

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Jika ketahanan pangan terganggu, gejolak sosial dan politik dalam berbagai bentuk juga dapat terjadi. Situasi kritis ini bahkan dapat membahayakan stabilitas nasional, sehingga melemahkan pemerintahan yang berkuasa (Suparman, 2022). Pengalaman mengajarkan kita bahwa gejolak ketahanan pangan, seperti kenaikan harga beras saat krisis mata uang tahun 1998, dapat memicu kerawanan sosial dan membahayakan stabilitas ekonomi dan nasional (Mutiaraela, 2015). Untuk itu, tidak ada salahnya pemerintah selalu berusaha meningkatkan ketahanan pangan masyarakatnya, baik melalui produksi dalam negeri maupun tambahan impor. Pemenuhan kebutuhan pangan dan menjaga ketahanan pangan menjadi penting mengingat konsumsi masyarakat yang terus meningkat, tersebar luas secara geografis, kebutuhan stok logistic yang mudah di akses dan ketersediaanya (Bulog, 2014).

Di dalam (Undang-Undang Dasar, Pasal 33, Tahun 1945), dikatakan bahwa Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Perekonomian merupakan hak seluruh warga negara Indonesian kapanpun dan dimanapun berada, baik yang tinggal di perkotaan maupun pedesaan bahkan di daerah yang terpencil sekalipun tanpa membeda-beda suku, ras, golongan, agama dan lain sebagainya. (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 18, Tahun 2012) tentang Pangan mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pangan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang memberikan manfaat secara adil, merata,

dan berkelanjutan berdasarkan kedaulatan pangan, kemandirian pangan, dan ketahanan pangan nasional. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2012 tentang Pangan itu juga mengisaratkan bahwa Ketahanan Pangan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan pokok bagi negara sampai dengan perseorangan, yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup baik jumlah maupun mutunya, aman, beragam, bergisi, merata, dan terjangkau serta tidak bertentangan dengan agama, keyakinan dan budaya masyarakat, untuk dapat hidup sehat, aktif, dan produktif secara berkelanjutan (Bulog, 2014). Dapat dipahami juga bahwa UU Pangan tidak hanya berbicara tentang keamanan pangan, tetapi juga memperjelas dan memperkuat perwujudan keamanan pangan dengan mewujudkan kedaulatan pangan, kemandirian pangan dan keamanan pangan (Bulog, 2014). Kedaulatan pangan adalah hak negara dan bangsa untuk menentukan kebijakan pangan secara mandiri, menjamin hak rakyat atas pangan, dan memberdayakan masyarakat untuk menentukan sistem pangan yang memenuhi potensi sumber daya lokal (Bulog, 2014).

Pengertian pangan menurut Arbit (2017) dalam kehidupan merupakan “sejauh mana orang melihat makanan mereka memiliki arti penting dan terhubung atau tertanam dalam dunia kehidupan seseorang”. Makna-makna tersebut membentuk hubungan antara pilihan makanan dan bidang kehidupan lain yang tidak terkait dengan makanan, seperti hubungan sosial dan budaya, dengan tubuh dan kesehatannya sendiri, dengan bumi dan alam, dengan prinsip-prinsip moral dan standar perilaku etis, serta yang suci (Arifuddin, 2017). Makanan dan minuman tersebut memiliki kriteria atau standar tertentu yang biasa disebut dengan standarisasi mutu makanan. Pangan merupakan kebutuhan pokok yang tidak dapat

dipisahkan dari kehidupan banyak orang, termasuk penduduk Provinsi Maluku (Indonesia) (Saiful, 2009).

Provinsi Maluku (disingkat *Malut*) dengan jumlah penduduk sekitar 1,3 juta jiwa, merupakan provinsi bagian timur Indonesia, resmi berdiri pada tanggal 4 Oktober 1999, berdasarkan (Undang-Undang RI, Nomor 46, Tahun 1999), dahulu merupakan provinsi Maluku bersama wilayah Halmahera Tengah, kepadatan penduduk 41 jiwa/km<sup>2</sup> dengan luas wilayah 31,982 km<sup>2</sup>, terdiri dari 8 Kabupaten dan 2 Kota (Zulfa, 2021).

Kondisi geografis wilayah Provinsi Maluku Utara terletak pada Koordinat 3° 40' LS- 3° 0' LU 123° 50' - 129° 50' BT, sebenarnya merupakan gugusan kepulauan dengan rasio daratan dan perairan sebanyak 24:76. Memiliki gugusan pulau sebanyak 395 buah, 83% atau sekitar 331 pulauanya belum berpenghuni (BPS, 2022). Memiliki potensi sumber daya alam cukup melimpah seperti hasil laut, cengkih, pala, kopra, cacao, jambu mente dan lain-lain namun sebagian besar potensi tersebut belum dimanfaatkan secara optimal untuk kemaslahatan orang banyak.

Kota Ternate berada di kaki Gunung Gamarama selama kurang lebih 11 tahun hingga 4 Agustus 2010. Setelah melalui masa peralihan dan persiapan pembangunan, Maluku Utara memindahkan ibu kota Maluku Utara ke Sofifi, salah satu sub-wilayah di Maluku Utara. Desa Sofifi terletak di Halmahera, pulau terbesar di Maluku Utara. Provinsi Maluku Utara merupakan penyangga dari beberapa provinsi tetangga seperti Provinsi Maluku, Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Papua barat. Sementara kebutuhan pangan pokok masyarakat terutama bahan pokok seperti beras, ayam, telur, bawang, cabe,

sayur-sayuran, tomat mayoritas barang tersebut masih di impor dari daerah lainnya seperti dari Jawa Timur, Sulsel (Arifuddin, 2017).

Belum optimalnya pemberdayaan sektor pertanian pangan di Maluku Utara ini mengakibatkan sering terjadi kelangkaan stok barang kebutuhan pokok, harga yang cenderung meningkat, dan terjadinya persaingan usaha yang tidak seimbang. Sudah barang tentu bila harga barang di pasar tidak dikendalikan secara efektif maka tentu menimbulkan inflasi dan mendorong monopoli pasar. Dengan lahan pertanian yang tersedia serta kesempatan kerja yang terbuka lebar, namun tidak berbanding lurus dengan tingkat produksi hasil pertanian pangan yang dihasilkan oleh para petani. Bagi Maluku Utara, selama ini lebih 70% konsumsi komoditi pangan sangat tergantung dengan daerah penyanggah seperti dari Manado dan Surabaya sementara untuk produksi lokal hanya tersedia 20-25% (*Sumber (sitasi):*(APPSI, n.d.).

Ketergantungan komoditi pangan seperti ini tidak bisa di biarkan secara terus menerus sebab bila di biarkan ketergantungan pasokan dari luar daerah secara besar-besaran sudah barang tentu akan mengganggu pola konsumsi di masyarakat, dampaknya menghambat pertumbuhan ekonomi daerah, menimbulkan efek inflasi daerah, memperkecil penyerapan lapangan kerja, etos kerja petani makin lebih rendah, sehingga menimbulkan budaya kerja yang rendah serta tidak kompetitifnya petani dalam berusaha (Mutiaraela, 2015). Hal ini disebabkan juga minimnya supervisi dari penyuluh baik dari instansi pertanian atau pemerintah daerah yang kontinyu (Mutiaraela, 2015).

Berdasarkan gambar 1.2 dan gambar 1.3 (terlampir) diperoleh data bahwa masih banyak wilayah di Provinsi Maluku Utara yang luas panennya belum di olah dan memiliki produktivitas yang kecil (BPS, 2022). Hal inilah yang merupakan

alasan/dasar penyuluh pertanian diperlukan agar supaya meningkatkan luas panen, produktivitas dan produksi pertaniannya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan etos penyuluh pertanian Maluku Utara untuk memperoleh hasil pertanian yang memuaskan (imune, 2021).

Etos kerja sangat diperlukan bagi tim penyuluh pertanian lapangan karena sebagai indikator berhasil atau tidaknya system penyuluhan yang dilakukan di provinsi Maluku Utara terutama hasilnya nanti berdayaguna bagi petani di provinsi tersebut. Semua aktifitas para penyuluh pertanian di Provinsi Maluku Utara sebelum tahun 2010 diatur dan dimonitor oleh organisasi yang disebut BAKORLUH (badan kordinasi penyuluhan).

BAKORLUH ini merupakan organisasi yang khusus dibentuk pemerintah daerah (OPD) ini mengatur tentang honor, penggajian, absensi, jadwal kegiatan penyuluh, brosur, sdm, dan sebagainya. Namun sejak 2010 sampai saat ini BAKORLUH ini sudah tidak ada lagi. Para penyuluh dimasukkan ke dalam organisasi pemda sesuai (UU, No. 32, Tahun 2014) Untuk itu semua pengawasan kegiatan penyuluh pertanian lapangan dilaksanakan oleh pemda sesuai dengan (Perda Prov. Maluku Utara, No. 12, Tahun 2009).

Tentu saja dampaknya adalah sangat mempengaruhi etos kerja para penyuluh itu sendiri, sebab pemerintah kabupaten/kota dengan kepentingan dan tanggung jawabnya yang begitu besar sehingga tidak fokus secara detail untuk melakukan pengawasan dan kordinasi tentang kegiatan penyuluh pertanian lapangan di provinsi Maluku Utara (Perda Kota Ternate Provinsi Maluku Utara Nomor 20 Tahun 2014).

Etos kerja para penyuluh pertanian lapangan menjadi menurun atau berkurang karena kurangnya monitoring yang ketat dari instansi pemerintah

kabupaten/kota. Tentu saja berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan petani setiap harinya. Para penyuluh kini tidak mempunyai disiplin dan jadwal kerja tetap secara reguler sehingga sangat mempengaruhi aktifitas dan hasil pekerjaan petani. Padahal penyuluh adalah ujung tombak terdepan bidang pertanian baik itu sektor perkebunan, sektor tanaman pangan dan sektor peternakan (Saiful, 2009).

Saat ini di lapangan banyak petani yang tidak tahu cara efektif untuk meningkatkan produktivitas lahan dan hasil pertanian mereka sehingga bila kondisi dan budaya kerja ini dibiarkan terus menerus maka tentu akan mempengaruhi kerja hasil pertanian atau komoditi untuk konsumsi masyarakat serta tidak tercapainya kemandirian pangan di provinsi Maluku Utara (imune, 2021).

**Tabel 1.1 Faktor Penyebab Penurunan Etos Kerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Maluku Utara**

Deskripsi	Keterangan
1. Badan Kordinasi Penyuluhan (BAKORLUH)	Sejak 2010, organisasi ini ditiadakan dan diganti dengan kordinasi dan pengawasan terhadap para penyuluh pertanian dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota.
2. Insentif penyuluh pertanian	Insentif kecil yang tidak sebanding dengan besarnya tanggungjawan penyuluh.
3. Supervisi	Jumlah penyuluh pertanian tidak sebanding dengan luasan area dan tantangan kondisi pulau-pulau yang akan dilakukan penyuluhan/supervisi.

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa awal mula terjadinya penurunan etos kerja adalah karena pada tahun 2010 Badan Koordinasi Penyuluhan (BAKORLUH) dihapuskan dan diganti dengan pengawasan dan kordinasi yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota di provinsi Maluku Utara. Tentu saja pemerintah kabupaten/kota tidak fokus dalam melakukan kordinasi dan

pengawasan terhadap semua penyuluh pertanian karena besarnya tanggung jawab lainnya yang diemban pemerintah kabupaten/kota di Prov. Maluku Utara.

Merujuk pada tabel 1.1, insentif yang diterima penyuluh lapangan kecil dibandingkan besarnya tanggungjawab penyuluh pertanian untuk mendidik dan membina petani. Jumlah karyawan supervisi sesuai table 1.1 juga tidak sebanding dengan luasan area dan tantangan kondisi pulau-pulau yang luas, sebagian besar terpencil, kondisi cuaca/iklim dan geografis (jarak antar pulau jauh & ombak tinggi) yang benar-benar membutuhkan pikiran dan tenaga yang besar. Belum lagi faktor kemampuan petani yang belum mumpuni dalam hal menyerap alih teknologi pertanian (Saiful, 2009). Padahal petani merupakan salah satu mata pencaharian yang mendominasi di daerah provinsi Maluku Utara (Saiful, 2009).

Petani adalah penduduk yang mencurahkan waktu dan pikirannya untuk bertani sambil membuat keputusan dalam proses bercocok tanam (Sukayat at all, 2019). Secara umum pengertian petani adalah mereka yang melakukan aktifitasnya di bidang pertanian yang mencakup bercocok tanam, peternakan, perkebunan untuk kepentingan manusia (Arifuddin, 2017).

Di Indonesia terdapat jenis petani antara lain: 1). Petani kecil atau petani gurem yang memiliki luas lahan 0,25 ha. Para petani ini merupakan kelompok petani miskin dengan sumber daya yang terbatas. 2) Petani modern yaitu kelompok petani yang menggunakan teknologi dan berorientasi pada keuntungan melalui penggunaan teknologi tersebut. Jika seorang petani memiliki lahan 0,25 hektar, tetapi menggunakan teknologi yang baik, ia juga dapat menerapkan petani modern dan 3). Petani primitif, mantan petani yang bergantung pada sumber daya dan berpindah-pindah tempat tinggalnya. Berdasarkan *Wahyudin (2005)*, terdapat tiga golongan petani yaitu : 1). Para Petani kaya yang memiliki lahan pertanian seluas

2,5 ha lebih, 2). Petani Sedang : yaitu para petani yang memiliki luas 1- 2,5 ha lahan pertanian, 3). Petani Sedang: yaitu para petani dengan luas lahan pertanian kurang dari 1 ha. Para petani merupakan anggota dalam kelompok masyarakat, secara kehidupan sehari-hari petani tidak terlepas dari kegiatan masyarakat sekitarnya. Bagi sektor pertanian, selain mengembangkan sistem pertanian berkelanjutan juga harus menitikberatkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna menunjang sistem tersebut. Hal ini merupakan tugas penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara (Arifuddin, 2017).

Penyuluh Pertanian (Bulu, 2011) adalah petugas pelayanan pertanian yang tugas pokoknya membantu petani dalam menjalankan usahatani. Ujung tombak pembangunan pertanian di Indonesia terletak pada para penyuluh yang memiliki atribut strategic pada kesuksesan hasil tani. Para penyuluh pertanian harus berhadapan langsung baik dengan poktan maupun secara luas pada masyarakat (JinMo at all, 2017).

Dalam menopang pelaksanaan para penyuluh memberikan penyuluhan secara efisien dan efektif tentu memerlukan knowledge dan skill dari para penyuluh tersebut (Arifuddin, 2017). Berdasarkan (UU RI, No. 16, Tahun 2006) tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan disebutkan antara lain: i) Sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan yang selanjutnya disebut sistem penyuluhan adalah serangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pelaku (ii) sistem penyuluhan merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mau dan mampu membantu serta menata diri dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya dalam upaya meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan, serta peningkatan kesadaran dalam pelestarian

fungsi lingkungan hidup; iii) Pertanian meliputi tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan adalah semua kegiatan yang meliputi usaha hulu, pertanian, agroindustri, pemasaran dan jasa penunjang pengelolaan sumber daya alam serta agroekosistem yang tepat guna dan lestari dengan bantuan teknologi, modal, tenaga kerja dan manajemen untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat. Ada banyak definisi tentang penyuluh pertanian dan pengertiannya juga berbeda-beda (Direktorat Jenderal Tanaman Pangan, 2015).

Menurut Kumar dan Tripathi (2014), penyuluh pertanian sebagai ilmu yang menuju kearah yang diinginkan melalui belajar sambil melakukan beberapa atribut penyuluh yaitu menjadi guru dan pembimbing bagi penerima yang dituju. Selanjutnya, penyuluhan merupakan sistem dan mekanisme pembelajaran untuk para petani maupun para pengusaha bidang pertanian supaya mereka mampu membantu serta menata diri untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan (Suseno & Nataliningsih, 2020).

Penyuluhan diselenggarakan berasaskan demokrasi, manfaat, kesetaraan, keterpaduan, keseimbangan, keterbukaan, kerja sama, partisipatif, kemitraan, berkelanjutan, berkeadilan, pemerataan, dan bertanggung gugat seperti yang tertuang pada pasal 2 (Undang-Undang RI, Nomor 16, Tahun 2006) tentang SP3K. Tujuan utama penyuluhan pertanian (*agricultural extension*) adalah perubahan perilaku petani sehingga diharapkan dapat mengelola usahataniya dengan produktif, efektif dan efisien. Menurut Kumar dan Tripathi (2014), penyuluh pertanian atau *agricultural extension* adalah petugas pertanian yang memberikan ilmu untuk membantu orang lain sesuai arah yang diinginkan. Penelitian lainnya Dorosh dan Mellor (2013) menyatakan bahwa pencapaian pertumbuhan pertanian

yang cepat memerlukan keterlibatan petani komersial kecil yang akan cukup besar untuk mengadopsi teknologi baru dan menghasilkan surplus pasar yang signifikan, tetapi juga kecil dan tersebar luas untuk menyediakan pola pengeluaran yang dapat mendorong sektor non pertanian pedesaan.

Oleh karena itu, penyuluh pertanian merupakan bagian dari perluasan kontrol perkotaan yang lebih luas atas penduduk pedesaan, bukan saja berhubungan dengan praktik pertanian namun juga dapat merubah cara berpikir dan nilai (Arifuddin, 2017). Posisi sebagai pelopor ekonomi politik global, bagaimanapun, memberi ekstensionis dengan kesempatan untuk menahan kepatuhan (Gene Sharp, 2012) Hal ini berguna untuk memberikan proses yang mereka tahu berbahaya atau kontra produktif. Selain itu, penyuluhan yang memanusiakan membutuhkan donor, organisasi swasta, dan pemerintah untuk bertanggung jawab atas pemberian mereka (alokasi dana, kendala temporal, kepentingan ekonomi) dan hasil yang dihasilkan. Para penyuluh pertanian pangan di Maluku Utara belum optimal dalam memberikan pembinaan maupun pengetahuan mendasar bagi para petani sehingga mempengaruhi hasil produksi pertanian pangan yang di hasilkan (Yoga at all, 2013). Selain metode yang kurang tepat dilakukan, terbatasnya sumber daya para penyuluh di bidang teknis, fasilitas pendukung bagi penyuluh yang sangat terbatas sehingga mempengaruhi mobilitas para penyuluh dalam aktifitasnya. Kendala lain yang dihadapi para penyuluh adalah minimnya jumlah penyuluh, sehingga dengan jumlah yang minim tersebut sangat mempengaruhi aspek pembinaan bila dibandingkan dengan jumlah petani pangan yang tersedia (Prabawa at all, 2016).

Menurut Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran Satker Dinas Pertanian Provinsi Maluku Utara, nomor 800/KPTS tertanggal 25 Januari 2021, para penyuluh pertanian menerima Biaya Operasional Penyuluh (BOP) tahun 2021.

Jumlah Biaya Operasional Penyuluh (BOP) ini diberikan untuk 10 kabupaten/kota yang berada di wilayah Provinsi Maluku Utara. Biaya operasional ini diberikan kepada 383 orang penyuluh pertanian (nominal sekitar Rp. 480 ribu per bulan untuk setiap peserta penyuluh periode 2021).

Tentu saja sebagian besar biaya ini tidak mencukupi untuk biaya perjalanan penyuluh pertanian ini karena ruang lingkup wilayah pekerjaan yang cukup jauh, ditambah biaya hidup yang tidak murah, sulitnya jangkauan komunikasi wilayah kerja penyuluhan, faktor cuaca yang tidak mendukung ketika melakukan penyuluhan, mahalnya biaya alat transportasi untuk melakukan penyuluhan serta faktor-faktor lainnya (Deddy, 2022). Saat ini tipe pertanian yang diminati oleh penduduk Maluku Utara adalah pertanian yang jangka panjang sehingga hal ini dapat berpengaruh pada etos kerja para penyuluh karena memerlukan waktu dan dana yang besar pula (Saiful, 2009). Faktor dominan yang berpengaruh terhadap etos kerja penyuluh adalah supervisi, budaya kerja, dan insentif (Biyanti, 2010).

Etos kerja penting bagi organisasi karena etos kerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis. Menurut Ernawan (2012) etos kerja merupakan kekuatan pendorong untuk bertindak. Etika kerja dapat menjadi pendorong untuk bertindak, dimana etos kerja dapat membuat individu atau kelompok melakukan tindakan untuk mencapai apa yang diinginkan. Menurut Kasasbeh et al. (2014), etos kerja merupakan acuan kerja dalam mengatur perilaku dan tindakan secara komprehensif terkait dengan budaya, nilai, dan sistem perusahaan. Dalam menentukannya (Lilies at all, 2020), para pemangku kepentingan memainkan peran penting. Kajian etos kerja pertama kali dilakukan oleh Max Weber pada tahun 1904-1905 (Lim at all, 2007), dan Petty pada tahun 1993 serta kerjasama antara Petty dan Hill pada tahun

1995, 1996, dan 2005 juga mendominasi jurnal terkait etika kerja, yaitu tentang alat ukur bernama *Occupational Work Ethic Inventory* (Park & Hill, 2021).

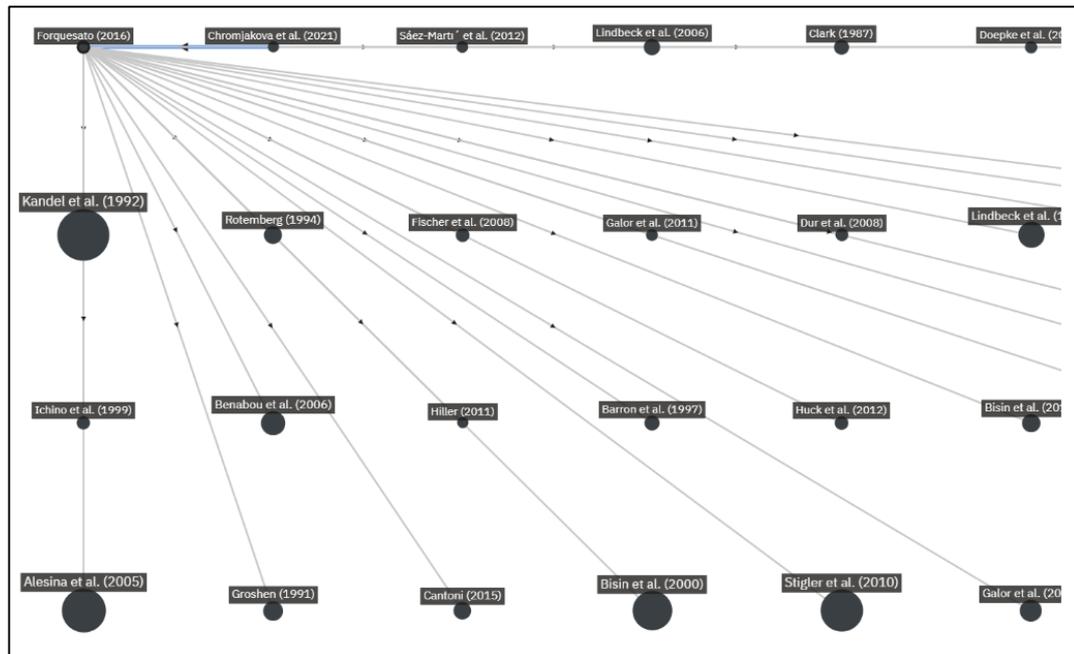
Etos kerja (Arifuddin, 2017) adalah titik fokus dimana diberikan pada seberapa jauh ia berfungsi dan dimanipulasi oleh seorang pemimpin dalam memimpin negaranya menuju pembangunan. Etos kerja merupakan seperangkat nilai yang berpusat pada pentingnya kerja keras. Penanaman sosial nilai ini dianggap dapat meningkatkan karakter melalui kerja keras yang sesuai dengan bidang pekerjaan individu (Marek, Karwowsk, Frankowicz, Kantola, & Zgaga, 2014). Oleh karena itu, semua individu, terlepas dari kategori dan latar belakang target pencapaian hidup. Untuk mencapai target pribadi dan profesional dan mengarah pada pengayaan kualitas hidup seseorang secara keseluruhan, individu perlu menanamkan nilai-nilai. Nilai-nilai ini disebut sebagai etika kerja (Arifuddin, 2017). Sehingga uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan etos kerja merupakan pendongkrak seseorang berkinerja.

Etika kerja dipahami sebagai nilai yang disandarkan kepada usaha dan keuletan (Belyh, 2020). Menurut Park & Hill (2021) tepat waktu dalam melapor ke tempat kerja, dan dalam situasi ini, ke kelas merupakan indikator etos kerja yang baik. Secara umum dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah landasan intelektual dan mental yang tahan lama yang memaksa seseorang untuk membuat keputusan tertentu dan melakukan tindakan tertentu saat terlibat dalam kegiatan ekonomi. Dengan kata lain, ketika kita berbicara tentang etos kerja dalam suatu masyarakat, kita mengacu pada bagian dari budaya sosial yang mendorong dan memperkuat kegiatan dan perilaku berbasis ekonomi dan bisnis (Annas, 2019). Salah satu faktor penting (Annas, 2019) yang mempengaruhi etos kerja adalah supervisi dimana

salah satu tugas penyuluh lapangan adalah melakukan supervisi di berbagai wilayah di provinsi Maluku Utara.

Oleh karena itu, pandangan Forquesto (2016) menyatakan bahwa kerja keras menjanjikan sebuah kompensasi etis. Banyaknya waktu luang sangat merugikan individu yang menunjukkan rendahnya moralitas dalam usaha karyawan. Ketika ada upaya saling melengkapi antara pekerja, memiliki karyawan dengan etos kerja yang kuat akan meningkatkan produktivitas rekan-rekannya. Memiliki pekerja yang lebih produktif, organisasi secara optimal memilih untuk menawarkan insentif berkekuatan tinggi untuk memanfaatkan produktivitas yang lebih tinggi dari karyawannya dengan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Jika upaya pekerja bersifat komplementer, maka dalam masyarakat di mana proporsi individu dengan etos kerja lebih tinggi, organisasi memilih untuk menawarkan insentif yang lebih tinggi dan menuntut lebih banyak upaya (Forquesato, 2016). Akibatnya, terdapat katalog prasyarat yang diusulkan yaitu standar proses berdasarkan tempat kerja.

Hasil penelitian Chromjakova, F., Trentesaux, D., Kwarteng, M. A. (2021) bertentangan dengan Forquesato, (2016), sehingga penyimpangan ini menunjukkan kebutuhan akut untuk menyebutkan faktor-faktor kritis di bidang etika di tempat kerja, yang mewakili elemen dasar standar tempat kerja produksi. Studi penelitian menunjukkan bahwa etika kerja proses produksi oleh kerja sama manusia memiliki dampak besar pada motivasi dan kepuasan karyawan seiring dengan produktivitas dan daya saing organisasi.



**Gambar 1.1 Literature Review Etos Kerja Menggunakan Scite.ai**

Gambar diatas menunjukkan bahwa penelitian Forquesato, (2016) yang berjudul '*Sosial norms of work ethic and incentives in organizations*' masih minim sitasi, *cited by original* hanya 29 sitasi dari total (*all*) semuanya yaitu 33 sitasi. Sehingga penelitian ini masih belum banyak dikaji oleh orang lain, terlebih dalam konteks sumber daya manusia penyuluh pertanian. Peluang tersebut menjadikan penelitian ini penting untuk dikaji lebih mendalam menggunakan berbagai aspek selain variabel insentif.

Kemudian secara teoritik, insentif dapat didefinisikan sebagai janji pembayaran untuk beberapa tujuan, tingkat etos kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, yang seringkali berupa keluaran fisik (Jerry, Barry, & George, 2016). Sedangkan insentif menurut Palmer (2012) yaitu godaan dan pendorong individu untuk berusaha bekerja lebih giat lagi; etos kerja mereka yang baik karena menghargai hidupnya. Sitasi dari Daniel, Megan, & Michael (2013) mendefinisikan insentif sebagai imbalan variabel yang diberikan sesuai dengan

variasi pencapaian hasil tertentu. Mereka dapat digunakan untuk menghasut tindakan atau upaya konkrit secara global.

Segala hal yang didapat selain upah dapat disebut insentif. Namun perlu dicatat bahwa insentif dirancang untuk mendapatkan etos kerja karyawan yang maksimal dari karyawan dan membantu mempertahankan karyawan yang paling produktif dan beretos kerja (Arnolds & Venter, 2007). Organisasi harus memastikan bahwa mereka menggunakan insentif terbaik untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari karyawan mereka. Pemberian insentif dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja ekstra untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat digunakan sebagai alat oleh pemberi kerja mana pun, baik pemberi kerja publik atau swasta dan terlepas dari jenis tugas yang terlibat. Namun, di antara berbagai bentuk insentif, pemberi kerja bebas untuk melibatkan siapa pun yang dianggap cocok dan terjangkau. Menjadi panggilan dan didorong keuntungan, praktisi manajemen real estate terlibat penyediaan insentif untuk memotivasi pekerja dan meningkatkan etos kerja. Berkaitan dengan etos kerja, pemberian insentif ini sangat diperlukan sebagai bagian dari bagi hasil dan peningkatan hasil kerja (Burhanuddin, 2015), pendapat tersebut sesuai pendapat dari Rivai (2018).

Adapun menurut Gaol L,( 2014) memberi defenisi insentif menjadi 3 bagian antara lain: 1). Insentif Finansial: yakni berbentuk bonus, komisi yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar, pembayaran yang di tangguhkan, 2). Insentif Non-Finansial: yakni insentif bukan uang yang di terima tetapi seperti hiburan, pendidikan, latihan, pujian, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. 3). Insentif Sosial: yakni lebih kepada keadaan dan sikap dari pada rekan kerja. Secara konkrit, dapat dianggap sebagai faktor paling efektif dalam mendukung karyawan memiliki sikap jujur

dalam bekerja yang sesuai dalam memenuhi kebutuhan individu. Penggunaan insentif dan etos kerja menurut penulis berasal dari awal abad ke-20 dan kebijaksanaan konvensional pada subjek menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif dengan etos kerja perusahaan. Pemberian insentif terhadap penyuluh pertanian di Maluku Utara sangatlah terlalu kecil bila dibandingkan dengan tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ini, karena etos kerja pada penyuluh pertanian dapat dilakukan karena terdapat motivasi lain selain insentif, serta dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, motivasi tersebut antara lain budaya kerja dan supervisi. Demikian seluruh motivasi tersebut merupakan beberapa faktor yang bisa memengaruhi peningkatan etos kerja bagi penyuluh pertanian di Provinsi Maluku Utara. Selain itu, terjadi ketidakkonsistenan, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali hasil dari berbagai variabel tersebut.

Tabel berikut menampilkan beberapa temuan penelitian tentang faktor-faktor yang mendorong etos kerja penyuluh pertanian.

**Tabel 1.2 Penelitian tentang Faktor-Faktor yang Mendorong Peningkatan Etos Kerja**

Faktor	Peneliti	Hasil Penelitian
Insentif	1. Tae-Youn Park, Sanghee Park and Bruce Barry, (2022) 2. Joseph E. Murphy, JD, CCEP, (2011)	Menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap etos kerja
Budaya Kerja	1. Harinoto, Sanusi, & Bogetriatmanto, (2018) 2. Saad & Abbas, (2018) 3. Bintara, B., Mulawarman, W., Azainil, A. (2021).	Menemukan adanya pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja
Supervisi	1. Desrina, Fitria, and Mulyadi (2020) 2. Murtiningsih, Kristiawan, and Lian, (2019) 3. Sukarma.dkk, (2016)	Supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja

Faktor	Peneliti	Hasil Penelitian
	4. Chadijah., (2019) 5. Erawati, (2014) 6. Kaliner & Sohlberg, (2020) 7. X. Li, (2019)	

Sumber: Dikutip dari beberapa sumber dikembangkan untuk Disertasi, 2023

Variabel etos kerja tidak dapat menggambarkan atau menjelaskan peranannya secara utuh mengenai tingkat pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja penyuluh pertanian, karena variabel tersebut membutuhkan variabel lain untuk mengantisipasi perubahan perilaku petani.

**Tabel 1.3 Penelitian tentang Faktor-Faktor yang Tidak Mendorong Peningkatan Etos Kerja**

Faktor	Peneliti	Hasil Penelitian
Insentif	1. Chromjaková, F., Trentesaux, D., Kwarteng, M. A. (2021). 2. Forquesato, P. (2016).	Menemukan pertentangan antara insentif dengan etos kerja
Budaya Kerja	1. Suprpto, S., Hamzah, S., Yulistio, D., Susetyo, S. (2021).	Menemukan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja/organisasi terhadap etos kerja.
Supervisi	1. Putrayasa, I. and Astrama, I. (2021).	Supervisi yang kasar berkorelasi negatif dengan etos kerja

Sumber: Dikutip dari beberapa sumber dikembangkan untuk Disertasi, 2023

Berdasarkan riset gap di atas, diduga terdapat peran pengaruh lain pada variabel yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini yang dapat mendorong peningkatan etos kerja penyuluh pertanian. Dorongan tersebut tergantung pada peran mediasi yang diusulkan dalam penelitian ini yaitu budaya kerja dan supervisi. Variabel mediasi (*intervening*) sebagai jembatan relasi insentif dan etos kerja yang dimediasi oleh budaya kerja dan supervisi. Jika intervensinya lemah, maka hubungan antar insentif dan etos kerja menjadi lemah begitu, tapi jika

intervensinya ketat, hubungan antar insentif dan etos kerja menjadi kuat. Hubungan antara insentif dan etos kerja tergantung pada peran mediasi.

Oleh karena itu, penulis mengusulkan variabel mediasi (intervening) yang kiranya dapat menjadi mediator pengaruh/hubungan antara variabel insentif dengan etos kerja yakni budaya kerja dan supervisi yang dijalankan oleh para penyuluh pertanian.

Kemudian secara teoritik, supervisi (Annas, 2019) adalah sebuah proses runtutan sebuah kegiatan pengembangan proses pengolahan suatu kegiatan yang sedang dilaksanakan oleh organisasi yang sedang di suspervisi. Secara etimologis, supervise dapat diartikan dari dua suku kata yaitu Super dan kata Visi yang masing-masing berarti "Atas" dan "Penglihatan". Ada berbagai arti dan definisi yang melekat pada kata supervisi atau pengawasan oleh banyak penulis tergantung pada tujuan dan kecenderungan seseorang. Beberapa orang mendefinisikannya sebagai 'proses sosial', 'bimbingan, 'hubungan manusia', kepemimpinan ' atau 'proses pendidikan'. Kamus Webster mendefinisikannya sebagai 'pengawasan kritis dan pengarahan kegiatan atau tindakan (Anaeto, Njoku Matthews, & D.O, 2021).

Supervisi penyuluh pertanian di Maluku Utara sangat menantang dan memiliki tugas yang cukup berat karena sesuai (Pergub Maluku Utara, Nomor 16, Tahun 2017) tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Daerah Provinsi Maluku Utara Dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Provinsi Maluku Utara Tahun 2014-2019 maka indikator keberhasilan penyuluh pertanian adalah Persentase peningkatan Nilai Tukar Petani (*NTP*) sektor Pertanian, total produksi pertanian utama, total komoditas utama pada produksi peternakan, serta Jumlah produk olahan yang memenuhi jaminan mutu. Sedangkan untuk menjadi penyuluh pertanian maka para calon penyuluh pertanian ini juga melalui mekanisme uji

kompetensi serta pelatihan (*training*) juga. Terdapat sebuah sistem yang dinamakan LAKU SUSI yang isinya tentang prosedur kerja dan kunjungan serta supervisi.

Sistem kerja ini (imune, 2021) merupakan perpaduan pendekatan antara pelatihan bagi para penyuluh dan kunjungan berupa pendampingan kepada petani baik secara teknis maupun pemberian materi berbasis teknologi informasi dengan jadwal yang telah ditetapkan. Sistem ini bertujuan untuk menjadi acuan bagi pelaksanaan penyuluh pertanian dan serta stakeholder yang berkaitan dengan penyuluhan pertanian. Selain itu manfaat adanya jadwal *LAKU SUSI* ini adalah para penyuluh memiliki program kerja yang terarah selama setahun, memiliki jadwal kunjungan yang jelas, terukur dan konsistensi secara terus menerus (Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian, 2014). Banyaknya tugas yang diemban oleh penyuluh pertanian ini merupakan tantangan yang cukup berat. Belum lagi jarak tempuh ke wilayah penyuluhan yang cukup jauh, cuaca yang kadang tidak mendukung pekerjaan serta medan penyuluhan yang menantang untuk melakukan penyuluhan atau supervisi.

Pendekatan supervisi telah berkembang secara paralel dengan teori manajemen dari dulu hingga sekarang (Saiful, 2009). Pendekatan pengawasan, baru-baru ini, berubah dari mencari kekurangan menjadi perbaikan (Glickman & Pajak, 2013). Anaeto Francis (2021) secara khusus mendefinisikan supervisi dalam Penyuluhan Pertanian sebagai proses dimana petugas Pertanian dan pengawas Pertanian yang membawahi provinsi, zona, kabupaten, pemerintah daerah; negara bagian dan lain-lain, membantu staf junior untuk melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan. Ia berpendapat bahwa pengawasan berkaitan dengan

pertumbuhan dan peningkatan tenaga penyuluh sebagai individu dan sebagai pemimpin profesional.

Sasaran utama pengawasan dalam Penyuluhan Pertanian (Kasri, 2012) adalah untuk memajukan atau membantu tujuan program penyuluhan pertanian dan tujuan ini mudah tercapai melalui dua metode yang terdiri dari peningkatan efektivitas personel dan koordinasi dalam iklim yang sama. Supervisi atau pengawasan, menurut Jane Wonnacott (2012) merupakan landasan praktik pekerjaan sosial yang baik. Secara umum, standar pengawasan adalah kerangka kerja yang mendorong keseragaman, berfungsi sebagai sumber daya untuk masalah yang terkait dengan pengawasan dengan tujuan memberikan dukungan dan kekuatan dalam pengawasan bagi pekerja sosial profesional.

Dari semua praktik ini, pengawasan menonjol sebagai lengan ibu yang mengontrol dan menentukan tingkat hasil yang diamati dari setiap praktik (Arifuddin, 2017). Supervisi adalah usaha memberikan layanan kepada anggota kelompok atau individu dalam usaha memperbaiki suatu problema atau kegiatan usaha untuk menjadi lebih baik. Dengan demikian supervisi (Supramawan, 2014) sebagai sebuah kurikulum atau agenda kerja secara rutin / periodic dimana teknis pelaksanaannya kepada kelompok petani maupun individu petani yang di bina / dituju. Karena itu para supervisor dapat melakukan pertemuan secara pribadi dengan petani atau mengadakan rapat-rapat untuk membahas sebuah permasalahan atau membahas temual lapangan hasil supervisi sebagai bentuk pembinaan kepada petani (Mutiaraela, 2015).

Pengawas (*supervisor*) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memperhatikan perkembangan unsur-unsur tersebut secara berkelanjutan (Subandi, 2016). Supervisi juga dimaksudkan agar para petani dapat meningkatkan kualitas

produksinya selain meningkatkan kemampuan potensi diri petani. Kemampuan para petani untuk merubah pola pikir secara korektif menjadi konstruktif dan kreatif dimana kemampuan petani terus berkembang, untuk itu peran supervisi oleh para penyuluh sangat memegang peran penting dan secara rutin melakukan pembinaan yang disertai dengan data, fakta, literature dan pengetahuan (Saiful, 2009).

Menurut Siti Nurjanah, dkk (2016), pengawasan merupakan kegiatan bersama antara pengawas dan yang diawasi dalam melihat perkembangan usaha yang dilaksanakan dengan mengedepankan problem solving untuk setiap masalah yang dihadapi oleh pelaku. Pengertian tersebut sejalan dengan pendapat peneliti lainnya seperti menurut Hazli & Saputra, (2019b) bahwa supervisi merupakan sebuah pengawasan atasan kepada bawahannya.

Kemudian Hazli & Saputra, (2019a) menambahkan pendapatnya bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan atasan/pimpinan untuk menilai konsistensi etos kerja para bawahannya. Tanggung jawab pengawasan ketika dilakukan sebagai rutinitas mungkin secara tidak terduga menyimpang dari standar yang diharapkan dan membahayakan tujuan organisasi (Fadairo, 2016). Faktor lainnya yang mempengaruhi etos kerja adalah budaya kerja.

Dimana budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilaksanakan secara terus menerus berdasarkan nilai-nilai yang terbentuk ataupun diyakininya (PERMENPAN, Nomor 39, Tahun 2012), nilai diyakini itulah yang kemudian banyak dipengaruhi oleh pemimpin, sikap, perilaku, pola piker dan etika kerja yang dilaksanakan (Kasri, 2012).

Budaya kerja adalah unik untuk setiap organisasi yang sangat sulit untuk diubah (Robbins & Judge, 2013). Budaya kerja bertanggung jawab dalam

memuaskan karyawan atas perilaku positif mereka (Prachi Juneja, 2020) untuk tujuan organisasi. Budaya kerja dalam organisasi seringkali menjadi penghubung untuk meningkatkan aktivitas atau aktivitas karyawan yang diwujudkan dalam perilaku, nilai dan norma dalam kehidupan kerja baik secara individu maupun kerjasama dalam kelompok. Budaya kerja adalah unik untuk setiap organisasi yang sangat sulit untuk diubah (Robbins & Judge, 2013). Budaya kerja (*Work Culture*) adalah analisis mikro budaya organisasi di tingkat kerja yang memeriksa sejauh mana dukungan, perhatian, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Budaya kerja membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berdedikasi untuk organisasi (Sidekicker, 2020). Budaya kerja membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berdedikasi untuk organisasi (Sidekicker, 2020).

Budaya kerja menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk mengembangkan kepuasan kerja, hubungan profesional, dan kemajuan etos kerja. Secara umum, budaya kerja adalah perpaduan nilai organisasi, tradisi, keyakinan, sifat kepemimpinan, pola komunikasi, partisipasi karyawan, perilaku dan sikap yang sering disampaikan di stasiun kerja sebagai prinsip kerja yang dipahami sendiri. Budaya kerja pada umumnya tidak harus berbentuk tertulis seperti apa norma, nilai dan protokol di tempat kerja melainkan hal-hal tersebut dipahami dengan baik dan diikuti secara otomatis oleh setiap orang sebagai prinsip kerja. Politik organisasi sebagai komponen budaya kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mengatur kepuasan kerja dan perilaku kerja karyawan yaitu komitmen (Samwel, 2018).

Budaya kerja mengarah pada hubungan karyawan yang menyebabkan elemen penting dari komitmen karyawan, dan etos kerja (Samwel, 2018) yang dapat

mengarah pada kemakmuran dan keberlanjutan organisasi. Di antara tantangan lainnya, usaha kerja mikro menghadapi tantangan manajemen karyawan dengan 21 praktik ketenagakerjaan yang adil, pembagian manfaat yang adil, dan peluang pertumbuhan yang tidak memihak yang menghasilkan komitmen karyawan yang buruk dan hubungan karyawan-majikan yang berkelanjutan. Sangat penting untuk memahami budaya organisasi untuk menghilangkan semua tantangan yang dihadapi dan cenderung dihadapi dalam kecepatan perubahan organisasi (Isa, Ugheoke, & Noor, 2016). Karena berperan terhadap suksesnya suatu pekerjaan perlu ada pemikian kita semua bahwa budaya kerja merupakan indikator keberhasilan penyuluh pertanian di lapangan. Dengan tujuan untuk mengubah kebiasaan SDM dalam bekerja yang dapat meningkatkan etos kerja agar tetap bertahan dalam segala situasi dimasa mendatang.

Dengan meningkatnya etos kerja maka tercermin dapat dilihat dari tani yang dihasilkan untuk menjamin ketahanan pangan yang kuat dan berkelanjutan di Provinsi Maluku Utara secara keseluruhan. Melihat penerapan budaya kerja bagi penyuluh pertanian di Maluku Utara saat ini maka dapat disampaikan bahwa masih sangat jauh dari kenyataan atau realitas yang terjadi di lapangan. Kondisi disiplinnya jam kerja / penerapan jam kerja baik masuk kantor / tugas kerja maupun jam pulang kantor juga sangat merosot.

Bagi petani, faktor seringnya supervisi dan budaya kerja penyuluh pertanian sangat dibutuhkan dan menentukan keberhasilan petani. Akibat jarang supervisi dari penyuluh pertanian mengakibatkan juga belum rutinya dilakukan pertemuan / rapat-rapat kelompok di tingkat petani, sosialisasi pengetahuan, tidak dijadwalkan secara periodik sebagai bagian dari motivasi maupun saling tukar pendapat dan gagasan di tingkat petani. Petani tidak mungkin berjalan sendiri-sendiri tanpa

bimbingan yang bermanfaat dan inilah menjadi kemunduran petani guna meningkatkan etos kerja petani. Hasil pertanian yang menurun juga merupakan pengaruh dari budaya kerja petani yang mulai menurun untuk bagaimana caranya meningkatkan hasil pertanian. Faktor lainnya yang dominan mempengaruhi etos kerja penyuluh pertanian menurun adalah insentif yang diterima sedikit. Padahal seorang penyuluh pertanian tersebut harus menempuh jarak tempuh antar pulau yang jauh dimana akan membutuhkan akomodasi dan transportasi yang cukup mahal pula. Insentif yang sedikit akan merangsang penyuluh pertanian tersebut menjadi malas bepergian atau malas melakukan kegiatan penyuluhan.

Secara fenomena, jika melihat kondisi provinsi Maluku utara yang memiliki geografis berupa gugusan pulau-pulau, sudah barang tentu mempengaruhi aktifitas konsolidasi ke petani, belum lagi ketersediaan sarana dan prasarana yang minim, materi pengetahuan berupa brosur, buku-buku cetakan, informasi pertanian yang sangat terbatas. Insentif atau bonus kerja yang di terima rata-rata perbulan hanya sebesar 2,5 juta hingga 4 juta rupiah padahal begitu besar beban tugas yang mestinya di lakukan pada masyarakat petani di desa. Berdasarkan penjelasan variabel di atas maka dapat diperoleh identifikasi permasalahan penyuluh pertanian.

Identifikasi atas permasalahan yang ada pada penyuluh pertanian pada umumnya demikian banyak, namun secara khusus terdapat beberapa permasalahan pada penyuluh pertanian di provinsi Maluku utara yang sangat mendasar yang mempengaruhi kemandirian pangan di daerah ini sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian antara lain:

1. Kurangnya etos kerja penyuluh lapangan untuk mengembangkan dan menyusun program kerja dan menuangkan visi misi sehingga hasil petani tidak optimal.

Menyusunan program kerja bagi penyuluh itu penting mengingat petani membutuhkan pengetahuan, motivasi dan bimbingan.

2. Jarangnya supervisi yang dilakukan oleh penyuluh pertanian karena geografis wilayah provinsi Maluku utara dengan ratusan pulau-pulau sehingga menyulitkan para penyuluh dalam melakukan tugas-tugasnya kedinasan. Hal ini tentu saja mengakibatkan besarnya ketergantungan pangan dari daerah lainnya dan ini bisa mencapai di atas 70%. Pengaruh jarangya supervisi dilakukan maka mengakibatkan juga rendahnya hasil produksi pertanian pangan. Jika ini dibiarkan maka akan mengakibatkan harga komoditas di pasar cenderung tidak stabil dan menimbulkan inflasi daerah. Salah satu penyebab jarangya supervisi dilakukan karena kurang tersedianya sarana penunjang bagi penyuluh dalam melakukan tugas-tugas operasional di lapangan.
3. Budaya kerja penyuluh pertanian yang rendah seperti kurang disiplinnya penyuluh pertanian ketika bekerja sesuai tupoksinya terutama pada jam bekerja baik ketika masuk serta pulang kantor. Serta kurangnya kreatifitas dan inovasi yang dimiliki oleh penyuluh sehingga petani pun merasa jenuh dengan metode-metode penyuluh.
4. Kurangnya pemberian insentif yang diberikan kepada penyuluh pertanian seperti masih rendahnya honor atau tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan kepada penyuluh mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja. Pemberian penghargaan kepada penyuluh jika berhasil juga kurang sehingga bisa menimbulkan rendahnya etos kerja para penyuluh pertanian itu.
5. Belum ada usaha yang signifikan dari pimpinan provinsi atau kabupaten/kota Maluku Utara untuk meningkatkan etos kerja penyuluh pertanian sehingga sosialisasi program kegiatan kepada para petani tidak maksimal. Hal ini

tercermin dari masih rendahnya pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki penyuluh mengakibatkan lemahnya sosialisasi program kegiatan kepada para petani. Serta kurangnya literature-literatur ilmu bercocok tanam yang dimiliki oleh penyuluh mengakibatkan penyerapan pengetahuan petani juga sangat rendah. Akibat lainnya adalah kurangnya kreatifitas dan inovasi yang dimiliki oleh penyuluh sehingga petani pun merasa jenuh dengan metode-metode penyuluh.

6. Belum adanya model teoritik yang teruji secara praktis sebelumnya sebagai landasan untuk menjelaskan hubungan kausal antara etos kerja, supervisi, budaya kerja, dan insentif penyuluh pertanian.

Masih banyak fenomena lapangan oleh penyuluh pertanian di Indonesia secara umum. Pemerintah secara subyektif menganggap etos kerja penyuluh pertanian bukan sebagai salah satu tujuan pokok utama dalam menentukan kinerja penyuluh dalam meningkatkan hasil pertanian, padahal dengan etos kerja yang baik akan meningkatkan sikap dan perilaku yang berimbang pada kinerja dan produktivitas individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi.

Setelah menelaah secara cermat dari uraian masalah serta fenomena diatas maka penelitian ini mengkaji tentang insentif dan etos kerja yang dimediasi oleh budaya kerja dan supervisi. Dengan judul “Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Supervisi Terhadap Etos Kerja Penyuluh Pertanian Di Provinsi Maluku Utara”.

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini fokus maka dibatasi pada masalah-masalah insentif, budaya kerja dan supervisi yang selama ini mempengaruhi etos kerja para

penyuluh pertanian dalam rangka kemandirian pangan di provinsi Maluku Utara. Obyek penelitian dibatasi pada penyuluh pertanian, karena penyuluh pertanianlah sebagai agen dalam mempersiapkan SDM unggul untuk meningkatkan etos kerja penyuluh dalam rangka pemberdayaan petani terhadap hasil pertanian. Sementara lokasi penelitian adalah provinsi Maluku Utara yakni pada dinas pertanian di 10 kabupaten dan kota. Dalam penelitian ini juga nantinya mengungkapkan pengaruh antara langsung dan tidak langsung antara insentif, budaya kerja, dan supervisi terhadap etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.

### C. Rumusan Masalah

Merujuk pada beberapa hal yang mendasari latar belakang masalah di atas, antara lain riset gap dan fenomena lapangan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menemukan bahwa masih terjadi inkonklusi empiris atau perbedaan hasil antara insentif terhadap etos kerja yang belum terselesaikan. Studi empiris penelitian terdahulu membuktikan bahwa insentif, budaya kerja dan supervisi dapat memberikan dorongan secara langsung terhadap peningkatan etos kerja. Selain temuan empiris tersebut, ada penelitian lain yang juga menyajikan bahwa insentif, budaya kerja dan supervisi tidak secara langsung memberikan dorongan terhadap peningkatan etos kerja.

Berhubungan dengan hal itu, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang masih inkonklusif, sehingga peneliti menduga ada pengaruh tidak langsung yang dapat mengintervensi hubungan antara insentif, budaya kerja, supervisi dan etos kerja untuk mencapai produktivitas petani di provinsi Maluku Utara. Berdasarkan gap yang mendasari penulisan ini, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yakni *bagaimana cara meningkatkan etos kerja penyuluh pertanian di provinsi*

***Maluku Utara untuk mengoptimisasi hasil pertanian dalam rangka ketahanan pangan?.***

Mengingat inkonklusif dan belum adanya kajian mengenai pengaruh tidak langsung variabel-variabel dalam mempengaruhi etos kerja pada penelitian terdahulu, maka penulis mengusulkan variabel mediasi yakni budaya kerja dan supervisi yang diduga dapat memberikan solusi terhadap terjadinya inkonklusif tersebut. Dalam pengembangan model penelitian, variabel budaya kerja dan supervisi digunakan sebagai variabel *intervening* atau variabel mediasi insentif terhadap etos kerja.

Berikut pertanyaan-pertanyaan penelitian empirik yang diajukan untuk penelitian ini:

1. Apakah insentif berpengaruh langsung terhadap etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?
3. Apakah supervisi berpengaruh langsung terhadap etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?
4. Apakah insentif berpengaruh langsung terhadap supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?
5. Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?
6. Apakah insentif berpengaruh langsung terhadap budaya kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?
7. Apakah insentif berpengaruh tidak langsung terhadap etos kerja melalui supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?

8. Apakah insentif berpengaruh tidak langsung terhadap supervisi melalui budaya kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?
9. Apakah budaya kerja berpengaruh tidak langsung terhadap etos kerja melalui supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sifat penelitian ini berupa *fundamental research* yang memiliki tujuan untuk membangun suatu model konseptual etos kerja penyuluh pertanian. Dengan harapan model tersebut dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu MSDM. Secara umum penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan model pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung insentif, budaya kerja, dan supervisi terhadap etos kerja penyuluh pertanian dalam rangka kemandirian pangan di Maluku Utara. Sedangkan untuk mendapatkan model yang dimaksud maka dilakukan analisis dengan tujuannya yaitu untuk:

1. Menganalisis Pengaruh langsung secara positif insentif terhadap etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.
2. Menganalisis pengaruh langsung secara positif budaya kerja terhadap etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.
3. Menganalisis pengaruh langsung secara positif supervisi terhadap etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.
4. Menganalisis pengaruh langsung secara positif insentif terhadap supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.
5. Menganalisis pengaruh langsung secara positif budaya kerja terhadap supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.

6. Menganalisis pengaruh langsung secara positif insentif terhadap budaya kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.
7. Menganalisis pengaruh tidak langsung secara insentif terhadap etos kerja melalui supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.
8. Menganalisis pengaruh tidak langsung secara insentif terhadap etos kerja melalui supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.
9. Menganalisis pengaruh tidak langsung secara budaya kerja terhadap etos kerja melalui supervisi penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Substansi penelitian ini adalah untuk menjawab tantangan pekerjaan sebagai penyuluh pertanian yang semakin tinggi, dimana etos kerja harus diimplementasikan oleh setiap penyuluh pertanian. Oleh karenanya signifikansi penelitian ini terdiri atas signifikansi teoritis dan praktis.

Urgensi atau signifikansi penelitian ini yakni untuk menjelaskan seberapa besar anteseden etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara. Dengan berkurangnya supervisi, budaya kerja, dan insentif maka akan mengakibatkan menurunnya etos kerja penyuluh pertanian. Sedangkan manfaatnya yaitu signifikansi teoritis (umum) dan signifikansi praktis (khusus).

##### **1. Signifikansi Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini, dapat memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan upaya meningkatkan etos kerja penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara, memberikan landasan teoritis bagi penentuan faktor-faktor dominan yang terkait dengan peningkatan etos kerja pada

penyuluh pertanian, seperti produktivitas supervisi penyuluh terhadap petani, penerimaan insentif, budaya organisasi serta mengembangkan model ketahanan pangan.

Berpijak dari identifikasi yang terjadi mengenai inkonklusif pada penelitian terdahulu mengenai hubungan antara insentif, budaya kerja, supervisi dan etos kerja serta fenomena bisnis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, antara lain:

- 1) Memberikan pendalaman pada *body of knowledge* tentang teori Organisasi dan teori manajemen modern terhadap peran insentif, budaya kerja dan supervisi dalam meningkatkan etos kerja penyuluh pertanian, ini merupakan manfaat yang akan didapat ditinjau dari sisi teoritis.
- 2) Menjadikan sebagai referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan teoritikal dan model empiris yang belum diuji.
- 3) Memberikan kontribusi pemahaman untuk para kepala dinas terkait tentang pentingnya membangun etos kerja penyuluh pertanian yang baik dalam rangka meningkatkan hasil pertanian di provinsi Maluku Utara.

## 2. Signifikansi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian pada dinas pertanian provinsi Maluku Utara terkait dengan Insentif, Budaya kerja, dan Supervisi, dapat menjadi model pengembangan dan pengelolaan serta peningkatan etos kerja penyuluh pertanian untuk meningkatkan hasil pertanian dalam rangka ketahanan pangan di provinsi Maluku Utara.

- 2) Menyediakan data yang akurat berdasarkan hasil penelitian, untuk menyusun arah kebijakan rencana induk pengembangan lembaga dan rencana strategi operasional menuju ketahanan pangan.
- 3) Bagi pimpinan pemerintah provinsi Maluku Utara, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dalam penetapan kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas penyuluh pertanian dalam melaksanakan peningkatan kinerja petani di Provinsi Maluku Utara.
- 4) Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, referensi dan memotivasi untuk melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan tema-tema atau topik-topik etos kerja.

#### **F. *State of the Art (SOTA)***

Orisinalitas riset ini yakni menggambarkan diferensiasi riset sebelumnya, karena berlatar belakang yang mencakup riset gap dan fenomena bisnis. Orisinalitas ilmiah dalam penelitian ini terletak pada model teoretikal dasar yang merupakan hasil telaah pustaka sehingga menghasilkan rangkuman penelitian dari berbagai riset mengenai etos kerja, model empiris penelitian, dan konsep baru.

Penelitian yang telah dilakukan terkait dengan etos kerja dan insentif sebagaimana yang dilakukan oleh Forquesato, P. (2016), yang membahas tentang beberapa variabel diantaranya norma sosial, etos kerja dan insentif di organisasi. Kemudian diperkuat oleh beberapa penelitian seperti Tae-Youn Park, Sanghee Park and Bruce Barry, (2022); Joseph E. Murphy, JD, CCEP, (2011); Harinoto, Sanusi, & Bogetriatmanto (2018); Saad & Abbas, (2018); Bintara, B., Mulawarman, W., Azainil, A. (2021); Desrina, Fitria, and Mulyadi (2020); Murtiningsih, Kristiawan, and Lian, (2019); Sukarma.dkk, (2016); Chadijah.,

(2019); Erawati, (2014); Kaliner & Sohlberg, (2020); dan X. Li, (2019) yang membahas variabel insentif, budaya kerja, supervisi dan etos kerja penyuluh pertanian. Dengan demikian variabel-variabel yang telah diteliti secara langsung adalah variabel insentif, Budaya kerja dan supervisi, pada penelitian yang akan dilakukan ini jalur pengaruh tidak langsung yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lain, selain itu yang membedakan adalah metode pengukuran variabel ini dapat dinyatakan sebagai *state of the art* atau orisinalitas dalam pengembangan model dalam penelitian ini.

Pengembangan model penelitian ini mengakomodir variabel-variabel lain yang dapat dijustifikasi secara ilmiah berkaitan dengan variabel eksogen yakni insentif dan juga variabel mediasi yakni budaya kerja dan supervisi yang menjadi riset gap pada penelitian ini. Banyak penelitian yang mengangkat tema etos kerja, namun penelitian ini menyajikan kebaruan sebagai unsur pembeda dari penelitian lainnya. Penelitian ini berusaha membangun model dengan dukungan variabel budaya kerja dan supervisi, variabel ini berperan sebagai mediasi/intervening yang diduga dapat meningkatkan variabel endogenya yakni etos kerja.

Selain itu pendekatan yang dilakukan terhadap etos kerja melalui penetapan variabel insentif, budaya kerja dan supervisi merupakan variabel-variabel yang belum banyak diteliti. Selain itu ditinjau dari metode penyusunan instrumen penelitian yang menggunakan telaah pakar, yang memberikan justifikasi terhadap butir item pertanyaan yang merupakan cara untuk menetapkan instrumen penelitian yang akan digunakan, selanjutnya orisinalitas penelitian ini ada pada lokus penelitian yakni penyuluh pertanian di provinsi Maluku Utara, dimana penelitian terkait etos kerja sebelumnya lebih banyak dilakukan pada lembaga lain.

Disamping itu penelitian penelitian yang mengambil fokus pada etos kerja penyuluh pertanian jarang dilakukan.

Implementasi etos kerja yang baik dicerminkan dari berjalannya sistem pengelolaan fungsional organisasi pengelola penyuluh pertanian pada dinas Pertanian di Provinsi Maluku Utara. Hal ini dilakukan sebagai sesuatu yang baru demi mengungkapkan hal-hal yang terjadi baik pada penyuluh maupun dukungannya terhadap kemandirian pangan sebagai bagian dari tanggung jawab negara dan pemerintahan daerah sebagai bagian dari peningkatan kompetensi sumberdaya manusia yang mangacu pada tugas pokok dari pemerintah provinsi Maluku Utara dan yang secara teknis pengelolaaannya ada pada Dinas Pertanian Maluku Utara.

