

## **TAGLINE CORE VALUES ASN “Ber-AKHLAK” BAGI PENYULUH PERTANIAN DALAM MELAYANI MASYARAKAT TANI DI KABUPATEN BANGKA TENGAH**

*(The Tagline of Core Values Ber-AKHLAK of Agriculture Extension Worker  
in an Attemp of Serving Farmers in Bangka Tengah Regency)*

**Endang Opriana**

(Dinas Pangan Kabupaten Bangka Tengah)

*e-mail:* endangopriana@gmail.com

### **ABSTRAK**

Salah satu kendala dalam berhasilnya penerapan teknologi pertanian ke petani adalah rendahnya komunikasi yang baik antara petani dan penyuluh yang disebabkan oleh rendahnya mutu dan kualitas pelayanan. Gema *core values* ASN Ber-AKHLAK adalah momentum yang baik dalam merubah paradigma penyuluhan pertanian yang selama ini dinilai buruk menjadi pelayanan prima. Artikel ini membahas tentang peranan *core values* penyuluh pertanian ASN Ber-AKHLAK dalam meningkatkan kualitas Pelayanan Penyuluh dalam di Kabupaten Bangka Tengah. Dengan diidentifikasinya Kualitas Pelayanan Penyuluh terkait dengan *core values* ASN Ber-AKHLAK, diharapkan penyuluh pertanian di Kabupaten Bangka Tengah dapat berbenah diri untuk memberikan pelayanan publik lebih baik lagi dan maksimal. Dengan menggunakan wawancara dan observasi langsung di tingkat petani, maka dapat disimpulkan bahwa Penyuluh Kabupaten Bangka Tengah layak mendapatkan peningkatan kapasitas penyuluhan dan aktualisasi nilai-nilai *core values* Ber-AKHLAK dalam peningkatan Kualitas Pelayanan Penyuluh di Kabupaten Bangka Tengah.

**Kata Kunci:** Kualitas Pelayanan, *Core Values* ASN Ber-AKHLAK, Penyuluh Pertanian, Petani.

### **ABSTRACT**

*One of the problems and challenges of agriculture extension workers in order to applied agricultural technologies to farmers are lack of communication between farmers extension worker caused by poor service quality. The tag line of core values ASN Ber-AKHLAK area great momentum to change that bad paradigm of poor service quality into excellent service of quality. Therefore indeed, this article discussed about the role of core values ASN of agriculture service in order to increase the quality of agriculture service in Regency of Bangka Tengah. Moreover, it was intended to discover this core values impacted to the public service quality. Then, by the identifying the quality of Agriculture Extension service, we would be able to introspect for giving better public service. Based on the result of the interviews, then it could be concluded that the quality of agriculture service in Bangka Tengah needs to improved with core values Ber-AKHLAK. Moreover, with that core values, may increase agriculture extension workers in giving excellent service to farmers in Regency of Bangka Tengah.*

**Keywords:** Quality Service, *Core Values* ASN Ber-AKHLAK, Agriculture Extension Workers, Farmers.

## A. PENDAHULUAN

Satu tahun sudah, sejak dilaunchingnya *core values* ASN Ber-AKHLAK oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo. Kemudian ditindaklanjuti dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RB No. 20 Tahun 2021, tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara.

Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengamanatkan bawa ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun daerah harus mempunyai *core values* yang sama, yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Pelayanan terbaik bagi masyarakat ini bermakna adanya kesamaan kinerja di dalam diri masing-masing ASN dalam peranannya sebagai pelayan publik, dapat menanamkan di dalam dirinya nilai-nilai budaya kerja ASN. Nilai-nilai tersebut dikerucutkan menjadi tujuh nilai yang berlaku bagi ASN secara umum, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Salah satu tugas dan fungsi ASN yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5/2014 tentang ASN adalah sebagai pelayan publik, adalah memberikan pelayanan publik yang profesional serta berkualitas. Hal ini yang terkadang luput dari para Calon ASN (CASN) dan ASN. Keinginan menjadi abdi negara yang besar seringkali tidak dibarengi dengan kesadaran moral bahwa sepanjang karir seorang ASN harus mengabdikan dirinya sebagai “pelayan” masyarakat (Latief, 2021).

Salah satu tugas pokok pemerintah yang terpenting adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena itu organisasi pemerintah sering disebut sebagai ‘pelayan masyarakat’ (*public servant*). Pelayanan publik yang harus diberikan oleh pemerintah seperti yang dikemukakan oleh Mahmudi (2005:229) dapat diklasifikasikan ke dalam dua

kategori utama, yaitu pelayanan kebutuhan dasar (meliputi kesehatan, pendidikan dasar dan bahan kebutuhan pokok masyarakat) dan pelayanan umum (terdiri dari pelayanan administratif, pelayanan barang, pelayanan jasa).

Penyuluh pertanian sebagai ujung tombak pemerintah di sektor pertanian memiliki adalah pelayan publik. Peranan strategis dalam pembangunan pertanian. Mereka adalah mata dan telinga pemerintah atas program-program strategis di sektor pertanian (Antara, 2021).

Kualitas pelayanan penyuluhan yang baik menjadi salah satu penentu keberhasilan pembangunan pertanian. Menurut Zeithaml, et. al (1990:26), kualitas pelayanan ditentukan oleh lima dimensi, yaitu *empathy* (empati), *tangible* (bukti fisik), *reliability* (keandalan), *responsiveness* (kesigapan), *assurance* (jaminan).

Pesatnya arus teknologi, harus dibarengi dengan penguatan kapasitas penyuluh dan pembekalan karakter penyuluh yang Ber-AKHLAK. Tanpa pendampingan dan pelayanan prima dari penyuluh pertanian yang memiliki kualitas dan mutu SDM yang memadai, maka petani akan lambat dalam menyerap transfer ilmu dan teknologi yang diberikan.

Dalam menciptakan SDM Pertanian yang profesional, mandiri, dan berdaya saing di era revolusi industri 4.0, sangat dibutuhkan penguatan kapasitas SDM dalam penguasaan informasi dan teknologi. Penyuluh pertanian harus mampu mengakses berbagai informasi, baik informasi teknologi, pasar, maupun sumber-sumber pembiayaan.

Hasil pelaporan Perserikatan Bangsa-Bangsa (2022) menyebutkan bahwa *Human Development Indeks* (Indeks Pembangunan Manusia) untuk tahun 2021 masih menduduki peringkat di bawah 100 (rizaty, 2022).

Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Untuk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Indeks Pembangunan Manusia di tahun 2021 masih berada di 71,60% (Badan Pusat Statistik, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM kita masih sangat perlu terus dibenahi.

Di tataran masyarakat pertanian, rendahnya kapasitas SDM penyuluh pertanian, bisa berdampak terhadap lambatnya penyerapan dan pemerataan teknologi yang akan diterima dan diterapkan petani. Penyuluh pertanian, dalam hal ini harus mendapatkan penguatan kapasitas dan pembekalan kinerja Ber-AKHLAK, agar dapat menjadi agen pelayan petani yang prima.

Pendampingan Penyuluh Pertanian yang memahami *core values* Ber-AKHLAK dalam melakukan fungsi pelayanan terhadap kelompok tani sangat diperlukan. Implementasi *core values* serta *employer branding* yang telah dicanangkan pemerintah, menjadi kesempatan bagi penyuluh pertanian sebagai ASN yang berhadapan dengan masyarakat tani, untuk mampu meningkatkan *personal branding* dalam rangka peningkatan kelas kemampuan kelompok tani.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006, tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, menegaskan bahwa tugas penyuluh dalam pasal 11 ayat 1 huruf c, yaitu: "memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha untuk mengembangkan usahanya dan memberikan umpan balik kepada pemerintah daerah" dan pasal 13 ayat 1 Huruf e, yaitu: "menumbuh-kembangkan dan memfasilitasi kelembagaan dan forum kegiatan bagi pelaku utama dan pelaku usaha.

Penyuluh harus mampu untuk bertransformasi, berinovasi, serta

meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan demikian nilai-nilai dasar dari *core values* Ber-AKHLAK yaitu, berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam mewujudkan pelayanan prima dapat tercapai, tentu saja dengan didukung oleh peningkatan kapasitas pada diri penyuluh pertanian.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka kajian ini disusun untuk mengetahui sejauh mana *core values* Ber-AKHLAK dibutuhkan oleh penyuluh pertanian di Kabupaten Bangka tengah dalam melaksanakan fungsi penyuluhan ke petani.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan kajian pustaka dengan pendekatan penelitian bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer hasil observasi dan wawancara kepada petani. Kemudian sumber data sekunder, diperoleh dari studi literasi melalui buku, jurnal penelitian dan kajian pustaka yang memiliki relevansi terhadap penelitian ini.

## C. KERANGKA TEORI

### Landasan Teori Ber-AKHLAK

#### Berorientasi Pelayanan.

Definisi dari pelayanan publik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Asas penyelenggaraan pelayanan publik seperti yang tercantum dalam Pasal 4 UU Pelayanan Publik, yaitu: kepentingan umum; kepastian hukum; kesamaan hak; keseimbangan hak dan kewajiban;

keprofesionalan; partisipatif; persamaan perlakuan/tidak diskriminatif; keterbukaan; akuntabilitas; fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan; ketepatan waktu; dan kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan.

Sikap pelayanan bagi pegawai ASN berarti pengabdian yang tulus terhadap bidang kerja dan yang paling utama adalah kebanggaan atas pekerjaan.

Pelayanan yang diberikan aparatur harus merujuk pada standar yang ditetapkan pemerintah:

- (1) standar berbasis peraturan perundangundangan; dan/atau
- (2) standar berbasis kebutuhan dan kepuasan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan, ASN harus seoptimal mungkin memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Jadi, Berorientasi pelayanan adalah komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat (Mirdin, 2021: 27-28).

Panduan perilaku (kode etik) yang sesuai dengan *core values* ASN Ber-AKHLAK dalam konteks Berorientasi Pelayanan adalah sebagai berikut (Mirdin, 2021:35-40).

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
2. Ramah, cekatan, s olutif, dan dapat diandalkan;
3. Melakukan perbaikan tiada henti.

Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu menerapkan kalimat afirmasi “Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat” dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Kata kunci dari berorientasi pelayanan yang perlu dipegang oleh seorang ASN adalah sebagai berikut. 1. Responsivitas. 2. Kualitas. 3. Kepuasan.

#### **Akuntabel.**

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari

amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan *Core Values*

ASN Ber-AKHLAK (Handoko, 2021:15). Panduan perilaku (kode etik) yang sesuai dengan *Core Values* ASN Ber-AKHLAK dalam konteks Akuntabilitas adalah sebagai berikut (Handoko, 2021:15).

1. kemampuan melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
2. kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
3. kemampuan menggunakan kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi.

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017 dalam Handoko, 2021:66).

Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Akuntabilitas dan Integritas Personal seorang ASN akan memberikan dampak sistemik bila bisa dipegang teguh oleh semua unsur.

Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu menerapkan kalimat afirmasi “Kami Bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan” dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Kata kunci dari akuntabel yang perlu dipegang oleh seorang ASN adalah sebagai berikut. 1. Tanggung jawab 2. Integritas 3. Konsisten 4. Dapat dipercaya 5. Transparan

#### **Kompeten.**

Seiring perkembangan waktu, dalam melaksanakan pelayanan publik, setiap ASN harus selalu dapat meningkatkan

potensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. Kompeten adalah terus belajar dan mengembangkan kapabilitas (Jalis, 2021:5).

Panduan perilaku (kode etik) yang sesuai dengan *core values* ASN BerAKHLAK dalam konteks Kompeten adalah sebagai berikut (Jalis, 2021:6). 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Membantu orang lain belajar 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu menerapkan kalimat afirmasi “Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas” dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Kata kunci dari akuntabel yang perlu dipegang oleh seorang ASN adalah sebagai berikut. 1. Kinerja terbaik 2. Sukses 3. Keberhasilan 4. *Learning agility* 5. Ahli di bidangnya.

### Harmonis.

Arti kata harmoni secara umum adalah keselarasan, kesesuaian, kecocokan dan keseimbangan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) harmoni berarti pernyataan rasa, aksi, gagasan, dan kemampuan; keselarasan; keserasian. Harmonis adalah saling peduli dan menghargai perbedaan (Jalis, 2021:5).

Berakar dari Semboyan Negara Indonesia yakni Bhinneka Tunggal Ika, yang berarti “Berbeda-beda Namun Tetap Satu Jua”, seorang pelayan publik harus dapat menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.

Penting bagi setiap ASN untuk dapat menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. Karena dengan kenyamanan lingkungan kerja, ASN diyakini dapat lebih produktif.

Panduan perilaku (kode etik) yang sesuai dengan *core values* ASN BerAKHLAK dalam konteks Harmonis adalah sebagai berikut (Jalis, 2021:6).

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.

2. Suka mendorong orang lain.
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu menerapkan kalimat afirmasi “Kami selalu menghargai perbedaan” dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Kata kunci dari harmonis yang perlu dipegang oleh seorang ASN adalah sebagai berikut. 1. Peduli 2. Menghargai perbedaan 3. Selaras.

### Loyal .

Secara etimologis, istilah “loyal” diadaptasi dari bahasa Prancis yaitu “*Loial*” yang artinya mutu dari sikap setia. Secara harfiah loyal berarti setia, atau suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu.

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil, kata loyal dapat dimaknai sebagai kesetiaan, paling tidak terhadap cita-cita organisasi, dan lebih-lebih kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Loyal merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam *core values* ASN yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara (Rahmanendra, 2021:27).

Panduan perilaku (kode etik) yang sesuai dengan *core values* ASN BerAKHLAK dalam konteks Loyal adalah sebagai berikut (Rahmanendra, 2021:27).

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah.
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara.
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara. Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu menerapkan kalimat afirmasi “Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara” dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Kata kunci dari loyal yang perlu dipegang oleh seorang ASN adalah sebagai berikut. 1. Komitmen 2. Dedikasi 3. Kontribusi 4. Nasionalisme 5. Pengabdian.

### **Adaptif.**

Adaptif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna menyesuaikan (diri) dengan keadaan. Adaptif adalah terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan (Jalis, 2021:5).

Adaptif merupakan salah satu karakter penting yang dibutuhkan oleh individu maupun organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Terdapat alasan mengapa nilai-nilai adaptif perlu diaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas-tugas jabatan di sektor publik, seperti diantaranya perubahan lingkungan strategis, kompetisi yang terjadi antar instansi pemerintahan, perubahan iklim, perkembangan teknologi dan lain sebagainya.

Adaptif memiliki kata kunci Inovasi, antusias terhadap perubahan, dan proaktif. Panduan perilaku (kode etik) yang sesuai dengan *core values* ASN Ber-AKHLAK dalam konteks Adaptif adalah sebagai berikut (Jalis, 2021:7).

1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan.
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.
3. Bertindak proaktif. Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu menerapkan kalimat afirmasi “Kami terus berinovasi dalam menghadapi perubahan” dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Kata kunci dari loyal yang perlu dipegang oleh seorang ASN adalah sebagai berikut. 1. Inovasi 2. Antusias terhadap perubahan 3. Proaktif.

### **Kolaboratif**

Kolaboratif merupakan proses partisipasi beberapa orang, kelompok, dan organisasi yang bekerja sama untuk

mencapai hasil yang diinginkan. Kolaborasi menyelesaikan visi bersama, mencapai hasil positif bagi khalayak yang dilayani, dan membangun sistem yang saling terkait untuk mengatasi masalah dan peluang.

Panduan perilaku (kode etik) yang sesuai dengan *core values* ASN Ber-AKHLAK dalam konteks Kolaboratif adalah sebagai berikut (Jalis, 2021:7).

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
3. Menggaerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu menerapkan kalimat afirmasi “Kami membangun kerjasama yang sinergi” dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Kata kunci dari kolaboratif yang perlu dipegang oleh seorang ASN adalah sebagai berikut. 1. Kesiediaan bekerja sama. 2. Sinergi untuk hasil yang lebih baik.

Penyuluhan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membagikan pengetahuan, kemudian dari proses tersebut diharapkan dapat terjadinya perubahan. Pelaku utama dalam kegiatan penyuluhan pertanian adalah seorang penyuluh pertanian atau juga sering disebut penyuluh pertanian lapangan (PPL). (Narti, 2015:41).

Kabupaten Bangka Tengah merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kabupaten Bangka Tengah dibentuk pada 25 Februari 2023 berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2023. Komoditi pertanian dan perkebunan merupakan salah satu komoditi utama yang menajai mata pencaharian penduduk Bangka Tengah.

Sampai tahun 2021, jumlah kelompok tani yang sudah terbentuk di Kabupaten Bangka Tengah dan terdata di Dinas Pangan Kabupaten Bangka Tengah adalah sebanyak 1321 kelompok.

Kelompok tani tersebut mendapatkan bimbingan dan penyuluhan secara intensif dari penyuluh pertanian baik penyuluh PNS maupun penyuluh PPPK.

Van den Ban dan Hawkins (1999) menyatakan bahwa, kehadiran dan peranan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dan di tengah-tengah masyarakat tani di desa sangat dibutuhkan.

Keberadaan penyuluh pertanian sebagai alat bantu pemerintah memberdayakan petani dan keluarganya melalui penyelenggaraan penyuluh pertanian. Hal ini bertujuan untuk mencapai petani yang tangguh sebagai salah satu komponen untuk membangun pertanian yang maju dan efisien, sehingga terwujudnya masyarakat sejahtera.

Perencanaan penyuluh pertanian saat ini sudah diarahkan ke perencanaan penyuluhan yang partisipatif. Dalam penyuluhan partisipatif diterapkan prinsip-prinsip partisipatif, dimana usulan perencanaan penyuluhan itu dapat dilakukan sendiri oleh masyarakat dan petani (Dayat, 2017).

Penyelenggaraan penyuluhan partisipatif yang dikelola oleh petani dimaksudkan untuk meningkatkan partisipasi dan kemandirian dari petani sendiri untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan partisipatif dalam mengelola usahatani (Pretty, 1995). Metode-metode atau gerakan penyuluhan yang dapat dilakukan antara lain melalui studi petani, temu teknologi petani, Sekolah Lapangan Petani, wadah belajar petani, magang, dan studi banding. Peran ini perlu difasilitasi oleh penyuluh agar proses partisipasi dan pemberdayaan petani bisa dilakukan lebih cepat dan terarah (Moehar, 2006).

Menurut Marsh and Pannell (2002), tantangan penyuluhan pertanian di masa depan adalah bagaimana mengintegrasikan penyuluhan pemerintah (*public sector*) dengan penyuluh swasta (*private sector*).

Selain itu, juga perlu merubah metodologi penyuluhan dan transfer teknologi, yang sebelumnya linear model, *top down*, menjadi metodologi penyuluhan yang *bottom up* atau melibatkan masyarakat/petani dalam proses perencanaan kegiatan.

Dalam publikasi yang bertajuk Paradigma Penyuluhan Pertanian pada abad ke-21 (1999), Pusat Pengembangan Penyuluhan Pertanian (Departemen Pertanian) menyebutkan, penyuluhan pertanian diharapkan tidak hanya membuat petani mampu berproduksi, tetapi harus berproduksi secara mandiri, dan sekaligus mampu mencapai kesejahteraan keluarganya.

### **Kinerja Penyuluh.**

Wibowo (2007: 7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja penyuluh yang baik perlu untuk meyakinkan pembuat kebijakan dan anggaran pembangunan agar tetap mengalokasikan cukup dana untuk membiayai penyuluhan agar tetap mengalokasikan cukup dana untuk membiayai penyuluhan dalam menunjang pembangunan daerah.

Kinerja penyuluh adalah hasil yang dicapai dari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab sebagai penyuluh PNS. Adapun indikator kinerja penyuluh pertanian yaitu kunjungan ke wilayah yang menjadi binaan penyuluh, program kerja yang dibuat, pelaporan yang dilakukan dari setiap kegiatan yang dilakukan, kedisiplinan penyuluh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyuluh PNS, materi penyuluhan serta metode yang digunakan penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan (Arimbawa, 2007).

Kinerja penyuluh pertanian yang baik berdampak pada perbaikan kinerja petani

dalam meningkatkan produksi usahatani. Kinerja penyuluh ini terarah pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani dalam melaksanakan usahatani (Bahua, 2016: 2).

Salah satu indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja penyuluh adalah dengan melakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja bisa dilakukan dengan menggunakan wawancara dan observasi.

Menurut Bungin (2017), Wawancara adalah proses dialog dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan, dan lainnya yang dilakukan oleh dua orang yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban.

Melalui wawancara yang dilakukan diharapkan diperoleh data sejauh mana nilai-nilai Ber-AKHLAK dibutuhkan dalam peran penyuluh pertanian melayani petani di Kabupaten Bangka Tengah

Ber-AKHLAK sebagai nilai budaya, sejatinya dapat menjadi acuan bagi penyuluh pertanian sebagai pelayan masyarakat dalam mendukung kinerja organisasi memberikan penguatan budaya kerja hingga tercipta karakter penyuluh pertanian yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Dengan penerapan nilai Ber-AKHLAK, penyuluh pertanian di Kabupaten Bangka Tengah telah memberikan kontribusi besar terhadap masyarakat tani di Kabupaten Bangka Tengah.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penilaian Kinerja Penyuluh Pertanian berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91 Tahun 2013, Tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Evaluasi kinerja penyuluh sebagai suatu bentuk akuntabilitas kepada penyedia dana publik dan pembuat kebijakan

pembangunan daerah maupun nasional diperlukan. Kedua pengambil kebijakan utama tersebut harus selalu diyakinkan bahwa penyuluh telah melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat undang-undang dan peraturan pemerintah.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan sepuluh orang petani yang menjadi anggota kelompok tani dan kelompok wanita tani di Kabupaten Bangka Tengah pada bulan September 2022, petani yang memiliki tingkat dan motivasi tinggi dalam melaksanakan kegiatan kelompok adalah petani yang didampingi secara rutin dan mendapatkan pembinaan secara berkala dari penyuluh pertanian.

Di samping itu, penyuluh yang memberikan pelayanan publik terbaik dengan berlandaskan nilai-nilai core values Ber-AKHLAK menunjukkan hasil pada kepuasan pelayanan kelompok tani terhadap penyuluhan dan tentu saja meningkatkan tingkat penerimaan petani terhadap informasi teknologi yang diberikan (tabel 1).

**Tabel 1.**

Hasil Analisis Pelayanan Kinerja

Komponen Penilaian	Rata-Rata Skor Penilaian
Berorientasi Pelayanan	11,3
Akuntabel	10,8
Kompeten	9,8
Harmonis	9,4
Loyal	10,4
Adaptif	7,9
Kolaboratif	10,4

Keterangan:

- 4-6 = kurang
- >6-10 = cukup
- >10-12 = baik
- >12-16 = sangat baik

Dari analisis yang telah dilakukan berdasarkan wawancara melalui *survey* penilaian kinerja secara acak terhadap

sepuluh responden anggota kelompok petani, menunjukkan komponen kepuasan tertinggi pada *core values* Ber-AKHLAK Berorientasi Pelayanan.

Range penilaian terendah adalah 1, sedangkan range penilaian tertinggi adalah 4 untuk masing-masing penilaian. Hasil survey tersebut kemudian ditabulasi dan dirata-rata

Hasil analisa menunjukkan bahwa, jika dilihat dari median skor yang diperoleh, atribut kualitas pelayanan berdasarkan *core values* “Berorientasi Pelayanan” menurut penilaian petani diperoleh rata-rata skor sebesar 12,7 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan penyuluhan pertanian di Kabupaten Bangka Tengah telah berorientasi pelayanan.

Atribut kualitas pelayanan berdasarkan *core values* “Adaptif” menurut penilaian petani diperoleh rata-rata skor sebesar 7,9 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Bangka Tengah harus lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan pengetahuan, serta senantiasa mengupgrade diri agar mampu meningkatkan wawasan dalam memberikan pelayanan penyuluhan.

Menurut Mardikanto dalam Indraningsih *et al.*, (2010) telah mengidentifikasi kendala yang dihadapi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya di antaranya (1) skala dan kompleksitas dari tugas-tugas penyuluh; (2) ketergantungan terhadap kebijakan pemerintah; (3) ketidakmampuan aparat pemerintah untuk menelusuri sebab akibat yang ditimbulkan oleh kegiatan penyuluhan, kaitannya dengan masalah- masalah yang dihadapi, dukungan politis, alokasi anggaran dan akuntabilitas kegiatan penyuluhan; (4) dukungan dan komitmen politis yang berubah-ubah, terutama yang diakibatkan oleh seringnya terjadi pergantian (pemegang) kekuasaan di tingkat pusat; (5) akuntabilitas, yang menyangkut kinerja penyuluhan, dan kinerja staf yang

berhubungan dengan petani (terutama penyuluh pertanian, peneliti).

Kinerja penyuluh yang baik perlu untuk meyakinkan pembuat kebijakan dan anggaran pembangunan agar tetap mengalokasikan cukup dana untuk membiayai penyuluhan dalam menunjang pembangunan daerah (Azhar, 2010). Penyuluh pertanian harus berusaha mengembangkan program penyuluhan yang sesuai dengan potensi

Hasil analisa menunjukkan bahwa, jika dilihat dari median skor yang diperoleh, atribut kualitas pelayanan berdasarkan *core values* “Berorientasi Pelayanan” menurut penilaian petani diperoleh rata-rata skor sebesar 12,7 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan penyuluhan pertanian di Kabupaten Bangka Tengah telah berorientasi pelayanan.

Atribut kualitas pelayanan berdasarkan *core values* “Adaptif” menurut penilaian petani diperoleh rata-rata skor sebesar 7,9 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Bangka Tengah harus lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan pengetahuan, serta senantiasa mengupgrade diri agar mampu meningkatkan wawasan dalam memberikan pelayanan penyuluhan.

Menurut Mardikanto dalam Indraningsih *et al.*, (2010) telah mengidentifikasi kendala yang dihadapi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya di antaranya (1) skala dan kompleksitas dari tugas-tugas penyuluh; (2) ketergantungan terhadap kebijakan pemerintah; (3) ketidakmampuan aparat pemerintah untuk menelusuri sebab akibat yang ditimbulkan oleh kegiatan penyuluhan, kaitannya dengan masalah- masalah yang dihadapi, dukungan politis, alokasi anggaran dan akuntabilitas kegiatan penyuluhan; (4) dukungan dan komitmen politis yang berubah-ubah, terutama yang diakibatkan oleh seringnya terjadi pergantian (pemegang) kekuasaan di tingkat pusat; (5)

akuntabilitas, yang menyangkut kinerja penyuluhan, dan kinerja staf yang berhubungan dengan petani (terutama penyuluh pertanian, peneliti).

Kinerja penyuluh yang baik perlu untuk meyakinkan pembuat kebijakan dan anggaran pembangunan agar tetap mengalokasikan cukup dana untuk membiayai penyuluhan dalam menunjang pembangunan daerah (Azhar, 2010). Penyuluh pertanian harus berusaha mengembangkan program penyuluhan yang sesuai dengan potensi daerah dan permintaan pasar untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan masyarakat. Kinerja penyuluh pertanian yang baik berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan produksi usahatani. Kinerja penyuluh ini terarah pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani dalam melaksanakan usaha tani.

Peningkatan kualitas pelayanan publik sangat diperlukan dalam menjawab tuntutan masyarakat akan prinsip *better quality of life* dan arus globalisasi. Untuk itu diperlukan strategi sebagaimana dikemukakan oleh De Vreye (Sugiyanti, 1999 : 28-29) yang disebut *simple strategi for succes* yang kemudian disebut service model, yaitu : 1. *Self –esteem* (harga diri): 2. *Exeed expectation* (memenuhi harapan) 3. *Recovery* (pembenahan) 4. *Vision* (pandangan ke depan) 5. *Improve* (perbaikan) 6. *Care* (perhatian) 7. *Empower* (pemberdayaan).

Ruhana (2010) menyatakan, Untuk menjaga agar organisasi publik tetap memiliki citra baik dalam pandangan masyarakat, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas pelayanan.

Gaspersz (1997:2) menyebutkan adanya beberapa dimensi atau atribut yang harus diperhatikan dalam perbaikan kualitas layanan, di antaranya yaitu: 1. Ketepatan waktu pelayanan; 2. Akurasi pelayanan, yang berkaitan dengan reliabilitas; 3. Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan; 4.

Tanggungjawab yang berkaitan dengan penerimaan pesanan, maupun penanganan keluhan; 5. Kelengkapan, menyangkut ketersediaan sarana pendukung; 6. Kemudahan dalam mendapatkan pelayanan 7. Variasi model pelayanan, berkaitan dengan inovasi.

Hasil observasi dan wawancara di tingkat petani, menunjukkan bahwa petani lebih menyukai penyuluh pertanian yang cakap dan terampil dalam menanggapi permasalahan petani, serta memberikan pelayanan yang baik. Kompeten dalam memberikan pelayanan ditunjukkan dalam kedisiplinan menepati waktu pertemuan dengan kelompok tani. Penyuluh yang jarang memberikan kunjungan ke kelompok kurang memiliki kedekatan. Dalam hal ini tujuh nilai yang berlaku dalam *core values* Ber-AKHLAK Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Kompetensi Penyuluh pertanian perlu mendapat perhatian yang serius, karena peningkatan dan penurunannya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan dan penurunan kinerja penyuluh. Kompetensi yang tinggi akan sangat mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas rutinnnya. Tinggi rendahnya tingkat kompetensi akan berpengaruh langsung terhadap sasaran yang dicapai. Di lapangan, persepsi sebagian besar petani terhadap kemampuan penyuluh yang terkait dengan penguasaan penyuluhan mengenai teknik budidaya komoditas pertanian dinilai memadai, termasuk pengetahuan tentang inovasi teknologi tanaman. Penyuluh dinilai mampu menjelaskan inovasi suatu teknologi dan dapat berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami petani.

## E. PENUTUP

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam

mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam hal ini penyuluh pertanian di Kabupaten Bangka Tengah dan kualitasnya merupakan persoalan yang sangat strategis, karena kualitas sumber daya manusia pertanian yang baik akan menunjang keberhasilan proses penyuluhan pertanian.

Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya penyuluh pertanian juga penting untuk ditingkatkan. Dari segi pengetahuan dan keterampilan, keduanya perlu dilanjutkan. Pengetahuan dapat ditingkatkan melalui pendidikan, dan keterampilan dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Hal tersebut merupakan salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia pertanian melalui kegiatan penyuluhan pertanian. Melalui peningkatan *personal branding* penyuluh pertanian Ber-AKHLAK, maka pengetahuan keterampilan, dan paket teknologi pertanian yang diberikan akan lebih mudah diterima petani.

Beberapa hal yang menjadi catatan dalam observasi adalah inisiatif penyuluh dalam mengundang petani dalam pertemuan, kunjungan secara berkala baik anjarsana pribadi maupun anjarsana kelompok menjadi beberapa hal yang penting dalam menghilangkan bias antara penyuluh dan petani. Petani lebih merasa dihargai dan diperhatikan sehingga minat untuk melakukan hal-hal yang disampaikan oleh penyuluh semakin baik. Penyuluh pertanian yang dalam melaksanakan tugasnya telah berpedoman pada prinsip-prinsip *core values* Ber-AKHLAK lebih mendapatkan penghargaan dan penerimaan dari petani.

Dengan demikian pentingnya meningkatkan internalisasi *core values* Ber-AKHLAK sebagai dasar penguatan budaya kerja penyuluh pertanian untuk bersama memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Karena pada dasarnya kinerja penyuluh bukan hanya ditentukan

pada aspek dari luar namun juga dari dalam dan yang paling penting yakni komitmen untuk melaksanakan pekerjaan sungguh-sungguh sehingga timbulah inisiatif untuk terus berupaya untuk meningkatkan hasil pekerjaannya sesuai dengan target kerja yang diamanahkan terhadap penyuluh.

Kurangnya komunikasi yang terjalin antara penyuluh dan petani sehingga penyuluh kurang memahami petani dan petani juga cenderung kurang merespon setiap gagasan dan bimbingan yang diberikan penyuluh kepada petani akan dapat minimalisir melalui pembekalan dan penguatan kapasitas kinerja penyuluh pertanian yang memiliki nilai-nilai *core values* Ber-AKHLAK.

Gema *core values* ASN Ber-AKHLAK, sejatinya tidak hanya kuat di pusat, tetapi juga menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja di tingkat daerah, sebagaimana pesan Presiden Joko Widodo “ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun pegawai daerah harus mempunyai *core values* yang sama”.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa Putu. 2007. Analisis Kebutuhan Penyuluhan Dalam Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kota Kendari. Agriplus.Universitas Haluoleo: Kendari.
- Azhar. (2010). Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bogor. Jurnal Penyuluhan Pertanian 5 (1): 36-46.
- Badan Pusat Statistik. (2021) Indeks Pembangunan Manusia 2019-2021. <https://babel.bps.go.id/indicator/26/53/1/indekspembangunanmanusia.html> diakses tanggal 02 Oktober 2022.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ban, AW Van Den. dan HS. Hawkins. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Kanisius. Yogyakarta.

- Bungin*, Burhan. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Dayat. 2017. *Persepsi Penyuluh Pertanian dalam Penyelenggaraan Penyuluhan Era Otonomi Daerah*. <https://jurnal.polbangtan-bogor.ac.id> diakses tanggal 04 Oktober 2022.
- Departemen Pertanian. 1999. *Paradigma penyuluhan pertanian pada abad ke-21*. Jakarta (ID): Departemen Pertanian.
- Harun. 1996. *Petunjuk Bagi Penyuluhan Pertanian*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Ramah. 2021. *Modul Akutabel Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Indraningsih, K. S., Sugihen., Tjitropranoto, P., Pang., Asngari. *Analisis Kebijakan Pertanian*. Volume 8 No. 4, Desember 2010 :303-321. <https://media.neliti.com/media/publications/53333-ID-kinerja-penyuluh-dari-perspektif-petani.pdf> diakses tanggal 22 September 2022.
- Gaspersz, Vincent. (1997). *Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jalis, Ahmad. 2021. *Modul Kompeten Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administasi Negara Republik Indonesia.
- Latief, S. 2021. *Transformasi Pola Pikir ASN, Karpas Merah Menuju Pelayanan Prima*. *Majalah ASN*, (1), 39;
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Mirdin, Andihidayat. 2021. *Modul Berorientasi Pelayanan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Narti, S. *Hubungan Karakteristik Petani Dengan Efektivitas Komunikasi Penyuluhan Pertanian Dalam Program SI-Ptt (Kasus Kelompok Tani di Kecamatan Kerkap Kabupaten Bengkulu Utara)*, *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik: Vol 2 No 2 (2015)* diakses tanggal 02 Oktober 2022.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. *Lembaran negara Republik Indonesia tahun 2006 nomor 92*. 2006. Jakarta (ID): Sekretariat Negara RI.
- Marsh, S. and D. Pannell. 2002. *Agricultural Extension in Australia: The Changing Roles of Public and Private Sector Providers*. *Australian Journal of Agricultural and Resource Economics* Volume 44, Issue 4, Article first published on-line: 18 DEC 2002. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8489.00126/pdf> diakses tanggal 25 September 2022.
- United Nation. 2022. *Human Development Report2021/22*. [https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf\\_1.pdf](https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf) diakses tanggal 25 september 2022.
- Peraturan Menteri Pertanian No. 91 Tahun 2013, *Tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian*. BN. 2013 Nomor 1153, [jdih.pertanian.go.id](http://jdih.pertanian.go.id)
- Pretty, J. 1995. *Participatory Learning for Sustainable Agriculture*, *World Development*, 23 (8): 1247-1263.
- Punjabi, Vinod Ahuja Meeta. 2001. *In Search of a New Paradigm for Agricultural Extension in India*. Centre for Management in Agriculture, Indian Institute of Management <http://www.iimahd.ernet.in/~ahuja/exten.htm> diakses tanggal 20 September 2022.
- Rahmanendra, Dwi. 2021 *Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

- Rizaty, M.A. 2022. Swiss Miliki Indeks Pembangunan Manusia Tertinggi 2021.  
<https://dataindonesia.id/ragam/detail/swiss-miliki-indeks-pembangunan-manusia-tertinggi-pada-2021>.  
Diakses tanggal 01 Oktober 2022.
- Ruhana, F. 2010. Kualitas Pelayanan dan Alternatif Model Pelayanan Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah. *Sosiohumaniora*, Vol. 12, No. 1, Maret 2010 : 39 -56.  
<http://www.jurnal.unpad.ac.id/5439-8975-2-PB.pdf> diakses tanggal 22 September 2022.
- Sugiyanti, 1999. Strategi Pelayanan Prima. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Wahyudi Soleh, Ramadhani Kurnia Adhi. 2019. Efektifitas Pelatihan Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli di Balai Besar Pelatihan Pertanian Binuang Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Hijau Cendekia*, Vol 4 (1), 17-22.  
Diakses Tanggal 02 Oktober 2022.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zeithaml, V. A., A. Parasuraman and L. Berry. 1990. *Delivering Quality Service*. New York : The Free Press.