

ANALISIS PELAKSANAAN DAN MOTIVASI PENYULUH PERTANIAN DI KECAMATAN KUBU KABUPATEN ROKAN HILIR

Implementation and Motivation Analyses of Agricultural Extension in Kubu District Rokan Hilir Regency

Nurhadi Susanto, Rosnita dan Eri Sayamar

Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Riau, Pekanbaru
Kampus Binawidya Km 12,5, Pekanbaru 28293, Riau. Telp.0761 63273 Ext.106/085313414657
[Diterima Mei 2015, Disetujui Juni 2015]

ABSTRACT

The aims of this research are to learn the implementation of agricultural extension and to analyze the internal and external motivation of agricultural extension staff in Kubu district of Rokan Hilir regency. This research was conducted in Kubu district of Rokan Hilir regency by using survey method. The population of this research is the entire extension officers. A total of 8 persons of the population was taken as respondent as census. The first goal of this research was analyzed by using a descriptive qualitative method and the second and third goals were analyzed by using Likert Scale's Summated Rating (SLR). The results indicate that the implementation of agricultural extension in the Kubu district run under the porch of agricultural extension which was carried out by eight extension staff who built 15 villages and 117 farmer community. The internal motivation of agriculture extension staff is in the "high" category which is reflected from the level of education, personal maturity, hope and expectations, as well as job satisfaction. External motivation of agricultural extension staff is also classified in "high" categories of conditions reflected by the high work environment, good supervision, as well as a flexible regulation.

Keywords: *Agricultural extension, Internal motivation, External motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari implementasi penyuluhan pertanian dan menganalisis motivasi internal dan eksternal penyuluh pertanian di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Kubu dengan metode survei selama 10 (sepuluh) bulan, dari bulan Oktober 2014 hingga Juli 2015 dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian yang berjumlah 8 orang dan seluruhnya diambil sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis skala likert. Hasil penelitian bahwa pelaksanaan penyuluhan di Kecamatan Kubu berjalan di bawah naungan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Kubu yang dilaksanakan oleh 8 orang penyuluh dengan sasaran petani kelapa sawit yang berjumlah 3.142 KK yang tersebar di 25 wilayah atau desa. Motivasi internal penyuluh berada dalam kategori tinggi yang tergambar dari tingkat pendidikan, kematangan pribadi, keinginan dan harapan serta kepuasan kerja. Motivasi eksternal penyuluh berada dalam kategori tinggi yang tergambar dari kondisi lingkungan kerja, supervise yang baik, serta peraturan yang fleksibel.

Kata Kunci: *Penyuluhan pertanian, Motivasi Internal, Eksternal motivasi*

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit mempunyai peranan penting dan strategis dalam pembangunan nasional. Terutama dalam meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, penerimaan devisa negara, penyediaan lapangan kerja, perolehan nilai tambah dan daya saing, serta

pemenuhan kebutuhan konsumsi dalam negeri, bahan baku industri dalam negeri serta optimalisasi pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Perkebunan kelapa sawit menjadi primadona dan mampu mencapai perkembangan seperti sekarang ini, sehingga Indonesia mampu

menjadi Negara produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Tanaman kelapa sawit saat ini tersebar di hampir seluruh provinsi di Indonesia. Berdasarkan data dari Direktorat Jendral Perkebunan (2014) Provinsi Riau pada Tahun 2013 dengan luas areal seluas 2,30 juta ha merupakan provinsi yang mempunyai perkebunan kelapa sawit terluas disusul berturut-turut Provinsi Sumatera Utara seluas 1,39 juta ha, Provinsi Kalimantan Tengah seluas 1,16 juta ha dan Sumatera Selatan dengan luas 1,11 juta ha serta provinsi-provinsi lainnya.

Hal ini tentunya akibat dari perkembangan perkebunan kelapa sawit di daerah kabupaten/kota yang memiliki potensi perkebunan yang baik. Salah satunya adalah pada Kabupaten Rokan Hilir, perkembangan sektor kelapa sawit yang dimilikinya cukup baik hal ini terlihat dari sebagian besar lahan yang dimilikinya tergolong sesuai untuk perkebunan kelapa sawit. Sektor perkebunan kelapa sawit sendiri sangat diminati oleh masyarakat yang mayoritasnya masyarakat desa sebagai petani karena peluang yang dimiliki oleh sektor perkebunan kelapa sawit sangat baik untuk menunjang pertumbuhan ekonomi masyarakat di masa mendatang.

Data Dinas Perkebunan Kabupaten Rokan Hilir tahun 2013, menunjukkan bahwa produktivitas perkebunan kelapa sawit rakyat yang luasnya mencapai 182.762,32 ha dengan produktivitas 3.370,72 kg/ha. Hal ini tidak sebanding dengan perkebunan besar negara maupun swasta yang hanya 88.406,00 ha dengan produktivitas mencapai 3.465,61 kg/ha. Dari data tersebut terlihat jelas bahwa tingkat pengetahuan petani masih rendah, karena petani dalam mengelola usahatani biasanya masih menggunakan cara-cara dan teknologi yang masih tradisional sehingga hasil yang diperoleh kurang memuaskan. Berbeda dengan perusahaan besar yang dalam pengelolaan perkebunannya menggunakan cara dan teknologi yang modern.

Kecamatan Kubu merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Rokan Hilir yang sebagian besar perkebunan kelapa sawit di miliki oleh petani swadaya yang tersebar di beberapa desa. Berdasarkan data Dinas Perkebunan Kabupaten Rokan Hilir 2013, luas perkebunan kelapa sawit rakyat Kecamatan Kubu mencapai 7.203,13 ha dengan produktivitas 2.970,00 kg/ha. Namun, produktivitas

yang dimiliki Kecamatan Kubu masih rendah bila dibandingkan dengan kecamatan lainnya yang luas arealnya masih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa peran penyuluh dalam menjalankan fungsinya sebagai kebijakan pemberdayaan petani dapat dikatakan kurang sehingga kemampuan petani dalam mengelola usahatani tergolong rendah.

Maka dalam upaya pengembangan perkebunan kelapa sawit khususnya sangat diperlukan dukungan dari para agensi pertanian yang berkompeten yaitu para penyuluh pertanian. Para penyuluh pertanian yang akan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai penyuluh pertanian harus mampu membina petani agar tercapai kesejahteraan petani serta keluarganya. Nani (2010) menyatakan pelaksanaan tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kemampuan (ability) penyuluh pertanian yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pendidikannya, serta faktor motivasi. Oleh sebab itu, motivasi yang dimiliki oleh seorang penyuluh akan mempengaruhi kinerjanya sebagai penyuluh dalam membina petani yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi itu sendiri merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seorang penyuluh untuk melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh.

Proses penyuluhan pertanian memegang peranan penting terhadap keberhasilan pembangunan sektor pertanian. Proses penyuluhan antara penyuluh dan petani merupakan penghubung yang bersifat dua arah antara pengetahuan yang dibutuhkan petani dengan pengalaman baru yang terjadi dipihak para ahli dan kondisi nyata yang dialami petani. Sehingga penyuluhan pertanian akan dapat terselenggara dengan produktif, efektif dan efisien apabila didukung oleh para penyuluh pertanian yang menguasai materi, metode, teknik, organisasi, instrumen-instrumen dan manajemen penyuluhan pertanian dengan baik. Tidak hanya itu, keberhasilan penyuluhan juga ditentukan oleh faktor motivasi dari diri penyuluh itu sendiri. Karena kinerja penyuluh pertanian salah satunya ditentukan oleh motivasi penyuluh yang dimilikinya.

Siagian (2004) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang penyuluh pertanian mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan bernagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya, Saydam dalam Kadarisman (2012) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas; kemandirian pribadi, pendidikan, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas; lingkungan kerja, kompensasi, supervise yang baik, jaminan karir, serta peraturan yang fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari implementasi penyuluhan pertanian dan menganalisis motivasi internal dan eksternal penyuluh pertanian di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

METODE PENELITIAN

Penelitian kinerja penyuluh pertanian dilaksanakan di Kecamatan Kubu dengan metode survei selama 10 (sepuluh) bulan, dari bulan Oktober 2014 hingga Juli 2015. Pengambilan responden dengan metode sensus dengan pertimbangan lokasi tersebut memiliki jumlah penyuluh terbanyak dan jumlah petani terbanyak ke dua, sehingga diperoleh sampel berjumlah 8 orang penyuluh. Data pada penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan berpedoman pada kuisisioner terhadap responden (sampel), data skunder diperoleh dari instansi yang terkait penelitian, seperti Dinas Perkebunan, Dinas Pertanian, serta dari Badan Pusat Statistik. Sedangkan yang menjadi variabel dan indikator dalam penelitian ini akan disajikan pada Tabel 1. Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal motivasi yang memiliki 10 indikator, diantaranya adalah kemandirian pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja untuk faktor internal.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis skala likert. Setiap jawaban responden diberi skor berdasarkan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2011), Skala Likert digunakan sebagai referensi dalam pemrosesan data dari kuisisioner, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian

indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dalam kuisisioner. Setiap indikator diberi skor atau (nilai), mulai dari pernyataan positif (jawaban yang diharapkan) diberi nilai 5 hingga pernyataan negatif (jawaban yang tidak diharapkan) diberi skor 1. Skor nilai jawaban motivasi internal dan motivasi eksternal penyuluh dijelaskan dibawah ini.

Tabel 1. Variabel, Sub-variabel dan Indikator Motivasi Penyuluh

Variabel	Sub-variabel	Indikator
Motivasi Penyuluh (X1)	Internal	Kemandirian pribadi (X1.1)
		Tingkat pendidikan (X1.2)
		Keinginan dan harapan (X1.3)
		Kelelahan dan Kebosanan (X1.4)
		Kepuasan kerja (X1.5)
	Eksternal	Kondisi lingkungan Kerja (X1.6)
		Kompensasi yang memadai (X1.7)
		Supervisi yang baik (X1.8)
		Adanya jaminan karir (X1.9)
		Peraturan fleksibel (X1.10)

Sumber: Saydam dalam Kadarisman (2012)

Tabel 2. Kategori Jawaban Terhadap Motivasi Penyuluh

Persetujuan terhadap pernyataan	Skor nilai
Sangat Tinggi (ST)	5
Tinggi (T)	4
Sedang (CT)	3
Rendah (KT)	2
Sangat Rendah (SKT)	1

Berdasarkan total nilai pokok skala yang dikelompokkan menjadi 5 kategori persepsi dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Rentang\ Skala = \frac{Skala\ Tertinggi - Skala\ Terendah}{Banyak\ Skala} - 0,01.....(1)$$

Rentang skor berkisar 1 untuk penilaian terendah sampai 5 untuk penilaian tertinggi.

Rentang skala pada penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} - 0,01 = 0,79 \dots \dots (2)$$

Sehingga diperoleh rentang skala tingkat motivasi, kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Skor dan Kategori dari Persepsi Penyuluh Terhadap Motivasi Penyuluh

Kategori	Skor	Skala
Sangat Rendah (SKT)	1	1,00 - 1,79
Rendah (KT)	2	1,80 - 2,59
Sedang (CT)	3	2,60 - 3,39
Tinggi (T)	4	3,40 - 4,19
Sangat Tinggi (ST)	5	4,20 - 5,00

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Penyuluhan

Pelaksanaan penyuluhan di Kecamatan Kubu berjalan dibawah naungan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Rokan Hilir yang dilaksanakan oleh sebanyak 8 orang penyuluh, yang terdiri dari 7 orang penyuluh laki-laki dan 1 orang penyuluh perempuan, yang bertugas mendampingi 15 desa yang berada di Kecamatan Kubu. Diantara penyuluh tersebut sebanyak 87,5% penyuluh memiliki usia antara 35-55 tahun, dan 12,5% lainnya berusia lebih dari 55 tahun, serta 75% memiliki pendidikan tingkat perguruan tinggi dan 25% memiliki tingkat pendidikan SLTA. Sasaran penyuluhan adalah petani yang berada di Kecamatan Kubu dengan jumlah sekitar 3.142 yang tersebar di 15 wilayah atau desa.

Motivasi Penyuluh Pertanian Kecamatan Kubu

Motivasi penyuluh adalah suatu dorongan seorang penyuluh pertanian untuk melakukan kegiatan penyuluhan dalam rangka mencapai peningkatan kesejahteraan petani khususnya usahatani kelapa sawit. Saydam, dalam Kadari-mas (2012) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam diri seorang pekerja atau penyuluh yang meliputi: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor ek-

sternal adalah faktor dari luar diri pekerja atau penyuluh baik dari lingkungan kerja, kompetensi, supervise yang baik, jaminan karir, serta peraturan yang fleksibel. Kedua faktor tersebut akan diuraikan satu persatu sebagai berikut.

Faktor Internal Motivasi Penyuluh Pertanian Kecamatan Kubu

Motivasi internal penyuluh merupakan motivasi yang tumbuh dan berada dalam diri penyuluh itu sendiri. Baik atau tidaknya suatu hasil pekerjaan juga bergantung pada motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang penyuluh. Motivasi internal yang dinilai dalam penelitian ini terdiri atas lima indikator antara lain, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja. Rekapitulasi motivasi internal penyuluh pertanian Kecamatan Kubu disajikan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Pada Tabel 4, motivasi internal penyuluh dilihat dari kematangan pribadi termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan perolehan skor 3,44. Tingginya kematangan pribadi penyuluh ini ditunjang dengan pengalaman menjadi seorang penyuluh yang rata-rata sudah lebih dari 24 tahun.

Tingkat pendidikan yang dimiliki penyuluh termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi" dengan skor sebesar 4,50. Sebesar 75 persen penyuluh berpendidikan setingkat perguruan tinggi. Sedangkan untuk pendidikan non formal penyuluh telah mengikuti lebih dari 4 kali dan hampir setiap bulan mendapat pelatihan dari pihak kabupaten.

Motivasi penyuluh dilihat dari keinginan dan harapan pribadi termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan skor sebesar 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh merasa bekerja sebagai penyuluh telah sesuai dengan yang diinginkan, karena melihat dari latar belakang pendidikan penyuluh yang juga berlatar belakang pendidikan dalam bidang pertanian.

Kelelahan dan kebosanan penyuluh termasuk dalam kategori "Sedang" dengan skor sebesar 3,31, artinya penyuluh tidak merasa terlalu dibebani dengan tugas-tugas sebagai penyuluh, karena penyuluh menyenangi pekerjaan sebagai penyuluh, dan pekerjaan sebagai penyuluh sesuai dengan yang diinginkan.

Tabel 4. Motivasi Internal Penyuluh Pertanian Kecamatan Kubu

Variabel dan Indikator	Skor	Kategori
Kematangan Pribadi	3,44	Tinggi
Pengambilan keputusan yang baik	2,50	Tinggi
Pengendalian diri	4,38	Tinggi
Tingkat Pendidikan	4,50	Sangat tinggi
Pendidikan formal	4,00	Tinggi
Pendidikan Nonformal	5,00	Sangat tinggi
Keinginan dan Harapan Pribadi	3,44	Tinggi
Kesempatan untuk mendapatkan penghargaan	2,25	Rendah
Kesesuaian pekerjaan dan keinginan	4,63	Sangat tinggi
Kelelahan dan Kebosanan	3,31	Sedang
Beban kerja	3,50	Tinggi
Kejenuhan dalam bekerja	3,13	Sedang
Kepuasan Kerja	4,06	Tinggi
Kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani	4,75	Sangat tinggi
Otonomi dalam pengambilan keputusan	4,63	Sangat tinggi
Sumbangan terhadap perkembangan petani	4,25	Sangat tinggi
Umpan balik dari kelompok/tani	2,63	Sedang

Kepuasan kerja termasuk dalam kategori “Tinggi” yang tergambar dengan skor sebesar 4,06. Penyuluh merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya saat ini, karena dalam melakukan pekerjaan penyuluh tidak merasa terkekang oleh atasan, serta penyuluh merasa dapat memberi sumbangsih terhadap perkembangan petani, hal ini tentu akan mempengaruhi motivasi penyuluh. Seperti yang diungkapkan oleh Raika (2009) bahwa kepuasan penyuluh memiliki korelasi yang positif terhadap motivasi dalam melaksanakan tugas yang diterimanya.

Tabel 5. Rekapitulasi Motivasi Internal Penyuluh Pertanian Kecamatan Kubu

Variabel dan Indikator Motivasi Penyuluh	Skor	Kategori
Kematangan Pribadi	3.44	Tinggi
Tingkat Pendidikan	4.50	Sangat Tinggi
Keinginan dan Harapan Pribadi	3.44	Tinggi
Kelelahan dan Kebosanan	3,31	Sedang
Kepuasan Kerja	4,06	Tinggi
Rata-rata	3,79	Tinggi

Rekapitulasi Motivasi Internal Penyuluh

Rekapitulasi motivasi internal penyuluh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5. Pada Tabel 5 menjelaskan bahwa motivasi internal penyuluh pertanian Kecamatan Kubu termasuk dalam kategori “Tinggi” yang di

dukung dengan rata-rata skor sebesar 3,79. Hal ini dapat menjelaskan bahwa motivasi yang ada dalam diri penyuluh pertanian Kecamatan Kubu untuk bekerja sebagai penyuluh sudah baik, artinya penyuluh telah memiliki kemauan yang timbul dari dalam dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai penyuluh pertanian dalam membina petani-petani kelapa sawit yang ada dalam wilayah binaan masing-masing agar petani tersebut mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya. Tingginya motivasi internal yang dimiliki penyuluh pertanian Kecamatan Kubu juga didukung dengan pendidikan yang termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”.

Indikator tingkat pendidikan ini dinilai dari pendidikan formal dan non-formal yang pernah dilalui oleh penyuluh. Rata-rata penyuluh sudah mencapai tingkat pendidikan D3 dan S1, dan hanya dua orang yang berpendidikan tingkat SLTA. Hasil penelitian Hubies (2008) menyatakan bahwa semua faktor internal berkorelasi signifikan positif dengan produktivitas kerja penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi internal penyuluh maka produktivitas yang ia miliki juga akan semakin baik pula. Sedangkan Ivan (2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan umur berpengaruh nyata terhadap motivasi penyuluh.

Faktor Eksternal Motivasi

Motivasi eksternal penyuluh merupakan motif atau dorongan yang timbul dari luar atau

lingkungan sekitar penyuluh yang membangkitkan semangat kerja yang dimilikinya. Motivasi eksternal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, jaminan karir, dan peraturan fleksibel. Seorang penyuluh akan memiliki semangat atau dorongan kerja yang baik apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik. Rekapitulasi motivasi eksternal penyuluh pertanian Kecamatan Kubu akan disajikan dalam Tabel 6 dan Tabel 7.

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi eksternal penyuluh dilihat dari kondisi lingkungan kerja termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan perolehan skor sebesar 4,04. Kondisi lingkungan kerja dirasa penyuluh sudah baik dengan adanya fasilitas kerja berupa kendaraan, serta alat bantu dan terutama alat peraga. Motivasi eksternal penyuluh dilihat dari kompensasi yang memadai mendapat kategori "Rendah", ini menunjukkan bahwa penyuluh tidak memperoleh kompensasi tambahan di luar gaji pokok. Hal ini perlu diperhatikan agar dapat dipenuhi, karena intensif tambahan diluar gaji akan membuat seorang penyuluh termotivasi dalam bekerja sebagai penyuluh pertanian.

Selanjutnya, motivasi eksternal penyuluh dilihat dari supervisi yang baik termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan skor sebesar 3,92, hal ini menunjukkan bahwa penyuluh merasa pimpinan memberikan perhatian yang baik terhadap penyuluh-penyuluh di Kecamatan Kubu. Selain

itu di BPP Kecamatan Kubu juga terdapat aturan jam kerja yang mengatur mekanisme jam kerja penyuluh, dan apabila ada penyuluh yang melanggar mekanisme tersebut maka pimpinan akan menegur penyuluh tersebut. Motivasi eksternal penyuluh dilihat dari jaminan karir termasuk dalam kategori "Sedang" dengan skor sebesar 2,63. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh tidak pernah mendapatkan promosi jabatan ataupun pangkat. Selain itu juga penyuluh merasa malas untuk mengurus proses kenaikan pangkat atau golongan, karena hal tersebut juga memerlukan waktu dan biaya.

Motivasi eksternal penyuluh dilihat dari peraturan yang fleksibel termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan perolehan skor sebesar 4,19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peraturan yang bersifat melindungi penyuluh yang tertulis, diinformasikan, dan dilaksanakan oleh penyuluh. Peraturan tersebut berasal dari Peraturan Daerah (PERDA) dalam bentuk Surat Keputusan (SK). Sedangkan peraturan yang bersifat melindungi penyuluh dari pusat terdapat dalam UU No 16 Tahun 2006 pasal 3 yang berisi "Memberikan perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum bagi pelaku utama dan pelaku usaha untuk mendapatkan pelayanan penyuluhan serta bagi penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan".

Selanjutnya, untuk melihat rekapitulasi motivasi eksternal penyuluh pertanian di Kecamatan Kubu dapat dilihat pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7, dijelaskan bahwa motivasi

Tabel 6. Motivasi Eksternal Penyuluh Pertanian Kecamatan Kubu

Motivasi penyuluh	Skor	Kategori
Kondisi lingkungan kerja (X6)	4,04	Tinggi
Fasilitas kerja	4,00	Tinggi
Tersedia alat bantu	3,63	Tinggi
Tersedia alat peraga	4,65	Sangat tinggi
Kompensasi yang memadai	2,25	Rendah
Insentif tambahan diluar gaji atas prestasi yang diraih/dicapai	2,25	Rendah
Supervisi yang baik	3,92	Tinggi
Aturan jam kerja penyuluh	4,38	Sangat tinggi
Pimpinan memeriksa mekanisme jam kerja	4,00	Tinggi
Memelihara dan menstimulus penyuluh dalam pengembangan kemampuan profesional	3,38	Sedang
Jaminan karir	2,63	Sedang
Adanya promosi jabatan atau pangkat	1,00	Sangat rendah
Jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri penyuluh	3,38	Sedang
Peraturan yang fleksibel	4,19	Tinggi
Peraturan yang bersifat melindungi	3,50	Tinggi
peraturan diinformasikan secara jelas	4,88	Sangat tinggi

eksternal penyuluh pertanian Kecamatan Kubu termasuk dalam kategori “Tinggi dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,40. Data juga menunjukkan bahwa indikator kondisi lingkungan kerja, supervisi yang baik dan peraturan yang fleksibel mendapat kategori “Tinggi”. Sedangkan indikator jaminan karir termasuk dalam kategori “Sedang” dan indikator kompensasi yang memadai hanya termasuk dalam kategori “Rendah”.

Tabel 7. Rekapitulasi Motivasi Eksternal Penyuluh Pertanian Kecamatan Kubu

Motivasi Penyuluh	Skor	Kategori
Kondisi lingkungan kerja	4,04	Tinggi
Kompensasi yang memadai	2,25	Rendah
Supervisi yang baik	3,92	Tinggi
Jaminan Karir	2,63	Sedang
Peraturan yang fleksibel	4,19	Tinggi
Rata-rata	3.40	Tinggi

Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal kompensasi penyuluh merasa masih belum mendapat apa yang mereka inginkan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penyuluh tidak menerima kompensasi diluar gaji apabila telah mencapai suatu prestasi. Sedangkan untuk kondisi lingkungan kerja, supervisi yang baik dan peraturan yang fleksibel penyuluh merasa sudah nyaman dengan lingkungan kerja yang ada dan ditunjang dengan supervisi dari pimpinan yang baik serta peraturan yang dirasa penyuluh tidak terlalu mengekang pekerjaan mereka sebagai penyuluh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelaksanaan penyuluhan di Kecamatan Kubu berjalan di bawah naungan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Kubu yang dilaksanakan oleh 8 orang penyuluh dengan sasaran petani kelapa sawit yang berjumlah 3.142 KK yang tersebar di 25 wilayah atau desa.
2. Motivasi internal penyuluh berada dalam kategori tinggi yang tergambar dari tingkat pendidikan, kematangan pribadi, keigninan dan harapan serta kepuasan kerja.
3. Motivasi eksternal penyuluh berada dalam kategori tinggi yang tergambar dari kondisi lingkungan kerja, supervise yang baik, serta peraturan yang fleksibel.

Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi penyuluh agar lebih baik lagi maka pemerintah yang berwenang perlu memberikan insentif tambahan diluar gaji pokok ketika penyuluh melakukan kinerja yang baik.
2. Perlu adanya jaminan karir yang jelas terhadap pekerjaan sebagai penyuluh agar penyuluh merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya.
3. Perlu adanya regenerasi penyuluh yang sudah termasuk dalam usia tidak produktif lagi agar kinerja penyuluh terhadap petani semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2014. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. Departemen Pertanian.
- Badan Pusat Statistik Rokan Hilir. 2014. Rokan Hilir Dalam Angka 2014. Bagan Siapi- api.
- Bakorlu Provinsi Riau. 2013. Jumlah Penyuluh PNS Kabupaten Se-Provinsi Riau Berdasarkan Sub-Sektor. Bakorlu Provinsi Riau, Pekanbaru.
- Gustisyah, R. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. [Tesis] Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Ivan, M. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Motivasi Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian. Fakultas Pertanian Universitas Sumatra Utara. *Journal on Social Economic of Agriculture and Agribusiness*, 3(1).
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Nani, A. dan T. Ratna. 2010. Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Bogor. Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1): 26 -..
- Siagian, S. P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung.

Vitayala, A. 2008. Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Peternakan. *Jurnal Penyuluhan*, 3(2).