

Analisis Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Penyuluhan Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Peternakan Distrik Konawe Utara

Ali Imran, Nasrullah Dali, Muh. Nur

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Indonesia

Abstract

This study aims to find out and analyze the human resource development program of extension workers through education and the human resource development program of extension workers through training at the Food Crops and Livestock Office of North Konawe Regency. As for the informants in this study, there were five people. The analysis tool used is the Analysis Interactive Model from Miles and Huberman. Based on the results of the study, it can be concluded that (1) The human resource development program for extension workers through education at the Food Crops and Livestock Office of North Konawe Regency is good; (2) The human resource development program of extension workers through training at the Food Crops and Livestock Office of North Konawe Regency is included in the category that is already quite good.

Keywords : Human Resource Development, Education and Training

Copyright (c) 2023 Ali Imran

✉ Corresponding author :

Email Address : nuzulul.fatimah@stiemahardhika.ac.id

PENDAHULUAN

Pertanian merupakan salah satu sektor utama yang menopang kehidupan masyarakat, karena sektor pertanian merupakan mata pencaharian sebagian besar penduduk Indonesia. Berangkat dari hal tersebut, pertanian merupakan salah satu penopang perekonomian nasional. Artinya, sektor pertanian memegang peranan penting dan harus menjadi penggerak kegiatan ekonomi nasional. Sektor pertanian sendiri dalam penerapannya terbagi menjadi berbagai subsektor. Penyuluh pertanian sebagai bagian integral dari pembangunan pertanian merupakan salah satu upaya pemberdayaan petani dan pelaku usaha pertanian lainnya untuk meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan. Kegiatan penyuluhan pertanian harus mampu menampung aspirasi dan peran aktif petani dan pelaku usaha pertanian lainnya melalui pendekatan partisipatif. Melalui kegiatan penyuluhan, petani ditingkatkan agar dapat mengelola usaha pertaniannya secara produktif, efisien dan menguntungkan, sehingga petani dan keluarganya dapat meningkatkan kesejahterannya. Penyuluhan pertanian di Indonesia diselenggarakan secara kolaboratif antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pemerintah pusat melalui Kementerian Pertanian telah membentuk lembaga khusus yang menangani penyuluhan di tingkat operasional lapangan, yaitu Pusat Penyuluhan Pertanian (BPP) yang berada di Kantor Kecamatan yang membawahi beberapa kecamatan.

Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara memiliki 49 penyuluh yaitu 12 PNS, 35 TKP, 1 THL TB dan 1 THL Provinsi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah penyuluh masih kurang sehingga dalam melakukan penyuluhan di lapangan kurang maksimal. Penyuluhan pertanian merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mau dan mampu membantu dan menata diri dalam rangka mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya, sebagai upaya peningkatan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraan, serta meningkatkan kesadaran dalam melestarikan fungsi lingkungan hidup. Dalam proses penyuluhan pertanian, keberhasilan yang dicapai adalah mampu menetapkan pesan/materi yang tepat sesuai dengan target pembangunan pertanian tanpa mengabaikan kebutuhan masyarakat petani. Pesan atau bahan penyuluhan pertanian untuk diterima dan dihayati serta diterapkan sehingga dapat meningkatkan kemampuan, jika metode penyampaian yang dipilih sesuai dengan kondisi masyarakat petani.

Pemilihan metode atau metode/teknik ini akan menentukan keberhasilan pelaksanaan program penyuluhan pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara yang merupakan bagian dari pembangunan pertanian. Belum optimalnya peran penyuluhan pertanian dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman penyuluh terhadap karakter, tradisi dan adat istiadat masyarakat setempat, selain membuat program penyuluhan dan dalam menerapkan metode penyuluhan yang tidak tepat dan tidak optimal. Rendahnya partisipasi petani dalam penyuluh pertanian sebagai akibat dari rendahnya kualitas penyuluhan pertanian, disamping lemahnya dan tidak sistematisnya sistem pendanaan yang menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu hasil penelitian Marbun, Desy Natasha V. D, Sriroso Satmoko dan Siwi Gayatri (2019) menunjukkan bahwa peran penyuluh pertanian sebagai motivator, komunikator, fasilitator, dan inovator tidak sekaligus berpengaruh terhadap perkembangan kelompok tani. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Razak, Yulista., Asda Rauf dan Yanti Saleh (2021) yang menunjukkan bahwa peran penyuluhan pertanian mempengaruhi perkembangan kelompok tani di Kecamatan Talamuta, Kabupaten Boalemo. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, Ahmad AC dan Akhmad (2022) menunjukkan bahwa metode penyuluhan pertanian yang paling tepat dan efektif untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) petani padi adalah Demplot dan Sekolah Lapang karena sifatnya yang informal, proses pembelajaran dilakukan di lapangan dimana tersedia objek nyata berupa tanaman padi yang digunakan sebagai bahan pembelajaran, Pelaksanaannya dilakukan dengan memberikan bimbingan kemudian diajak langsung ke lapangan untuk melihat dan mengerjakannya sendiri dengan melihat contoh-contoh yang diberikan oleh penyuluh, sehingga petani lebih mudah menyerapnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis program pengembangan sumber daya manusia penyuluh melalui pendidikan dan program pengembangan sumber daya manusia penyuluh melalui pelatihan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan prosedur manajemen manusia dalam organisasi, tentunya dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen sendiri terdiri dari 6 (enam) elemen diantaranya: *Men*, *Monet*, *Method*, *Material*, *Machine*, dan *Market*. Unsur manusia (*laki-laki*) berkembang menjadi bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola

hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2014). Menurut Armstrong (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Fungsi sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014) meliputi: (1). Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, (2). Organizing adalah kegiatan untuk mengatur seluruh karyawan dengan membentuk pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian-bagian organisasi, (3). Pembekalan adalah kegiatan mengarahkan seluruh karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien. (4). Kontrol adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana, (5). Procurement adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan, (6). Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, (7). Kompensasi adalah pemberian remunerasi, uang atau barang langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan, (8). Integrasi adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, guna menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. (9). Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap bersedia bekerja sama sampai pensiun. (10). Disiplin adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mewujudkan tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan yang maksimal dan (11). Pemecatan adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemecatan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.

2.2. Ekstensi

Penyuluhan adalah proses penyebaran informasi terkait upaya perbaikan dan pengembangan sektor dalam rangka mencapai peningkatan kualitas, produktivitas, dan peningkatan pendapatan petani dan keluarganya. Tujuan ini akan dicapai dengan proses perpanjangan. Namun, dalam analisis terkait proses penyuluhan, ada teori yang perlu dipahami. Oleh karena itu, kali ini kita akan membahas teori ekstensi lengkap menurut pendapat para ahli.

Menurut (Ginting & Andari: 2020) Penyuluhan sebagai motivator dalam penyampaian ilmu dalam pembangunan pertanian diharapkan dapat menjadi pendidik bagi kelompok tani dalam hal pembelajaran dan dapat memudahkan petani dalam menanamkan pemahaman sikap terhadap penerapan teknologi pertanian modern dari kebijakan program pemerintah. Umumnya, pesan terdiri dari sejumlah simbol dan isi pesan inilah yang mendapat perawatan. Bentuk-bentuk perawatan ini adalah memilih, mengatur, menyederhanakan, menyajikan dan lain-lain. Simbol yang paling banyak diamati dan banyak digunakan adalah bahasa. Keputusan yang dibuat oleh penyuluh atau sumber untuk memilih dan mengatur isi pesan dan simbol-simbol yang digunakan dalam pesan dapat dikatakan sebagai teknik penyuluhan.

Penyuluh pertanian dalam aktivitasnya sebagai agen perubahan pembangunan selalu memberikan arahan yang dapat membangkitkan kesadaran pelaku usaha pertanian (Nurjaya: 2018). Penyuluhan merupakan salah satu pendidikan non formal yang diberikan kepada petani berupa pendampingan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bertani. Penyuluhan yang diberikan kepada petani memiliki dasar-dasar penyuluhan yang benar-benar dialami petani, seperti kendala petani. Konsep penyuluhan meliputi: (1). Pengetahuan, (2). Motivasi, beberapa petani kurang motivasi untuk mengubah perilaku karena perubahan yang diharapkan berbenturan dengan motivasi lain.

Fungsi dan Peran Penyuluhan

Penyuluhan berperan atau berfungsi dalam meningkatkan pengetahuan petani tentang teknologi dan informasi baru untuk meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya. Peran penyuluhan dalam memberikan pengetahuan kepada petani dapat berfungsi sebagai proses penyebaran informasi kepada petani, sebagai proses penerangan atau pemberian penjelasan, sebagai proses perubahan perilaku petani (sikap, pengetahuan, dan keterampilan), dan sebagai proses pendidikan. Keberhasilan pembangunan pertanian sangat ditentukan oleh peran serta petani, sehingga paradigma baru penyuluh pertanian kedepannya mengutamakan partisipasi aktif kelompok tani, petani juga merupakan bagian dari perencanaan kerjasama penyuluhan pertanian. Sehingga kegiatan akan lebih efektif dan efisien dilakukan dalam suatu kelompok tani. (Aslamia et al: 2017).

Fungsi penyuluh adalah sebagai fasilitator, yaitu memfasilitasi petani untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi petani seperti keterbatasan tenaga kerja, modal, teknologi, sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki petani, penyuluh menyelesaikan permasalahan yang dihadapi petani. Peran penyuluhan sebagai inovator adalah menyebarluaskan informasi, ide, inovasi, dan teknologi baru kepada petani. Penyuluh pertanian melakukan penyuluhan dan menyampaikan berbagai pesan yang dapat digunakan petani untuk meningkatkan usahatani. Kemampuan penyuluh mendorong anggota kelompok untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam kegiatan usahatani, penyuluh pertanian memotivasi anggota kelompok untuk terlibat aktif dalam kegiatan kelompok, penyuluh pertanian memotivasi anggota kelompok dalam upaya mencapai hasil yang diinginkan oleh kelompoknya, tampak keterlibatan penyuluh cukup besar dalam memberikan motivasi dalam mengembangkan usaha pertanian. Selain itu, perusahaan bertindak sebagai dinamisator dan pendidik.

2.3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Flippo dalam Sumardjo dan Priansa (2018) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses: (1). Pendidikan yang berkaitan dengan pengetahuan secara umum ada dua tingkatan utama yang perlu diperhatikan dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan profesional. (a). Manajer organisasi (manajerial), yaitu pendidikan bagi manajer organisasi yang bertujuan berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan manajer dan kemampuan manajer organisasi untuk terampil dalam mengambil keputusan, (b). Staf karyawan, yaitu pendidikan untuk staf operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dan penghargaan, dimana pendidikan tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh organisasi. (2). Pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan aktual dan yang akan dilaksanakan, pelatihan juga dilakukan dalam rangka penataran (penangkalan).

METODE

Objek penelitian ini adalah program pengembangan SDM penyuluhan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara, beralamat di Komplek Kantor Bupati, Wanggudu, Kabupaten Konawe Utara. Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi dan kondisi latar belakang penelitian, dalam penelitian kualitatif informan atau sampel tidak dapat ditentukan secara mutlak. Jenis penelitian ini bersifat kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah: kepala dinas tanaman pangan, kepala dinas pengembangan sumber daya manusia dan tiga penyuluh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a). Data kuantitatif adalah data berupa angka dan dapat dihitung secara matematis, terdiri dari jumlah pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. (b). Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka tetapi seperti lokasi penelitian, sejarah objek penelitian, serta visi misi Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analysis Interactive Model* dari Miles dan Huberman, yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data menjadi beberapa bagian, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL

Program pengembangan SDM penyuluh melalui pendidikan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara dapat dilaksanakan dalam beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Penyusunan Rencana Pengembangan SDM
Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara perlu menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif. Rencana ini dapat mencakup penentuan target dan tujuan pengembangan SDM yang diharapkan, serta langkah-langkah konkret yang harus diambil.
2. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan
Dinas dapat mengidentifikasi kebutuhan pendidikan penyuluh yang menjadi prioritas. Hal ini dapat dilakukan melalui survei atau studi penelitian untuk mengetahui kekurangan dan kebutuhan yang ada.
3. Seleksi Program Pendidikan
Setelah kebutuhan pendidikan diidentifikasi, program pendidikan yang sesuai perlu dipilih. Program pendidikan ini dapat berupa pelatihan, workshop, kursus, atau program sertifikasi yang relevan dengan bidang penyuluhan tanaman pangan dan peternakan.
4. Pengadaan Program Pendidikan
Selanjutnya, Kantor perlu mengadakan program pendidikan yang dipilih. Hal ini dapat melibatkan kerja sama dengan lembaga pendidikan yang terpercaya dan memiliki kompetensi di bidangnya.
5. Pengadaan Program Pendidikan
Dalam proses pengembangan sumber daya manusia, penting untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program pendidikan secara berkala. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas program, mengidentifikasi kekurangan, dan memperbaiki program di masa mendatang.
6. Persiapan Program Pelatihan Berkelanjutan
Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan satu kali, tetapi perlu dilakukan secara berkelanjutan. Dinas dapat mengembangkan program pelatihan

berkelanjutan yang dapat membantu penyuluh terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

7. Kemitraan dengan Lembaga Swasta atau Lembaga Pendidikan

Dinas juga dapat berkolaborasi dengan lembaga swasta atau lembaga pendidikan untuk mengoptimalkan program pengembangan SDM. Kerja sama ini dapat berupa penyediaan dosen tamu, staf pengajar, atau fasilitas pendidikan lainnya.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan adalah konsep yang mengemukakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga organisasi secara keseluruhan dapat mencapai tujuan yang lebih baik. Teori ini berpendapat bahwa dengan memberikan karyawan pendidikan yang baik, mereka akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pendidikan dapat mencakup pendidikan formal seperti pendidikan tinggi atau gelar, atau pendidikan informal, seperti kursus dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Melalui pendidikan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas dan inovasi serta meningkatkan kepuasan karyawan dan retensi sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan juga dapat membantu organisasi menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Herlina (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat penghematan biaya bisnis secara fisik dan menciptakan pasar baru yang terbuka dan langsung; serta mengembangkan layanan berupa online shop berbasis internet dan proses transaksi yang lebih cerdas, mudah, ekonomis, cepat, cerdas dan akurat. Sistem agribisnis membutuhkan sistem manajemen baru dengan kapasitas sumber daya manusia yang lebih kompetitif.

Kegiatan pelatihan penyuluhan mutlak harus dilaksanakan mulai dari tingkat penyuluhan pertama hingga Petugas Penyuluh Madya. Selama ini, pelatihan yang diberikan penyuluh mulai dari pendidikan dan pelatihan dasar penyuluh (Balai Diklat) di Batangkaluku, Sulawesi Selatan merupakan bagian dari metode yang dilakukan untuk terus mengembangkan SDM penyuluh melalui Pelatihan Dasar. Selain itu, pelatihan bagi penyuluh terus dilakukan baik seperti kunjungan lapangan, pembuatan demplot atau bimtek ke luar daerah. Hal ini menjadi tujuan bagaimana standarisasi pemahaman dan menambah wawasan tentang konseling yang komprehensif.

Selain itu, kinerja penyuluh setelah melakukan pelatihan kategori cukup baik, namun permasalahan yang dihadapi saat ini oleh masing-masing penyuluh di daerahnya masing-masing adalah membebaskan biaya sebanyak mungkin desa sedangkan ketersediaan tenaga kerja terbatas sehingga penyuluh tentunya dimaksimalkan secara individu, namun secara umum terlihat tidak optimal karena sumber daya penyuluh cukup terbatas. usai mengikuti pelatihan penyuluh pertanian Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara produktivitas kerjanya. Masa kerja merupakan salah satu faktor dalam menentukan produktivitas tenaga kerja penyuluh karena semakin lama masa kerja penyuluh maka semakin berpengalaman dan menguasai bidang yang digelutinya.

Program pengembangan SDM penyuluh melalui pelatihan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara dapat dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan
Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara perlu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM penyuluh. Hal ini dapat dilakukan melalui survei, wawancara, atau diskusi dengan stakeholder terkait untuk mengetahui kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh penyuluh.
2. Perencanaan program
Setelah identifikasi kebutuhan dilakukan, Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara dapat merencanakan program pengembangan sumber daya manusia bagi penyuluh. Ini termasuk menentukan materi pelatihan, waktu pelatihan, tempat pelatihan, dan pelatih yang akan terlibat.
3. Pengadaan sumber daya
Dalam program pengembangan SDM penyuluh, Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara perlu mengalokasikan sumber daya yang meliputi anggaran, pelatih, dan fasilitas pelatihan. Sumber daya ini perlu ditinjau dengan baik agar program dapat berjalan dengan lancar.
4. Pelaksanaan pelatihan
Program pengembangan sumber daya manusia penyuluh dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang relevan dengan kompetensi yang dibutuhkan. Pelatihan dapat mencakup materi seperti penggunaan teknologi pertanian terbaru, manajemen pertanian, atau keterampilan komunikasi untuk penyuluhan. Pelatihan dapat dilaksanakan dalam bentuk kelas, workshop, atau field trip, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik materi pelatihan.
5. Evaluasi program
Evaluasi program pelatihan perlu dilakukan untuk mengevaluasi keberhasilan program dan mendapatkan umpan balik dari peserta pelatihan. Evaluasi dapat mencakup pengukuran tingkat pemahaman peserta, peningkatan kinerja dalam menerapkan materi pelatihan, atau dampak langsung pelatihan terhadap peningkatan produksi pangan dan ternak di masyarakat.
6. Pemantauan dan tindak lanjut
Setelah pelaksanaan program pelatihan, Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara perlu memantau perkembangan penyuluh yang telah mendapatkan pelatihan. Pemantauan dilakukan untuk melihat sejauh mana peningkatan kompetensi yang diperoleh dan dampaknya terhadap peningkatan produksi pangan dan peternakan di masyarakat. Tindak lanjut dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan teknis, kerjasama dengan lembaga lain, atau program tindak lanjut untuk menjamin keberlanjutan pengembangan sumber daya manusia penyuluh.

Fiedman dan Yarbrough dalam Sudjana (2007, p.4) menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, perusahaan, dll) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan aktual dan akan dilakukan, pelatihan juga dilakukan dalam rangka upgrading. Teori pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan adalah konsep yang mengemukakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka, sehingga organisasi secara keseluruhan dapat mencapai tujuan yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti tentang "Analisis Program Pengembangan SDM Penyuluhan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara", dapat disimpulkan bahwa: (1). Program pengembangan sumber daya manusia penyuluh melalui pendidikan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara sudah baik; (2). Program pengembangan SDM penyuluh melalui pelatihan di Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara termasuk dalam kategori yang sudah cukup baik, namun permasalahan yang dihadapi saat ini oleh masing-masing penyuluh di daerahnya masing-masing adalah membebankan biaya sebanyak-banyaknya kepada desa sedangkan ketersediaan energi terbatas sehingga penyuluh tentunya dimaksimalkan secara individu, tetapi secara umum tidak terlihat seperti Maksimum karena sumber daya ekstensi yang terbatas. Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu: (1). Diharapkan Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara memberikan motivasi lebih kepada penyuluh dalam rangka meningkatkan jenjang pendidikan, (2). Diharapkan Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara memotivasi penyuluh untuk mengikuti pelatihan dan meningkatkan kapasitas penyuluh dari 1 kecamatan menjadi 1 orang perdesa, (3). Untuk penelitian di masa depan, disarankan untuk menggunakan pendekatan yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan dan menambahkan variabel lain seperti pengetahuan dan keterampilan.

References

- Aslamia, Mardin. Awaluddin Hamzah (2017) *"The Role of Agricultural Extension Workers in the Development of Farmer Groups in MataBubu Village, Poasia District, Kendari City"* Scientific journal of village building and agriculture Vol.2 (1):6-9 ISSN:2527-2748. Department of Agribusiness, Faculty of Agriculture, UHO.
- Ginting, Nina Maksimiliana. dan Gardis Andari (2020) *"The Role of Agricultural Extension Workers in the Development of Rice Farming"* Journal Agricola Vol 10 (1) March : 2020. Pages 19 - 24 e-ISSN: 2354 - 77311 Department of Agribusiness. Faculty of Agriculture. Musamus University. Merauke Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Human Resource Management, Fourteenth printing, Jakarta ,Publisher : Bumi Aksara.
- Ibrahim, Ahmad AC and Akhmad (2022) *"Improving the Quality of Human Resources (HR) of Rice Farmers"*. Competitiveness p-ISSN : 1978-3035 e_ISSN : 2775-4677 Vol. 10 Number 2 January-June 2022.
- Marbun, Desy Natasha V. D, Sriroso Satmoko and Siwi Gayatri (2019) *"The Role of Agricultural Extension Workers in the Development of Horticultural Crop Farmer Groups in Siborongborong District, Tapanuli Regency"*. Journal of Agricultural and Agribusiness Economics (JEPA) ISSN: 2614-4670 (p), ISSN: 2598-8174 (e) Volume 3, Number 3 (2019): 537-546
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman, 2007, *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*, Jakarta : UI Press.
- Priansa, Donni June. 2018. *HR Planning & Development*. Bandung. Alfabeta.
- Razak, Yulista., Asda Rauf and Yanti Saleh (2021) *"The Role of Agricultural Extension Workers in the Development of Coconut Farmer Groups in Tilamuta District, Boalemo Regency, Gorontalo Province"*. Agrinesia Vol. 6 No.1 November 2021 P-ISSN: 2597-7075 E-ISSN : 2541-6847
- Rivai, Veithzal and Ella Sagala, (2013), *Human Resource Management for Companies*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Tarigan, Herlina (2020) *"Development of Agricultural Human Resources in the Era of Disruption: Efforts to Support Inclusive Agribusiness"*. Agro Economic Research Forum, Vol. 38

No. 2, December 2020: 89-101 DOI: <http://dx.doi.org/10.21082/fae.v38n2.2020.89-101>