



Peran Pemberdayaan Dan Dukungan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Motivasi Prestasi Kerja Penyuluhan Pertanian

Bustanul Arifin Caya¹⁾; Masyhudzulkham Djamil²⁾; Ahmad H. Sutawidjaya³⁾; Dinar Nur Affini⁴⁾

¹⁾ *bustanulac@gmail.com, Program Studi Doktor Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana, Indonesia*

²⁾ *Program Studi Doktor Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana, Indonesia*

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Penyuluhan pertanian, Motivasi, Kinerja:

Dikirim: 10 Mei 2022

Diterima: 11 Agustus 2022

Dipublikasikan:

9 September 2022

Alamat email penulis korespondensi:
bustanulac@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang dihadapi pada kegiatan pemantapan sistem penyuluhan pertanian meliputi pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), peningkatan motivasi kerja, dan digitalisasi sistem melalui teknologi informasi. Berbagai program pada dasarnya telah diinisiasi oleh Kementerian Pertanian untuk meningkatkan kinerja penyuluhan pertanian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai upaya peningkatan motivasi dan kinerja penyuluhan pertanian. Kinerja penyuluhan pertanian yang optimal merupakan prasyarat dalam pembangunan pertanian, utamanya dalam diseminasi teknologi dan problem solving berbagai permasalahan yang dihadapi petani di lapangan. Lingkungan kerja yang kondusif dengan dukungan sarana dan prasarana yang cukup sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja penyuluhan pertanian tersebut. Salah satu sarana yang dapat meningkatkan kinerja penyuluhan pertanian adalah teknologi informasi. Teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyuluhan pertanian dalam mendesiminasikan informasi pertanian. Adanya digitalisasi juga dapat meningkatkan motivasi penyuluh pertanian dan akhirnya meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan prasyarat utama untuk SDM penyuluhan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, Kementan harus memberikan penghargaan dan memberikan kesempatan yang lebih luas dalam keterlibatan kerja.

1. PENDAHULUAN

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) memiliki tugas dan fungsi dalam pembangunan sistem penyuluhan pertanian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian. Hal tersebut sejalan dengan Permentan No.43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, dimana tugas pokok BPPSDMP yaitu menyelenggarakan sistem penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian. Selain itu, tujuan utama BPPSDMP adalah mewujudkan kesejahteraan petani melalui penguatan sistem penyuluhan pertanian, pendidikan pertanian dan pelatihan pertanian.

Lebih jauh, Pusat Penyuluhan Pertanian sebagai unit kerja eselon II BPPSDMP memiliki fungsi dalam melaksanakan penyusunan kebijakan dan penyelenggaraan sistem penyuluhan pertanian. Pusat Penyuluhan Pertanian juga bertugas sebagai Pembina teknis Balai Penyuluhan Pertanian dan penyuluh pertanian di setiap kecamatan yang tersebar di 34 Provinsi di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan penyuluhan pertanian yang berdaya saing dan bertaraf internasional, Pusluhan didukung oleh bagian kelembagaan, ketenagaan, penyelenggaraan dan kerjasama penyuluhan pertanian.

Salah satu permasalahan yang dialami dalam rangka pematapan sistem penyuluhan pertanian meliputi pemberdayaan SDM, motivasi kerja dan teknologi informasi. Penyuluh pertanian sebagai factor utama dalam pengembangan SDM pertanian dan pencapaian visi pusat penyuluhan pertanian. Oleh karena itu, penyuluh pertanian diharapkan memiliki keunggulan prima, yang terdiri dari penguasaan iptek, sikap mental, dan soft skill sejalan dengan kompetensinya. Hal ini sejalan dengan Mulyandari et al (2010) yang menyatakan bahwa SDM yang produktif harus dapat diubah menjadi asset berharga yang bermanfaat bagi pencapaian visi institusi.

2. METODE

Penelitian ini merupakan studi literatur (literature review) dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Metode LSR menekankan dalam mengumpulkan berbagai data pendukung. Pada penelitian ini, objek penelitian yang diteliti terkait dengan upaya peningkatan kapasitas dan kinerja penyuluhan pertanian melalui berbagai upaya, utamanya berupa pendampingan, peningkatan parasarana dan sarana IT serta peningkatan motivasi kerja SDM penyuluhan pertanian.

Pemanfaatan metode SLR adalah menentukan pertanyaan penelitian yang terdiri dari 5 sub topik antara lain 1) Konsep dan peran *human capital* dalam pembangunan pertanian urgensi pemberdayaan SDM pertanian; 2) Urgensi pemberdayaan SDM pertanian; 3) Upaya peningkatan SDM penyuluhan oleh Kementerian Pertanian; 4) Peran *information technology* dalam membantu kinerja SDM; 5) Motivasi sebagai penentu kinerja penyuluhan pertanian; 6) Kinerja penyuluhan pertanian Indonesia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang didapatkan tidak secara langsung melalui pengamatan. Data tersebut merupakan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Data dikumpulkan melalui pendekatan dokumentasi, dimana data tersebut dikumpulkan dan dianalisis untuk menjawab permasalahan penyuluhan pertanian.

3. HASIL DAN DISKUSI

Konsep dan Peran *Human Capital* dalam Pembangunan Pertanian

Intellectual capital diasumsikan sebagai bagian dari *human capital* yang terdiri dari dua kelompok asset perusahaan yang tidak terikat yaitu modal *human and organizational capital* (OECD 1999 dalam Aldi 2015). Wright et al (2001) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai factor yang terbentuk dari *social capital*, *organizational capital* dan *human capital*. Asghar et al (2012) menambahkan bahwa *human capital* didefinisikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia berkaitan dengan pengetahuan, ide, komitmen dan energinya. *Human capital* adalah inventarisasi dari keterampilan, pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam rangka melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan.

Dari sisi perspektif perusahaan, *human capital* yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menggambarkan kompetensi kolektif perusahaan dalam rangka menghasilkan solusi terbaik khususnya didasarkan pada pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Utilisasi dari *human capital* tersebut dapat secara langsung meningkatkan ketercapaian tujuan perusahaan. Fitz-Enz (2000) mendefinisikan *human capital* sebagai tiga bagian yang saling terkait meliputi 1) sifat/karakter yang tercermin dari cara bekerja meliputi energi, sikap, positif, komitmen, kenadalan dan intelegensi; 2) motivasi dalam rangka mensharing pengetahuan dan informasi; 3) kompetensi seseorang untuk belajar meliputi kecerdasan, kreatifitas, imajinasi dan bakat. *Human capital* meliputi 4 hal yaitu perilaku, kemampuan, waktu dan usaha, dimana keempatnya dapat dikendalikan dan dimiliki sendiri oleh karyawan perusahaan (Davemport (1999). Oleh karena itu, semua upaya perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia dapat dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam *human capital* (Chen dan Lin, 2003). Salah satu bentuk investasi dalam meningkatkan kapasitas SDM yaitu pelatihan. Wealtherly (2003) menambahkan bahwa nilai perusahaan dinilai berdasarkan atas tiga kelompok asset utama meliputi: 1) asset finansial; 2) asset fisik; 3) asset tidak berwujud

asset. Burr dan Girardi (2002) mengelompokkan *intellectual capital* kedalam dua elemen meliputi *structural capital* dan *human capital*. Dari semuanya, *human capital* merupakan yang terpenting, karena asset ini yang akan menentukan ketercapaian visi perusahaan.

Berkembangnya *green human capital* dalam suatu organisasi mendorong adopsi lingkungan. Praktik manajemen seperti manajemen rantai pasokan hijau termasuk green manufaktur dan logistic bertujuan untuk mencapai keberlanjutan (Lee and Klassen, 2008; Jabbour 2019). Konsep ini menekankan bahwa strategi pengembangan SDM perusahaan harus sejalan dengan tujuan lingkungan yang nantinya dapat meningkatkan keberlanjutan kinerja (Teixeira et al., 2016 dan Helmy & Jamil, 2020). *Green Human Capital* dianggap sebagai komponen fundamental dari *green intellectual*. Proses modal yang mendorong *green structural capital* dan modal relasional hijau (Chahal dan Bakshi, 2014; Yong dkk., 2020). Wang dkk. (2014) mengklaim bahwa modal manusia adalah yang paling penting dari modal intelektual. Subramanian & van de Vrande (2019) mengklaim bahwa sumber daya manusia berfungsi sebagai sumber daya strategis dengan menyediakan keterampilan untuk implementasi strategi dan praktik yang memastikan kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini. Yusliza et al., (2020) berpendapat bahwa aset tidak berwujud seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kreativitas, kebijaksanaan, pengalaman, sikap dan komitmen karyawan sangat penting untuk mencapai keberlanjutan. Atribut karyawan ini adalah aset tak ternilai yang tak ada bandingannya yang tidak dimiliki oleh perusahaan dan memastikan keberhasilan penerapan praktik pengelolaan lingkungan (Mazzi et al., 2016), menghasilkan keunggulan kompetitif. Singh dkk. (2020) menyarankan bahwa perusahaan yang membantu karyawan mereka untuk membangun dengan tepat pengetahuan dan keterampilan lingkungan mampu berbagi pemikiran dan memberikan suara saran untuk keberhasilan penerapan praktik lingkungan. Cahyono dan Hakim (2020) mengklaim bahwa *Green Human Capital* sangat penting untuk membangun daya saing yang berkelanjutan. Perusahaan yang berinvestasi dalam membangun keahlian, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kebijaksanaan mengalami kinerja yang lebih baik (Garcia-Perez et al., 2020; Wang et al., 2011).

Manajer sumber daya manusia dan karyawan memiliki peran penting dalam mengembangkan dan menerapkan budaya organisasi yang ramah lingkungan. Oleh karena itu, fungsi sumber daya manusia dapat difasilitasi dengan merancang sistem untuk membangun budaya organisasi yang hijau dalam organisasi. Tuntutan profesionalisme aparatur, Pusat Penyuluhan Pertanian Pembina jabatan fungsional penyuluh pertanian memiliki tanggung jawab dalam menyiapkan aparatur penyuluh pertanian professional.

Urgensi Pemberdayaan SDM Pertanian

Penelitian Fernandez & Moldogaziev (2013) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tampaknya memiliki efek langsung pada kinerja. Pelatihan dan pengembangan SDM juga dipercaya dapat meningkatkan kinerja SDM. Studi terkait dengan analisis hubungan antara pengembangan SDM dan pelatihan terhadap kinerja SDM telah banyak dilakukan oleh peneliti diantaranya Black & Lynch, 1996; Khatri, 2000; Garcia, 2020 dan Upton (1995). Hasil dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu entitas perusahaan dalam rangka menghadapi persaingan pasar terutama ditentukan oleh modal manusia (*human capital*) dan bukan modal fisik (*physical capital*). Dengan begitu, suatu entitas perusahaan dianjurkan untuk menginvestasikan pada kegiatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan daya saing karyawan. . Berney (1991) menambahkan bahwa dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan daya saing karyawan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pengeluaran pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kegiatan pengembangan SDM karyawan dapat menciptakan daya saing dan dapat memperbaiki kinerja perusahaan (Kozlowski et al., 2000; Salas & Cannon-Bowers, 2001).

Dalam rangka mempersiapkan SDM yang lebih efisien dan professional menjadi salah satu strategi guna meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, guna mempersiapkan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks, manajer SDM suatu perusahaan dituntut dapat melakukan proses pengelolaan karyawan yang dapat menitikberatkan *human capital* seiring perkembangan zaman di era globalisasi (Endri, 2010).

Organisasi tidak terlepas pada beberapa unsur diantaranya modal, sumber daya manusia dan teknologim namun salah satu elemen yang paling penting adalah sumber daya manusia. Organisasi dapat berjalan dengan baik jika karyawan dapat dikoordinir dengan baik. Pemerintah sebagai pemangku kebijakan yang memiliki fungsi memberikan pelayanan terhadap masyarakat terdiri dari multi fungsi pegawai sehingga peranannya perlu dikembangkan untuk mencapai tujuan. Salah satu upaya pengembangannya yaitu melalui pemberdayaan. Nugraha (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan sebagai salah satu pendekatan dalam memajemen SDM dengan melalui mendorong dan memungkinkan SDM tersebut untuk dapat mengemban tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep pemberdayaan karyawan mengandung arti bahwa karyawan diberi kekuasaan oleh manajemen. SDM dapat dipandang sebagai elemen yang paling signifikan, dan modal yang paling berharga dari sebuah institusi (Gortani, 2009). Beberapa pendapat mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan didasarkan pada lima kategori: (1) peran pemimpin dalam menciptakan konteks yang memberdayakan,; (2) perspektif individu tentang negara yang

diberdayakan; (3) kerja kolaboratif sebagai pemberdayaan; (4) perubahan struktural atau prosedural sebagai pemberdayaan; dan, (5) perspektif multi-dimensi tentang pemberdayaan (Jun jo & Park, 2016).

Pengembangan dan pemberdayaan SDM, sebagai suatu pendekatan baru dalam rangka meningkatkan motivasi secara internal, yang berarti mengaktualisasi kekuatan internal karyawan dan menyediakan kerangka konsep yang dapat menciptakan peluang bagi bakat, keterampilan, dan kompetensi karyawan (Honold, 1997). Wellins (1991) menambahkan bahwa entitas organisasi yang menitikberatkan pada pemberdayaan SDM diprediksi akan lebih mampu bersaing dalam jangka panjang. Khan et al, (2014) juga menambahkan bahwa pemberdayaan dapat meliputi pembagian kewenangan antara manajemen puncak dan tingkat yang lebih rendah. Pemberdayaan dapat juga didefinisikan sebagai strategi yang relatif efektif dalam pengembangan SDM, dimana umumnya entitas atau organisasi meutilisasinya dalam rangka meningkatkan kapabilitas dan tanggung jawab karyawannya, karena jika seorang SDM diberdayakan diharapkan SDM tersebut akan lebih memiliki daya saing dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Saifullah et al., 2015). Khan et al (2014) menambahkan bahwa pada umumnya organisasi memanfaatkan pendekatan pemberdayaan dalam rangka meningkatkan dan menumbuhkan motivasi dari para karyawan, sehingga dapat mendorong mereka untuk mengambil keputusan yang rasional, efektif dan terukur dan dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan.

Penyelenggaraan penyuluhan di masa pandemi ini menuntut adanya kreatifitas dalam penyuluhan sesuai dengan kondisi saat ini, sehingga diperlukan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten agar siap berkembang sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha. Pusat Penyuluhan Pertanian (Pusluhtan) memiliki karyawan dengan berbagai multifungsi. Akan tetapi keberagaman kemampuan ini belum mampu mengoptimalkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena perbedaan keterampilan, pengetahuan, pengalaman yang dimiliki masing-masing karyawan. Hasil penelitian Septiani (2015) menyatakan bahwa kinerja seroang karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara pengalaman kerja dan pelatihan yang dia dapatkan selama bekerja atau sebelum bekerja.

Upaya Peningkatan SDM Penyuluhan oleh Kementerian Pertanian

Sasaran pembangunan jangka menengah yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) BPPSDMP Tahun 2020 – 2024 yaitu mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, mandiri, makmur dan adil melalui percepatan pambangunan pertanian dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh dan memiliki daya saing di berbagai wilayah serta didukung oleh SDM yang berkualitas dan berdaya saing.

Berdasarkan hal tersebut salah satu factor kunci dalam tercapainya pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan merata selama lima tahun ke depan adalah melalui pengembangan SDM yang professional, mandiri dan memiliki jiwa wirausaha. BPPSDMP pada dasarnya memiliki mandate dalam menyediakan sumber daya manusia pertanian yang mandiri, profesional, berjiwa wirausaha dan berdaya saing. Dengan demikian BPPSDMP memerlukan penjabaran strategi lebih lanjut dalam rangka menjadikan acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengembangan SDM pertanian tahun 2020-2024. Program pembenahan sistem penyuluhan dan pelatihan pertanian dapat ditetapkan kedalam 4 sasaran meliputi: 1) Termanfaatkannya inovasi dan teknologi pertanian; 2) Meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan pertanian nasional; 3) Pembenahan birokrasi BPPSDMP yang efektif dan efisien; serta 4) Terkelolanya anggaran BPPSDMP yang akuntabel dan berkualitas.

Dalam konteks penggunaan IT dan teknologi *internet of things* secara umum, Kementan berupaya menjalankan Revolusi Industri 4.0. di bidang pertanian yang diyakini akan menciptakan peluang dalam meningkatkan produktivitas di sektor pertanian pada masa yang akan datang. Diharapkan melalui otomatisasi, digitalisasi dan pemanfaatan kecerdasan buatan dalam kegiatan usahatani dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dan nantinya juga akan berorientasi pasar. Pemanfaatan teknologi ini juga dapat dicerminkan dengan *smart farming system*. Transformasi digital juga dibutuhkan dalam rangka percepatan visi pembangunan pertanian. Di sisi lain, kesiapan sumber daya manusia pertanian dalam menghadapi era industry 4.0 masih relatif rendah diakibatkan oleh berbagai permasalahan yang mengikutinya.

Pada dasarnya BPPSDMP telah memiliki penjabaran visi kedalam beberapa program aksi tahun 2020-2024. Hal ini dilakukan untuk semakin memperjelas program pembangunan pertanian yang dilaksanakan oleh BPPSDMP. Beberapa program aksi tersebut diantaranya 1) Gerakan Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostratani); 2) Pemantapan sistem penyuluhan dan pendidikan pertanian serta pelatihan vokasi dalam mendukung penumbuhan pengusaha pertanian milenial; dan 3) Penyuluha, pendidikan dan pelatihan vokasi dalam rangka mendukung program utama Kementerian Pertanian.

Peran *Information Technology* dalam Membantu Kinerja SDM

Teknologi informasi didefinisikan sebagai seperangkat alat yang dapat membantu pekerjaan seseorang yang bekerja dengan data dan informasi baik dari sisi pemrosesan maupun pengolahannya. Adanya kemajuan teknologi informasi khususnya dalam telekomunikasi telah secara dramatis merubah cara orang berkomunikasi seperti melalui teleconference. Optimalisasi penggunaan teknologi dapat menjembatani penyampaian informasi. Informasi yang dapat diakses meliputi bentuk pelaporan, pelatihan, dan berbagai aktivitas yang menggunakan jaringan internet (Suci &

Jamil, 2019). Pusat penyuluhan pertanian saat ini telah melakukan beberapa upaya untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan informasi, melalui cyber extension, aplikasi simluhtan dan ngobras *on the spot*. Kegiatan ini dilakukan dengan harapan petani dan penyuluh tetap bisa memperoleh informasi maupun data secara virtual dengan mengakses link yang telah disediakan. Dengan demikian perlu adanya sebuah upaya untuk meningkatkan/memberdayakan SDM melalui program kerja Pusat Penyuluhan Pertanian agar petani dan penyuluh termotivasi untuk tetap bisa mendapatkan informasi yang terkini melalui penggunaan teknologi internet.

Sebuah organisasi yang sukses menyadari pentingnya kemajuan teknologi informasi dan motivasi SDM. Pengembangan SDM dibidang IT dan motivasi memegang peranan penting dan mempengaruhi dalam menjalankan sebuah organisasi yang berkelanjutan. Melalui penerapan strategi keberlanjutan, organisasi dapat mengintegrasikan profitabilitas jangka panjang dengan upaya mereka untuk melindungi ekosistem, memberi mereka peluang untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dukungan IT dan motivasi SDM merupakan manajemen yang strategis bagi Pusat Penyuluhan Pertanian (Pusluhtan) dan faktor penting untuk keberlanjutan karena dapat mendorong kreatifitas SDM, meningkatkan prestasi kerja, serta menciptakan kondisi yang mendukung aktivitas dilingkup Pusluhtan untuk mengoptimalkan kinerja SDM.

Nugroho (2016) mendefinisikan teknologi informasi sebagai suatu teknologi yang dimanfaatkan dalam rangka mengolah data, memproses, mendapatkan, Menyusun, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, dimana dapat terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi menyebabkan hampir sebagian entitas memanfaatkan teknologi informasi daam meningkatkan kinerja instansinya. Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi merupakan bentuk perilaku dari seseorang terhadap penerimaannya akan teknologi informasi (Chintya, 2015). Sistem informasi sebagai bentuk pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan nilai tambah apabila didesain menjadi sistem informasi yang efektif. Selam aini, penggunaan teknologi informasi penggunaannya hanya bersifat aplikasi pada sistem administrasi perkantoran terutama pada keuangan dan kepegawaian. Sedangkan untuk administrasi pada kegiatan penyuluhan diperlukan penggunaan teknologi informasi untuk basis data penyuluhan, peserta penyuluhan, materi penyuluhan dan kegiatan penyuluhan. Hasil analisis regresi linier berganda menyimpulkan bahwa teknologi informasi secara positif mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8% (Muzzaki et al., 2016).

Motivasi sebagai Penentu Kinerja Penyuluhan Pertanian

Motivasi merupakan proses psikologis yang memberikan latar belakang dan arah tingkah laku dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang berkelanjutan. Menurut Aditya (2017) motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dari SDM. Motivasi adalah salah satu cara paling signifikan untuk menarik dan mempertahankan SDM dalam suatu organisasi serta membuat mereka melakukan pekerjaan yang paling produktif dan efisien. Faktor motivasi dan IT merupakan konsep yang sangat penting dalam kegiatan manajemen untuk mempertahankan dan menjadikan SDM yang loyal dan berkelanjutan.

Motivasi adalah factor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat bagi seseorang. Motivasi sudah lama menjadi subjek penting bagi pimpinan entitas perusahaan khususnya dalam rangka meningkatkan ketercapaian visi perusahaan (Jufrizen, 2018). Luthans (2006) menambahkan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang diawali dengan pendefinisian fisiologis atay psikologis yag memberikan dorongan terhadap perilaku yang bertujuan untuk tujuan atau intensif. Veithzal (2011) juga menambahkan dimana pada dasarnya motivasi diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja keras sehingga dapat meningkatkan ppencapaian visi perusahaan, dengan begitu secara langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan dapat memberikan peningkatan yang signifikan bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Omollo (2015) mendefinisikan motivasi sebagai salah satu factor utama yang dapat menjamin keberlangsungan pekerjaan seorang karyawan melalui cara yang kuat dan dapat mendorong organisasi untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Motivasi merupakan penemuan kebutuhan di dalam diri seorang karyawan serta dapat membantu tercapainya dalam proses yang baik. Salah satucaranya dengan memotivasi karyawan dengan mendorong memperluas kompetensi karyawan dalam rangka memenuhi tuntutan suatu organisasi. Di sisi lain, SDM merupakan asset vital yang harus ditumbuhkembangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan diwajibkan memotivasi para SDM untuk bekerja lebih baik. Selain itu, motivasi merupakan salah satu alat terbaik yang dapat digunakan perusahaan untuk memacu karyawannya agar dapat berkinerja baik. Dengan kata lain, motivasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan efisiensi dan kinerja baik pegawai maupun organisasi. Azar & Shafighi, (2013) menambahkan dengan adanya motivasi yang kuat akan memberikan arah bagi karyawan dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perbedaan motivasi kerja di lingkup Pusluhtan dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi disini berhubungan dengan semangat kerja. Semangat kerja sendiri yang timbul dari dalam diri pegawai diduga distimulasi oleh motivasi, dimana motivasi tersebut dapat berasal dari pimpinan atau hasil perenungan dari dalam diri sendiri. Motivasi tentunya juga dilatarbelakangi adanya motif atau alasan seseorang ingin mencapai tujuan atau kebutuhan. Kebutuhan tersebut

juga dapat berupa promosi ke posisi lebih baik, pengembangan diri, aktualisasi, dan pencapaian (Robbins, 2008). Oleh karena itu, pimpinan perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam rangka menumbuhkan kesadaran karyawan untuk meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mohamud et al., (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun terdapat karyawan yang pada akhirnya tidak termotivasi akibat tidak adanya aktualisasi, apresiasi dan umpan balik setelah karyawan melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Dengan demikian organisasi diharapkan dapat menghasilkan strategi yang dapat menjadi strategi generic guna dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat meningkatkan daya saing dari perusahaan.

Kinerja Penyuluhan Pertanian Indonesia

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu akumulasi hasil dari kegiatan pelaksanaan tugas, yang sudah ditentukan sasaran kinerja yang dilakukan seseorang pada suatu rentang waktu tertentu (Veithzal, 2005). Baik tidaknya kinerja karyawan tidak hanya dapat dijadikan sebagai informasi dalam rangka promosi atau penetapan gaji bagi karyawan, tetapi juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi terhadap karyawan untuk dapat memperbaiki kinerja tersebut. Diharapkan perusahaan dapat menilai kinerja masing-masing perusahaan guna memberikan informasi kepada manajemen guna menetapkan gaji, promosi jabatan dan apresiasi lainnya. Penilaian kinerja umumnya dikenal dengan istilah *performance rating*. Mulyandari (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kegiatan menilai ciri-ciri kepribadian, perilaku kinerja dan hasil kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan, yang dianggap memiliki kinerja baik, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tentang tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu entitas perusahaan melakukan penilaian kinerja dapat mempertimbangkan bahwa perlu adanya suatu kerangka evaluasi kinerja yang objektif dalam lingkup organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajemen dapat mendapatkan informasi dan dapat dijadikan dasar objektif untuk dapat memerikan gambaran terkait karyawan yang memiliki prestasi dan dapat dikembangkan untuk menjadi pemimpin masa depan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk dapat bekerja lebih baik dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

SDM penyuluh dan kinerja penyuluhan pertanian yang optimal merupakan prasyarat dalam pembangunan pertanian. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang lebih kondusif tentunya dengan didukung oleh sarana dan prasarana akan sangat mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Di sisi lain, BPPSDMP sebaiknya dapat mengantisipasi perubahan berbagai factor yang mempengaruhi tercapainya kinerja tersebut seperti kompetensi petani masa depan, profil usahatani, dinamika alih fungsi lahan, kompetensi penyuluh pertanian serta kebutuhan peningkatan kompetensi melalui pelatihan. Pada hakekatnya kegiatan penyuluhan pertanian merupakan kegiatan yang ditjukan dalam rangka merubah perilaku (pengetahuan, sikap dan keterampilan) dari pelaku utama dan pelaku usaha agar mau, dan mampu merubah atau dalam jangka panjang dapat mensejahterakan hidupnya.

Motivasi merupakan prasyarat utama untuk SDM penyuluhan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, Kementan harus memberikan penghargaan dan memberikan kesempatan yang lebih luas dalam keterlibatan kerja. Hal ini selain dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan ketercapaian visi dari organisasi Kementan itu sendiri. Selain memberikan motivasi melalui pemberian penghargaan dan memberikan kesempatan, juga diperlukan implementasi pendekatan pemberdayaan. Hal ini dilakukan untuk mengawal perubahan perilaku yang dilakukan oleh pelaku utama dan pelaku usaha agar sesuai dengan target yang ditentukan.

Saran

Perlu dievaluasi lebih lanjut tentang variabel yang diteliti dan waktu yang cukup, sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan lebih akurat sesuai dengan dasar teori dan referensi hasil penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, N. 2017. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/15732>.
- Aldi, B.E. 2015. Upaya Generalisasi Konsep Manajemen Strategik. *Jurnal Ilmi Ekonomi & Sosial Science*. 24(1): 34-41.
- Azar, M. & Shafighi, A. A. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research*

in *Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9, pp. 432- 445.

- Barney, B. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17: 99-129
- Black, S. E., & Lynch, L. M. 1996. Human-capital investments and productivity. *The American Economic Review*, 86: 263-267.
- Burr, R. & Girardi, A. 2002. Intellectual Capital: More than the Interaction of Competence x Commitment. *Australian Journal of Management*, Vol, 27.
- Cahyono, B. & Hakim, A. 2020, Green intellectual capital and competitive advantage: the moderating effect of Islamic business ethics. *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, Atlantis Press, pp. 78-84.
- Chahal, H. & Bakshi, P. 2014, Effect of intellectual capital on competitive advantage and business performance: role of innovation and learning culture. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, Vol. 11 No. 1, pp. 52-70.
- Chen, H. M & Lin, K. J. 2003. The Measurement of Human Capital and Its Effect On The Analysis of Financial Statements. *International Journal of Management*, Vol. 20, No. 4.
- Davenport, T. O. 1999. *Human Capital: What It Is and Why People Invest In It*. Jossey Bass, San Francisco
- Endri. 2010. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6(2): 179–190.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. 2013. Employee Empowerment, Employee Attitudes, and Performance: Testing a Causal Model. *Public Administration Review*, 73(3), 490–506. doi:10.1111/puar.12049
- Fitz-enz, J, 2000. *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. AMA-COM, American Management Association, New York
- Garcia-Perez, A., Ghio, A., Occhipinti, Z. and Verona, R. 2020. Knowledge management and intellectual capital in knowledge-based organisations: a review and theoretical perspectives. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24(7), pp. 1719-1754.
- Gortani, A. M. 2009. Study of some effective factors on empowerment of the experts in educational institutions. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, Vol. 29(2): 1960-1964.
- Helmy, Z. & Jamil, A.S. 2020. Restrukturisasi Sistem Pelatihan Kepemimpinan dalam Membentuk Calon Pemimpin Masa Depan: Pendekatan Studi Literatur. *AgriHumanis: Journal of Agriculture and Human Resource Development Studies*, 1(1): 1-17.
- Honold, L. 1997. A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in Organizations*, Vol. 5(4): 202-212.
- Irine, C. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok. *Jurnal Akuntansi*. Vol 3 (1).
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital”
- Khatri, N. 2000. Managing human resources for competitive advantage. *International Journal of Human Resource Management*, 11: 336-365
- Khan, M. K., Tariq, A., Hamayoun, A. A, & bhutta, M. H. 2014. Enhancing Organizational Commitment Through Employee Empowerment Empirical Evidence from telecom sector employee. *Middle-east Journal scientific research.*, Vol. 21 (1): 148-157.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. 2000. A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lee, S. Y. & Klassen, R.D. 2008. Drivers and enablers that foster environmental management capabilities in small-and medium-sized suppliers in supply chains. *Production and Operations Management*, Vol. 17(6): 573-586.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Mazzi, A., Toniolo, S., Mason, M., Aguiari, F. & Scipioni, A. 2016. What are the benefits and difficulties in adopting an environmental management system? The opinion of Italian organizations. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 139: 873-885.
- Mohamud, S. A, Ibrahim, A. A. & Hussein, J. M. 2017. The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, Vol. 07 (11): 17009-17016.
- Mulyandari, R. S., Sumardjo, Pandjaitan, N. K. & Lubis, D. P. 2010. Pola Komunikasi dalam Pengembangan Modal Manusia dan Sosial Pertanian. *Forum Penelitian Agroekonomi*, Vol 28(2): 135-158.
- Muzakki, M. H., Susilo, H. & Yuniarto, S. R. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*,

- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. 1998. Social capital, intellectual capital and the organisational advantage. *Academy of Management Review*, 23:242-266.
- Nugroho NM. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa) . Vol. 11(1).
- Omollo, A. P. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5 (2): 87-103.
- Pudjimo, W. S. & Sahrah, A. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap OCB Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 21(2): 78-88.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Saifullah, N., Alam, M., Zafar, M. W, & Humayon, A. A. 2015. Kepuasan kerja: Kontes antara perilaku manusia dan organisasi. *Jurnal Internasional Riset Ekonomi*, 6 (1): 45-51.
- Salas, E. & Canon-Bowers, J. A. 2001. The Science of Training: A Decade of Progress. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52: 471-499.
- Schermerhon. 2005. Management, 8th edition. John Wiley & Sons, Inc, USA
- Septiani VM. 2015. THE Effect Of Training, Work Experience And Job Promotion On Employee Performance At The Audit Board Of The Republic Of Indonesia North Sulawesi Representative. *Jurnal Emba* . Vol.3 (3): 992-1002.
- Singh, S.K., Del Giudice, M., Chierici, R. & Graziano, D. 2020. Green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 150.
- Subramaniam, M. & Youndt, M. A. 2005. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, Vol. 48 (3): 450-463.
- Suci, Y.T. & Jamil, A.S. 2019. Hubungan Tingkat Kepuasan Pelayanan dengan Keberhasilan Pelatihan Teknis bagi Penyuluh Pertanian. *Hexagro Jurnal*, 3(2): 47-55.
- Sung Jun Jo & Sunyoung Park. 2016. Critical review on power in organization: empowerment in human resource development. *European Journal of Training and Development*, Vol. 40 (6): 390-406.
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C. & de Sousa Jabbour, A. B. L. 2016. Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: a theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics*. Vol. 140 (1): 318-329.
- Upton, D. M. 1995. What really makes factories flexible?. *Harvard Business Review*, 73: 74-84.
- Veithzal, R., Fawzi, A. & Basri, M. 2005. Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wang, Z., Wang, N. & Liang, H. 2014. Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*, Vol. 52 (2): 230-258.
- Weatherly, L. A. 2003. Human Capital—The Elusive Asset (Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR). *2003 SHRM Research Quarterly*, 1-9.
- Wright, P. M., Dunford, B .B., & Snell, S. A. 2001. Human resources and the resourcebased view of the firm. *Journal of Management*, 27: 701-721.
- Wellins, R. S. 1991. Empowered teams: Creating-Self-irected work groups that improve quality, productivity, participation. Jossey- Bass Inc., 350 Sonsome street San Francisco.
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Faedah, J. N. & Muhammad, Z. (2020). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 249.