

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyuluh pertanian lapangan atau yang sering disebut dengan PPL yang juga merupakan singkatan dari penyuluh pertanian lapangan, merupakan pegawai dengan jabatan fungsional yang berwenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, hak dan kewajiban secara penuh yang diberikan oleh pejabat yang berwenang dengan kegiatan persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengembangan penyuluh. Selain daripada itu, peran penyuluhan erat kaitannya dengan produksi pertanian. Keberhasilan pembangunan pertanian diyakini dapat terwujud dengan adanya peran dari penyuluh pertanian lapangan utamanya dalam mentransfer teknologi pertanian kepada petani. Menurut Purwatiningsih dkk., (2018), penyuluh diharapkan mampu menjadi ujung tombak dalam keberhasilan dan peningkatan pembangunan pertanian melalui interaksi langsung dengan petani.

Kabupaten Bondowoso memiliki tujuh (7) jumlah organisasi dibawahnya yang menaungi PPL yang biasa disebut dengan BPP atau balai penyuluhan pertanian. Wilayah kerja penyuluh pertanian lapangan pada masing-masing BPP berjumlah dua sampai tiga kecamatan. BPP diharapkan mampu memainkan lima peran penting yaitu sebagai pusat data dan informasi pertanian, pusat gerakan pembangunan pertanian, pusat pembelajaran pertanian, dan pusat konsultasi agribisnis, serta pusat pengembangan jejaring dan kemitraan pertanian. BPP diharapkan mampu memfasilitasi serta menyediakan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan proses penyuluhan secara memadai sesuai dengan dinamika penyelenggaraan penyuluhan yang ada pada wilayah kerja masing-masing. Penyuluh pertanian lapangan yang ada di Kabupaten Bondowoso sebanyak 245 orang dengan rincian pegawai negeri sipil sebanyak 107 orang, calon pegawai negeri sipil sebanyak 15 orang, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sebanyak 50 orang dan tenaga harian lepas daerah sebanyak 73 orang (Anonim, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi penting bagi PPL utamanya dalam pembangunan pertanian yang berkaitan erat dengan penyuluhan. Peningkatan SDM bagi penyuluh pertanian lapangan juga tidak terlepas dengan pemberian motivasi yang merupakan spirit dalam menjalankan kinerja, sehingga PPL mampu menjalankan tugas pokok

dan fungsinya. Berbagai sistem penyuluhan pertanian sejak zaman orde baru sampai sekarang telah dilakukan dengan berbagai cara untuk mencari sistem yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan utamanya yaitu ketahanan pangan Negara. Hal tersebut tentu berkaitan dengan hubungan-hubungan yang terjalin didalamnya. Hubungan antara penyuluh dengan petani yaitu tentang hubungan bagaimana penyuluh dapat mengubah tingkat pengetahuan dan keterampilan juga sikap petani beserta keluarganya menjadi lebih mandiri. Pada umumnya strategi organisasi diarahkan untuk menghasilkan peningkatan kinerja, maka daripada itu PPL diharapkan mampu memberikan pelayanan jasa penyuluhan yang dituntut untuk terus dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Pada kondisi seperti sekarang ini terdapat kecenderungan bagaimana perlunya pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan kerja diantara organisasi dengan pegawai. Instrumen kinerja ditentukan seperti halnya pada hubungan penerimaan kompensasi bagi seluruh pegawai PPL, hubungan terjalinnya komunikasi antara atasan, bawahan dan hasil akhir bagi PPL yaitu petani binaannya, dan hubungan komitmen yang dianut oleh PPL dengan organisasi.

Hubungan kompensasi dengan kinerja yang berkaitan dengan kesejahteraan hidup masing-masing PPL. Pemberian kompensasi yang layak dapat mempengaruhi kondisi materi para pegawai sehingga kompensasi mampu meningkatkan kinerja, hal ini disampaikan oleh Marnisah (2019). Berdasarkan hasil observasi di lapangan yaitu tepatnya di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kompensasi yang diterima oleh masing-masing PPL atas dasar perbedaan status dan jabatan. Hal tersebut menimbulkan kecemburuan sosial bagi sesama PPL melihat bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan adalah sama sebagai penyuluh pertanian lapangan. Brilian (2021), dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Klaten.

Hubungan komunikasi dengan kinerja yang berkaitan dengan tersampainya kemurnian hasil komunikasi antara atasan dan bawahan kemudian kepada petani. Komunikasi dalam organisasi merupakan kegiatan pengiriman informasi secara verbal atau non verbal berdasarkan beberapa aturan tertentu dalam suatu struktur atau hirarki organisasi yang dipengaruhi oleh kondisi formal maupun non formal dalam memotivasi

dan meningkatkan kinerja pegawai. Sopiah (2018), menyebutkan bahwa komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku individu yang ada di dalam organisasi. Fungsi tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan bagaimana keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban pegawai di dalam sebuah organisasi. Adanya komunikasi dalam sebuah organisasi mampu memberikan peran utamanya dalam proses pengambilan keputusan, sehingga komunikasi dinyatakan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja setiap individu yang ada di organisasi tersebut.

Hubungan komitmen dengan peningkatan kinerja berkaitan juga dengan tanggung jawab yang dipegang dan dilaksanakan oleh masing-masing PPL. Komitmen dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting karena merupakan salah satu penunjang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Semakin baik komitmen yang terbangun dalam suatu organisasi terhadap pegawai maupun antara pegawai terhadap organisasi maka akan menciptakan iklim kerja yang profesional (Paramarta, dkk., 2021).

Hubungan budaya organisasi dengan peningkatan kinerja yang berkaitan dengan wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh PPL dan menentukan bagaimana PPL tersebut dapat merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Jika pada suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu adanya penurunan kinerja secara individu bagi anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi bagi penyuluh pertanian lapangan merupakan nilai-nilai penting yang diyakini bersama dalam bekerja sehingga dapat digunakan sebagai pedoman bagaimana PPL harus bersikap dan berperilaku dalam berhubungan dengan petani, sesama rekan PPL serta pihak eksternal lainnya. Namun dalam mendapatkan sebuah keberhasilan dari kinerja yang ada di Kabupaten Bodowoso, selalu mengukurnya dalam angka rencana kerja dan evaluasi kerja dimana hal ini belum bisa didapatkan penuh karena hanya sebagian yang berhasil dalam mencapai angka tersebut. Di Kabupaten Bondowoso, hal tersebut hanya dilakukan kepada PPL dengan status pegawai negeri sipil dan tidak berlaku bagi PPL dengan sistem kontrak. Selain daripada itu prestasi kerja aparatur pemerintah juga dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dengan melalui bagaimana sikap pemberian pelayanan kepada masyarakat utamanya kepada petani. Sumadi (2020), dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi budaya organisasi sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan perubahan kelembagaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini menggunakan variabel yang sama seperti beberapa penelitian sebelumnya yang diduga akan berdampak pada efektivitas kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Bondowoso. Maka, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah, kompensasi, komunikasi, dan komitmen yang berhubungan dengan budaya organisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja. Berdasarkan teori kinerja serta hasil penelitian terdahulu yang merupakan rujukan dalam penelitian ini, maka objek penelitian yang dipilih ialah organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso yaitu Balai Penyuluhan Pertanian. Berdasarkan visi Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso, yaitu membangun membawa Bondowoso melesat dalam bingkai iman dan taqwa (mandiri ekonomi, lestari, sejahtera, adil dan terdepan). Sedangkan misi yang diterapkan yaitu membangun kemandirian ekonomi Bondowoso dengan memperkuat sektor pertanian, perkebunan, peternakan serta sektor lainnya dengan menggerakkan ekonomi kerakyatan maupun menciptakan lapangan kerja. Maka peningkatan kualitas penyuluh pertanian lapangan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pertanian. Selain daripada itu pelayanan jasa penyuluhan dapat terlaksana sesuai standart pelayanan sebagai wujud bahwa petani mampu menjadi petani milenial yang berdaya saing dengan memberikan nilai tambah.

Melihat beberapa fenomena tersebut maka perlu dilakukan analisis untuk mewujudkan visi misi Kabupaten Bondowoso dalam mencapai target dan kepuasan penilaian kinerja di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bondowoso, maka penelitian ini berjudul, **“Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Serta Komitmen Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan, (Studi Empirik: Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat beberapa masalah yang timbul,

sehingga penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan?
5. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan?
6. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan?
7. Apakah budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak akan dicapai penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso;
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi terhadap budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso;
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen terhadap budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso;
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan;
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan;
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan;

7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan adanya suatu manfaat-manfaat berupa sebagai berikut.

1. Bagi peneliti, sebagai sarana pembelajaran dan ilmu pengetahuan mengenai aplikasi ilmu tentang manajemen terutama yang berkaitan dengan bidang studi manajemen sumber daya manusia;
2. Bagi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai salah satu organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja pegawainya khususnya penyuluh pertanian lapangan;
3. Bagi Penelitian Lanjut, sebagai informasi dan referensi terkait dengan penelitian dengan variabel yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPP se-Kabupaten Bondowoso sebagai salah satu organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso. Aspek yang akan dikaji pada kinerja pegawainya yaitu penyuluh pertanian lapangan.
