

**PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN DAN
PENDIDIKAN PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
KELOMPOK TANI DI DESA SUMURAN
KECAMATAN BATANGTORU
KABUPATEN TAPANULI
SELATAN**

Tesis

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

Oleh

MUHAMMAD FADLI
NPM : 2020030021



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Muhammad Fadli
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020030021
Prodi/ Konsentrasi : Megister Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN DAN
PENDIDIKAN PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN
(PPL) TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) KELOMPOK TANI DI DESA
SUMURAN KECAMATAN BATANGTORU
KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Pengesahan Tesis

Medan, 22 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.


Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy., S.H., M.Hum


Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN DAN
PENDIDIKAN PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
KELOMPOK TANI DI DESA SUMURAN
KECAMATAN BATANGTORU
KABUPATEN TAPANULI
SELATAN**

**MUHAMMAD FADLI
2020030021**

Program Studi : Megister Manajemen

**Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar megister (M.M)
Pada Hari Sabtu, 10 September 2022**

Komisi Penguji

1. Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A

[Signature]

2. Dr. Bahdin Nur Tanjung, S.E., MM

[Signature]

3. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

[Signature]

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN DAN PENDIDIKAN PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA KELOMPOK TANI DI DESA SUMURAN KECAMATAN BATANGTORU KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik(Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 22 September 2022

Penulis



MUHAMMAD FADLI
NPM : 2020030021

Kata Pengantar

Assalamualaikum Warahmatullohi Wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya pada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tesis ini pada waktunya dengan judul: **Pengaruh Kompetetnsi, Keterampilan Dan Pendidikan Penyuluh Pertanian Lapangan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Kelompok Tani Di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan.**

Adapun maksud dan tujuan dari pembuatan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih terutama kepada Ibunda Aminah Pasaribu dan Ayahanda Anwar Mahmud tercinta, Kakak, Abang, Saudara/saudari serta seluruh keluarga yang telah memberikan bimbingan dan dorongan yang tak terhingga baik moril maupun materil kepada penulis sehingga studi dan penullisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Selesainya tesis ini tentu berkat bantuan oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendorong dan membantu peneliti dalam menyelesaikan tesisi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, M.BA selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
5. Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti selama peneliti menjalani aktivitas perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh Staf Pegawai Biro Administrasi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan ilmu serta bantuan kemudahan pada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum terdapat kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata, semoga tesisi ini bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Wassalamualaiku Wr.Wb

Medan, 30 Juni 2022

Peneliti

Muhammad Fadli
NPM: 2020030021

Abstract

Muhammad Fadli, The Influence of Competence, Skills and Field Agricultural Extension Education on the Quality of Human Resources of Farmer Groups in Suman Village, Batangtoru District, South Tapanuli Regency.

The agricultural sector is the most important part of the rural economy in Indonesia, including in South Tapanuli Regency, namely in Sumuran Village, Batang Toru District. Sumuran Village, with its natural and geographical conditions, is very supportive of being a source of producing agricultural commodities at this time. The quality of agricultural products from the village is demanded to always increase and in sufficient quantities. However, the fact is that agricultural products from Sumuran Village have not been able to meet the needs of the area around Batang Toru District. In order to increase agricultural production, a lot needs to be addressed and one of the most important things is the quality of human resources, because if you look at the main problem of farmers in Sumuran Village, it is the lack of knowledge and creativity of farmers so that agricultural development continues to develop.

The purpose of this study was to find out whether there was an effect of the competence of field agricultural extension workers (PPL) on the quality of human resources (HR) for farmer groups in Suman Village, Batangtoru District, South Tapanuli Regency. To find out whether there is an effect of the skills possessed by field agricultural extension workers (PPL) on the quality of human resources (HR) of farmer groups in Suman Village, Batangtoru District, South Tapanuli Regency. To find out whether there is an influence of education owned by field agricultural extension workers (PPL) on the quality of human resources (HR) of farmer groups in Suman Village, Batangtoru District, South Tapanuli Regency. To find out whether there is an influence of competence, skills and education of field agricultural extension workers (PPL) on the quality of human resources (HR) of farmer groups in Suman Village, Batangtoru District, South Tapanuli Regency.

The method in this study is the approach in this study is to use an associative approach, an associative approach is an approach in which to find out that there is a relationship or influence between the two variables.

Based on the research conducted, it shows that competence, skills and education each have a significant effect on the quality of human resources. And competence, skills and education together have a significant impact on the quality of human resources.

Keywords: Competency, Skills, Education, HR Quality.

Abstrak

Muhammad Fadli, Pengaruh Kompetensi, Keterampilan dan Pendidikan Penyuluh Pertanian Lapangan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Kelompok Tani Di desa sumuran Kecamatan Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan

Sektor pertanian menjadi bagian terpenting dalam perekonomian pedesaan di Indonesia tak terkecuali di Kabupaten Tapanuli Selatan yaitu di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru. Desa Sumuran dengan kondisi alam dan geofrafis sangat mendukung menjadi sumber penghasil komoditas pertanian saat ini. Kualitas hasil pertanian dari desa tersebut dituntut selalu meningkat dan dalam jumlah yang mencukupi. Namun faktanya hasil pertanian dari Desa Sumuran belum dapat mencukupi kebutuhan daerah sekitar Kecamatan Batang Toru. Dalam rangka meningkatkan produksi pertanian ini harus banyak yang dibenahi dan salah satu hal pentingnya adalah kualitas sumber daya manusia, karena jika dilihat masalah utama petani di Desa Sumuran adalah rendahnya pengetahuan dan kreativitas dari petani agar pembangunan pertanian terus berkembang.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan.

Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, keterampilan dan pendidikan masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Dan kompetensi, keterampilan dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

Kata kunci: Kompetensi, Keterampilan, Pendidikan, Kualitas SDM.

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	ii
Abstract.....	iv
Abstrak.....	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Uraian Teori	12
1. Kompetensi, Keterampilan dan Pendidikan Penyuluh Pertanian Lapangan	12
2. Kualitas Sumber Daya Manusia	32
3. Kelompok Tani	37
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Kajian Penelitian yang Relevan	39
2.4 Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	44

3.2 Defenisi Operasional	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Uji Validitas.....	49
3.7 Teknik Analisis Data	50
3.8 Teknik Penentuan Skor.....	50
3.9 Pengujian Hipotesis	51
3.10 Koefisien Determinasi	52

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	53
4.2 Deskripsi Kategori Variabel.....	53
4.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	45
4.4 Uji Asumsi Klasik	59
4.5 Metode Analisis Data.....	63
4.6 Uji Hipotesis.....	65
4.7 Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	73

Daftar Pustaka.....	75
----------------------------	-----------

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian	40
Tabel 3.3 Uji Skoring.....	43
Tabel 4.1 Interval Skor Angket Untuk Variabel X1	46
Tabel 4.2 Interval Skor Angket Untuk Variabel X2	46
Tabel 4.3 Interval Skor Angket Untuk Variabel X3	47
Tabel 4.4 Interval Skor Angket Untuk Variabel Y	47
Tabel 4.5 Hasil Output Uji Validitas Variabel X1	47
Tabel 4.6 Hasil Output Uji Validitas Variabel X2.....	48
Tabel 4.7 Hasil Output Uji Validitas Variabel X3.....	48
Tabel 4.8 Hasil Output Uji Validitas Variabel Y	49
Tabel 4.9 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel X1	50
Tabel 4.10 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel X2	50
Tabel 4.11 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel X3	50
Tabel 4.12 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel Y	50
Tabel 4.13 Hasil Output Uji Univariate	53
Tabel 4.14 Hasil Output Heteroskedastisitas	53
Tabel 4.15 Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.16 Hasil Output Uji t.....	56
Tabel 4.17 Hasil Output Uji f.....	57
Tabel 4.18 Hasil Output Koefisien Determinasi	58

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan Histogram	51
Gambar 4.2 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot	52
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas Menggunakan Scatterplot	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sektor pertanian menjadi bagian terpenting dalam perekonomian pedesaan di Indonesia tak terkecuali di Kabupaten Tapanuli Selatan yaitu di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru. Desa Sumuran dengan kondisi alam dan geografis sangat mendukung menjadi sumber penghasil komoditas pertanian saat ini. Kualitas hasil pertanian dari desa tersebut dituntut selalu meningkat dan dalam jumlah yang mencukupi. Namun faktanya hasil pertanian dari Desa Sumuran belum dapat mencukupi kebutuhan daerah sekitar Kecamatan Batang Toru. Dalam rangka meningkatkan produksi pertanian ini harus banyak yang dibenahi dan salah satu hal pentingnya adalah kualitas sumber daya manusia, karena jika dilihat masalah utama petani di Desa Sumuran adalah rendahnya pengetahuan dan kreativitas dari petani agar pembangunan pertanian terus berkembang.

Begitu pentingnya peran penyuluh pertanian membuat pemerintah mengambil langkah untuk lebih memberdayakan para penyuluh. Peran penyuluh pertanian sangat menentukan keberhasilan pembangunan pertanian. Peran penyuluh pertanian dapat dikatakan sebagai garda terdepan untuk meningkatkan kualitas petani saat ini. Penyuluh berperan sebagai perantara dan penghubung informasi untuk petani maupun dari petani. Penyuluh menyampaikan informasi dari balai pengkajian maupun peneliti ke petani dan menyampaikan aspirasi dari petani ke pembuat kebijakan. Karena di sini penyuluh langsung terjun ke petani

dan masyarakat sehingga akan lebih mengetahui kondisi di lapangan yang sebenarnya.

Sebagai Penyuluh Pertanian Lapangan yang mampu mempengaruhi kemampuan kelompok tani, Penyuluh pertanian harus memiliki kompetensi yang mumpuni dibidangnya. Kompetensi yang meliputi pengetahuan dan juga keterampilan, karena dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kelompok tani di Desa Sumuran tersebut. Selain itu penyuluh pertanian yang memiliki kompetensi adalah penyuluh yang mampu membangkitkan semangat kerja para kelompok Tania, sehingga mau bekerja lebih giat, lebih keras dan kerja tuntas. Dengan demikian program-program kelompok tani dapat diselesaikan dengan baik dan benar, sehingga dapat mempengaruhi hasil pertanian

Sumardjo dalam Wijaya (2015), kompetensi penyuluh adalah karakteristik yang melekat pada diri penyuluh yang menentukan keefektifan kinerja penyuluh dalam mengemban misi penyuluhan. Dalam organisasi penyuluhan dibutuhkan penentuan tingkat kompetensi, agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan. Penentuan kebutuhan ambang kompetensi penyuluh dapat dijadikan dasar bagi proses -proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan kompetensi masing-masing level kualifikasi penyuluh.

Selain memiliki kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan juga harus memiliki keterampilan. Dimana Penyuluh Pertanian Lapangan harus mampu mentransformasi keterampilan yang dimiliki, dalam hal mengelola pertanian secara baik dan benar, sehingga dapat menghasilkan pertanian yang maksimal bagi kelompok tani. Dengan keterampilan yang dimiliki Penyuluh Pertanian akan dapat

memnambah kualitas sumber daya manusia kelompok tani, jika benar-benar keterampilan yang dimiliki dapat tersampaikan, di tranformasikan dan di ajarkan kepada kelompok tani tersebut. Maka dengan demikian keterampilan kelompok tani dalam mengelola pertanian akan semakin meningkat dan menghasilkan produk pertanian yang lebih maksimal. Kelompok tani yang memiliki keterampilan yaitu kelompok tani yang dapat melaksanakan tugasnya, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki baik secara kelompok maupun kolektif. Selain itu kelompok tani yang sudah di trasnformasikan dari Penyuluh Pertanian Lapangan keterampilan yang dimiliki maka kelompok tani akan memiliki stimulus, kepekaan, dan inovasi terhadap ide-ide baru yang berhubungan dengan peningkatan pertanian.

Kemudian penyuluh pertanian lapangan juga harus memiliki pendidikan yang tinggi serta sesuai dengan bidang yang digeluti. Karena dengan memiliki pendidkan yang tinggi dan sesuai dengan bidang pertanian akan sangat mempermudah program-program penyuluhan pertanian dapat tersampaikan kepada kelompok tani. Pendidikan yang dimiliki penyuluh pertanian bisa didapat melalui pendidikan formal, informal dan nonformal.

Hal yang penting dari seorang penyuluh pertanian harus memiliki kinerja yang baik dan mampu mentransformasikan kompetensi, keterampilan serta pendidikan yang dimiliki. Sehingga pemerintah dapat memanfaatkan jasa atau kemampuan yang dimiliki penyuluh pertanian tersebut kepada masyarakat. Khususnya bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusa kelompok tani. Sehingga kelompok tani dapat bertambah kompetensinya, keterampilannya

dan juga pengetahuannya dalam mengelola pertanian sehingga hasil akan lebih maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia kelompok tani diantaranya kompetensi, keterampilan dan juga pendidikan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Christilia O. Posuma, 2014: 648). Maka dengan demikian kelompok tani harus memiliki kompetensi, sehingga para kelompok tani dapat melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didasari keterampilannya, pengetahuan yang didukung sikap kerja dari pekerjaan tersebut.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia kelompok tani adalah keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. (Goldon:2010)

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia kelompok tani adalah pendidikan. Menurut Melmambessy Moses pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan oleh para ahli. Dengan adanya transfer pengetahuan tersebut diharapkan dapat merubah sikap tingkah laku, kedewasaan berpikir dan kedewasaan kepribadian ke dalam pendidikan formal dan pendidikan informal. (Moses, 2012, 18-36)

Penyuluh pertanian lapangan telah ditugaskan dan ditempatkan di Desa desa yang berada di Kabupaten Tapanuli Selatan tak terkecuali di Desa Sumuran. Di Desa Sumuran tersebut terdapat 6 kelompok tani yaitu tiga kelompok tani Padi Sawah, yang masing-masing diantaranya Torop Jadi, Nusa Indah dan Lestari, kemudian kelompok tani Jagung yang masing-masing kelompok tani Maju Bersama, Mulia Bakti dan kelompok tani Serumpun yang masing-masing setiap kelompok terdiri dari 10 orang anggota.

Balai Penyuluh Pertanian Kabupaten Tapanuli Selatan juga sangat mengharapkan dan memperhatikan kinerja dari pada penyuluhnya yang berada di berbagai desa di Kabupaten Tapanuli Selatan. Namun berdasarkan penelitian awal didapati beberapa masalah. Dimana masalah-masalah yang didapati yaitu rendahnya kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia kelompok tani, minimnya keterampilan, rendahnya pendidikan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia kelompok tani.

Kompetensi yang dimiliki kelompok tani Desa Sumuran masih rendah sehingga pengelolaan pertanian yang dimiliki relative sederhana. Rendahnya kompetensi kelompok tani dapat dilihat dari cara petani di desa sumuran mengelola pertanian yang dimiliki masih sangat sederhana. Termasuk diantaranya bagaimana pengelollan menggunakan teknologi pertanian, para petani di Desa Sumuran dalam mengelola pertaniannya belum dapat memanfaatkan teknologi pertanian untuk mempermudah pengelolaan pertanian. Kemudian hasil panen pertanian dari segi kuantitas sebenarnya masih bisa ditingkatkan, karena dari hasil pertanian dari segi kuantitas masih sangat rendah bila dibandingkan dari luas lahan yang dimiliki.

Kurangnya keterampilan yang dimiliki kelompok tani Desa Sumuran dalam mengelola pertanian. Masalah lain yang dimiliki kelompok tani yaitu keterampilan kelompok tani masih sangat rendah. Petani di Desa Sumuran sepertinya masih tradisional dalam mengelola pertaniannya. Sehingga para petani di Desa Sumuran cukup sulit untuk meningkatkan hasil pertaniannya.

Rendahnya pendidikan yang dimiliki kelompok tani Desa Sumuran sehingga mengakibatkan sulitnya masuk pengetahuan yang baru. Dari aspek pendidikan kelompok tani di Desa sumuran masih sangat rendah, rata-rata pendidikan para petani di Desa Sumuran adalah tammatan Sekolah Dasar, walaupun ada yang sekolah menengah dan juga sarjana namun bukan jurusan pertanian. Sehingga cukup sulit untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pertanian di Desa Sumuran.

Minimnya kualitas sumber daya manusia kelompok tani di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan. Kualitas sumber daya manusia kelompok tani di Desa Sumuran masih sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari cara kelompok tani dalam menjalankan kelompok tani dan tentunya bagaimana kelompok tani tersebut mengelola pertaniannya. Karena walaupun Desa Sumuran sangat mempunyai sumber daya alamnya, areal pertanian sangat menjanjikan akan tetapi di desa tersebut belum dapat mengangkat hasil pertaniannya. Minimnya sumber daya manusia kelompok tani di desa Sumuran bisa diakibatkan beberapa hal, yang antara lain rendahnya pendidikan kelompok tani, kurangnya kompetensi kelompok tani serta kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh kelompok tani, sehingga sumber daya kelompok tani di desa sumuran masih stagnan dan tidak ada peningkatan.

Keberadaan penyuluh pertanian lapangan (PPL) tidak berpengaruh besar terhadap kelompok tani yang ada di Desa Sumuran. Penyuluh pertanian melakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Desa Sumuran. Mulai dari pembentukan, membuat kelompok tani menjadi legal, memberikan bantuan, memberikan pengajaran, pelatihan dan lain sebagainya. Akan tetapi dengan banyak hal yang dilakukan oleh penyuluh pertanian namun tidak terlalu berpengaruh terhadap peningkatan keterampilan dan kompetensi kelompok tani.

Pada dasarnya penyuluh pertanian lapangan telah melakukan berbagai hal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia petani tersebut agar produksi hasil tani meningkat, namun dengan berbagai upaya yang dilakukan nyatanya tidak banyak perubahan yang diperoleh dari petani di Desa Sumuran tersebut. Tentunya penyuluh pertanian lapangan telah memiliki kompetensi, keterampilan dan pendidikan yang akan diberikan kepada petani agar petani dalam mengolah pertaniannya semakain baik dan hasilnya juga akan meningkat, namun hingga saat ini program yang dilakukan belum maksimal hasilnya bagi para petani. Oleh sebab itulah penulis merasa tertarik untuk meneliti **“PENGARUH KOMPETENSI, KETERAMPILAN DAN PENDIDIKAN PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL) TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KELOMPOK TANI DI DESA SUMURAN KECAMATAN BATANGTORU KABUPATEN TAPANULI SELATAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Minimnya kualitas sumber daya manusia kelompok tani di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Kompetensi yang dimiliki kelompok tani Desa Sumuran masih rendah sehingga pengelolaan pertanian yang dimiliki relative sederhana.
3. Kurangnya keterampilan yang dimiliki kelompok tani Desa Sumuran dalam mengelola pertanian.
4. Rendahnya pendidikan yang dimiliki kelompok tani Desa Sumuran sehingga mengakibatkan sulitnya masuk pengetahuan yang baru.
5. Keberadaan penyuluh pertanian lapangan (PPL) tidak berpengaruh besar terhadap kelompok tani yang ada di Desa Sumuran.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) Kelompok Tani Di Desa Sumuran Kecamatan Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan. Untuk melihat kompetensi, keterampilan dan juga pendidikan yang dimiliki oleh penyuluh pertanian lapangan sehingga berpengaruh atau tidak terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?
2. Apakah ada pengaruh keterampilan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?
3. Apakah ada pengaruh pendidikan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin di capai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya

manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?

1.6 Manfaat Penelitian

Di antara kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, dengan mengemukakan permasalahan yang terjadi yang dikaitkan dengan penyelesaian berdasarkan teori yang ada diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam setiap persoalan kehidupan saat ini.
2. Bagi perguruan tinggi UMSU pada khususnya diharapkan berguna bagi upaya pengembangan program studi, penyusunan kurikulum, topik-topik mata kuliah dan silabus, program belajar dan mengajar, praktik profesi mahasiswa dan membuka lapangan kerja profesional bagi lulusannya. Kegunaan serupa juga terbuka peluang bagi perguruan tinggi umum dalam memberikan wawasan manajemen sumber daya manusia kepada

mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Adapun untuk peneliti selanjutnya akan menjadi referensi jika ingin meneliti hal serupa.
4. Kegunaan praktis lainnya adalah dapat menjadi salah satu rujukan bagi penyuluh pertanian lapangan (PPL) dalam memberikan penyuluhan kepada kelompok tani.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

1. Kompetensi, Keterampilan dan Pendidikan Penyuluh Pertanian Lapangan.

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu untuk melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Depdiknas merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. (Abdul Majid, 2011:5)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Christilia O. Posuma, 2014: 648)

Menurut Amstrong dan Baron kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Sedangkan menurut Mc. Lelland dalam Moeheriono kompetensi merupakan karakteristik dasar yang personel yang menjadi factor penentu sukses tidaknya seseorang dalam dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. (Mark Pattiasina dkk, 2011:2)

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya

kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. (Siti Untari: 2014: 3)

Peran sumber daya manusia sebagai faktor krisis (crusial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi. (Wibowo: 2007:171)

Produktivitas kerja sangat penting karena produktivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai produktivitas kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Untuk dapat mencapai produktivitas kinerja, perusahaan dituntut untuk mengetahui serta mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kinerja karyawan dan pimpinannya. (Hasibuan, Malayu SP: 2003:105)

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar seorang yang terdiri dari Knowledge, Skill dan Attitude yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. (Hutapea, Parulian dan Nurriana Thoha:2008:5)

Kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat yang sesuai tuntutan usaha karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Orang-orang tersebut mampu baik dari segi pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill), maupun mental serta sikap (Attitude) produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (Value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. (Hutapea, Parulian dan Nurriana Thoha:2008:3)

Kompetensi merupakan kombinasi atas beragam aspek, seperti sikap, perilaku, nilai, keterampilan dan pengetahuan, serta karakter yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan optimal (Hermawan, 2006) Aspek kompetensi SDM lain yang berada pada seseorang berada ketika ia melakukan penampilan berupa afeksi, perilaku psikomotorik dan penampilan kognisi yang didukung oleh kemampuan dan keahlian (Sudarmanto 2009). Kompetensi yang dimiliki pada suatu individu ini dimanfaatkan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, berdasarkan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki, melalui profesionalisme atau keunggulan pada bidang tertentu (Wibowo, 2013).

Kompetensi SDM ialah suatu cerminan yang terdapat dalam diri seseorang, seperti keahlian, pengalaman, intuisi atau pendidikan yang telah diperoleh. Dimana kepemilikan kompetensi berupa kecakapan tenaga kerja, serta

pengetahuan dan skill pribadi menjadi acuan individu yang kompeten dan dapat memberikan produktivitas atau nilai tambah ekonomis (Sheffrin, 2003)

Sumardjo dalam Wijaya (2015), kompetensi penyuluh adalah karakteristik yang melekat pada diri penyuluh yang menentukan keefektifan kinerja penyuluh dalam mengemban misi penyuluhan. Dalam organisasi penyuluhan dibutuhkan penentuan tingkat kompetensi, agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan. Penentuan kebutuhan ambang kompetensi penyuluh dapat dijadikan dasar bagi proses -proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan kompetensi masing-masing level kualifikasi penyuluh.

Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran (2007), kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara tugas-tugas yang berhubungan dengan administrasi perkantoran-perkantoran diantaranya melakukan fungsi resepsionis dan menjalankan tugas-tugas administrasi perkantoran seperti membuat naskah sederhana, lembar kerja dan bahan presentasi melalui pemakaian software yang sesuai, menerima dan meneruskan telepon masuk kepada yang dituju, menggunakan peralatan kantor seperti faksimili, mesin fotokopi dan lain-lain, menerima dan meneruskan surat atau dokumen kepada yang dituju, menerima dan mengantar tamu, pengarsipan dan memasukkan data dalam lingkup dan konteks yang terbatas di bawah pengawasan langsung dan sesuai arahan atasannya.

Menurut Palan (2007) kompetensi sering dikenal sebagai kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dan kriteria referensi efektivitas dan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Menurut Palan (2007) kompetensi adalah enabler. Diharapkan seseorang yang kompeten agar mampu memberikan hasil yang diharapkan sesuai standar organisasi baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun biaya. Meskipun demikian, tidak selalu kompetensi akan menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi, karena tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi juga faktor yang memengaruhi output. Apabila ketiga unsur kompetensi, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi tidak selaras, kompetensi saja tidak dapat memastikan hasil.

Jadi secara komprehensif kompetensi memiliki empat variabel yaitu (1) pengetahuan (knowledge), (2) keahlian (skill), (3) kemampuan (ability) dan (4) sikap (attitude). Keempat variabel tersebut diintegrasikan dalam sebuah model untuk mengimplementasikan keempat variabel kompetensi secara efektif dan efisien (Tandelilin2004).

Sementara menurut Wirawan (2009), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan dan pengalaman. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja dan program pengembangan SDM.

Pendapat kompetensi lainnya yaitu oleh Linawati dan Suhaji (dalam Ali Baba, 2012) menyatakan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan social dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Yudistira dan Siwantara (dalam Ali Bali, 2014) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara

seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul dan efektif.

McClelland (dalam Sudarmanto, 2015) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.

Manfaat Pengembangan Kompetensi Menurut Moeheriono (2014:8) menyatakan perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Berikut ini adalah manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi: Dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal. Apabila sudah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan bagi suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan berprestasi atas hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi. Pihak manajemen bias menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk Training Need Analysis. Diharapkan bahwa dasar pemberian training lebih beralasan dan sesuai kebutuhan karyawan dan organisasi.

b. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keahlian Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
3. Sikap Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, mrmiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangani setiap keluhan-keluhan pasien.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

a. Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (Skill) Keterampilan individu meliputi:

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi :

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

c. Pengertian Keterampilan

Menurut Bambang Wahyudi keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

1. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
2. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
3. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain. (Bambang Wahyudi : 2002)

Keterampilan atau Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke

dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. (Tommy Suprpto : 2009)

Menurut Robbins pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan Dasar (Basic Literacy Skill) Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengar dan lain-lain.
2. Keahlian Teknik (Technical Skill) Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain-lain.
3. Keahlian Interpersonal (Interpersonal Skill) Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam suatu tim.
4. Menyelesaikan Masalah (Problem Solving) Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik. (Robbins:2000)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. (Goldon:2010)

Menurut Soemarjadi keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu. (Soemarjadi, 1992)

Keterampilan adalah hasil belajar pada ranah psikomotorik, yang terbentuk menyerupai hasil belajar kognitif. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik. Maksud dari pendapat tersebut bahwa kemampuan adalah kecakapan dan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menguasai suatu keahlian yang dimilikinya sejak lahir. Kemampuan tersebut merupakan suatu hasil latihan yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Melalui pendapat Chaplin di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang itu dapat tumbuh melalui latihan-latihan yang dilakukan oleh orang itu sendiri. (Mulyati, Yeti, dkk. 2007)

d. Indikator Keterampilan

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;

3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama sama dengan rekan kerja;
 4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.
- (Mangkunegara : 2010)

Handoko, menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya;
- b. Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara individual;
- d. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team. (Handoko:2014)

e. Pengertian Pendidikan

Menurut Sastrohadiwiryo (2013, hal. 200) pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Hardjanto (2012 : 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Menurut Melmambessy Moses pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan oleh para ahli. Dengan adanya transfer pengetahuan tersebut diharapkan dapat merubah sikap tingkah laku, kedewasaan berpikir dan kedewasaan kepribadian ke dalam pendidikan formal dan pendidikan informal.(Moses, 2012, 18-36)

Menurut Teguh Triwiyanto, pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman- pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat. (Teguh, 2014, 23)

Kamil (2012 :4) Mengemukakan pengertian pendidikan menurut undang-undang sistem pendidikan nasional 20 tahun 2005, bahwa tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Andrew E. Sikula menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. (Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, :2016)

Berdasarkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 4 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dalam Undang-Undang No 25 tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) dinyatakan bahwa ada tiga tantangan terbesar dalam bidang pendidikan di Indonesia dalam bidang pendidikan di Indonesia yakni: (1) Mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai; (2) Mempersiapkan sumberdaya manusia yang kompeten dan mampu bersaing dalam pasar kerja global dan; (3) Sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah sistem pendidikan nasional dituntut untuk melakukan perubahan dan penyesuaian sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis, memperhatikan keberagaman, memperhatikan kebutuhan daerah dan peserta didik, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat. pada prinsipnya dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan aspek yang sangat terpenting dalam pencapaian tujuan dan cita-cita suatu negara pada sektor pembangunan.

f. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. terdiri dari:

a. Jenjang pendidikan

1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

- b. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan.
- b. Pendidikan non formal indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang.
- c. Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

g. Pengertian Penyuluh Pertanian Lapangan

Penyuluh pertanian sangat dibutuhkan dalam usaha tani untuk memberikan wawasan kepada petani mengenai wawasan dan pengetahuan untuk meningkatkan hasil produktivitas padi sawah. Menurut Mardikanto (2009,) penyuluhan pertanian adalah sistem pendidikan luar sekolah (orang dewasa) guna menumbuhkan kembangkan kemampuan (pengetahuan, sikap dan keterampilan) petani sehingga secara mandiri mereka dapat mengelola unit usaha taninya lebih baik dan menguntungkan sehingga dapat memperbaiki pola hidup yang lebih layak dan sejahtera bagi keluarganya. Kegiatan penyuluhan pertanian sebagai proses belajar bagi petani. Sedangkan menurut Sastraamadja (2016) penyuluhan pertanian merupakan pendidikan non-formal yang ditunjukkan kepada petani beserta keluarganya yang hidup dipedesaan dengan membawa dua tujuan utama yang diharapkannya.

Penyulu pertanian sangat dibutuhkan agar petani lebih memahami bagaimana cara yang lebih efektif agar hasil pertanian lebih maksimal. Selanjutnya menurut Soetrino (2004) penyuluhan pertanian merupakan sarana kebijaksanaan yang dapat digunakan pemerintah untuk mendorong pembangunan pertanian. Di lain pihak, petani mempunyai kebebasan untuk menerima atau menolak saran yang diberikan agen penyuluhan pertanian. Dengan demikian penyuluhan hanya dapat mencapai sasarannya jika perubahan yang diinginkan sesuai dengan kepentingan petani.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang nomor 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, Penyuluhan pertanian didefinisikan sebagai proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha

agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraan, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa penyuluhan pertanian merupakan sarana kebijaksanaan yang dapat digunakan pemerintah untuk mendorong pembangunan pertanian. Di lain pihak, petani mempunyai kebebasan untuk menerima atau menolak saran yang diberikan agen penyuluhan pertanian. Dengan demikian penyuluhan hanya dapat mencapai sasarannya jika perubahan yang diinginkan sesuai dengan kepentingan petani.

1. Peran Penyuluh Pertanian

Peran pertanian sangat dibutuhkan untuk memberikan pendidikan, pengalaman dan juga pelatihan-pelatihan agar dapat merubah petani lebih produktif. Dengan memaksimalkan peran penyuluh pertanian untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diyakini akan menjadikan para petani lebih maksimal hasil panennya.

Peran Penyuluh Pertanian Peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status) seseorang yang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan menunjukkan dia menjalankan perannya. Hak dan kewajiban harus saling berkaitan yang dijalankan seseorang sesuai dengan ketentuan peranan yang seharusnya dilakukan dan sesuai dengan harapan peranan yang dilakukan (Departemen Pertanian, 2009).

Menurut Ilham (2010) penyuluh pada dasarnya dapat berperan sebagai pengisi kehampaan pedesaan, penyebar hasil- hasil penelitian, pelatih pengambilan keputusan, rekan pemberi semangat, pendorong peningkatan produksi suatu komoditas, dan pelayan pemerintah.

a. Sebagai motivator

Penyuluh pertanian senantiasa membuat petani tahu, mau dan mampu menerapkan informasi inovasi yang dianjurkan. Penyuluhan sebagai proses pembelajaran (pendidikan nonformal) yang ditujukan untuk petani dan keluarganya yang memiliki peran penting didalam pencapaian tujuan pembangunan bidang pertanian. Penyuluh pertanian sebagai komunikator pembangunan diharapkan dapat bermain multi peran, sebagai guru, pembimbing, penasehat, penyampai informasi dan mitra petani. Indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan peranan penyuluhan pertanian sebagai motivator yaitu, penyuluh pertanian sebagai pengembang kepemimpinan, sebagai pembimbing petani dan sebagai penasehat.

b. Sebagai dinamisator

Penilaian peranan penyuluhan pertanian terhadap usahatani padi sebagai dinamisator adalah penilaian petani terhadap kemampuan penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk menggerakkan petani untuk melakukan perubahan dalam berusahatani yang lebih maju. Indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan peranan penyuluhan pertanian sebagai dinamisator yaitu, penyuluhan pertanian sebagai penggerak petani, sebagai agen pembaharu petani.

c. Sebagai fasilitator

Penilaian peranan penyuluhan pertanian terhadap usahatani padi sebagai fasilitator adalah penilaian petani terhadap penyuluhan pertanian dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai perantara petani dengan pihak-pihak yang mendukung perbaikan dan kemajuan usahatani seperti lembaga penelitian pertanian, laboratorium hama dan penyakit tanaman, toko pertanian, penyediaan benih unggul dan yang lainnya. Indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan peranan penyuluhan pertanian sebagai fasilitator yaitu, penyuluh pertanian sebagai pemberi kemudahan sarana dan prasarana, sebagai pemberi informasi dan sebagai jembatan penghubung inovasi baru kepetani. Menurut Puspadi (2010) peranan penyuluhan pertanian adalah membantu petani membentuk pendapat yang sehat dan membuat keputusan yang baik dengan cara berkomunikasi dan memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan petani. Peranan utama penyuluhan lebih dipandang sebagai proses membantu petani untuk mengambil keputusan sendiri dengan cara menambah pilihan bagi mereka, dan menolong petani mengembangkan wawasan mengenai konsekuensi dari masing masing pilihan tersebut.

2. Tujuan Penyuluhan Pertanian

Adanya penyuluh pertanian tentunya memiliki tujuan yang salah satunya agar para petani memiliki kemampuan untuk mengolah pertanian yang dimiliki secara maksimal serta mampu menggunakan berbagai teknologi yang berkembang saat ini, apa lagi dengan adanya modernisasi di bidang pertanian.

Tujuan utama penyuluhan pertanian adalah meningkatkan produksi pangan dalam jumlah yang sama dengan permintaan akan bahan pangan yang

semakin meningkat dengan harga bersaing di pasar dunia. Pembangunan seperti ini harus berkelanjutan dan seringkali harus dilakukan dengan cara yang berbeda dari cara yang terdahulu. Oleh karena itu, organisasi penyuluhan pertanian yang efektif sangat penting di dalam situasi tersebut terutama di negara yang sedang berkembang (Ilham 2010).

Menurut Mardikanto (2009) tujuan penyuluhan pertanian selalu merujuk pada upaya perbaikan, terutama perbaikan pada mutu hidup manusia, baik secara fisik, mental, ekonomi, maupun sosial budayanya. Terkait dengan tujuannya penyuluhan pertanian diarahkan pada terwujudnya perbaikan teknis bertani (*better farming*), perbaikan usaha tani (*better business*), dan perbaikan kehidupan petani dan masyarakatnya (*better living*).

Kompetensi penyuluh perlu dikembangkan agar penyuluh mampu mengembangkan potensi dalam diri menjadi lebih profesional. Kinerja penyuluh pertanian dapat terlihat dari usahanya untuk mengembangkan diri, menurut Hartati dkk. (2011) yakni mampu menguasai, materi, teknik, dan metode penyuluhan yang akan disampaikan kepada petani dilandasi dengan falsafah, prinsip dan etika penyuluhan.

Kinerja penyuluh pertanian ditentukan oleh keberhasilannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kompetensi juga merupakan faktor yang turut menentukan kinerja penyuluh pertanian PNS disamping motivasi. Kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang pedoman evaluasi kinerja penyuluh pertanian, indikator kinerja penyuluh pertanian yaitu : 1) persiapan penyuluhan pertanian (identifikasi potensi wilayah, memandu penyusunan rencana, usaha tani,

penyusunan program penyuluhan, penyusunan rencana kerja tahunan penyuluh pertanian); 2) pelaksanaan penyuluhan pertanian (penyusunan materi, perencanaan dan penerapan metoda penyuluhan pertanian, menumbuhkembangkan kelembagaan petani; 3) evaluasi dan pelaporan (evaluasi dampak penyuluhan pertanian, evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian).

Kompetensi penyuluh yang masih rendah disebabkan karena: 1) belum dilaksanakan pembinaan karier penyuluh pertanian, 2) jarang dilakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi penyuluh pertanian, dan 3) belum dilaksanakan sertifikasi profesi penyuluh pertanian. Kondisi tersebut menyebabkan rendahnya kemampuan dan kinerja penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas (Rusmono, 2010).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa kompetensi penyuluh adalah karakteristik yang melekat pada diri penyuluh yang menentukan keefektifan kinerja penyuluh dalam mengemban misi penyuluhan. Dalam organisasi penyuluhan dibutuhkan penentuan tingkat kompetensi, agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan. Penentuan kebutuhan ambang kompetensi penyuluh dapat dijadikan dasar bagi proses -proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan kompetensi masing-masing level kualifikasi penyuluh.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia petani mestinya harus senantiasa diberikan pengetahuan serta keterampilan yang baru, agar para kelompok tani mengetahui

permasalahan serta perkembangan yang terjadi di bidang pertanian. Maka dengan demikian sumber daya manusia di bidang pertanian harus terus dilatih.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya. (Sadono, 2006, 172)

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. (Dewi, 2012, 35)

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedangkan secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

1. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.
2. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
3. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. (Malayu Hasibuan, 2010, 76)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Indikator Sumber Daya Manusia menurut Kasanuddin (2011:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan),
- b. Pendidikan,
- c. Memahami bidangnya,
- d. Kemampuan,

- e. Semangat kerja dan
- f. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) berbeda dengan manajemen personalia (personnel management). Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. (Mila Badriyah, 2015)

Menurut Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Malayu Hasibuan, 2009)

Sejalan dengan pendapat Follet yang dikutip oleh Wukir bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan oran orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. (Wukir, 2013)

Dalam proses mengatur pegawai terdapat beberapa kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang manager seperti yang diungkapkan oleh Dessler, “human resource management is the proses of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending toheir labor relations, health and safety, and fairness concerns.” (Garry Dessler , 2013) Artinya manajemen sumber

daya manusia adalah proses menarik, melatih, menilai, dan pemberian kompensasi, dan untuk mengurus hubungan tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah kelayakan.

Sejalan dengan pengertian yang dikemukakan Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Arif Yusuf Hamili, 2016)

Manajemen sumber daya manusia juga dapat dianggap sebagai suatu “pengakuan” terhadap pentingnya tenaga kerja organisasi untuk dikelola secara efektif dan bijak seperti yang dikemukakan oleh Handoko bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. (Hani Handoko, 2008)

Beberapa ahli juga mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem formal dalam sebuah organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson “*Human resource management is designing formal systems in an organization manage human talent for accomplishing organizational goals.*” (Robert M dan John J, 2016) Artinya Manajemen sumber daya manusia adalah merancang sistem formal dalam sebuah organisasi dan mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Sumber Daya Manusia Menurut Marwansyah dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni:

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Rekrutmen dan seleksi
- c. Pengembangan sumber daya manusia
- d. Kompensasi
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja
- f. Hubungan industrial
- g. Penelitian sumber daya manusia (Marwansyah, 2014)

3. Kelompok Tani

Pada dasarnya kelompok tani adalah kumpulan para petani yang memiliki maksud dan tujuan yang sama, sehingga dengan tujuan dan profesi yang sama tersebut membuat kelompok yang selanjutnya memiliki program serta tujuan-tujuan untuk meningkatkan anggota kelompoknya.

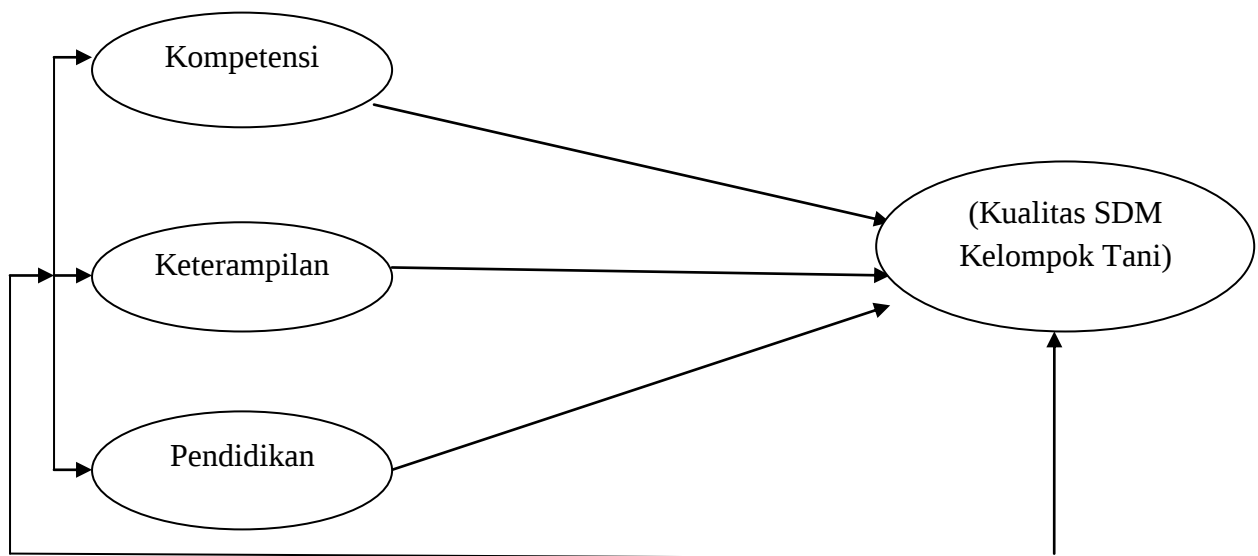
Pada dasarnya kelompok tani tidak dapat dilepaskan dari pengertian kelompok itu sendiri. Menurut Mulyana kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama yang berinteraksi satu sama lain untuk tercapainya tujuan bersama, untuk mengenal antara anggota satu dengan anggota yang lainnya serta diharapkan mereka memandang bahwa mereka bagian dari kelompok tersebut. (Mulyana, 2000, 466)

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa Kelompok tani pada dasarnya merupakan sistem sosial yaitu suatu kumpulan unit yang berbeda secara fungsional dan terikat oleh kerja untuk memecahkan masalah bersama agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi petani merupakan gambaran kemampuan petani dalam mengelola usaha tani berdasarkan perencanaan yang efektif dan efisien sesuai dengan teknisbudidaya tanaman. Kompetensi petani menunjukkan kinerja dan tanggung jawab petani dalam menjalankan usahatani secara lebih baik dan berkesinambungan. Petani yang memiliki kompetensi adalah mereka yang memiliki karakteristik dan perilaku terukur dalam bertindak dan bertanggungjawab pada usaha tani yang dikerjakannya, sehingga petani itu dianggap mampu oleh masyarakat lain. Petani yang kompeten adalah petani yang memiliki kemampuan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan usahatani. Kemampuan teknis dari seorang petani dapat berguna dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi usahatani, sedangkan kemampuan manajerial seorang petani berguna dalam mengelola 20 usahatani dan memperoleh keuntungan. Keberhasilan petani dalam berusaha tani erat kaitannya dengan kompetensi agribisnis yang dimiliki petani dalam mengelola usaha taninya. Kompetensi agribisnis adalah kemampuan petani untuk berpikir, bersikap dan bertindak dalam merencanakan usaha tani untuk memperoleh keuntungan berusahatani, membangun kerjasama antar subsitem pertanian, mengelola pascapanen pangan untuk meraih nilai tambah produk pertanian, serta mewujudkan kegiatan pertanian yang berkelanjutan (Harijati,2007).

2.2 Kerangka Konseptual

Hubungan keempat variabel penelitian sesuai dengan metode penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Kesimpulan
1	Novika Sari Harahap dan kawan-kawan	Analisis Faktor Kompetensi terhadap Kinerja penyuluh Pertanian PNS di Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Dumai dan Kabupaten Siak) (SOROT Volume 12, Nomor 2, Oktober 2017: 83-94 https://doi.org/10.31258/sorot.12.2.4699 .)	Dengan hasil penelitian, (1) Kompetensi mempengaruhi secara sangat signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak. (2) Variabel kompetensi yang mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak yaitu: kompetensi menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian dan kompetensi melaksanakan desiminasi/ penyebaran materi penyuluhan. (3) Variabel

			kompetensi yang mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak yaitu: kompetensi menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian dan kompetensi melaksanakan desiminasi/ penyebaran materi penyuluhan.
2	Yuliani Dkk,	Kompetensi Penyuluh Dalam Mendukung Gerakan Pemberdayaan Petani Terpadu (Gppt) Di Kabupaten Karanganyar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gerakan Pemberdayaan Petani Terpadu dilakukan di Karanganyar untuk mendukung hal ini juga diadakan diklat tematik yang berguna menyiapkan SDM di BP3K. (2) kompetensi penyuluh dalam menyusun program tergolong rendah; kompetensi penyuluh dalam menyiapkan materi; menetapkan media; jasa konsultasi agribisnis; mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan; mengevaluasi dampak penyuluhan; pelaksanaan pengkajian tergolong sedang, kompetensi penyuluh dalam penerapan metode tergolong tinggi, (3) faktor yang mempengaruhi kompetensi, kemampuan menggerakkan kelompok (X1); kepribadian (X2) ; sikap penyuluh (X3); ketrampilan penyuluh (X4) dan motivasi (X6) tergolong sedang tergolong sedang, pengalaman

			(X5) tergolong sangat rendah. (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara ketrampilan penyuluh dan motivasi dengan kompetensi penyuluh dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kemampuan menggerakkan, kepribadian, sikap penyuluh dan pengalaman dengan kompetensi penyuluh.
3	Muhammad Ikbal Banoa	Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo,	penelitian menunjukkan : Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pengaruh kompetensi pada kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh dimensi kemampuan merencanakan penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh. (2) Perubahan kompetensi penyuluh berpengaruh tidak langsung pada perubahan perilaku petani jagung, sedangkan kinerja penyuluh pertanian melalui dimensi kualitas mengapresiasi keragaman budaya dan kualitas pengelolaan informasi berpengaruh langsung pada perilaku petani dengan koefisien pengaruh sebesar 0.83 satuan. (3) Dampak pengaruh kinerja penyuluh pertanian pada perubahan perilaku petani jagung melalui dimensi kompetensi petani dan partisipasi petani dengan koefisien determinasi (R ²)

			sebesar 69 persen.
4	Afdal Zulhendri dkk	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Pasaman.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman rata-rata berada pada kategori sedang, terlihat dari sedangnya enam aspek indikator kompetensi, yaitu: kemampuan komunikasi inovasi, kemampuan pengelolaan pembelajaran, kemampuan pengelolaan pembaharuan, kemampuan pengelolaan pelatihan, kemampuan pengelolaan kewirausahaan dan kemampuan pemandu sistem jaringan meskipun satu indikator berada pada kategori tinggi yakni kemampuan pemahaman potensi wilayah, karena Kemampuan pemahaman potensi wilayah kerja syarat mutlak bagi seorang penyuluh.

Adapun persamaan keempat penelitian tersebut dengan yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang kelompok tani dan penyuluh pertanian. Sedangkan perbedaannya yaitu pada beberapa target dan tujuan yang akan diteliti.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah Jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus di buktikan kebenarannya dengan jalan di ujinya melalui penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Kelompok Tani
2. Terdapat pengaruh keterampilan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Kelompok Tani
3. Terdapat pengaruh pendidikan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Kelompok Tani
4. Terdapat Pengaruh Kompetensi, Keterampilan Dan Pendidikan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) secara bersamaan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Kelompok Tani Di Desa Sumuran Kecamatan Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini variable bebas X1 yaitu Kompetensi, X2 Ketarampilan, X3 yaitu pendidikan. Dan variable terikat Y kualitas sumber daya manusia.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasinal adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variable sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Defenisi operasinal dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)	Sumber daya manusia (Sadono, 2006, 172) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan.	Kasanuddin (2011:18) 1. Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan), 2. Pendidikan, 3. Memahami bidangnya,

		Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.	4. Kemampuan, 5. Semangat kerja dan 6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.
2	Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan (Abdul Majid, 2011:5) seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu untuk melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Depdiknas merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.	Wibowo (2007:110) 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Inisiatif 4. Keterampilan 5. Sikap 6. Semangat Kerja
3	Keterampilan (X2)	Keterampilan adalah kemampuan untuk mengope(Goldon:2010) rasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi	Mangkunegara (2010) dan Handoko (2014) 1. Persepsi 2. Pengendalian diri 3. Tanggung Jawab Kolektif

		dari aktivitas.	4. Tanggung Jawab Individu 5. Sikap 6. Emosi 7. Keterampilan
4	Pendidikan (X3)	Menurut Teguh Triwiyanto, pendidikan (Teguh, 2014, 23) adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.	UU SISDIKNAS No. 20 (2003) 1. Jenjang Pendidikan 2. Pendidikan Dasar 3. Pendidikan Menengah 4. Pendidikan Tinggi 5. Kesesuaian Jurusan 6. Pendidikan Formal 7. Pendidikan Non Formal 8. Pendidikan Informal

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilakukan di Sumuran Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan. Sedangkan waktu penelitian ini In Sya Allah akan dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022.

Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	2021				2022																															
		Des				Jan				Feb				Mart				Apr				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																																				
2	Penyusunan Proposal																																				
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal																																				
4	Seminar Proposal																																				
5	Pengumpulan Data																																				
6	Pengolahan Data dan Analisis Data																																				
7	Penyusunan Tesis																																				
8	Seminar Hasil																																				
9	Sidang Tesis																																				

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kelompok tani yang terdapat di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan. Jumlah anggota kelompok tani yang terdapat di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan yaitu 60 orang yang tersebar di 6 kelompok tani. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah “ sebagian atau seluruh dari populasi.” (Arikunto, 2007, 134) Teknik sampling yang digunakan adalah Probability Sampling yaitu “ teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.” (Sugiyono, 2003, 92) Teknik penentuan sampel ini berpedoman pada Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika Subyeknya besar (lebih dari 100 orang) dapat menggunakan sampel. Menurutny sampel diambil antara 10%-15% hingga 20%-25% atau bahkan boleh lebih dari 25% dari jumlah populasi yang ada.” (Sugiyono, 2003, 112) Berdasarkan hal tersebut karena populasi 60 Jadi sampel diambil secara keseluruhan dari populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 60. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 60.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan, yaitu kegiatan pengumpulan data secara langsung kelapangan dengan menggunakan :
 - a. Observasi : yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti untuk melihat kenyataan yang ada.
 - b. Angket : yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan tertulis (angket) kepada responden. Angket yang disebar adalah angket

yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dari responden terhadap jawaban yang mereka pilih.

2. Penelitian Kepustakaan, yaitu kegiatan pengumpulan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung data penelitian melalui buku-buku, artikel dan bahan referensi yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrument amhket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau validnya sebuah variable yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *Product Momoent*.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi varibel x dan y

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

N = Jumlah responden

xy = perkalian antara variabel x dan y

3.7 Teknik Analisis data

Teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan cara analisis data kuantitatif dan deskriptif.

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dipergunakan untuk menguji hipotesa, dengan menggunakan perhitungan statistik.

2. Analisis Deskriptif

Apabila datanya terkumpul, maka diklarifikasikan menjadi dua kelompok data, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan kualitatif yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol. Data kualitatif tersebut disisihkan untuk sementara, karena akan sangat berguna untuk menyertai dan dilengkapi gambaran yang diperoleh dari analisis data kuantitatif.

3.8 Teknik Penentuan Skor

Data yang berasal dari hasil penelitian dengan menggunakan angket kemudian di analisis menggunakan statistik deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel rekapitulasi hasil jawaban responden. Selanjutnya data analisis dengan menggunakan uji skoring, yaitu setiap jawaban:

Tabel 3.3 Uji Skoring

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Kurang Setuju	2
5	Tidak Setuju	1

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y) untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistic t (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai thitung

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank

Kriteria pengambilan keputusan Bila thitung lebih kecil dari ttabel maka HO diterima, dan Ha ditolak. Tetapi bila sebaliknya, thitung lebih besar dari ttabel (thitung>ttabel) maka Ha diterma.

3.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel kompetensi, keterampilan dan pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu;

$$d = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

d = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?, 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?, 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?, 4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan?

4.2 Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi: Pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia. Dari 60 orang menjadi responden, semuanya mengembalikan angket dan menjawab kuesioner dengan baik dan benar. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut:

4.2.1 Kompetensi

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu:

Tabel 4.1 Interval skor Angket Untuk Variabel X1

No	Interval		Fo	Fh	(Fo-Fh)	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² /Fh
I	42.75554	50.99258	0	1	-1	1	1
II	50.99258	59.22962	5	3	2	4	1.333333
III	59.22962	67.46667	9	9	0	0	0
IV	67.46667	75.70371	11	12	-1	1	0.083333
V	75.70371	83.94075	5	4	1	1	0.25
VI	83.94075	92.1778	0	1	-1	1	1
Jumlah			30	30			3.666667

Data Penelitian Diolah Tahun 2022

4.2.2 Keterampilan

Tabel 4.2 Interval skor Untuk Variabel X2

No	Interval		Fo	Fh	(Fo-Fh)	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² /Fh
I	41.16124	50.54082	0	1	-1	1	1
II	50.54082	59.92041	5	3	2	4	1.333333
III	59.92041	69.3	9	9	0	0	0
IV	69.3	78.67959	11	12	-1	1	0.083333
V	78.67959	88.05918	5	4	1	1	0.25
VI	88.05918	97.43876	0	1	-1	1	1
Jumlah			30	30			3.666667

Data Penelitian Diolah Tahun 2022

4.2.3 Pendidikan

Tabel 4.3 Interval skor Untuk Variabel X3

No	Interval		Fo	Fh	(Fo-Fh)	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² /Fh
I	44.7612367	54.14082	0	1	-1	1	1
II	54.1408245	63.52041	5	3	2	4	1.3333333
III	63.5204122	72.9	9	9	0	0	0
IV	72.9	82.27959	11	12	-1	1	0.0833333
V	82.2795878	91.65918	5	4	1	1	0.25
VI	91.6591755	101.0388	0	1	-1	1	1
Jumlah			30	30			3.6666667

Data Penelitian Diolah Tahun 2022

4.2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 4.4 Interval skor Angket Untuk Variabel Y

No	Interval		Fo	Fh	(Fo-Fh)	(Fo-Fh) ²	(Fo-Fh) ² /Fh
I	43.38410467	52.56718	0	1	-1	1	1
II	52.56718089	61.75026	5	4	1	1	0.25
III	61.75025711	70.93333	9	9	0	0	0
IV	70.93333333	80.11641	11	13	-2	4	0.307692
V	80.11640955	89.29949	5	3	2	4	1.333333
VI	89.29948578	98.48256	0	1	0	0	0
Jumlah			30	31			2.891026

Data Penelitian Diolah Tahun 2022

4.3 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Tabel 4.5 Hasil Output Uji Validitas Variabel X1

No Item	Peorson	Keterangan
Item 1	0,811	Valid
Item 2	0,811	Valid
Item 3	0,576	Valid

Item 4	0,811	Valid
Item 5	0,625	Valid
Item 6	0,299	Valid
Item 7	0,744	Valid
Item 8	0,299	Valid
Item 9	0,806	Valid
Item 10	0,557	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah Tahun 2022

Tabel 4.6 Hasil Output Uji Validitas Variabel X2

No Item	Peorson	Keterangan
Item 1	0,078	Tidak Valid
Item 2	0,871	Valid
Item 3	0,871	Valid
Item 4	0,871	Valid
Item 5	0,578	Valid
Item 6	0,871	Valid
Item 7	0,578	Valid
Item 8	0,871	Valid
Item 9	0,415	Valid
Item 10	0,073	Tidak Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah Tahun 2022

Tabel 4.7 Hasil Output Uji Validitas Variabel X3

No Item	Peorson	Keterangan
Item 1	0,502	Valid
Item 2	0,663	Valid
Item 3	0,218	Valid
Item 4	0,655	Valid
Item 5	0,699	Valid
Item 6	0,808	Valid
Item 7	0,825	Valid
Item 8	0,271	Valid
Item 9	0,590	Valid
Item 10	0,108	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah Tahun 2022

Tabel 4.8 Hasil Output Uji Validitas Variabel Y

No Item	Peorson	Keterangan
Item 1	0,653	Valid
Item 2	0,653	Valid
Item 3	0,383	Valid
Item 4	0,742	Valid
Item 5	0,474	Valid
Item 6	0,474	Valid
Item 7	0,575	Valid
Item 8	0,425	Valid
Item 9	0,727	Valid

Item 10	0,420	Valid
---------	-------	-------

Sumber : Data Penelitian Diolah Tahun 2022

Tabel 4.9 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel X1

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KompetensiX1	211.3333	725.107	.977	.955	.983

Tabel 4.10 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel X2

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KeterampilanX2	209.5000	667.746	.970	.946	.984

Tabel 4.11 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel X3

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PendidikanX3	205.9000	694.024	.960	.926	.986

Tabel 4.12 Hasil Output Uji Reabilitas Variabel Y

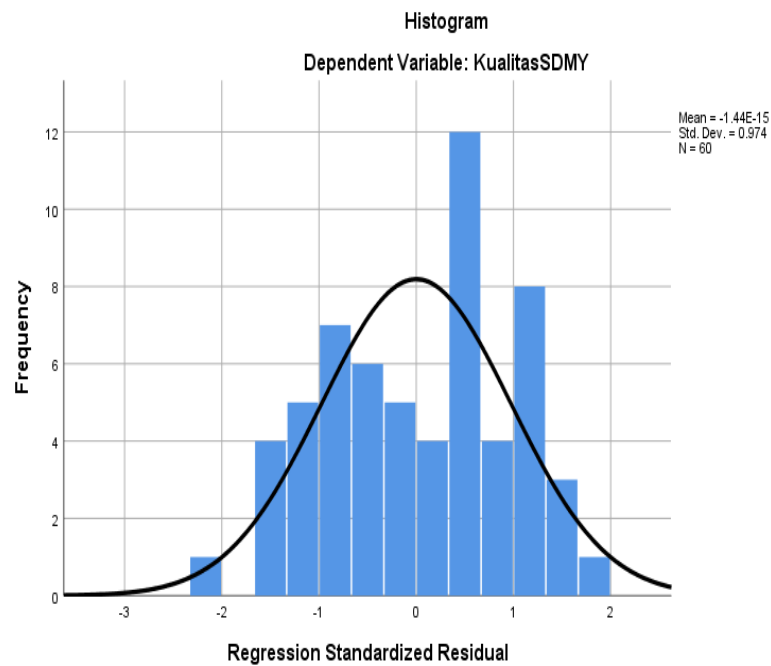
Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KualitasSDMY	209.6667	694.667	.973	.949	.982

4.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis data penelitian linier berganda. Syarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan computer program *SPSS for Windows*. Hasil pengujian uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

4.4.1 Uji Normalitas

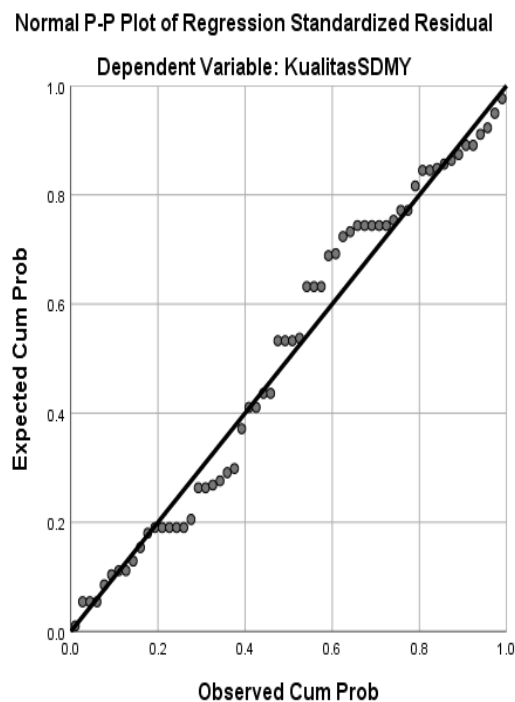
Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan Histogram

Interpretasi :

Hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk karva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Interprestasi:

Hasil dalam uji normalitas P-Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinierits

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel indevenden dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.13 Hasil Output Uji Univariate

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: KualitasSDMY					
Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	4445.154 ^a	3	1481.718	348.963	.000

Intercept	.564	1	.564	.133	.717
KompetensiX1	25.731	1	25.731	6.060	.017
KeterampilanX2	65.306	1	65.306	15.380	.000
PendidikanX3	16.240	1	16.240	3.825	.055
Error	237.779	56	4.246		
Total	291448.000	60			
Corrected Total	4682.933	59			

a. R Squared = .949 (Adjusted R Squared = .947)

Jika dilihat tabel 4.13 diketahui bahwa variabel kompetensi, keterampilan, pendidikan dan kualitas SDM maka uji univariate dimana masing-masing nilai F yaitu ($X_1=6.060$), ($X_2=15.380$), ($X_3=3.825$). Berdasarkan hasil uji univariate tersebut maka disimpulkan memiliki signifikansi dengan nilai f sebesar 348,96

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji Heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai beriku

Tabel 4.14 Hasil Out Put Heteroskedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4445.154	3	1481.718	348.963	.000 ^b
	Residual	237.779	56	4.246		
	Total	4682.933	59			

a. Dependent Variable: KualitasSDMY

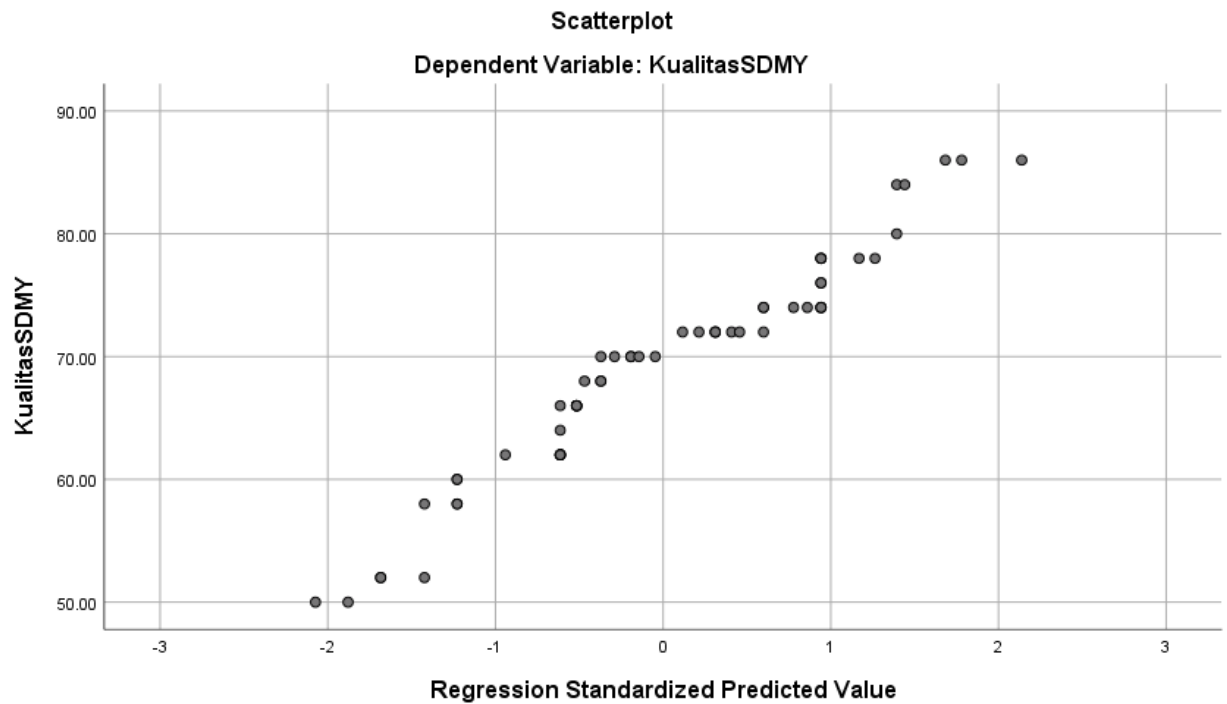
b. Predictors: (Constant), PendidikanX3, KeterampilanX2, KompetensiX1

Interpretasi:

Hasil dari uji Heteroskedastissitas menggunakan uji glejser, Output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel

independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan Sig. lebih besar dari 0,05 artinya model ini terbebas dari Heteroskedastissitas

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastissitas Menggunakan Scatterplot



Berdasarkan ouput Scatterplot di atas diketahui bahwa

1. Titik-titik data penyebaran penelitian di atas dan di bawah atau sekitar angka 0
 2. Titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja
 3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang
- Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastissitas menggunakan Output

Scatterplot dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastissitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.5 Metode Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15 Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.834	2.287		.717
	KompetensiX1	.355	.144	.331	.017
	KeterampilanX2	.422	.108	.448	.000
	PendidikanX3	.207	.106	.209	.055

a. Dependent Variable: KualitasSDMY

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.834 + 0.355X_1 + 0.422X_2 + 0.207X_3$$

Model persamaan regresinya berganda tersebut bermakna:

1. Nilai konstanta sebesar 0.834 yang berarti bahwa jika variabel indevidenden yaitu kompetensi (X1), keterampilan (X2), pendidikan (X3) sama dengan 0 maka kinerja (Y) adalah sebesar 0,365.
2. Nilai koefisien X1 = 0.355 menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kualitas SDM sebesar 0,355%
3. Nilai koefisien X2 = 0.422 menunjukkan apabila keterampilan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kualitas SDM sebesar 0,422%
4. Nilai koefisien X3 = 0.207 menunjukkan apabila pendidikan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kualitas SDM sebesar 0,207%.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y).

Tabel 4.16 Hasil Output Uji t

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.834	2.287		.365
	KompetensiX1	.355	.144	.331	2.462
	KeterampilanX2	.422	.108	.448	3.922
	PendidikanX3	.207	.106	.209	1.956

a. Dependent Variable: KualitasSDMY

1. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa X1 kompetensi memiliki signifikansi 2.462 lebih besar dari 0,05 artinya kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

Dari tabel diatas tentang pengaruh kompetensi terhadap kualitas SDM (X1) terhadap (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 2.462 t_{tabel} 0,717. Dapat disimpulkan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

2. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa X2 keterampilan memiliki signifikansi 3.922 lebih besar dari 0,05 artinya keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

Dari tabel diatas tentang pengaruh kompetensi terhadap kualitas SDM (X1) terhadap (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 3.922 t_{tabel} 0,717. Dapat

disimpulkan keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

3. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa X3 pendidikan memiliki signifikansi 1.956 lebih besar dari 0,05 artinya kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

Dari tabel diatas tentang pengaruh kompetensi terhadap kualitas SDM (X1) terhadap (Y) di peroleh nilah t_{hitung} 1.956 t_{tabel} 0,717. Dapat disimpulkan pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

4.6.2 Uji Statistik F (Uji Stimulan)

Uji statistic F (Stimulan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependent).

Tabel 4.17 Hasil Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4445.154	3	1481.718	348.963	.000 ^b
	Residual	237.779	56	4.246		
	Total	4682.933	59			

a. Dependent Variable: KualitasSDMY

b. Predictors: (Constant), PendidikanX3, KeterampilanX2, KompetensiX1

Berdasarkan dari tabel uji f diketahui bahwa terdapat signifikan sebesar 348.963. Nilai signifikan ini lebih besar 0,05 artinya bahwa kompetensi, keterampilan dan pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} $348.963 > 0,717$ sehingga disimpulkan bahwa kompetensi, keterampilan dan pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

4.6.3 Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar kompetensi, keterampilan dan pendidikan terhadap kualitas SDM. Untuk mengetahui besaran determinasi kompetensi, keterampilan, dan pendidikan terhadap kualitas SDM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Output koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.974 ^a	.949	.947	2.06060	.949

a. Predictors: (Constant), PendidikanX3, KeterampilanX2, KompetensiX1

b. Dependent Variable: KualitasSDMY

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah 0,949 atau sama dengan 0,94%.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kualitas SDM

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani di Desa Sumuran yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.462 > 0,717$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Dengan kualitas sumber daya manusia yang saat ini terdapat pada kelompok tani di Desa Sumuran yang masih relatif cukup rendah, maka perlu berbagai upaya agar kompetensi yang dimiliki anggota kelompok tani ditingkatkan. Peningkatan terhadap kelompok tani

di Desa Sumuran dapat dilakukan melalui penyuluh pertanian lapangan yang telah ditugaskan di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru tersebut. Peningkatan kompetensi kelompok tani dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat merangsang dan menambah kompetensi kelompok tani tersebut. Baik melalui pelatihan, workshop, dan peraktek-peraktek pertanian bahkan penelitian yang ilmiah.

Selama ini penyuluh pertanian lapangan telah melakukan berbagai upaya agar kelompok tani tersebut memiliki kompetensi yang mumpuni. Akan tetapi pada kegiatan pelaksanaan berlangsung, tidak semua anggota kelompok tani dapat menerima dengan baik, terdapat anggota kelompok tani yang tidak mengindahkan berbagai aturan dan instruksi yang diberikan, sehingga kegiatan yang direncanakan tidak berjalan sesuai rencana. Bahkan ide untuk melakukan revisi terhadap pengurus kelompok tani pun sudah ada, akan tetapi kelompok tani tersebut tidak mau.

Dengan demikian jika kualitas sumber daya manusia ingin ditingkatkan kompetensinya maka berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat merangsang dan meningkatkan kompetensi tersebut harus dilakukan. Dan revisi terhadap kepengurusan anggota dan ketua kelompok tani segera dilakukan, sehingga ada penyegaran baik orang yang ada didalam dan tentunya penyegaran pemikiran yang ada.

2. Pengaruh keterampilan berpengaruh terhadap kualitas SDM

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keterampilan terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani di Desa Sumuran yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.922 > 0.717$. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan

berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Keterampilan yang dimiliki anggota kelompok tani saat ini masih relative rendah, sehingga perlu ditingkatkan. Karena keterampilan yang dimiliki kelompok tani sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusianya. Jika kualitas sumber daya manusia kelompok tani ingin lebih baik maka keterampilan dari kelompok tani tersebut harus ditingkatkan.

Dalam hal peningkatan keterampilan kelompok tani di Desa Sumuran maka seluruh pengurus dan dengan penyuluh pertanian lapangan harus merumuskan dan bekerja secara bersama-sama demi peningkatan keterampilan tersebut. Artinya dalam hal peningkatan keterampilan yang harus dimiliki kelompok tani tidak bias dilakukan satu orang, akan tetapi semua orang yang terlibat harus mendukung dan melaksanakan berbagai program untuk peningkatan keterampilan tersebut.

Dengan peningkatan keterampilan yang dimiliki kelompok tani di Desa Semuran maka akan dapat meningkatkan dan memperbaiki pengolahan pertanian. Dengan pengolahan pertanian yang lebih baik dan maksimal, maka produksi hasil pertanian akan meningkat pula. Maka jika ingin meningkatkan produksi hasil pertanian maka keterampilan yang dimiliki kelompok tani harus ditingkatkan.

3. Pengaruh pendidikan berpengaruh terhadap kualitas SDM

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani di Desa Sumuran yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1.956 > 0,717$. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Pendidikan sangat penting dalam segala hal, karena dengan pendidikan akan dapat mempermudah segala

permasalahan, karena ada ilmu di dalamnya. Pendidikan akan sangat menentukan kemampuan yang dimiliki anggota kelompok tani di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru.

Maka dengan demikian penyuluh pertanian harus dapat memberikan pendidikan kepada anggota kelompok tani meskipun tidak formal. Dalam arti pendidikan dibidang pertanian, agar para kelompok tani mengetahui berbagai aspek penting yang harus ditingkatkan pada diri mereka sendiri. Maka dengan sendirinya akan dapat memberikan dampak terhadap produksi hasil pertanian yang dimiliki.

4. Pengaruh kompetensi, keterampilan, pendidikan berpengaruh terhadap kualitas SDM.

Menganai pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani di Desa Sumuran Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan, pada penelitian ini terbukti hal tersebut diketahui dari hasil uji Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} $348.963 > 0,717$ sehingga disimpulkan bahwa kompetensi, keterampilan dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Dan diketahui bahwa terdapat signifikan sebesar 0,717. Nilai signifikan ini lebih besar 0,05 artinya bahwa kompetensi, keterampilan dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM.

Dengan demikian keterampilan, pendidikan dan kompetensi harus benar-benar dapat ditingkatkan dengan berbagai upaya maksimal. Upaya yang dilakukan dapat dengan melakukan berbagai pelatihan, workshop, peraktek-peraktek pertanian, pendidikan non formal di bidang pertanian dan seluruh elemen yang

terkait didalamnya harus dapat memberikan sumbangsih demi kelompok tani tersebut.

Yang saat ini sudah dilakukan maka perlu diperbaiki serta ditingkatkan kualitasnya, dan permasalahan yang terdapat pada pengurus anggota kelompok tani tersebut maka secepatnya mesti dilakukan revisi. Karena dengan revisi yang dilakukan akan menjadi penyegaran yang cukup baik bagi agenda-agenda yang direncanakan oleh penyuluh pertanian dan kelompok tani.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t tentang pengaruh kompetensi penyuluh pertanian lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Dengan berpengaruhnya kompetensi terhadap kualitas SDM maka kompetensi yang dimiliki penyuluh pertanian perlu untuk ditingkatkan.
2. Berdasarkan hasil uji t mengenai pengaruh keterampilan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan (PPL) terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan diperoleh menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Artinya keterampilan sangat berpengaruh terhadap berkembangnya kualitas sumber daya manusia kelompok tani.
3. Berdasarkan hasil uji t mengenai pengaruh pendidikan yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Artinya pendidikan yang dimiliki oleh penyuluh

pertanian sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani.

4. Berdasarkan dari tabel uji f maka diketahui mengenai pengaruh kompetensi, keterampilan dan pendidikan penyuluh pertanian lapangan terhadap kualitas sumber daya manusia kelompok tani di desa sumuran kecamatan batangtoru kabupaten tapanuli selatan pada penelitian ini terbukti hal tersebut diketahui dari hasil uji, sehingga disimpulkan bahwa kompetensi, keterampilan dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM. Dan diketahui bahwa terdapat signifikan yang sangat sebesar artinya bahwa kompetensi, keterampilan dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM kelompok tani.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada penyuluh pertanian di sarankan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Karena dengan kompetensi yang dimiliki akan dapat meningkatkan kualitas hasil pertanian, dan akan memberikan manfaat bagi para petani tersebut.
2. Kepada penyuluh pertanian di sarankan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Karena keterampilan sangat mendukung para petani untuk memberikan hasil yang lebih maksimal dan akan memiliki keterampilan yang lebih bagus dalam mengelola pertanian.

3. Kepada penyuluh pertanian di sarankan untuk meningkatkan pendidikan yang dimiliki. Dengan pendidikan khususnya dibidang pertanian akan memberikan penambahan pengetahuan yang selama ini belum diketahui khususnya pada bidang pertanian.
4. Kepada penyuluh pertanian agar mencari ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas SDM kelompok tani. Karena dengan kualitas SDM yang lebih baik maka kualitas dari hasil pertanian akan semakin maksimal.

Daftar Pustaka

- Afdal Zulhendri, Henmaidi, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Pasaman*, Jurnal Niara Vol. 14, No. 2 September 2021, Hal. 35-43
- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineck Cipta.
- Baba, Ali. *Pengaruh Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol 18 No 4 Tahun 2014: 524-540
- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Christilia O. Posuma, 2014, “*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*”. Jurnal Emba, Vol 1 No. 4 Desember.
- Dessler, Garry, 2013, *Human Resource Management*, London: PEARSON.
- Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, 2016, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4
- Edison, Emron., dkk. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Goldon, 2010, *Metoda Research*, Jakarta: Gramaedia Press.
- Handoko, 2014, *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*, (Bandung: Kaifa Press.
- Hanggraeni, Dewi, 2012, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: LPFEUI.
- Hani Handoko, Hani, 2008, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardjanto, Imam, 2012, *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hasibuan, Malayu SP, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan.S.P, Malayu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Harijati, S. 2007. *Potensi dan Pengembangan Kompetensi Agribisnis Petani Berlahan Sempit : Kasus Petani Sayuran di Kota dan Pinggiran Jakarta dan Bandung*. Repository IPB.
- Hartati, P., M. J. Surung, Sudirman, dan A. Wahab. 2011. *Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan*. Jurnal Agrisistem, 7 (2): 95-97.
- Hutapea, Parulian dan Nurriana Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hermawan, Rachman. 2006. *Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Ilham. 2010. *Ekonomi Pertanian dan Pembangunan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kamil, mustofa. 2012. *Model pendidikan dan pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung Alfabeta.
- Kasannudin, Mukhamad. 2011. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Skripsi. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.<http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/132/>.
- Kementerian Pertanian Republik Indonesia. 2013. Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.
- Majid, Abdul, 2011, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,), Cet. VIII, h 5-6
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama
- Mardikanto. 2009. *Sistem Ekonomi dan Peran Penyuluh Pertanian*. Surakarta. Sebelas Maret. Universsty Press. Surakarta
- Mark Pattiasina, Mieke Roring, Wehemia Rumawas, 2011, “*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Kantor Cabang Manado*”. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 4 Januari
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

- Mulyana, 2000, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Jakart: PT Remaja Rosdakarya,
- Mulyati, Yeti, dkk. 2007. *Keterampilan Dalam Belajar Mengajar*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Moses, Melmambessy. 2012, "*Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua*."Media Riset Bisnis & Manajemen.
- Robert M dan John J, 2016, *Human Resource Management*, Boston: Cengage Learning.
- Rusmono. 2010. Rencana Strategis Pusat Penyuluhan Pertanian 2010-2014. Jakarta: Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian.
- Palan, R. 2007. *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Pius Abdillah & Danu Prasetya, 2003, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Arloka,
- Puspadi, K. 2010. *Ekonomi dan Prokduksi Pertanian* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2007. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran Perkantoran.
- Robbins, 2000, "*Keterampilan Dasar*", Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Suprpto, Tommy, 2009, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, MedPress, Yogyakarta, Cet. 8.
- Sastraamadja, E. 2016. *Penyuluhan Pertanian*. PT. Alumni. Bandung
- Sastrohadiwiryo, B. S., 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sheffrin, Steven M. 2003. *Economics: Principles in Actiono Title*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Soetrino, Loekman. 2002. *Prinsip Ekonomi dalam Proses Produksi*. Kanisius. Yogyakarta.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Sukirno, Sadono, 2006, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Tandelilin, E. 2005. *Employee empowerment based on competency*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*(Maret). Vol.3 No.1.
- Teguh Triyanto, 2014, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Untari, Siti, 2014, “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu& Riset Menejemen*, Vol. 3 No. 10.
- Wahyudi, Bambang, 2002, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung : Sulita.
- Wibowo, 2007, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia.
- Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, J. 2015. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Pekanbaru*. Tesis Program Magister, Universitas Riau.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wukir, Manajemen, 2013, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusuf Hamili, Arif, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.