

## Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Petani sebagai Fasilitator Pembelajaran di Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) Jawa Barat

Ajat Jatnika<sup>1</sup>, Trisakti Haryadi<sup>2</sup> dan P. Wiryono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang

Jl. Kayuambon No. 82, Lembang-Bandung Barat No.Telp: +6281322726794

<sup>2</sup>Sekolah Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta-Indonesia

\*Alamat korespondensi: jatnika\_kohar@yahoo.co.id

### ABSTRACT

#### **Correlation between Organization Commitment and Job Satisfaction of Farmers as Active Learning Facilitators in Farmers' Agriculture and Rural Training Centre (FARTC), West Java**

The objective of the reaserach was to describe farmers' characteristics as facilitators and to analyze the correlation of organization commitment and job satisfaction of farmers as facilitators in learning activities at Farmers' Agriculture and Rural Training Centre (FARTC). The kind of research was survey that 140 farmers as facilitators in FARTCs located in 17 districts in West Java Province involved. 89% farmers as facilitators are male; 42,14% of them are 32 – 43 years old; 42,14% of them are high schools as their educational background; 74,27% of them have experiences in farming activities; 84,29% of them have experiences as facilitators during 0 – 10 years. This study applied the quantitave method namely the correlation analyze. The result of correlation analyzes shows that the organizational commitment has a positive correlation with job satisfaction of farmers as facilitators significantly ( $\rho < 0.01$ ). The research results recommend that the management team of P4S and local government officers to maintain and increase the organizational commitment and job satisfaction of farmers as facilitators simultaneously to achieve the effectiveness of FARTCs.

Keywords: Organization commitment, job satisfaction, farmer facilitator

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan karakteristik petani fasilitator dan menganalisis hubungan komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator pembelajaran di Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S). Jenis penelitian adalah survei dengan melibatkan 140 orang petani fasilitator P4S di 17 kabupaten di Jawa Barat. Penelitian menerapkan metode kuantitatif korelasional. Karakteristik petani fasilitator P4S di Jawa Barat diantaranya adalah 89% laki-laki, 40% berusia antara 32-43 tahun, 42,14% berlatar belakang pendidikan formal SLTA/SMK, 74,27% memiliki pengalaman berusahatani 0-20 tahun, dan 84,29% menjadi fasilitator 0-10 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator memiliki hubungan yang signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Disarankan baik untuk pengurus internal P4S dan instansi pemerintah sebagai pembina untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja petani fasilitator secara simultan dari waktu ke waktu guna mewujudkan P4S yang efektif.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, kepuasan kerja, petani fasilitator

## PENDAHULUAN

Keberadaan dan keikutsertaan penyuluh pertanian swadaya sangat penting guna menyukseskan program pembangunan pertanian di Indonesia. Jumlah penyuluh pertanian swadaya akan secara signifikan menambah tenaga penyuluh pertanian yang sampai saat ini relatif masih terbatas, sedangkan peran strategis yang dapat dimainkan adalah kemampuannya sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran bagi petani atau 'petani-belajar-kepada-petani' (*farmer-to-farmer extension*). Target Pemerintah Daerah Jawa Barat untuk menyediakan satu orang penyuluh pertanian pada satu desa belum dapat diwujudkan. Dari total 4.881 orang penyuluh pertanian, tercatat 2.149 Pegawai Negeri Sipil, 1.732 Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TB PP) dan 1.000 orang THL Program Peningkatan Beras Nasional (P2BN) pada 5.879 desa/kelurahan. Oleh karenanya, masih terjadi kekurangan tenaga penyuluh pertanian sebanyak 998 orang (Anonim, 2012a). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan *Global Forum for Rural Administration Service* (GFRAS, 2012) bahwa penyuluh pertanian di Indonesia memiliki tanggung jawab besar karena harus melayani petani pada 2-3 desa. Kondisi ini utamanya disebabkan oleh keterbatasan anggaran pemerintah untuk mengangkat penyuluh pertanian PNS yang baru, banyak penyuluh pertanian yang pensiun dan alih tugas (Anonim, 2010).

Keberhasilan penyelenggaraan sistem penyuluhan pertanian dapat dipercepat dengan partisipasi petani untuk bersedia menjadi agen perubahan sosial (Yustina & Sudrajat, 2003; Sztompka, 2011; Martono, 2011; Giddens, 2010; Valera & Flopino, 1987). Petani yang memiliki pengalaman berhasil di bidang teknis produksi dan mau berperan sebagai fasilitator pembelajaran memiliki implikasi yang sangat strategis guna mempercepat transfer teknologi pertanian dan pengalamannya kepada para petani. Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa petani tersebut memiliki pengetahuan mendalam tentang kondisi lokal, budaya dan karakteristik petani maupun praktek-praktek pertanian setempat, sudah dikenal oleh petani di desanya, berbicara dengan bahasa yang sama, menggunakan ekspresi yang sesuai dengan lingkungannya, mengetahui permasalahan ekonomi dan apa yang menjadi prioritas pemenuhan kebutuhan mereka sehingga petani fasilitator lebih percaya diri saat berhadapan dengan petani pembelajar (Bunch, 1991; Kiptot, *et al.*, 2012; Kiptot & Franzel, 2013). Hal ini diperkuat Rogers &

Bhowmik (1971) yang menyatakan bahwa dengan kesamaan status sosial, pendidikan, dan kepercayaan dari petani fasilitator kepada petani pembelajar (homofili), interaksi dan transfer ide akan berjalan lebih efektif. Namun demikian, Kiptot *et al.* (2012) menegaskan bahwa petani yang berperan sebagai fasilitator masih tetap membutuhkan penyuluh pertanian PNS, terutama untuk kegiatan pelatihan ataupun terkait dengan masalah teknis pertanian tertentu, misalnya dalam mengidentifikasi dan mengendalikan hama penyakit tanaman. Dengan demikian, keberadaan dan kinerja petani fasilitator merupakan komplementer dengan kegiatan penyuluh pertanian PNS, tidak diartikan sebagai sebuah substitusi.

Tugas utama fasilitator mencakup dua hal yaitu fasilitasi teknis dan fasilitasi proses kelompok (Clawson & Bostrom, 1995; Schwarz, 2002; Tayer-Hart, 2007; Shephard, 2008). Peran fasilitator di bidang teknis adalah memberi keyakinan kepada pembelajar bahwa teknologi yang diintroduksi dapat dipahami, dikuasai, dan produktif. Peran fasilitasi proses kelompok adalah untuk meningkatkan partisipasi dan interaksi antar pembelajar sehingga mampu mencapai hasil yang lebih baik dengan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Dari hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa: 1) kinerja petani sebagai pemandu dalam pengembangan Pengendalian Hama Terpadu (PHT) memiliki dampak positif terhadap perilaku petani di Jawa Barat (Effendy, 2009), 2) kemampuan petani sebagai pelatih sukarela dalam mendiseminasikan inovasi pertanian kepada petani relatif lebih efisien dibandingkan penyuluh pertanian (Kiptot & Franzel, 2013), 3) dari 99 orang petani pelatih sukarela (*volunteer farmer-trainers*) di Kenya yang kebanyakan pergi melatih dengan berjalan kaki didorong oleh motif ingin memperoleh penghasilan, menambah pengetahuan/ketrampilan, altruisme, meraih keuntungan sosial dan proyek (Kiptot & Franzel, 2012), 4) model *Kamayoq* di Peru sebagai kombinasi penelitian partisipatif dan penyuluhan "petani-belajar-kepada-petani" dengan melibatkan tenaga ahli dan petani sebagai fasilitatornya berpengaruh positif terhadap pengendalian penyakit tanaman dan pengobatan penyakit hewan ternak (Hellin & Dixon, 2008), 5) "Petani-belajar-kepada-petani" berjalan efektif dengan memperlihatkan kesuksesan transfer teknologi baru bagi petani saat melakukan kunjungan balasan (*cross visit*), 6) petani sebagai pelatih memainkan peran yang penting terutama dalam memobilisasi dan melatih petani pembelajar, sebagai pemilik plot demonstrasi, mengumpulkan

dan mendistribusikan bahan-bahan tanaman, mendiseminasikan rata-rata 2-4 jenis teknologi pertanian dan tetap melanjutkan perannya sebagai pelatih beberapa tahun sesudah proyek berakhir (Lukuyu *et al.*, 2012), dan 7) pelatihan dari petani ke petani (*farmer-to-farmer training*) tentang agroekologi mampu menanggulangi penurunan tingkat kesuburan tanah, meningkatkan produksi pertanian, mencapai keamanan pangan, sekaligus dapat memperbaiki kapasitas petani di Burkina Faso (Batta *et al.*, 2013).

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua variabel yang dapat dipakai untuk mengukur efektivitas suatu organisasi (Umstot, 1988; Soetopo, 2012). Tella *et al.* (2007) mengungkapkan bahwa komitmen merupakan bentuk keterikatan dan kesetiaan. Sejalan dengan ini, Alwi (2001) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk kesetiaan yang lebih konkret dengan melihat sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaannya. Hogg & Abrams (1993) menggagas pula bahwa komitmen adalah sebuah proses timbal balik yang beroperasi pada level kelompok dan individu dan komitmen merupakan sebuah proses yang dinamis dimana perasaan untuk berkomitmen naik dan turun sepanjang waktu yang merefleksikan perubahan-perubahan dalam nilai hubungan secara relatif diantara kelompok dan individu. Disisi lain, Kassahun (2005) dan Umstot (1988) menjelaskan komitmen organisasi dari perspektif psikologis yaitu bahwa komitmen merupakan sebuah kepercayaan yang kuat dalam menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, mengerahkan segala upaya untuk mewakili organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja adalah perasaan atau respon afektif positif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang telah dilakukan orang lain atau oleh dirinya sendiri (Robbins & Judge, 2008). Terdapat lima aspek untuk mengukur kepuasan kerja (Newstrom, 2007; Schermerhorn *et al.*, 2008; Luthans, 2005) yaitu: 1) sifat pekerjaan: tanggung jawab, minat, perkembangan, 2) kualitas pengawasan: bantuan teknis dan dukungan social, 3) hubungan dengan sesama rekan kerja: harmoni sosial dan saling menghargai, 4) peluang promosi: kesempatan pekerjaan yang lebih tinggi, dan 5) pembayaran: kecukupan pembayaran dan rasa keadilan. Kelima aspek ini dinilai berdasarkan skala standard dan kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian

Glisson & Durick (1988) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik yang melibatkan 319 orang karyawan pada 22 unit organisasi pelayanan masyarakat masing-masing dipengaruhi oleh prediktor yang unik dimana variasi kemampuan skill dan ambiguitas peran merupakan prediktor terbaik untuk kepuasan kerja, sedangkan karakteristik organisasi, kepemimpinan dan umur organisasi merupakan prediktor terbaik untuk komitmen organisasi. Kinicki & Kreitner (2004) memberikan saran bagi para manajer untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna meningkatkan level komitmen organisasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, komitmen organisasi yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas yang lebih tinggi.

Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan mendefinisikan bahwa penyuluh pertanian swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh. Tugas yang dapat dilakukannya adalah memfasilitasi proses pembelajaran bagi para petani sehingga mereka dapat meningkatkan kapasitas pribadi dan kelompoknya dalam penguasaan teknis produksi pertanian, kepemimpinan, manajerial, kewirausahaan, kemampuan dalam menganalisis dan memecahkan masalah, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kelestarian fungsi lingkungan serta melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian yang maju dan modern secara berkelanjutan. Kelembagaan yang dibentuk dan dikembangkan petani, secara perorangan ataupun kelompok, untuk menyelenggarakan pelatihan atau magang bagi petani adalah Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S). Terdapat lima keunggulan kelembagaan P4S yaitu: 1) pembelajaran diselenggarakan secara lebih terstruktur dan sistematis, 2) bahan materi disesuaikan dengan kebutuhan petani pembelajar, 3) petani belajar secara nyata dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi di lapangan, 4) alih teknologi di antara sesama petani (pembelajar dan fasilitator) dapat berjalan lebih efektif dan efisien, dan 5) setelah belajar di P4S, petani pembelajar dipersiapkan langsung bekerja di lahan usahatani (Widoyoko dkk., 2010). Pada tahun 2012, jumlah P4S di Jawa Barat sebanyak 140 unit atau 16% dari total 876 P4S di Indonesia (Anonim, 2012). Dalam struktur organisasinya, disamping pengurus (ketua, sekretaris, bendahara, dan seksi-seksi) terdapat pula instruktur yang dikhususkan untuk memfasilitasi

proses pembelajaran sesuai dengan komoditas pertanian unggulan yang dikembangkan di P4S tersebut. Dalam satu P4S paling sedikit terdapat satu orang fasilitator yang pada umumnya dirangkap oleh ketuanya. Namun demikian, beberapa P4S memiliki 3-10 orang fasilitator yang direkrut dari petani berhasil maupun dari kalangan praktisi, akademisi, peneliti dan widyaiswara.

Berdasarkan informasi dari Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang dan survei pendahuluan, diketahui bahwa lebih dari lima P4S di Jawa Barat mengalami penurunan kinerja, stagnasi, bahkan tidak aktif lagi. Beberapa alasan dari hal tersebut, antara lain ketua sudah tua atau meninggal dunia, ketua menolak untuk aktif kembali, ketua terjun ke dunia politik, tidak ada petani yang berminat lagi belajar di P4S, kesibukan ketua dalam mengurus keperluan lain, pengurus tidak pro-aktif untuk mempromosikan dan/atau menjalin hubungan kerjasama untuk kegiatan pengembangan sumberdaya manusia pertanian dengan pihak/instansi terkait, serta tidak ada pembinaan dari petugas pertanian setempat sebagai pendamping. Di sisi lain, Weinand (2002) mengidentifikasi tiga permasalahan petani yang berperan sebagai fasilitator yaitu ketidakpercayaan dari petani lain, penolakan untuk aktif kembali sebagai fasilitator, serta penghargaan yang rendah dari pihak lain karena latar belakang pendidikannya. Dengan mempertimbangkan hal di atas, hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja petani fasilitator P4S di Jawa Barat perlu untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik petani fasilitator dan untuk menganalisis hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja petani fasilitator P4S di Jawa Barat.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei yang melibatkan 140 orang fasilitator P4S pada 17 kabupaten di Jawa Barat. Pertimbangan utama Jawa Barat ditetapkan sebagai lokasi penelitian karena beberapa petani di propinsi Jawa Barat memelopori pendirian dan berhasil mengembangkan P4S sehingga layak dijadikan contoh bagi para petani di propinsi-propinsi lain di Indonesia dimana disini termasuk petani yang berasal dari mancanegara serta Jawa Barat relatif lebih banyak memiliki P4S dibandingkan dengan propinsi lain di Indonesia (Anonim, 2010a; Anonim, 2012).

Kuesioner tentang komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator yang digunakan dalam

penelitian ini dikembangkan berdasarkan konsep dan teori yang ada. Secara operasional, komitmen diartikan sebagai bentuk keterikatan dan kesetiaan petani fasilitator dengan empat indikator yaitu: 1) terhadap nilai (visi dan misi) dan tujuan P4S, 2) rasa memiliki P4S, 3) upaya dan unjuk kerja sebagai fasilitator, dan 4) keinginan bertahan dan mengembangkan P4S. Sementara itu, kepuasan kerja petani fasilitator adalah perasaan senang atau pernyataan emosional yang positif petani fasilitator yang dihasilkan dari hal-hal sebagai berikut: 1) pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai fasilitator; 2) pengembangan kualitas sebagai fasilitator; 3) hubungan dengan sesama fasilitator dengan pengurus P4S dan stakeholder lainnya, dan 4) pembayaran/penghargaan/insentif dari P4S dan pemerintah.

Teknik penskoran untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menggunakan Skala Likert. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan disediakan lima alternatif tanggapan yang berjenjang dengan jarak 1 sampai dengan 2 mempunyai jarak yang sama dengan 2 sampai dengan 3, dan seterusnya dengan alternatif tanggapan sebagai berikut: 5=Sangat Tinggi; 4=Tinggi, 3=Sedang; 2=Rendah; dan 1=Sangat Rendah. Validitas dan reliabilitas kuesioner tentang komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator ini memiliki nilai *Alpha Cronbach* 0,909 dan 0,742 pada taraf signifikansi 0,05.

Dalam penelitian ini dilakukan dua jenis analisis kuantitatif yaitu univariat bertujuan untuk mendeskripsikan responden dan setiap variabel penelitian dan bivariat untuk menganalisis hubungan komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator. Analisis dilakukan dengan menggunakan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik 140 orang petani fasilitator di P4S Jawa Barat disajikan pada Tabel 1. Hasil menunjukkan bahwa 89% fasilitator P4S di Jawa Barat adalah laki-laki, 40% berusia 32-43 tahun, 42,14% berlatar belakang pendidikan formal SLTA/SMK, 74,27% memiliki pengalaman berusahatani 0-20 tahun, dan 84,29% menjadi fasilitator 0-10 tahun. Jenis teknologi yang diajarkan sesuai dengan komoditas pertanian spesifik unggulan

masing-masing P4S yang mencakup tanaman pangan (padi), berbagai sayuran dataran tinggi dan aneka olahan buah-buahan, tanaman hias, pembibitan tanaman keras dan buah-buahan, peternakan (sapi, kambing, itik) dan olahannya (telur asin, yoghurt), serta perkebunan (kopi). Hal menarik dari

karakteristik fasilitator ini, adalah bahwa hampir seluruh petani fasilitator perempuan bergerak dibidang olahan hasil pertanian dan sebelumnya aktif di Kelompok Petani Kecil (KPK) sebagai binaan Pusat pada Program Peningkatan Pendapatan Petani Kecil (P4K) yang terhenti sejak 2003 lalu.

Tabel 1. Karakteristik petani fasilitator P4S di Jawa Barat.

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	125	89,00
	Perempuan	15	11,00
Usia	>55 tahun	20	14,29
	44-55 tahun	48	34,29
	32-43 tahun	56	40,00
	20-31 tahun	15	10,71
	< 20 tahun	1	0,71
Pendidikan formal terakhir	> S1	4	2,86
	S1	36	25,72
	Diploma	10	7,14
	SLTA/SMK	59	42,14
	SLTP	14	10,00
	SD	17	2,14
Pengalaman berusahatani	>40 tahun	4	2,86
	31-40 tahun	9	6,43
	21-30 tahun	23	16,34
	0-20 tahun	104	74,27
Pengalaman sebagai fasilitator	>30 tahun	1	0,71
	21-30 tahun	2	1,43
	11-20 tahun	19	13,57
	0-10 tahun	118	84,29

Sumber: Data Primer (Diolah), 2014 (N=140).

**Frekuensi Kategorikal Indikator Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja**

Masing-masing variabel/indikator komitmen organisasi dan kepuasan kerja petani fasilitator P4S dikategorikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah. Tujuan dari pengategorian ini adalah untuk memberi gambaran tentang karakteristik dari setiap variabel/indikator tersebut. Hasil menunjukkan bahwa persentase kategori indikator komitmen organisasi petani fasilitator terhadap nilai, visi, dan tujuan P4S adalah sebesar 85,71%, rasa memiliki P4S sebesar 89,29%, upaya dan unjuk kerja sebagai fasilitator sebesar 61,43%, serta keinginan

bertahan dan mengembangkan P4S dalam kategori sedang sebesar 60% (Tabel 2). Sementara itu, persentase kategori indikator kepuasan kerja petani terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai fasilitator adalah 71,43%, pengembangan kualitas sebagai fasilitator sebesar 69,29%, serta hubungan dengan sesama fasilitator, pengurus P4S, dan *stakeholder* lainnya dalam kategori sedang adalah sebesar 82,14%. Di sisi lain, pembayaran/penghargaan/insentif dari P4S dan pemerintah untuk petani fasilitator P4S adalah 51,43% berada dalam kategori rendah dan 48,57% berada dalam kategori sedang.

Tabel 2. Frekuensi kategori komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator P4S di Jawa Barat.

Variabel/Indikator	Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Komitmen:</b>			
Terhadap nilai, visi, tujuan P4S (komit_org1)	Tinggi	0	0,00
	Sedang	120	85,71
	Rendah	20	14,29
Rasa memiliki P4S (komit_org2)	Tinggi	0	0,00
	Sedang	125	89,29
	Rendah	15	10,71
Upaya dan unjuk kerja sebagai fasilitator (komit_org3)	Tinggi	53	37,86
	Sedang	86	61,43
	Rendah	1	0,71
Keinginan bertahan dan mengembangkan P4S (komit_org4)	Tinggi	56	40,00
	Sedang	84	60,00
	Rendah	0	0,00
<b>Kepuasan kerja:</b>			
Pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai fasilitator (puas_kerja1)	Tinggi	40	28,57
	Sedang	100	71,43
	Rendah	0	0,00
Pengembangan kualitas sebagai fasilitator (puas_kerja2)	Tinggi	23	16,42
	Sedang	97	69,29
	Rendah	20	14,29
Hubungan dengan: sesama fasilitator, pengurus P4S dan stakeholder lainnya (puas_kerja3)	Tinggi	10	7,14
	Sedang	115	82,14
	Rendah	15	10,72
Pembayaran/penghargaan/insentif dari P4S dan Pemerintah (puas_kerja4)	Tinggi	0	0,00
	Sedang	68	48,57
	Rendah	72	51,43

Sumber: Data Primer (Diolah), 2014 (N=140).

### Hubungan antar Indikator Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan korelasi bivariat Pearson disajikan pada Tabel 3. Hasil menunjukkan bahwa: 1) terjadi hubungan yang signifikan antara variabel komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator P4S di Jawa Barat pada taraf signifikansi 0,01, 2) semua indikator komitmen organisasi berkorelasi positif secara signifikan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab petani sebagai fasilitator P4S, 3) keinginan bertahan dan mengembangkan P4S oleh petani fasilitator berkorelasi positif secara signifikan

dengan kepuasannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai fasilitator, pengembangan kualitasnya sebagai fasilitator, dan hubungannya dengan sesama fasilitator, pengurus P4S dan seluruh stakeholdernya, 4) terjadi korelasi positif secara signifikan komitmen petani fasilitator terhadap nilai/visi/misi/tujuan P4S dan hubungannya dengan sesama fasilitator, pengurus dan stakeholder P4S, dan 5) terjadi korelasi negatif komitmen petani fasilitator pada nilai/visi/misi/tujuan P4S, dan rasa memiliki P4S, serta upaya dan unjuk kerja sebagai fasilitator terhadap kepuasan kerjanya dalam menerima pembayaran/penghargaan/ insentif dari P4S dan pemerintah.

Tabel 3. Korelasi antar indikator komitmen dan kepuasan kerja petani fasilitator P4S di Jawa Barat.

	puas_kerja1	puas_kerja2	puas_kerja3	puas_kerja4
komit_org1	.429**	.154	.293**	-.055
	.000	.069	.000	.520
komit_org2	.389**	.055	.159	-.013
	.000	.517	.061	.882
komit_org3	.419**	.036	.151	-.155
	.000	.670	.076	.067
komit_org4	.455**	.249**	.346**	.060
	.000	.003	.000	.484
	140	140	140	140

Keterangan: \*\* Korelasi signifikan pada taraf 0,01 (dua sisi). Sumber: Data Primer (Diolah), 2014 (N=140).

### SIMPULAN

Karakteristik petani fasilitator P4S di Jawa Barat menggambarkan kondisi yang lebih baik dibandingkan petani umumnya sehingga menjadi modal strategis dalam peranan mereka pada program pembangunan pertanian di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan tingkat sedang sampai tinggi pada variabel komitmen dan tingkat sedang untuk variabel kepuasan kerja petani fasilitator P4S dan terjadi hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja petani fasilitator P4S pada  $p < 0,01$ . Secara khusus, terjadi hubungan negatif komitmen organisasi petani fasilitator P4S terhadap kepuasannya dalam menerima pembayaran/penghargaan/insentif dari P4S dan pemerintah. Hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa keduanya memiliki potensi untuk saling memengaruhi sehingga kedua aspek tersebut harus dijaga secara simultan agar tetap berada pada kategori sedang hingga tinggi dari waktu ke waktu karena apabila komitmen organisasi mengalami penurunan dikhawatirkan mengarah pada penurunan kepuasan kerjanya dan pada gilirannya berpengaruh terhadap efektivitas organisasi secara menyeluruh.

### DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE. Yogyakarta.

Anonim. 2010. Rencana Strategis Tahun 2010-2014 Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian. Kementerian Pertanian.

Anonim. 2010a. Pedoman Permagangan Petani di P4S. Pusat Pengembangan Pelatihan. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian. Kementerian Pertanian.

Anonim. 2012. Database Pusat Pelatihan Pertanian dan Pedesaan Swadaya (P4S) Tahun 2012. Jakarta: Pusat Pelatihan Pertanian. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian.

Anonim. 2012a. Laporan Tahunan 2012 Dinas Pertanian Tanaman Pangan. Bandung: Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Batta, F, T Bbourgou and C Diasso. 2013. Farmers Teach Farmers in Burkina Faso. Tersedia online pada [www.groundswellinternational.org](http://www.groundswellinternational.org). Diakses tanggal 18 Maret 2014.

Bunch, R. 1991. Dua Tongkol Jagung Pedoman Pengembangan Pertanian Berpangkal Pada Rakyat. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.

Clawson, VK and RP Bostrom. 1995. The importance of facilitator role behaviors in different face to face group support systems environments *in* Proceedings of the 28th Annual Hawaii International Conference on System Sciences. Hawaii.

Effendy, L. 2010. Kinerja Petani Pemandu Dalam pengembangan PHT dan Dampaknya Pada Perilaku Petani di Jawa Barat. [Disertasi]. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Giddens, A. 2010. Teori Strukturasi Dasar-dasar Pembentukan Struktur Sosial Masyarakat. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Glisson, C and M Durick. 1988. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33 (1): 61-81.
- Hellin, J and J Dixon. 2008. Operationalising participatory research and farmer-to-farmer extension: The "Kamayoq" in Peru. *Development in Practice*. 18 (4/5): 627-632.
- Hogg, MA and D Abrams. 1993. *Motivation Group Social Psychological Perspectives*. Harvester Wheatsheaf. Great Britain.
- Kassahun, T. 2005. Level of organisational commitment: Its correlates and predictors. *Indian Journal of Industrial Relations*. 41 (1): 29-63.
- Kinicki, A and R Kreitner. 2004. *Organizational Behavior Key Concepts, Skills & Best Practices*. McGraw-Hill Irwin. USA.
- Kiptot, E, S Franzel and J Kirui. 2012. *Volunteer Farmer Trainers: Improving Smallholder Farmers' Access to Information for a Stronger Dairy Sector*. Policy Brief No. 13. World Agroforestry Centre. Kenya.
- Kiptot, E and S Franzel. 2012. Effectiveness of the Farmer Trainer Approach in Dissemination of Livestock Feed Technologies: A Survey of Volunteer Farmer Trainers in Kenya. *Research Report*. World Agroforestry Centre.
- Kiptot, E and S Franzel. 2013. Voluntarism as an investment in human, social and financial capital: Evidence from a farmer-to-farmer extension program in Kenya. *Agric. Hum Values*. DOI 10.1007/s10460-013-9463-5.
- Kiptot, E, B Lukuyu, S Franzel and F Place. 2011. *The Farmer Trainers Approach In Technology Dissemination In Uganda: Farmer Trainers And Trainees Perspectives*. Working Paper. East Africa Dairy Development Project (EADD).
- Lukuyu, B, F Place, S Franzel and E Kiptot. 2012. Disseminating Improved Practices: Are Volunteer Farmer Trainers Effective?. *The Journal of Agricultural Education and Extension*. 18 (5): 525-540.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. USA.
- Martono, N. 2011. *Sosiologi Perubahan Sosial Perspektif Klasik, Modern, Posmodern, dan Poskolonial*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Newstrom, JW. 2007. *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. McGraw-Hill. USA.
- Rogers, EM and DK Bhowmik. 1971. Homophily-heterophily: Relational concepts for communication research. *The Public Opinion Quarterly*. 34 (4): 523-538.
- Schermerhorn, JR, M Uhl-Bien and RN Osborn. 2008. *Organizational Behavior: Experience, Growth, Contribute*. 12<sup>th</sup> Ed. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Schwarz, R. 2002. *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches*. Tersedia online pada <http://rogerschwarzassociates.poweredbyeden.com/files/106/8403.pdf>. Diakses tanggal 22 Februari 2014.
- Shephard, B. 2008. *Understanding the Role of a Facilitator*. Tersedia online pada <http://www.cpsb.com/services/creative-capacity/icp>. Diakses tanggal 25 Maret 2014.
- Soetopo, H. 2012. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Sztompka, P. 2011. *Sosiologi Perubahan Sosial*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tayer-Hart, N. 2007. *Facilitator Tool Kit a Guide for Helping Groups Get Results*. University Of Wisconsin-Madison: Office of Quality Improvement.
- Tella, A, CO Ayeni and SO Popoola. 2007. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Tersedia online pada <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/tella2.htm>. Diakses tanggal 22 Agustus 2013.
- Umstot, D. 1988. *Understanding Organizational Behavior*. West Publishing Company. USA.
- Valera, M and Flopino. 1987. *An Introduction to Extension Delivery Systems*. Island Publishing House, Inc. Manila.

- Weinand, J. 2002. Farmer-to-farmer Extension: Opportunities and Constraints of Reaching Poor Farmers in Southern Malawi. [Master Thesis]. University of Hohenheim, Germany.
- Widoyoko. 2010. Suara Dari Desa Peran Strategis KTNA Dalam pengembangan Pertanian Nasional. Gibon Books. Jakarta.
- Yustina, I dan A Sudrajat. 2003. Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. IPB Press. Bogor.