



ISSN: 1858-2664

September 2006, Vol. 2, No. 2

## KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI BEBERAPA KABUPATEN PROVINSI JAWA BARAT

### *AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS' PERFORMANCE IN SEVERAL DISTRICTS IN WEST JAVA*

Ani Leilani dan Amri Jahi

#### **Abstract**

*A research on the relationship of several selected characteristics of Agricultural Extension Agents and their performance had been conducted in July through September 2005. The Objectives of this study were: 1) to determine the distribution of Agricultural Extension Agents on several selected characteristics, 2) to identify the performance of Agricultural Extension Agents based on their official main duty, and 3) to determine the extent of relationships between the agricultural extension agents' characteristics and their performance. One hundred Agricultural Extension Agent respondents were selected randomly to meet the objectives. The respondents were from Bogor, Sukabumi, Bekasi, Majalengka, and Subang districts. A closed end questionnaire was developed to gather needed data. The collected data were then analyzed descriptively. Kendall W Concordance procedure was used to determine the extents of relationship among agents' characteristics and their perceived performance. The research results showed that: (1) some of the agents' characteristics were correlated significantly with their performance, (2) the agents' performance in accomplishing their official duties was mostly good, (3) the official duties that they considered as important was Extension Program Development, (4) while the ones that they considered as less important was professional development, evaluation, reporting their monthly duty, and preparing extension materials.*

*Key word: Performance, Agricultural Extension Agent, Main duty.*

#### **Pendahuluan**

Bagi seorang penyuluh pertanian, kinerja merupakan perwujudan diri atas sejauhmana tugas pokoknya dapat dilaksanakan sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 tahun 1999, terdapat empat tugas pokok penyuluh pertanian, yaitu; menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan, serta mengembangkan kegiatan penyuluhan,

yang mana setiap tugas pokok masing-masing terdapat bidang-bidang kegiatan

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang; Pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian, dengan demikian karakter penyuluh dapat juga mempengaruhi motivasi, produktivitas kerja yang pada gilirannya tercermin dalam *performance* atau kinerja; Kedua bahwa kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi

perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menentukan distribusi para penyuluh pertanian pada sejumlah karakteristik internal dan eksternal mereka di beberapa Kabupaten di Provinsi Jawa Barat, 2) Mengidentifikasi kinerja para penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok mereka, dan 3) Menentukan sampai sejauhmana karakteristik internal dan eksternal para penyuluh itu berhubungan dengan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pokok.

Mengetahui tingkat kinerja penyuluh pertanian diharapkan berguna untuk menentukan kebijaksanaan dalam membina dan meningkatkan prestasi kerja penyuluh pertanian, maka kegunaan dari penelitian ini adalah: (1) Sebagai bahan penyempurnaan penentuan kebijaksanaan bagi lembaga penyuluhan dalam membina dan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian. (2) Memberikan data tentang kinerja penyuluh

pertanian bagi Pemerintah Daerah Tingkat I Provinsi Jawa Barat sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan petugas penyuluhan, (3) Memberikan data kepada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian Departemen Pertanian tentang potret kinerja penyuluh pertanian di Provinsi Jawa Barat akibat desentralisasi, 4) Sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu penyuluhan pembangunan.

## Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2005 di lima Kabupaten yaitu: Subang, Bekasi, Sukabumi, Majalengka, dan Bogor. Penentuan lokasi dilakukan secara sengaja berdasarkan perbedaan kelembagaan dan daerah tempat bekerja penyuluh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian yang berada di lima Kabupaten itu. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Sampel ditentukan dari populasi secara *Proportional Random Sampling* sebanyak 100 orang seperti pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penyuluh Pertanian

| No. | Kabupaten  | Populasi (orang) | Sampel (orang) |
|-----|------------|------------------|----------------|
| 1.  | Subang     | 183              | 23             |
| 2.  | Bekasi     | 114              | 14             |
| 3.  | Sukabumi   | 171              | 21             |
| 4.  | Majalengka | 183              | 23             |
| 5.  | Bogor      | 150              | 19             |
|     | Jumlah     | 801              | 100            |

### Disain Penelitian

Penelitian berbentuk survei deskriptif. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan responden menggunakan kuesioner dan data sekunder dikumpulkan dari Dinas/Kantor penyuluhan berupa laporan-laporan. Data yang telah terkumpul, ditabulasi dan dianalisis kemudian dilakukan peng-

kategorian sesuai dengan skor yang dihasilkan pada masing-masing hasil pengukuran.

### Analisis Data

Data dianalisis dengan mempergunakan uji *konkordansi Kendall W.* (Siegel, 1997) serta di olah menggunakan program SPSS.

## Hasil dan Pembahasan

### Distribusi Penyuluh Berdasarkan Karakteristik

Terdapat sejumlah karakteristik yang sebarannya mayoritas, yaitu: 1) Masa kerja berkisar 19 – 29 tahun (53%), 2) Tanggungan keluarga tidak terlalu besar 1- 2 orang anak (53%), 3) Berasal dari PTN (57%), 4) Bidang keahlian tanaman pangan (76%), 5) Sering menghadiri pertemuan antar PPL (72%),

6) Mayoritas bekerja di pedesaan yang dekat dengan khalayak sasaran (86%), dan 7) bekerja pada lembaga yang relatif jelas kedudukannya di tingkat kabupaten (66%) Di samping itu mereka juga memiliki karakter: 1) kurangnya kontak pribadi dengan atasan (56%), 2) tidak pernah menghadiri seminar (55%), 3) Konsumsi media informasi kadang-kadang dilakukan (57%), dan 6) Cenderung rendah dalam menerima penghargaan (55%). Distribusi penyuluh menurut karakteristik tersaji pada Tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Karakteristik Internal Penyuluh Pertanian

| No | Karakteristik Internal         | Kategori                              | Jumlah (n=100) | Persentase (%) |
|----|--------------------------------|---------------------------------------|----------------|----------------|
| 1. | Umur                           | Muda (40 – 45)                        | 30             | 30             |
|    |                                | Sedang (46 – 50)                      | 32             | 32             |
|    |                                | <b>Tua (51 – 57)</b>                  | <b>38</b>      | <b>38</b>      |
| 2. | Masa Kerja                     | Rendah (10 – 17)                      | 28             | 28             |
|    |                                | Sedang (18)                           | 19             | 19             |
|    |                                | <b>Tinggi (19 – 29)</b>               | <b>53</b>      | <b>53</b>      |
| 3. | Besarnya Tanggungan Keluarga   | Tidak punya anak                      | 11             | 11             |
|    |                                | <b>Punya anak 1 – 2</b>               | <b>53</b>      | <b>53</b>      |
|    |                                | Punya anak > 3                        | 36             | 36             |
| 4. | Jenjang Pendidikan             | SLTA (12 tahun)                       | 19             | 19             |
|    |                                | <b>D III (15 tahun)</b>               | <b>45</b>      | <b>45</b>      |
|    |                                | S 1 (16 tahun)                        | 36             | 36             |
| 5. | Macam Institusi Tempat Belajar | PTS                                   | 31             | 31             |
|    |                                | <b>PTN</b>                            | <b>57</b>      | <b>57</b>      |
|    |                                | PT Kedinasan                          | 12             | 12             |
| 6. | Bidang keahlian                | <b>Tanaman</b>                        | <b>76</b>      | <b>76</b>      |
|    |                                | Non Tanaman (Bun/Hut/Nak/Kan)         | 14             | 14             |
| 7. | Pelatihan                      | Rendah (2 – 4)                        | 22             | 22             |
|    |                                | <b>Sedang (5 – 6)</b>                 | <b>41</b>      | <b>41</b>      |
|    |                                | Tinggi (≥ 7)                          | 37             | 37             |
| 8. | Motivasi Kerja                 | Rendah (2,25 – 3,25)                  | 31             | 31             |
|    |                                | <b>Sedang (3,50 – 3,75)</b>           | <b>46</b>      | <b>46</b>      |
|    |                                | Tinggi (3,80 – 4,00)                  | 23             | 23             |
| 9. | Penghasilan                    | Rendah (1.127.400 – 1.701.800)        | 33             | 33             |
|    |                                | Sedang (1.764.000 – 2.606.900)        | <b>34</b>      | <b>34</b>      |
|    |                                | <b>Tinggi (2.612.100 – 7.660.000)</b> |                |                |
|    |                                |                                       |                |                |

Tabel 3. Karakteristik Eksternal Penyuluh Pertanian

| No. | Karakteristik Eksternal   | Kategori/Peringkat   | Jumlah<br>(n=100)  | Persentase<br>(%)  |
|-----|---|--|--|--|
| 1.  | Ketersediaan sarana dan prasarana   | <b>Tidak tersedia (1,25 – 2,00)</b><br>Kurang tersedia (2,10 – 2,50)<br>Cukup tersedia (2,51 – 3,75)   | <b>47</b><br>37<br>16  | <b>47</b><br>37<br>16  |
| 2   | Hubungan interpersonal<br>a. Atasan<br><br>b. Rekan seprofesi<br><br>c. Petani<br><br>d. Tokoh masyarakat | <b>Jarang ( 2 kali)</b><br>Sering (> 3 kali)<br><br>Jarang (1 – 3 kali)<br><b>Kadang-kadang (4 – 6 kali)</b><br>Sering (≥ 7 kali)<br><br>Rendah (1 – 7 kali)<br>Sedang (8 – 15 kali)<br><b>Tinggi ( ≥ 16 kali)</b><br><br>jarang (1 – 3 kali)<br>Kadang-kadang (4 – 6 kali)<br><b>Sering ( ≥ 7 kali)</b> | <b>56</b><br>44<br><br>22<br><b>41</b><br>37<br><br>27<br>34<br><b>39</b><br><br>28<br>34<br><b>38</b> | <b>56</b><br>44<br><br>22<br><b>41</b><br>37<br><br>27<br>34<br><b>39</b><br><br>28<br>34<br><b>38</b> |
| 3.  | Menghadiri pertemuan:<br>a. Seminar<br><br>b. Pertemuan antar PPL<br><br>c. Pertemuan Dinas               | <b>Tidak pernah (0 kali)</b><br>Jarang (1 kali)<br>Sering (≥ 2 kali)<br><br>Tidak Pernah ( 0 kali)<br>Jarang (1 kali)<br><b>Sering (≥ 2 kali)</b><br><br>Tidak pernah (0 kali)<br><b>Jarang (1 kali)</b><br>Sering (≥ 2 kali)  | <b>55</b><br>29<br>16<br><br>11<br>17<br><b>72</b><br><br>24<br><b>42</b><br>34                        | <b>55</b><br>29<br>16<br><br>11<br>17<br><b>72</b><br><br>24<br><b>42</b><br>34                        |
| 4.  | Konsumsi media  | Jarang (1 – 2 kali)<br><b>Kadang-kadang (3 kali)</b><br>Sering (≥ 4 kali)  | 31<br><b>57</b><br>12  | 31<br><b>57</b><br>12  |
| 5.  | Sistem penghargaan  | <b>Rendah (2,25 – 3,00)</b><br>Sedang (3,10 – 3,25)<br>Tinggi (3,26 – 3,75)  | <b>55</b><br>29<br>16  | <b>55</b><br>29<br>16  |
| 6.  | Daerah tempat bekerja   | <b>Pedesaan</b><br>Perkotaan/industri  | <b>86</b><br>14  | <b>86</b><br>14  |
| 7.  | Tipe kelembagaan<br>a. Kabupaten<br><br>b. Kecamatan  | <b>Lembaga penyuluhan</b><br>Dinas<br>UPTD<br>BPP<br><b>UPP/UP3</b>  | <b>66</b><br>34<br>20<br>36<br><b>44</b>   | <b>66</b><br>34<br>20<br>36<br><b>44</b>   |

### Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja, kecepatan kerja, kualitas kerja atau perilaku nyata penyuluh yang ditampilkan sesuai dengan peranannya. Sebagai indikator adalah sejauhmana tugas-tugas pokok penyuluh pertanian seperti: 1) Identifikasi potensi wilayah dan agroekosistem, 2) Menyusun program penyuluhan pertanian, 3) Menyusun rencana kerja penyuluh pertanian, 4) Menyusun

materi penyuluhan, 5) Menerapkan metode penyuluhan, 6) Mengembangkan swadaya dan swakarya petani, 7) Mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan penyuluhan dan 8) Mengembangkan profesionalitas penyuluh, telah dilaksanakan sesuai dengan satuan hasil yang ditentukan. Hasil penelitian diperoleh, bahwa kinerja penyuluh pertanian termasuk kategori cukup baik dengan nilai rata-rata skor tertimbang sebesar 2,56. Adapun rincian tingkat kinerja masing-masing bidang tugas seperti pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Rata-rata Skor Kinerja Penyuluh Pertanian pada Setiap Bidang Tugas Pokok

| No | Bidang Tugas Pokok                                       | Skor tertimbang <sup>*)</sup> | Jenjang |
|----|--|-------------------------------|---------|
| 1. | Menyusun program penyuluhan pertanian                    | 3,32                          | 1       |
| 2. | Identifikasi potensi wilayah dan agroekosistem           | 3,14                          | 2       |
| 3. | Menyusun rencana kerja penyuluh pertanian                | 3,06                          | 3       |
| 4. | Mengembangkan swadaya dan swakarya petani                | 2,73                          | 4       |
| 5. | Mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan penyuluhan | 2,44                          | 5       |
| 6. | Menerapkan metode penyuluhan                             | 2,43                          | 6       |
| 7. | Menyusun materi penyuluhan                               | 1,95                          | 7       |
| 8. | Mengembangkan profesionalitas penyuluh                   | 1,40                          | 8       |
|    | Rata-rata  | 2,56                          |         |

Keterangan \*) : 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup Baik, 1 = Kurang Baik

### Hubungan karakteristik Penyuluh Pertanian dengan Kinerja Mereka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara karakteristik penyuluh pertanian dengan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas pokok, hal ini dibuktikan dengan nilai *W* dari hasil uji koefisien konkordansi Kendall berkisar 0,78 hingga 0,98 untuk masing-masing karakteristik penyuluh pertanian. Hal ini berarti mereka memiliki persepsi yang sama dan sepatat dalam penjenjangan kedelapan bidang tugas pokok penyuluh.

Adapun rincian nilai koefisien *W* pada masing-masing karakteristik tersaji pada Tabel 5.

### **Pembahasan**

Tabel 4 di atas menunjukkan, bahwa nilai rata-rata skor tertimbang kedelapan bidang tugas pokok penyuluh adalah sebesar 2,56, ini berarti bahwa kinerja penyuluh dalam pelaksanaan tugas pokok termasuk kategori cukup baik atau lebih dari separuh tugas pokoknya dapat dilaksanakan dengan baik.

Tabel 5. Hubungan Karakteristik Penyuluh Pertanian dengan Kinerja Mereka

| No. | Karakteristik Penyuluh Pertanian | Nilai Koefisien |
|-----|----------------------------------|-----------------|
| 1.  | Umur                             | W = 0,89        |
| 2.  | Masa Kerja                       | W = 0,94        |
| 3.  | Besar Tanggungan Keluarga        | W = 0,95        |
| 4.  | Jenjang Pendidikan               | W = 0,96        |
| 5.  | Asal Institusi Tempat Belajar    | W = 0,83        |
| 6.  | Bidang keahlian                  | W = 0,97        |
| 7.  | Pelatihan                        | W = 0,97        |
| 8.  | Motivasi Kerja                   | W = 0,97        |
| 9.  | Penghasilan                      | W = 0,97        |
| 10. | Sarana Prasarana                 | W = 0,98        |
| 11. | Hubungan Interpersonal dengan:   |                 |
|     | a. Atasan                        | W = 0,78        |
|     | b. Rekan Seprofesi               | W = 0,84        |
|     | c. Petani                        | W = 0,97        |
|     | d. Tokoh Masyarakat              | W = 0,97        |
| 12. | Frekwensi Menghadiri Pertemuan:  |                 |
|     | a. Seminar                       | W = 0,81        |
|     | b. Pertemuan dengan PPL          | W = 0,97        |
| 13. | Konsumsi Media                   | W = 0,78        |
| 14. | Penghargaan                      | W = 0,97        |
| 15. | Daerah Tempat Kerja              | W = 0,97        |
| 16. | Tipe Kelembagaan:                |                 |
|     | a. di Kabupaten                  | W = 0,97        |
|     | b. di Kecamatan                  | W = 0,97        |

Berdasarkan perolehan skor tertimbang masing-masing, terdapat empat bidang tugas pokok yang memperoleh skor tertinggi yaitu: 1) Menyusun program penyuluhan pertanian, 2) Identifikasi potensi wilayah dan agroekosistem, 3) Menyusun rencana kerja penyuluh pertanian, 4) Mengembangkan swadaya dan swakarya petani. Ini berarti keempat bidang tugas pokok tersebut dapat dianggap lebih penting dibandingkan dengan empat bidang tugas pokok lainnya, yang memperoleh skor lebih rendah yakni: 1) Mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan penyuluhan, 2) Menerapkan metode penyuluhan, 3) Menyusun materi penyuluhan, 4) Mengembangkan profesionalitas penyuluh.

Nilai koefisien *Konkordansi Kendall W* yang diperoleh dalam penelitian ini rata-rata cukup tinggi (Tabel 5). Terdapat sejumlah karakter penyuluh yang memperoleh nilai koefisien *Konkordansi Kendall W* tinggi (>

0,90), yang berarti bahwa karakter-karakter tersebut berhubungan sangat erat terhadap pelaksanaan kedelapan bidang tugas pokok, dan memiliki tingkat kesepakatan tinggi dalam mempengaruhi kinerja penyuluh.

Sejumlah karakter penyuluh yang memiliki kesepakatan sangat tinggi dalam mempengaruhi kinerja tersebut ialah: masa kerja, tanggungan keluarga, jenjang pendidikan, bidang keahlian, banyaknya pelatihan yang diikuti, motivasi kerja, penghasilan, ketersediaan sarana/prasarana, hubungan interpersonal dengan petani dan dengan tokoh masyarakat, menghadiri pertemuan antar PPL, penghargaan yang diterima, daerah tempat bertugas, dan tipe kelembagaan.

Kelompok penyuluh pertanian yang memiliki karakter tersebut di atas sepakat, bahwa bidang tugas pokok yang dianggap penting adalah: 1) Menyusun program

penyuluhan pertanian, 2) Mengidentifikasi potensi wilayah dan agroekosistem, 3) Menyusun rencana kerja penyuluh pertanian, dan 4) Mengembangkan swadaya dan swakarya petani.

Adapun karakter penyuluh pertanian yang memperoleh nilai koefisien *Konkordansi Kendall W* kurang dari 0,90 ialah: umur penyuluh, asal institusi tempat belajar, frekuensi hubungan interpersonal dengan atasan dan dengan rekan seprofesi, frekuensi menghadiri seminar, dan tingkat konsumsi media informasi.

Kelompok penyuluh yang memiliki karakter tersebut di atas sepakat, bahwa empat bidang tugas pokok yang juga dianggap penting ialah; 1) Mengidentifikasi potensi wilayah dan agroekosistem, 2) Menyusun rencana kerja penyuluh pertanian, 3) Menyusun program penyuluhan pertanian, dan 4) Mengembangkan swadaya dan swakarya petani.

Meskipun antara kelompok penyuluh di atas sedikit berbeda dalam urutan penjenjangan masing-masing bidang tugas pokok, namun mereka sepakat bahwa keempat bidang tugas pokok termasuk kategori penting. Hasil ini sesuai dengan harapan Kepala Badan Pengembangan SDMP (Suprpto, 2005: 14), bahwa menyusun program adalah esensi dari perencanaan dan sebagai indikator kinerja pelaksanaan penyuluhan pertanian. Dengan demikian empat bidang tugas pokok yang dianggap paling penting tersebut diduga merupakan representasi dari kegiatan perencanaan penyuluhan, sehingga persepsi mereka dengan telah menyusun program dengan baik dan benar yang berisikan unsur keadaan, masalah, tujuan, dan cara mencapai tujuan, besar kemungkinan pelaksanaan kegiatan penyuluhan akan berhasil dengan baik (Padmowiharjo, 1999: 9).

Mengembangkan swadaya dan swakarya petani merupakan salah satu peranan penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok, dalam hal ini penyuluh dituntut untuk menumbuh-kembangkan kemampuan petani sebagai anggota kelompok dalam mencapai

tujuan bersama. Sebagaimana yang dikemukakan Mardikanto (1993: 195), bahwa tujuan kelompok dilandasi oleh pemikiran tercapainya tujuan akan sangat ditentukan oleh tindakan atau kegiatan-kegiatan kelompok yang merupakan perwujudan dari perilaku kelompok sebagai suatu kesatuan dari perilaku-perilaku anggota kelompok.

Sebaliknya, mengembangkan profesionalitas, menyusun materi penyuluhan, mengevaluasi dan melaporkan hasil, serta menerapkan metode penyuluhan adalah bidang tugas pokok yang dianggap kurang penting. Kondisi ini diduga berkaitan dengan karakter penyuluh yang mayoritas berumur di atas 51 tahun, memiliki pengalaman yang cukup lama dengan masa kerja 19-29 tahun, berpendidikan cukup memadai D3 ke atas, sehingga mereka menganggap peningkatan profesionalitas tidak lagi menjadi prioritas karena bukan merupakan kebutuhan utama melainkan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden pengembangan profesionalitas seperti mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar di samping biayanya tinggi sangat jarang mendapat kesempatan. Menggunakan metode penyuluhan yang sesuai dengan materipun jarang dilakukan, ini disebabkan rasa jenuh para penyuluh dalam melaksanakan tugas yang mereka anggap sebagai rutinitas dari tahun ke tahun. Sedangkan evaluasi yang seharusnya bisa mengukur seberapa baikkah kinerja para penyuluh pada suatu periode tertentu dapat dilaksanakan jarang dilakukan.

Pengembangan profesionalitas juga berkaitan dengan jenjang karier, sehingga seseorang akan berharap menduduki jabatan tertentu bila telah memperoleh suatu keahlian. Akan tetapi dengan kondisi karakter yang telah diuraikan di atas yang diduga sebagai faktor pembatas, maka motivasi untuk memperoleh jabatan tertentu menjadi berkurang. Hal ini sesuai dengan pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2003: 183), bahwa perencanaan karier seseorang (*career planning*) adalah usaha secara sengaja untuk menyadari akan keterampilan, peluang, dan

hambatan untuk kepentingan tujuan yang terkait dengan karirnya.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mayoritas penyuluh dalam penelitian ini adalah: 1) Berumur lanjut, 2) Masa kerja cukup lama, 3) Tanggungan keluarga tidak terlalu besar (1- 2 orang anak), 4) Tingkat pendidikan diploma tiga, 5) Berasal dari PTN, 6) Bidang keahlian utama adalah tanaman pangan, 7) Pernah mengikuti pelatihan lebih dari 5 kali, 8) Memiliki motivasi kerja yang cukup, 9) Penghasilan relatif tinggi, 10) Sering melakukan kontak pribadi kepada petani dan tokoh masyarakat, 11) Sering menghadiri pertemuan antar PPL, 12) Mayoritas bekerja di pedesaan yang dekat dengan khalayak sasaran, dan 13) Bekerja pada lembaga yang relatif jelas kedudukannya baik tingkat kabupaten ataupun kecamatan. Sedangkan hal-hal yang menjadi kendala dan dapat mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian ialah: 1) Kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas pokok, 2) Kurangnya kontak pribadi dengan atasan dan rekan seprofesi, 3) Tidak pernah menghadiri seminar, 4) Jarang menghadiri pertemuan dinas, 5) Konsumsi media informasi termasuk jarang dilakukan, dan 6) Cenderung rendah dalam penerimaan penghargaan.
2. Kinerja para penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok termasuk kategori cukup baik.
3. Bidang tugas pokok yang dianggap penting adalah pengembangan program, sedangkan yang dianggap kurang penting ialah; pengembangan profesionalitas, menyusun materi penyuluhan, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan penyuluhan pertanian, serta menerapkan metode penyuluhan.

4. Sejumlah karakter penyuluh pertanian yang diuji dalam penelitian ini berhubungan erat dengan kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas pokok.

### Rujukan

- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Padmowihardjo, S. 1999. *Psikologi Belajar Mengajar*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siegel, S. 1997. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Suprpto, Ato. 2005. "Revitalisasi Penyuluhan Pertanian." Makalah disampaikan dalam Rapat Kerja Nasional Pusbangdiktan 2005, di PMPDMP Ciawi.
- Surat Keputusan Menegkowasbangpan Nomor. 19/KEP/MK Waspan/5/1999 Tentang Tugas Pokok Penyuluh Pertanian.