prahesti dkk, 2020).

Domisili penyuluh yang terlalu jauh dari wilayah kerja penyuluhan pertanian (WKPP) tempat mereka ditugaskan dapat menghambat efektivitas pelayanan penyuluhan. Keadaan ini berpotensi membuat penyuluh kurang memahami secara langsung permasalahan yang dihadapi petani, karena komunikasi dengan petani tidak dapat dilakukan secara real time. Selain itu, jarak yang jauh juga menimbulkan biaya transportasi yang cukup besar dan beresiko menghambat pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Oleh karena itu, jarak antara domisili dan wilayah kerja mempengaruhi kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhan (Asrini dkk, 2022). Jarak antara tempat tinggal penyuluh dengan wilayah kerja merupakan jarak yang harus mereka tempuh untuk mencapai lokasi penugasan, dan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor ini berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Laepo dkk, 2022). Lebih lanjut, Asrini dkk (2022), menegaskan bahwa kinerja penyuluh dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang berkaitan dengan judul laporan tugas akhir (TA). Keberadaannya berfungsi sebagai acuan untuk membandingkan dan mengkaji ulang temuan penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

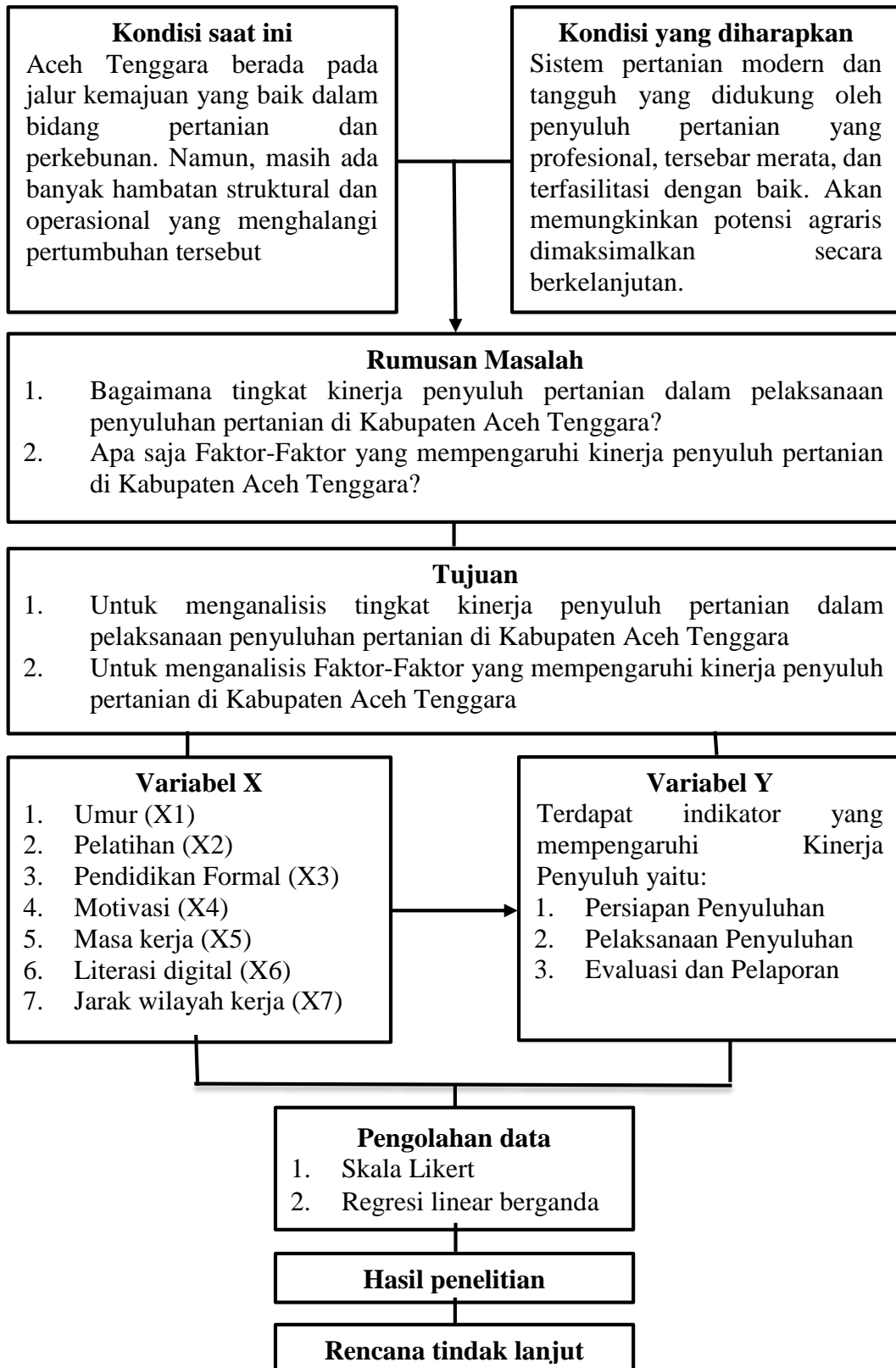
No.	Nama/ Judul Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Masa Pandemi	<ul style="list-style-type: none">● Pendidikan formal● Pelatihan● Umur● Motivasi	- Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh pendidikan formal, pelatihan, usia, motivasi, penggunaan media penyuluhan,

No.	Nama/ Judul Peneliti	Variabel	Hasil
	Covid-19 Kabupaten Jeneponto (Jamil dkk, 2023)	di <ul style="list-style-type: none"> ● Pemanfaatan media penyuluh ● Masa kerja ● Jumlah tanggungan keluarga ● Ketersediaan sarana prasarana ● Sistem penghargaan ● Jarak wilayah kerja ● Jumlah kelompok binaan ● Teknologi informasi ● Tingkat partisipasi aktif petani ● Dukungan pembinaan dan supervisi 	lama kerja/pengalaman kerja, tanggung jawab keluarga, ketersediaan sarana dan prasarana, sistem penghargaan, jarak ke tempat kerja, jumlah kelompok tani yang dibimbing, pemanfaatan teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, serta dukungan dalam pembinaan dan supervisi. - Variabel lain meliputi pemanfaatan media penyuluhan, lama masa kerja/pengalaman kerja, tanggung jawab keluarga, ketersediaan sarana dan prasarana, jarak wilayah kerja, jumlah kelompok tani yang dibimbing, pemanfaatan teknologi informasi, serta dukungan dalam pembinaan dan supervisi.
2.	Kinerja penyuluh pertanian pada balai penyuluhan pertanian kecamatan haruyan kabupaten hulu sungai tengah (Gunade & Sri, 2024).	<ul style="list-style-type: none"> ● Tanggung jawab dan komitmen ● Pelatihan dan pengembangan diri ● Kurangnya penyuluhan ● Sumber daya manusia 	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Haruyan Kabupaten Hulu Sungai Tengah yaitu faktor pendukung adalah tanggung jawab penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas dan pelatihan yang sering diikuti oleh penyuluh pertanian. Sedangkan faktor penghambat adalah karena kurangnya

No.	Nama/ Judul Peneliti	Variabel	Hasil
			jumlah penyuluh yang ada di Balai Penyuluhan Pertanian dan kurangnya keaktifan kelompok tani dalam pertemuan kelompok.
3.	Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan, Kepuasan Petani, dan Produktivitas Usahatani Jagung Di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan (Hasanuddin dkk, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> ● Umur ● Pendidikan ● Masa kerja ● Ketersediaan sarana prasarana ● Status ● Kinerja ● Kepuasan petani 	Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PPL meliputi usia, masa kerja, dan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan penyuluhan pertanian. Sementara itu, faktor-faktor yang tidak memengaruhi kinerja PPL adalah tingkat pendidikan dan status PPL. Lebih lanjut, tingkat kinerja PPL berkorelasi signifikan dengan kepuasan petani terhadap kinerja PPL. Lebih lanjut, baik kinerja PPL maupun kepuasan petani terhadap PPL berkorelasi erat dengan produktivitas pertanian dan pendapatan petani.
4.	Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dan Tingkat Kepuasan Petani Padi di Kecamatan Metro Selatan Kota Metro (Pinati dkk, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> ● Usia ● Pendidikan ● PPL ● Masa kerja ● Ketersediaan sarana prasarana ● Status PPL 	Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan dalam penelitian ini meliputi masa kerja penyuluh lapangan (PPL) dan ketersediaan sarana dan prasarana, seperti gedung, laptop, layar LCD, kendaraan, dan sebagainya. Tingkat kinerja penyuluh pertanian lapangan berkaitan dengan tingkat

No.	Nama/ Judul Peneliti	Variabel	Hasil
			kepuasan petani padi. Semakin tinggi tingkat kinerja PPL maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan petani padi terhadap kinerja PPL.
5.	Peningkatan kinerja digital penyuluh pertanian Dinas Pangan Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur (Kustiari & Budiman, 2023).	<ul style="list-style-type: none"> ● Karakteristik individu penyuluh ● Motivasi kerja ● Dukungan kelembagaan ● Literasi digital penyuluh ● Kompetensi penyuluh ● Kinerja penyuluh 	<p>Dukungan kelembagaan Dinas Pertanian dan Pangan dan literasi digital penyuluh berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh serta memberikan berdampak pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh.</p> <p>Karakteristik penyuluh dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi maupun peningkatan kinerja penyuluh.</p>
6.	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat (Asrini dkk, 2022).	<ul style="list-style-type: none"> ● Pendidikan formal ● Umur ● Masa kerja ● Jarak wilayah kerja ● Jumlah kelompok binaan 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel internal pendidikan formal, umur dan masa kerja dan variabel eksternal jarak wilayah kerja dan jumlah kelompok binaan mempengaruhi kinerja pertanian.</p>

2.3 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis (dugaan sementara) pengkajian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Tenggara adalah sebagai berikut:

1. Diduga tingkat kinerja penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian di Kabupaten Aceh Tenggara termasuk dalam kategori sedang.
2. Diduga faktor umur, pelatihan, pendidikan formal, motivasi, masa kerja, literasi digital, jarak wilayah kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Tenggara.