

**KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN
MAMUJU TENGAH**

HENDRAWAN

Nomor Stambuk : 1056 104609 13



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN
MAMUJU TENGAH**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diusulkan oleh

HENDRAWAN

Nomor Stambuk : 1056 104609 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

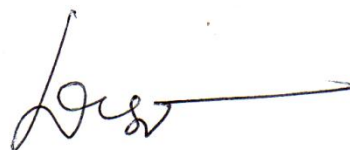
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten
Mamuju Tengah
Nama Mahasiswa : Hendrawan
Nomor Stambuk : 10561 04609 13
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H, Mappamiring, M.Si

Dra. Hj. Djuliati Saleh, M. Si

Mengetahui :

Dekan

Ketua Jurusan

Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administrasi Negara

Dr. Hj Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Dr. Burhanuddin, S. Sos., M. Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0014/FSP/A.I-VIII/I/38/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa 9 Januari 2018.

TIM PENILAI

Ketua,





sekretaris,

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji :

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)
2. Dra. Hj. Djulianti Saleh, M.Si
3. Drs. Ruskin Asikin, MM
4. Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si


()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : HENDRAWAN

Nomor Stambuk : 10561 04609 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis / dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 20 Desember 2017

Yang menyatakan,

HENDRAWAN

ABSTRACT

HENDRAWAN. 2017, *Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah* (dibimbing oleh Mappamiring dan Djuliati Saleh).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui prestasi, keahlian, perilaku dan kepemimpinan penyuluh pertanian kabupaten Mamuju Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan tipe fenomenologi. Tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara dengan informan 11 orang, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data digunakan triangulasi yaitu triangulasi waktu, triangulasi sumber, dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluhan pertanian di Kabupaten Mamuju tengah masih sangat jauh dari yang diharapkan dilihat dari indikator prestasi, penyuluh pertanian belum mampu memperlihatkan prestasi dikarenakan banyaknya keterbatasan yang penyuluh miliki. dari indikator keahlian, para penyuluh pertanian di Mamuju Tengah juga belum optimal dan butuh peningkatan dikarenakan latar belakang pendidikan yang masih rendah, dari indikator perilaku. Perilaku yang dimiliki penyuluh juga kurang baik terbukti dengan kurangnya kedisiplinan yang mereka miliki. Dari indikator kepemimpinan, Mereka belum mampu mengajak masyarakat agar mau menerima masukan dari para penyuluh pertanian, Serta tidak adanya kreativitas yang dimiliki untuk memberikan terobosan baru ketika melakukan pendekatan kepada petani. Sehingga kinerja yang dimiliki oleh para penyuluh pertanian kurang maksimal dan perlu peningkatan akibatnya produktivitas pertanian di Kabupaten Mamuju tengah belum bisa meningkat.

Kata Kunci: kinerja. penyuluhan, pertanian.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Kinerja Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Mamuju Tengah". Serta tak lupa kita curahkan sholawat kepada Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam,

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.H.Mappamiring, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dra H. Djulianti saleh.M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Dr.Hj. Ihyani Malik S.Sos. Msi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Dosen Penasehat Akademik, Dr.H.Muhlis Madani M.Si yang senantiasa memberikan nasehat-nasehat akademik demi tercapainya prestasi yang baik.
5. Baharuddin (Ayah), yang senantiasa selalu memberikan support demi memberikan pendidikan yang baik kepada saya. Marlina (Ibu),yang senantiasa dan tidak pernah lelah menasehati, mengarahkan, mendoakan, memberikan semangat dan bantuan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Para sahabat yang selalu membantu, menyemangati dan memberikan nasehat selama ini dan menemani dari awal perkuliahan sampai sekarang yaitu Nurul Afifah, Rahmat Jayardi, Omma, Lia, Zulfitri serta teman-teman Ashfam yang senantiasa meberikan pengarahan sehingga membuat penulis lebih dewasa dalam menjalani hidup. dan seluruh teman-teman kelas A jurusan Administrasi Negara angkatan 2013, yang telah memberikan semangat untuk menyusun skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis/skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 20 Desember 2017

Hendrawan

DAFTAR ISI

Halaman Peretujuan Skripsi	i
Halaman persetujuan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar tabel.....	ix

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian	6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja	7
B. Pengertian Tahapan Kinerja	9
C. Indikator Penilaian Kinerja.....	12
D. Penilaian Kinerja	14
E. Problem Pengukuran Kinerja	15
F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
G. Pengertian Penyuluhan	16
H. Tujuan Penyuluhan Pertanian.....	18
I. Fungsi Penyuluhan	20
J. Bidang Kegiatan Penyuluhan Pertanian	21
K. Prinsip penyuluhan pertanian	23
L. Kerangka Fikir	25
M. Fokus Penelitian	26
N. Deskripsi Fokus Penelitian	27

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
B. Jenis Dan Tipe Penelitian	29
C. Sumber Data	30
D. Informan Penelitaian	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Tehnik Analisis Data	32
G. Pengabsahan Data.....	33

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
B. Bagan Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah	37
C. Provil Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah.....	38
D. Keadaan Geografi.....	41
E. Keadaan Demografi	41
F. Visi Dan Misi Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah.....	44
G. Data Penyuluh Kabupaten Mamuju Tengah	45
H. Karakteristik Informan	48
I. Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Mamuju Tengah.....	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan publik dituntut untuk dapat membaca situasi lingkungan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Seperti yang dikatakan oleh Muhammad ramli dalam bukunya "Manajemen pelayanan publik berbasis kemanusiaan" mengatakan bahwa peradaban modern merupakan masalah yang sangat aktual untuk dikaji mengingat bermacam-macam persoalan, baik menyangkut masalah ekonomi, politik, sosial, budaya pada umumnya dan masalah pemerintahan serta kemasyarakatan pada khususnya yang mempunyai tugas pokok sebagai pelayanan publik.

Seyogyanya setiap abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seperti halnya peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tahun 2003, menjelaskan bahwa pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan. Penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, kualitas kinerja harus ditingkatkan terutama dalam bidang pertanian, karena pertanian merupakan sumber utama dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, peningkatan kinerja atau maupun peningkatan produktivitas pertanian adalah tanggung jawab pemerintah, baik dalam memberikan bantuan alat pertanian maupun bantuan tenaga penyuluh pertanian.

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian harus menggunakan pendekatan partisipatif dengan didasari pada prinsip-prinsip pemberdayaan dan dikembangkan mengacu pada Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan Pasal 11 ayat (3) Pasal 13 ayat (4) dan Pasal 14 ayat (2) Undang-undang tersebut, urusan pertanian termasuk penyuluhan pertanian merupakan urusan pilihan, tetapi walaupun begitu mengingat pertanian merupakan tulang punggung perekonomian nasional dan umumnya juga merupakan tulang punggung ekonomi sebagian besar daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota), maka seyogyanya Provinsi dan Kabupaten/Kota menetapkan urusan pertanian menjadi urusan pertama yang akan dikembangkan diwilayahnya, seperti yang dilakukan oleh Pusat yang telah menetapkan pertanian sebagai sektor yang strategis dalam mengembangkan ekonomi Indonesia dengan melakukan revitalisasi pertanian.

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian diharapkan akan berjalan dengan baik dengan diterbitkannya UU No 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Tetapi kenyataan yang terjadi di Kabupaten Mamuju tengah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Amelia Nani Siregar (2010 : 26) mengemukakan hasil wawancaranya dengan beberapa penyuluh pertanian menunjukkan bahwa setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 dan rencana menjadikan penyuluh pertanian sebagai jabatan profesi telah memberikan semangat baru bagi para penyuluh untuk meningkatkan motivasi dan memperbaiki budaya kerja yang selama ini diabaikan.

Kenyataan yang terjadi di Kabupaten Mamuju tengah sangat jauh dari apa yang dikemukakan oleh Amelia Nani Siregar di mana belum adanya peningkatan produktivitas pertanian dengan adanya UU No 16 tahun 2006 karena belum adanya motivasi yang diberikan oleh para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah karena mereka sangat jarang berinteraksi dengan para petani setempat. Salah-satu penyebab para penyuluh pertanian jarang berinteraksi dengan masyarakat khususnya di Kabupaten Mamuju tengah dikarenakan tidak ada program yang jelas yang menjadi acuan para penyuluh untuk melakukan pendekatan kepada para petani.

Seharusnya ada program yang tersusun secara sistematis sesuai dengan kebutuhan para petani. Ardzian Via Rahman (2010.25) bahwa Salah satu upaya pemerintah dalam usaha mengoptimalkan kondisi pertanian di Indonesia adalah melalui Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu (SL-PTT). SL-PTT mulai dikembangkan diberbagai daerah di Indonesia. PTT sebagai model atau pendekatan dalam budidaya pertanian mulai diuji coba pada MT 1999/ 2000 di Balai penelitian tanaman padi, Sukamandi, Jawa Barat.

Program Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu (SL-PTT). SL-PTT tidak kita temukan di Kabupaten Mamuju tengah dari dulu hingga sekarang karena mereka kurang kreatif dan inovatif sehingga para penyuluh kesulitan untuk memberikan arahan kepada petani karena tidak ada sebuah konsep, model ataupun program yang jelas yang dijadikan sebagai acuan untuk melakukan pendekatan kepada para petani.

Inilah yang mengakibatkan para petani belum mampu meningkatkan produktivitas pertanian karena belum adanya program yang jelas yang menjadi rentetan program mulai dari Pusat, Provinsi, Kabupaten hingga Desa. akibatnya tidak ada kerja sama yang baik antara petani, penyuluh dan pemerintah. Sehingga tidak tercipta kolaborasi yang baik dalam rangka meningkatkan produktivitas pertanian serta pertumbuhan ekonomi nasional. Para penyuluh pertanian cenderung acuh dan kurang memperhatikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi dan pembantu masyarakat dalam memberikan pemahaman tentang bagaimana cara bertani yang baik, akibatnya para petani tidak mendapat ilmu dalam bertani serta tidak mendapat sebuah inovasi baru agar dapat meningkatkan produktivitas pertanian.

Selain tidak adanya program yang jelas, penulis juga melihat pemasalan yang lain yaitu jarak tempuh yang jauh yang harus dilalui oleh para penyuluh karena rata-rata tempat tinggal para penyuluh yang jauh dari para petani jarak tempuh sekitar 20 kilo meter dari kawasan pertanian karena banyak para penyuluh yang tinggal di kota, dan juga tingkat pendidikan penyuluh yang belum memenuhi standar karena rata-rata tenaga penyuluh pertanian di kabupaten Mamuju tengah lulusan SMA atau sederajat dengan itu.

Petani juga sulit untuk menerima arahan serta masukan dari tenaga penyuluhan dikarenakan banyaknya masyarakat yang susah untuk diajak diskusi, disamping itu masih banyak pula masyarakat yang memegang teguh ajaran dan tradisi nenek moyang sehingga mereka sulit untuk menerima hal yang baru contohnya seperti keyakinan bahwa tidak boleh membunuh tikus nanti raja

tikusnya marah, tidak boleh menanam padi pada saat lapar, untuk menanam padi harus dimulai pada hari tertentu tidak boleh sembarang waktu. Inilah beberapa kaykinan yang masi sangat kental dikabupaten Mamuju tengah.

Penyuluh pertanian khususnya di kabupaten Mamuju tengah, diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya sebagai abdi masyarakat serta dituntut untuk memiliki keahlian dan skill bagaimana cara berkomunikasi dengan baik agar para petani dapat memahami dan mendengarkan arahan dan masukan dari para penyuluh pertanian, tidak sampai disitu masyarakat juga butuh pendampingan yang berkesinambungan, karena menurut keluhan warga dalam kurun waktu satu tahun para penyuluh pertanian hanya melakukan penyuluhan satu sampai dua kali saja, padahal penyuluhan pertanian harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan agar masyarakat dapat memahami dan bisa menyerap ilmu baru yang diajarkan oleh para penyuluh pertanian dan diharapkan bisa mendongkrak serta meningkatkan produktiviatas pertanian di kabupaten Mamuju tengah dalam rangka pemenuhan kebutuhan. Inilah yang menjadi alasan peneliti mengambil judul ***Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Mamuju Tengah*** agar dapat melihat seperti apa kinerja penyuluh pertanian setempat dalam memberikan arahan dan pemahaman kepada masyarakat Mamuju tengah.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana prestasi para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah ?
2. Bagaimana keahlian para penyuluh pertanian dalam memberikan arahan kepada petani di Kabupaten Mamuju Tengah ?
3. Bagaimana perilaku para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah ?
4. Bagaimana kepemimpinan para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui prestasi para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah
2. Untuk mengetahui keahlian para penyuluh pertanian dalam memberikan arahan kepada petani di Kabupaten Mamuju Tengah
3. Untuk mengetahui perilaku para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah
4. Untuk mengetahui kepemimpinan para penyuluh pertanian di kabupaten Mamuju tengah

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis diharapkan menjadi bahan studi dan menjadi salah satu sumbangsi pemikiran ilmiah dalam meningkatkan kualitas kinerja para penyuluh di Kabupaten Mamuju tengah.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi semua pihak terkait masalah penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja itu sendiri menurut Irawan (2006:10) adalah organisasi diadakan atau didirikan orang untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan atau suatu unit kerja selalu bersifat ideal. Dalam kenyataannya tujuan ideal tersebut jarang tercapai sepenuhnya. Pengertian yang sederhana apa yang tercapai secara nyata inilah yang disebut “kinerja”.

Menurut Wibowo (2008:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Bastian (Nogi 2005:175) Kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005) Menurut Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil diharapkan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja dengan kata lain *performance*. merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang mempunyai makna yaitu sedang berlangsungnya sebuah proses pekerjaan.

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan rangkain dalam cara seseorang meningkatkan kinerja agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada publik menurut Dessler (2003:322) definisi Manajemen Kinerja adalah: Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

3. Tujuan manajemen kinerja

Ada beberapa tujuan dari manajemen kinerja menurut Wibisono, :2006) anatar lain :

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya adalah:

- a. Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan.
- b. Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing-masing pekerja.
- c. Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi.
- d. Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja.
- e. Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka.
- f. Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan.
- g. Mendorong pengembangan pribadi

Manajemen kinerja dari penjelasan para pakar dapat kita katakan bahwa manajemen kinerja mempunyai cakupan yang luas mulai dari tujuan, integrasi serta *planing* yang direncanakan jauh sebelum sebuah program itu dijalankan sehingga ada target yang ingin dicapai dengan melakukan pekerjaan secara sistematis dan berkesinambungan agar waktu yang digunakan dapat dilakukan secara efektif dan efisien demi berjalannya pelayanan publik yang maksimal.

B. Proses Tahapan Kinerja

Untuk melihat proses serta tahapan kinerja ada beberapa poin yang harus diperhatikan. Sjafriz Mangkuprawira (2007:158) mengelompokkan proses tahapan kinerja sebagai berikut :

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik perbaikan kinerja bagi karyawan, manajer dan spesialis dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk mutu sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian hubungan mutu sumber daya manusia dengan kinerja membantu pihak manajemen menentukan siapa yang seharusnya menerima penyesuaian kompensasi (peningkatan pembangunan) dalam bentuk upah dan bonus yang didasari pada sistem merit, mutu sumber daya manusia dapat menjadi unsur yang dipertimbangkan.

3) Keputusan penempatan

Keputusan penempatan dalam bentuk promosi, perpindahan dan penurunan jabatan biasanya didasari kinerja masa lalu dan antisipasi, misalnya dalam bentuk penghargaan karena mutu sumber daya manusia dan kinerjanya yang bagus.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja untuk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali, tiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri. Hal ini sangat terkait dengan mutu sumber daya manusia.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengembalian keputusan tentang karir spesifik dari pegawai. Kinerja merupakan indikator penting dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai.

6) Memperkecil defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja implikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur rencana sumber daya manusia, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatih, dan keputusan konseling.

7) Keakuratan data dan Informasi

dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisa pekerjaan, rencana sumber daya manusia atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Memperbaiki kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru lewat penilaian dapat didiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut dalam upaya memperbaiki kesalahan rancangan pekerjaan.

9) Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan kerja yang sama bukanlah bersifat diskriminatif.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti: keluarga, financial, kesehatan dan masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui proses penilaian, maka departemen

sumber daya manusia seharusnya mampu menyediakan bantuan. Umpan balik pada sumber daya manusia

Dari beberapa poin yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan tahapan kinerja merupakan sebuah rangkaian yang harus siap dihadapi oleh seseorang dalam menjalankan sebuah program serta mampu untuk menghadapi tantangan tersebut dengan cara mempersiapkan kebutuhan yang diperlukan dalam mensukseskan sebuah program.

C. Indikator Penilaian Kinerja

Agar dapat memberikan penilaian terhadap kinerja ada beberapa indikator penilaian kinerja yang harus diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2011:377) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

- a. Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain lain.

- c. Perilaku adalah sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin.
- d. Kepemimpinan adalah aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain dan mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat.

Empat indikator penilaian kinerja tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Inilah yang harus dimiliki oleh semua tenaga penyuluh pertanian baik itu swadaya, swasta maupun penyuluh PNS harus memperhatikan empat aspek tersebut sebelum terjun kelapangan langsung agar memberikan perubahan dikalangan para petani.

Selanjutnya ada pendapat lain yang dikemukakan oleh Sudarmanto dalam bukunya kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Mengutip teori dari John miner (1988), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualiatas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja tersebut, dua hal terkait dengan aspek keseluruhan atau hasil pekerjaan, yaitu : kualitas hasil, kuantitas keluaran. Dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu : penggunaan waktu dalam kerja

(tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung kinerja pada level individu.

D. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi atau perusahaan baik para karyawan maupu manajer atau pimpinan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengatur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Menggisson dalam Mangkunegara (2006: 9) adalah sebagai berikut :
“Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggungjawab yang sesuai, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada karyawan sehingga

dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

E. Problem Pengukuran Kinerja.

Menurut Erwan Agus Purwanto, Dan Dyah Ratih Sulistyastuti dalam bukunya (impelentasi kebijakan pulik 2012:112) Mengemukakan Bahwa Meskipun telah ada indikator yang dapat digunakan, tetapi pengukuran kinerja terhadap keberhasilan kebijakan publik tetap bukanlah pekerjaan yang mudah, oleh karena itu tidak mengherankan jika banyak persoalan yang harus dihadapi oleh pemerintah dalam upaya untuk melakukan pengukuran kinerja tersebut, antara lain menyangkut: ada tidaknya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk melakukan penilaian, Luas lingkup pekerjaan yang dinilai dan Jumlah petugas yang dapat melakukan penilaian. Maka dapat dipahami bahwa untuk melihat indikator keberhasilan sebuah kinerja tidaklah muda harus ada bebrapa poin yang harus diperhatikan.

F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada awalnya kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal. Namun kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau tim. Adapun faktor variabel yang mempengaruhi kinerja Prawisentono (1999:27), yaitu: Efektifitas dan efisiensi :

1. Efektifitas dari kelompok adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien. Ke dua faktor tersebut yang sangat berpengaruh pada keberhasilan kinerja karena efektifitas dan efisiensi merupakan dua bagian yang tidak boleh dipisahkan dalam sebuah pencapaian tujuan.

G. Pengertian Penyuluhan

Pengertian penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu sosial yang mempelajari system dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan (Setiana. L. 2005). Penyuluhan dapat dipandang sebagai suatu bentuk pendidikan untuk orang dewasa. Dalam bukunya A.W. van den Ban dkk. (1999) dituliskan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Definisi Penyuluhan Berdasarkan Undang-undang No.16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) Penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Penyuluhan berasal dari kata “suluh” yang berarti “obor” atau “pelita” atau “yang memberi terang”. Dengan penyuluhan diharapkan terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan dikatakan meningkat bila terjadi perubahan dari tidak tahu menjadi tahu dan yang sudah tahu menjadi lebih tahu. Keterampilan dikatakan meningkat bila terjadi perubahan dari yang tidak mampu menjadi mampu melakukan suatu pekerjaan yang bermanfaat. Sikap dikatakan meningkat, bila terjadi perubahan dari yang tidak mau menjadi mau memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang diciptakan. (*Source: Ibrahim, et.al,2003:12*).

1. Penyuluhan Sebagai Proses Perubahan Perilaku

Penyuluhan adalah proses perubahan perilaku di kalangan masyarakat agar mereka tahu, mau dan mampu melakukan perubahan demi tercapainya peningkatan produksi, pendapatan/keuntungan dan perbaikan kesejahteraanya.

Dalam perkembangannya, pengertian tentang penyuluhan tidak sekadar diartikan sebagai kegiatan penerangan, yang bersifat searah (*one way*) dan pasif. Tetapi, penyuluhan adalah proses aktif yang memerlukan interaksi antara penyuluh dan yang disuluh agar terbangun proses perubahan “perilaku” (*behaviour*) yang merupakan perwujudan dari: pengetahuan, sikap, dan ketrampilan seseorang yang dapat diamati oleh orang/pihak lain, baik secara langsung (berupa: ucapan, tindakan, bahasa-tubuh) maupun tidak langsung (melalui kinerja dan atau hasil kerjanya).

Dengan kata lain, kegiatan penyuluhan tidak berhenti pada penyebarluasan informasi/inovas dan memberikan penerangan, tetapi merupakan proses

yang dilakukan secara terus-menerus, sekuat-tenaga dan pikiran, memakan waktu dan melelahkan, sampai terjadinya perubahan perilaku yang ditunjukkan oleh penerima manfaat penyuluhan (*beneficiaries*) yang menjadi klien penyuluhan.

H. Tujuan Penyuluhan Pertanian

Dalam UU RI No. 16, tentang SP3K, Tahun 2006 disebutkan bahwa sistem penyuluhan pertanian merupakan seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta sikap pelaku utama (pelaku kegiatan pertanian) dan pelaku usaha melalui penyuluhan.

Penyuluhan pertanian adalah suatu proses pembelajaran bagi pelaku utama (pelaku kegiatan pertanian) serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa didalam proses pembelajaran inheren adanya proses-proses lain yang terjadi secara simultan, yaitu:

- a. Proses komunikasi persuasif, yang dilakukan oleh penyuluh dalam memfasilitasi sasaran (pelaku utama dan pelaku usaha) beserta keluarganya guna membantu mencari pemecahan masalah berkaitan dengan perbaikan dan pengembangan usahan mereka, komunikasi ini sifatnya mengajak dengan menyajikan alternatif-alternatif pemecahan masalah, namun keputusan tetap pada sasaran.

- b. Proses pemberdayaan, maknanya adalah memberikan “kuasa dan wenang” kepada pelaku utama dan pelaku usaha serta mendudukkannya sebagai “subyek” dalam proses pembangunan pertanian, bukan sebagai “obyek”, sehingga setiap orang pelaku utama dan pelaku usaha (laki-laki dan perempuan) mempunyai kesempatan yang sama untuk 1). *Berpartisipasi*; 2). *Mengakses* teknologi, sumberdaya, pasar dan modal; 3). *Melakukan kontrol* terhadap setiap pengambilan keputusan; dan 4). *Memperoleh manfaat* dalam setiap lini proses dan hasil pembangunan pertanian.
- c. Proses pertukaran informasi timbal-balik antara penyuluh dan sasaran (pelaku utama maupun pelaku usaha). Proses pertukaran informasi timbal-balik ini mengenai berbagai alternatif yang dilakukan dalam upaya pemecahan masalah berkaitan dengan perbaikan dan pengembangan usahanya. (Dedy Kusnadi 2011 : 4)
- d. Penyuluhan Sebagai Proses Pemberdayaan Masyarakat Margono Slamet (2000) menegaskan bahwa inti dari kegiatan penyuluhan adalah untuk memberdayakan masyarakat. Memberdayakan berarti memberi daya kepada yang tidak berdaya dan atau mengem-bangkan daya yang sudah dimiliki menjadi sesuatu yang lebih ber-manfaat bagi masyarakat yang bersangkutan. Dalam konsep pemberdayaan tersebut, terkandung pema-haman bahwa pemberdayaan tersebut diarahkan terwujudnya masyarakat madani (yang beradab) dan mandiri dalam pengertian dapat mengambil keputusan (yang terbaik) bagi kesejahteraannya sendiri.

e. Penyuluhan Sebagai Proses Komunikasi Pembangunan Sebagai proses komunikasi pembangunan, penyuluhan tidak sekadar upaya untuk menyampaikan pesan-pesan pembangunan, tetapi yang lebih penting dari itu adalah, untuk menumbuh-kembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan (Mardikanto, 1987).

Dari semua pandangan tersebut dapat kita simpulkan bahwa Penyuluhan pertanian mempunyai tujuan yaitu memberikan perubahan-perubahan yang lebih terarah pada para petani diantaranya perubahan pengetahuan, kecakapan, sikap dan tindakan petanikeluarganya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. dengan berubahnya perilaku petani dan keluarganya, diharapkan dapat mengelola pertanian dengan baik dengan tujuan meningkatkan taraf hidup dan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pertanian.

I. Fungsi Penyuluhan

Adapun fungsi dari penyuluhan yang tercantum dalam UU No 16 Tahun 2006 Pasal 4. Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) sebagai berikut :

1. Memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha
2. Mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya
3. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha;

4. Membantu pelaku utama dan pelaku usaha dalam menumbuhkembangkan organisasinya menjadi organisasi ekonomi yang berdaya saing tinggi, produktif, menerapkan tata kelola berusaha yang baik, dan berkelanjutan;
5. Membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengelola usaha;
6. Menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan; dan melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang maju dan modern bagi pelaku utama secara berkelanjutan

J. Bidang Kegiatan Penyuluhan Pertanian

Didalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/2009 dijelaskan bahwa tugas pokok Penyuluh Pertanian adalah melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, serta pengembangan penyuluhan pertanian.

Selanjutnya Bidang Kegiatan Penyuluh Pertanian terdiri atas unsur:

1. Pendidikan, meliputi sub unsur :
 - a. Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar;
 - b. Pendidikan dan pelatihan kedinasan dan memperoleh Surat Tanda Tamat
 - c. Pendidikan dan Pelatihan
 - d. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.
2. Persiapan penyuluhan pertanian, meliputi sub unsur:
 - a. Identifikasi potensi wilayah;

- b. Memandu penyusunan rencana usaha tani
 - c. Penyusunan program penyuluhan pertanian (tim)
 - d. Penyusunan rencana kerja tahunan Penyuluh Pertanian.
3. Pelaksanaan penyuluhan pertanian, meliputi sub unsur :
- a. Penyusunan materi
 - b. Perencanaan dan penerapan metode penyuluhan pertanian
 - c. Menumbuhkan/mengembangkan kelembagaan petani.
4. Evaluasi dan pelaporan, meliputi sub unsur :
- a. Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian
 - b. Evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian.
5. Pengembangan profesi, meliputi sub unsur :
- a. Kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pertanian
 - b. Menerjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan di bidang pertanian
 - c. Memberikan konsultasi dibidang pertanian yang bersifat konsep.
4. Penunjang kegiatan penyuluhan pertanian, meliputi sub unsur :
- a. Mengikuti Seminar/lokakarya di bidang pertanian
 - b. Menjadi anggota Tim Penilai
 - c. Menjadi anggota dewan redaksi dalam media massa bidang pertanian
 - d. Memperoleh penghargaan/tanda jasa
 - e. Mengajar/melatih pada Diklat
 - f. Menjadi anggota organisasi profesi
 - g. Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya.

K. Prinsip Penyuluhan Pertanian

Agar program penyuluhan dapat sesuai apa yang diinginkan oleh masyarakat ada beberapa hal yang penting mengenai prinsip penyuluhan pertanian adalah sebagai berikut:

- a. Penyuluhan pertanian seyogyanya diselenggarakan menurut keadaan yang nyata,
- b. Penyuluhan pertanian seharusnya ditujukan kepada kepentingan dan kebutuhan sasaran
- c. Penyuluhan pertanian ditujukan kepada seluruh anggota keluarga tani
- d. Penyuluhan pertanian adalah pendidikan untuk demokrasi
- e. Harus ada kerjasama yang erat antara penyuluh, peneliti dan lembaga lain yang terkait
- f. Rencana kerja penyuluhan pertanian sebaiknya disusun secara bersama antara petani dan penyuluh
- g. Penyuluhan pertanian bersifat luwes dan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan

Prinsip penyuluhan dari sisi fisolofi dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian Diantaranya :

- a. Prinsip otonomi daerah dan desentralisasi

Memberikan kesewenangan kepada kelembagaan penyuluhan pertanian untuk menetapkan sendiri penyelenggaraan penyuluhan pertanian sesuai dengan kondisinya masing-masing; dan bahwa kebijaksanaan penyelenggaraan penyuluhan pertanian didasarkan atas keburuhan spesifik loikalita serta dalam

penyelenggaraannya menjadi kewenangan daerah otonomi yaitu kabupaten/kota dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia

b. Prinsip Kemitrasejajaran

Memberikan landasan bahwa penyuluhan pertanian diselenggarakan berdasarkan atas kesertaan kedudukan antara penyuluh pertanian, petani dan keluarganya beserta masyarakat agribisnis

c. Prinsip demokrasi

Memberikan landasan bahwa penyuluhan pertanian diselenggarakan dengan menghargai dan mengakomodasi berbagai pendapat dan aspirasi semua pihak yang terlibat dalam penyuluhan pertanian

d. Prinsip kesejahteraan

Memberikan landasan bahwa dalam penyuluhan pertanian semua pihak yang terlibat memiliki akses yang sama untuk mendapatkan informasi yang diperlukan guna tumbuhnya rasa saling percaya dan kepedulian yang besar

e. Prinsip keswadayaan

Memberikan landasan bahwa penyuluhan pertanian diselenggarakan atas dasar kemampuan menggali potensi diri baik dalam bentuk tenaga, dana, maupun material yang dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan

f. Prinsip akuntabilitas

Memberikan landasan bahwa penyelenggaraan penyuluhan pertanian dapat dipertanggung jawabkan kepada petani dan keluarganya beserta masyarakat pelaku agribisnis

g. Prinsip integrasi

Memberikan landasan bahwa penyelenggaraan penyuluhan pertanian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan pembangunan pertanian dan kegiatan pembangunan lainnya, yang secara sinergi diselenggarakan untuk mencapai tujuan pembangunan pertanian yang telah ditetapkan

h. Prinsip keberpihakan

Memberikan landasan bahwa penyuluhan pertanian memperjuangkan dan berpihak kepada kepentingan serta aspirasi petani .(Soekandar (1973)

Dari uraian tersebut di atas, makna yang terkandung dari prinsip penyuluhan pertanian ditinjau dari pihak sasaran adalah sebagai berikut:

1. Petani belajar secara sukarela
2. Materi penyuluhan didasarkan atas kebutuhan petani dan keluarganya
3. Secara potensi, keinginan, kemampuan, kesanggupan untuk maju sudah ada pada petani, sehingga kebijaksanaan, suasana, fasilitas yang menguntungkan akan menimbulkan kegairahan petani untuk berikhtiar atau berusaha untuk meningkatkan produktivitas pertanian.

L. Kerangka Fikir

Penyuluh pertanian merupakan salah satu upaya perangkat daerah yang menjadi tanggung jawab dalam rangka mengembangkan sektor pertanian secara sistematis dan berkesinambungan, oleh karena itu pemerintah dituntut untuk memberikan terobosan baru dalam memenuhi kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan akan pengembangan pertanian, karena pertanian merupakan kunci sukses sebuah negara dalam memakmurkan masyarakatnya, termasuk kabupaten

Mamuju Tengah yang dituntut agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya dibidang pertanian yaitu mendongkrak kinerja para penyuluh pertanian

Skema Kerangka berfikir



M. Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus penelitian adalah kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah karena didaerah tersebut baik dari segi pengalaman dan skill yang dimiliki oleh penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah masih sangat minim.

N. Deskripsi Fokus Penelitian

a. Program Kegiatan Penyuluh Pertanian

Untuk dapat menyelenggarakan penyuluhan pertanian yang sesuai dengan arah pengembangan penyuluhan pertanian, maka dirumuskan kebijakan penyuluhan pertanian sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian dilakukan oleh Pemerintah, Provinsi dan Kabupaten/Kota, petani dan pelaku usaha pertanian lainnya.
2. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian dilakukan berdasarkan suatu program yang disusun bersama antara penyuluh pertanian dan petani.
3. Hubungan kelembagaan penyuluhan pertanian Pemerintah, Provinsi dan Kabupaten/Kota, petani dan swasta merupakan hubungan fungsional yang bersifat terbuka, saling ketergantungan, demokratis, dan terintegrasi dengan sektor lain.
4. Pembiayaan penyuluhan pertanian merupakan tanggung jawab bersama antara Pemerintah, Provinsi dan Kabupaten/Kota, petani serta swasta
5. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang penyuluh pertanian selama menjalankan tugasnya. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya yaitu:

1. Prestasi kerja yang ingin dilihat adalah hasil kerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh pertanian. Dalam hal ini adalah penyuluh pertanian Kabupaten Mamuju tengah.
2. Keahlian (*Skill*) penulis ingin melihat seperti apa kemampuan seorang penyuluh pertanian dalam memberikan ide dan pikirannya dalam memecahkan permasalahan petani. Dalam hal ini adalah penyuluh pertanian Kabupaten Mamuju Tengah.
3. Perilaku sangat penting dalam melaksanakan tugas, terutama seorang penyuluh pertanian harus bisa bersikap jujur, bertanggung jawab, dan mampu memberikan pemahaman kepada masyarakat bagaimana cara bertani yang baik, serta bisa menjadi sahabat para petani. Dalam hal ini adalah para penyuluh pertanian Kabupaten Mamuju tengah
4. Kepemimpinan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah sikap yang dimiliki seorang penyuluh pertanian dalam membimbing dan mengarahkan para petani agar dapat menjadi panutan dan dapat didengar oleh para petani, dalam hal ini para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah

c. Peningkatan Kinerja Penyuluhan Pertanian

Penyuluhan pertanian harus dapat memberikan manfaat bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku para petani untuk meningkatkan produktivitas, daya saing, pendapatan dan kesejahteraan baik dari dukungan infrastruktur maupun strategi dalam bertani.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian rencananya akan dilakukan kurang lebih dua bulan dari Juni hingga Juli , peneliti ingin melihat seperti apa kinerja penyuluh pertanian di daerah Tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju tengah. Peneliti ingin melihat seperti apa kinerja penyuluh petanian di Kabupaten Mamuju tengah dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik khususnya bagi para petani.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah tipe penelitian kualitatif. yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamuju tengah.

2. Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan tipe fenomenologi yaitu untuk memberikan gambaran fenomena yang dialami masyarakat akibat kinerja para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah.

C. Sumber data

Sumber data yang digunakan peneliti ada dua diantaranya adalah :

1. Data primer

Data primer atau data pokok merupakan data yang diperoleh penulis dengan terjun langsung ke objek penelitian, dalam hal ini melakukan wawancara dan observasi ke Dinas Pertanian serta masyarakat setempat

2. Data sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen atau catatan, tulisan karya ilmiah dari berbagai media, arsip-arsip resmi yang mendukung kelengkapan data primer. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari data-data yang diambil oleh penulis dari data instansi, diantaranya:

- a. Data Laporan Kegiatan/Program Yang dijalankan Penyuluh Pertanian di kabupaten Mamuju tengah
- b. Data balai penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah

D. Informan Penelitian

Pemilihan informan dalam ini dilakukan secara proporsife atau sengaja dipilih yang didasarkan pertimbangan bahwa untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan keperluan peneliti maka dipilih orang-orang yang berkompeten untuk memberikan informasi serta data yang akurat dan akuntabel mengenai kinerja penyuluhan pertanian di Kabepaten Mamuju tengah.

informan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1 Informan Penelitian

No.	Nama	Inisial	Jabatan	Ket
1.	Ir. Ruslan Lazim, MM	RL	Kepala Dinas Pertanian	1
2.	Yusuf sumnggi,	YS	Kepala Balai Penyuluhan	1
3.	Eparoditus, Ketut Mangku, fitra gunawan, yusrianto.	ER, KT, FG, YA	Penyuluh Pertanian Lapangan	4
4	Muhtar, Ishak, kahrudin, Fadluna, Muh Ali, Anugrah	MR, IH, KR, FD, MA, AN	Petani	5
JUMLAH				11

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengambil data yang akurat dan akuntabel di kantor Dinas Kabupaten Mamuju Tengah dalam rangka pengumpulan data penyuluhan agar dapat melihat kinerja penyuluhan pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah.

2. Observasi

Observasi dalam hal ini dilakukan untuk melihat kinerja Penyuluhan Pertanian dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada masyarakat (petani) di Kabupaten Mamuju Tengah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan cara mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang diteliti. Serta Dokumentasi merupakan hal yang penting dalam membuktikan validitas sebuah data ataupun hasil penelitian maka dianggap perlu oleh peneliti mengambil dokumentasi pada setiap kegiatan penelitian yang dilakukan, dokumentasi yang akan diambil yaitu berbentuk rekaman atau foto.

F. Teknik Analisis Data

Keseluruhan data dan bahan hukum yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data, selanjutnya dilakukan proses reduksi data, penyajian data, kemudian verifikasi data. (Miles dan Huberman, 1992:20).

- a. Reduksi data, data yang didapat di lapangan diketik atau ditulis dengan baik, terinci serta sistematis setiap selesai mengumpulkan data. Data-data yang terkumpul semakin bertambah biasanya mencapai sekian banyak lembar. Oleh sebab itu laporan harus dianalisis sejak dimulai penelitian. Laporan-laporan itu perlu di reduksi, yakni dengan memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian kita, kemudian dicari temanya. Data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencari jika sewaktu-waktu diperlukan. Reduksi dapat pula membantu dalam memberikan kode-kode pada aspek tertentu.

- b. Penyajian data, data yang semakin bertumpuk kurang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh. Oleh sebab itu diperlukan *display data*. *Display data* ialah menyajikan data dalam bentuk matriks, network, chart atau grafik dan sebagainya, dengan demikian peneliti dapat menguasai data dan tidak terbenan dengan setumpuk data.
- c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi; dari peneliti berusaha mencari makna dari data yang diperoleh, dengan maksud untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, hipotesis dan sebagainya. Jadi dari data yang didapatkan itu mencoba mengambil kesimpulan. Mula-mula kesimpulan itu kabur, tapi lama kelamaan semakin jelas karena data yang diperoleh semakin banyak dan mendukung. Verifikasi dapat dilakukan dengan singkat yaitu dengan cara mengumpulkan data baru.

Laporan penelitian kualitatif dikatakan ilmiah jika persyaratan validitas, rehabilitas, realibilitas dan objektivitasnya sudah terpenuhi. Oleh sebab itu selama proses analisis hal-hal tersebut selalu mendapat perhatian.

G. Pengabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini diperiksa dengan menggunakan tehnik triangulasi. Dimana triangulasi bermakna silang dengan mengadakan pengecekan akan kebenaran data yang akan dikumpulkan dari sumber data dengan menggunakan tehnik pengumpulan data yang lain serta pengecekan pada waktu yang berbeda.

a. Triangulasi Sumber

Penelitian dalam hal ini melakukan triangulasi sumber dengan cara mencari informasi dari sumber lain atas informasi yang didapatkan dari informasi sebelumnya.

b. Triangulasi Metode

Untuk menguji akuratnya sebuah data maka peneliti menggunakan triangulasi metode dengan menggunakan tehnik tertentu yang berbeda dengan tehnik yang digunakan sebelumnya.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu berkenaan dengan waktu pengambilan data penelitian. Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian dari tim peneliti lain yang diberitugas melakukan pengumpulan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Pemerintahan Daerah Kabupaten Mamuju Tengah

Kabupaten Mamuju Tengah adalah salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi Barat, Indonesia. Mamuju Tengah merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Mamuju yang disahkan dalam sidang paripurna DPR RI pada 14 Desember 2012 di gedung DPR RI tentang Rancangan UU Daerah Otonomi Baru (DOB)

Kabupaten Mamuju Tengah dibagi menjadi 5 kecamatan, antara lain:

1. Pangale
2. Budong-Budong
3. Tobadak
4. Topoyo
5. Karossa

Kronologi pembentukan kabupaten Mamuju Tengah yang masih tergolong baru merupakan kerja keras dari para masyarakat serta akademisi. Ketua DPRD Mateng Arsal aras mengungkapkan bahwa ketika itu yang teragag adalah membentuk kabupaten Bupas atau Budong-budong Pasangkayu. Sebagai gabungan dua wilayah yang berada di ujung provinsi Sulawesi Barat kabupaten Mamuju. Namun pada perkembangannya ternyata kabupaten Mamuju Utara

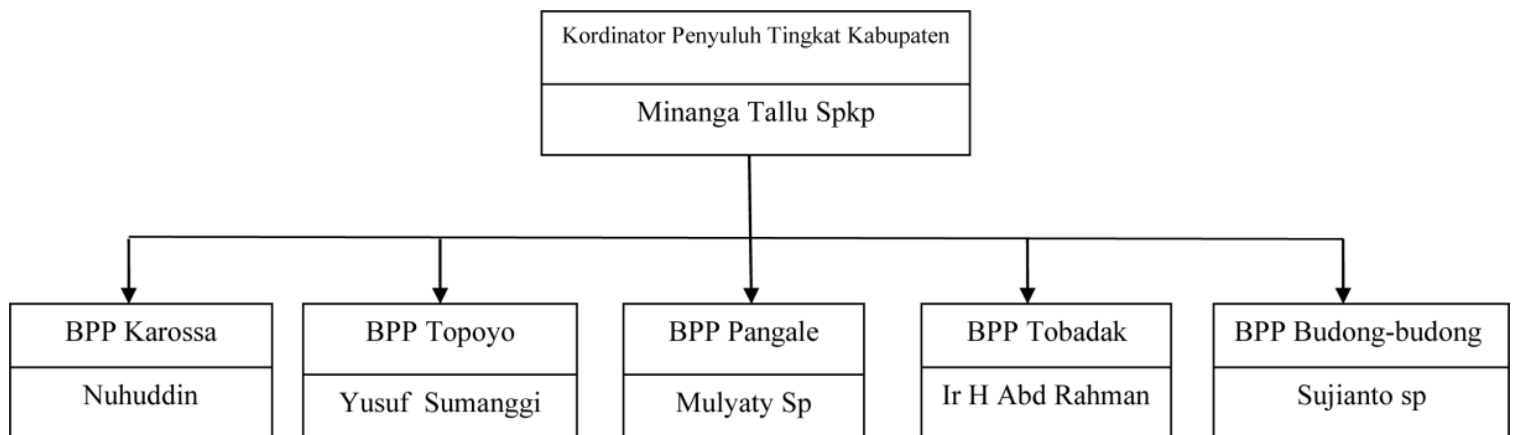
(Matra) lebih dulu terbentuk, sebab lebih memenuhi syarat untuk lahirnya provinsi sulbar yang diundang pada tahun 2004. Semangat membentuk Mamuju Tengah (Mateng) tetap menyala dengan beberapa nahkoda penting yakni segenap tokoh pemuda dan masyarakat sepakat pembentukan kabupaten mamuju tengah harus dilanjutkan, maka para tokoh pemuda melaksanakan deklarasi pembentukan mateng dan mensosialisasikan kepada masyarakat tentang pembentukan Mateng.

Dalam perjalanannya dilakukan proses perumusan terhadap UU No. 32/1999 tentang pemerintahan daerah dan PP 78/2007 tentang pembentukan dan penggabungan dan pemekaran daerah sehingga menjadi landasan tokoh pemuda, masyarakat dan akademisi Mateng bergerak cepat membentuk komite aksi percepatan pembentukan (KAPP) Kabupaten Mateng. Saat itu KAPP menggelar rapat bersama tokoh terkait proses pembentukan Mateng termasuk tokoh utama Aras tammauni bersepakat untuk menyampaikan aspirasi ke DPRD Mamuju yang diterima langsung oleh ketua DPRD Mamuju Thamrin Andi Endeng selanjutnya kebupati Mamuju Suhardi duka.

Setelah proses panjang melalui surat presiden Mateng masuk dalam daftar yang disetujui untuk dibahas antara pemerintah, DPD dan DPR RI. Dalam pembahsan itu disepakati untuk membentuk panja pemekaran yang didalamnya gabungan ketiga institusi itu. Panjalah yang meninjau daerah-daerah yang akan dimekarkan termasuk Mateng. Kajian panjang menyebutkan bahwa Mateng layak dimekarkan langkah berikutnya adalah tim ibukota turun kelapangan dan menyepakati kecamatan tobadak sebagai ibukota Mateng tepatnya di Desa Benteng Kayu Bangiwang. Pada hari kamis 13 Desember 2012 sidang komisi II

DPR RI. Digelar pada malam hari semua fraksi menyetujui Kabupaten mateng untuk ditetapkan dalam sidangparipurna DPR RI. Pada hari jumat 14 Desember 2012. Tanggal inilah yang kemudian menjadi patokan peringatan lahirnya kabupaten yang Memiliki Motto Lalla' Tassisara'

B. Bagan Penyuluh Dari Kabupaten Ke Balai Penyuluhan Pertanian



Sumber: Dokumen Dinas Pertanian Mamuju Tengah tahun 2017

C. Profil Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah

Menyajikan tentang gambaran umum Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju tengah mempunyai 194 pegawai serta dalam hal keadaan geografis , keadaan demografi, keadaan lingkungan , perilaku masyarakat di Kabupaten Mamuju tengah Membuat informasi tentang dasar pembangunan pertanian , visi dan misi , motto program pokok dinas pertanian dalam kebijakan dan strategi

1. Tugas Dinas pertanian

Dinas pertanian serta Penyuluh pertanian bertugas sebagai pelaksana teknis fungsional penyuluhan pertanian pada instansi pemerintah baik ditingkat pusat maupun daerah. Serta dapat menjadi abdi masyarakat agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam peningkatan produktivitas pertanian.

2. Fungsi Dinas pertanian

Selain menjadi abdi masyarakat dan abdi Negara penyuluh pertanian juga mempunyai tugas yang sangat penting yaitu :

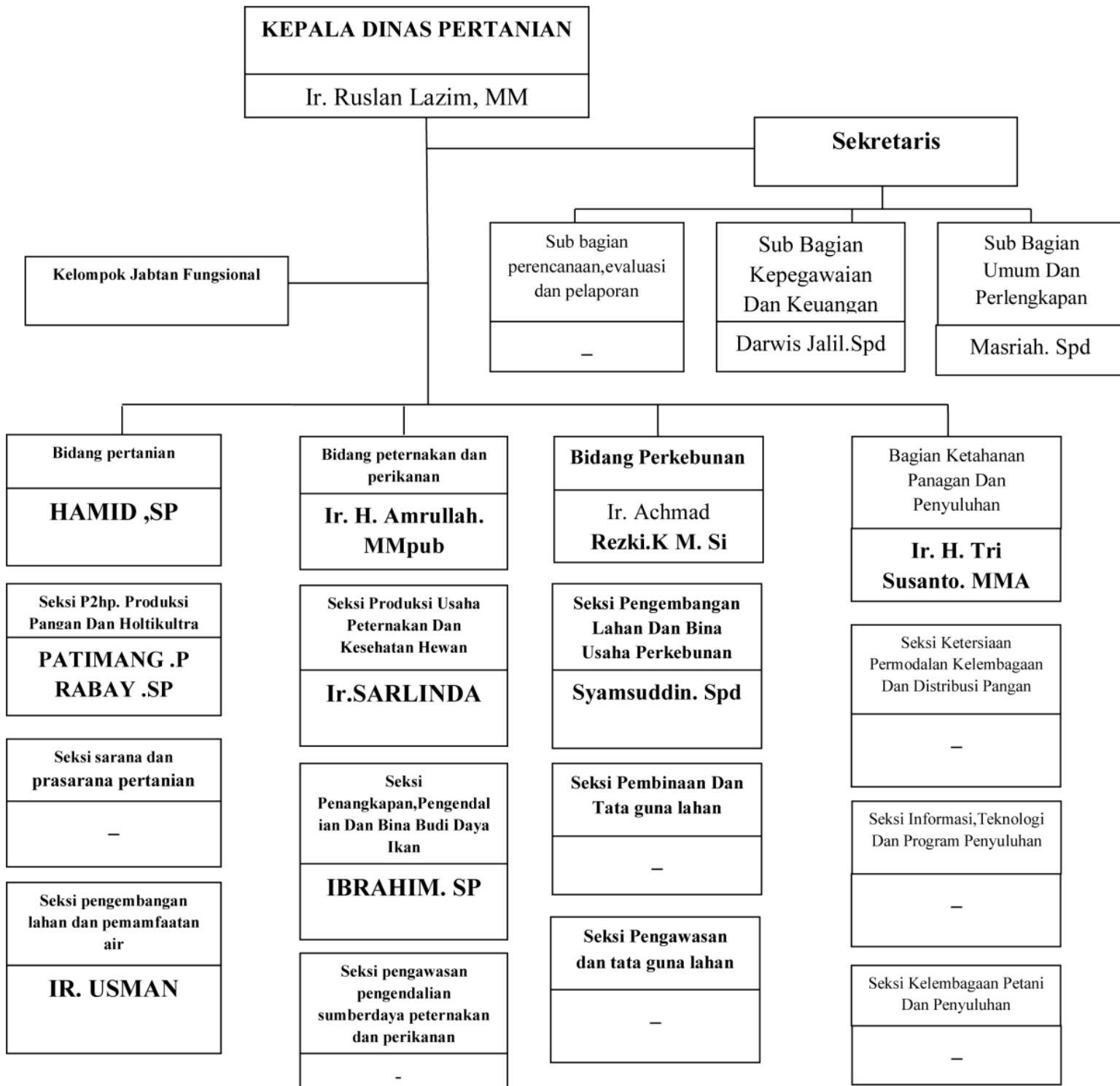
- a. Pembuka jalan bagi petani untuk mendapatkan kebutuhannya dibidang pertanian khususnya ilmu pengetahuan.
- b. Dinas pertanian merupakan jembatan antara praktik atau kegiatan yang dijalankan petani dengan pengetahuan dan teknologi yang selalu berkembang dan senantiasa dibutuhkan oleh petani.
- c. Penyampai, penguasaan dan penyesuaian program nasional dan regional agar dapat dilaksanakan oleh petani dalam rangka mensukseskan program pembangunan nasional.

d. Kegiatan pendidikan non formal yang dilakukan secara terus-menerus untuk mengikuti perkembangan teknologi yang dinamis dan masalah-masalah pertanian yang berkembang.

3. Peran Dinas pertanian

Dalam konteks otonomi daerah saat ini, Dinas pertanian mempunyai peran yang sangat vital sebagai pelaksana teknis, dituntut memiliki kemampuan manajerial dan wawasan luas untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kedepannya Dinas pertanian dituntut untuk dapat memanfaatkan teknologi informasi terkait upaya peningkatan produktivitas pertanian secara komprehensif dan terpadu. Menyediakan media untuk berkreasi dan membuat terobosan baru. Membangun pola komunikasi efektif dan suasana kerja yang inovatif.

4. Gambar Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah



Sumber: Dokumen Dinas Pertanian Mamuju Tengah tahun 2017

D. Keadaan Geografi

Dinas pertanian Kabupaten Mamuju Tengah berkedudukan di kecamatan Topoyo . Secara Geografis Kecamatan Topoyo terletak pada garis bujur $119^{\circ}17'07''$ dan pada garis lintang $2^{\circ}04'05''$. Ketinggian lokasi berkisar 0 Sebelah— 500 DPL dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. sebelah timur berbatasan dengan Desa Batu Bicara, Kecamatan Seko Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan;
2. sebelah selatan berbatasan dengan Sungai Karama dan Desa Tarailu Kecamatan Sampaga, Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju; dan
3. sebelah barat berbatasan dengan Selat Makassar
4. sebelah utara berbatasan dengan Mamuju Utara

Kependudukan Wilayah Kecamatan Topoyo semula adalah merupakan Daerah Penempatan Transmigrasi sehingga masyarakatnya merupakan masyarakat yang bersifat Heterogen, terdiri dari berbagai suku dan Agama serta Daerah yakni Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Madura, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Bugis, Bugis Mandar, Bugis Makassar, Toraja dan Mamasa.

E. Keadaan Demografi

a) Data Penduduk

Table 2 **Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Di Kabupaten Mamuju Tengah, 2015**

NO	Kelompok Umur	Laki –laki	perempuan	Jumlah
1	0– 4	6 877	6 814	13 691
2	5– 9	6 904	6 298	13 202
3	10– 14	6 303	5 991	12 294
4	15– 19	5 809	5 295	11 104
5	20– 24	4 295	4 602	8 897
6	25– 29	4 696	4 799	9 495
7	30– 34	5 199	5 300	10 499
8	35– 39	5 007	4 897	9 904
9	40– 44	5 303	4 494	9 797
10	45– 49	3 908	3 297	7 205
11	50– 54	2 705	2 494	5 199
12	55– 59	2 001	1 697	3 698
13	60– 64	1 606	1 100	2 706
14	65– 69	1 000	699	1 699
15	70– 74	593	501	1 094
16	75+	503	397	900
Total		62 709	58 675	121 384

Sumber/dinas pertanian: Proyeksi Penduduk Indonesia 2010–2035

Tabel 3. Jumlah Desa Dan Dusun di Kabupaten Mamuju Tengah

No	Nama Kecamatan	Jumlah Desa	Jumlah Dusun
1	. Karossa	13	55
2	Topoyo	15	66
3	Tobadak	8	55
4	Budong Budong	11	70
5	Pangale	9	45
	JUMLAH	56	291

Sumber/Source: Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Mamuju

Kondisi memberikan gambaran tentang pertumbuhan penduduk wilayah kerja Penyuluh pertanian Kabupaten Mamuju pada tahun 2015

b) Data sasaran program penyuluh pertanian

Tabel 4 Luas Sawah Di Kabipaten Mamuju Tengah

No	Nama kecamatan	Luas Sawah
1	Pangale	5.001 Hektar
2	Budong Budong	1.600 Hektar
3	Tobadak	1.825 Hektar
4	Topoyo	410 Hektar
5	Karossa	2.353 Hektar
	JUMLAH	11.189 Hektar

Sumber/Source : Pengolahan SP-Lahan (SIMTP)/Tabulation of SP-Lahan (SIMTP)

Table 5 Luas Lahan Tegal/Kebun, Ladang/Huma, dan Lahan yang Sementara Tidak Diusahakan Menurut Kecamatan di Kabupaten Mamuju Tengah (hektar), 2015.

No	Kecamatan	Tegal/Kebun	Ladang/Huma	Perkebunan	Ditanami Pohon/Hutan Rakyat
1	Pangale	1.650	765	1.850	0
2	Budong Budong	8.100	1.100	15.376	100
3	Tobadak	306	3.715	2.240	507
4	Topoyo	1.695	1.211	18.906	100
5	Karossa	3.075	75	25.090	27
JUMLAH		14.826 hektar	6.866 hektar	63.462 hektar	734 hektar

Data Dinas pertanian (Sumber/Source : Pengolahan SP-Lahan (SIMTP))

F. Visi Dan Misi Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah

Visi: Menjadikan Dinas pertanian sebagai pusat pelayanan bagi seluruh masyarakat khususnya petani di Kabupaten Mamuju Tengah

1) Misi:

- a) Menjadikan Dinas Pertanian sebagai tempat masyarakat mengadukan semua permasalahan pertanian.
- b) Meningkatkan mutu pelayanan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, kedisiplinan dan kinerja petugas.
- c) Meningkatkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan kebersamaan dan penuh kekeluargaan.

G. Data Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah

Tabel 6 data pegawai di Kantor Dinas dan penyuluh Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah

NO	NAMA	Pangkat Gol.ruang	Pendidikan	Tempat Tugas
1	Minanga Tallu ,Spkp	Peñata TK.1/IIIId	S1	Koodinator Penyuluh Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah
2	Subarnas Djalil S.ST	Piñata/Iic	S1	Fungsional Kabupaten
3	Abd Latif ,SP	Pengatur muda TK.I/III.a	S1	Fungsional Kabupaten
4	SUGIMAN	Pengatur TK 1/II a	SPP	Fungsional Kabupaten
5	Muhammad sjadri, sp	Pengatur muda TK.I/Iib	SPP	Fungsional Kabupaten
6	Iwayan purnayasa	Pengatur muda TK.I/Iib	SPP	Fungsional Kabupaten
7	Yususf sumanggi	Piñata TK.1/IIIId	D3	Pimpinan WKPP/koordinator PPI Kecamatan Topoyo
8	Fitra gunawan	Pengatur muda TK.I/Iib	S1	PPL WKPP Tapelina/Urusan Programa
9	Besse muniteng	Pengatur muda TK.I/Iib	SPMA	Tugas Belajar
10	Fitriani	Penagtur muda /IIa	SPMA/SPP	PPL WKPP TPOYO
11	Suryani S	Penagtur muda /IIa	SPMA/SPP	PPL WKPP KABUBU
12	Sudarno, Sp	Kontrak	S1	Sataf DP 4 MATENG
13	Eparoditus	Kontrak	SPMA	PPL WKPP Salulebo
14	Irzan	Kontrak	SMK Pertanian	PPL WKPP Tabolang
15	Likas Palu	Kontrak	SPMA	PPL WKPP Salopangkang
16	Eka Adi Saputra,Sp	Kontrak	SMK Pertanian	PPL WKPP Bamba manurung
17	Abdullah	Kontrak	SPMA	PPL WKPP Sinabatta
18	Muh.Zainal Abidin	Kontrak	SMK Pertanian	PPL WKPP Budong-budong
19	Erniati	Kontrak	SMK Pertanian	Ppl WKPP Wae Puteh
20	Aslinda	Kontrak	SMK Pertanian	PPL WKPP Pangalloang
21	Muh. Nuroji	Kontrak	SPMA	PPL WKPP TANGKAU
22	Ketut Mangku	Kontrak	SPMA	PPL SALUPANGKANG 4
23	Ahmad Abubakar,Sp	Kontrak	SMK Pertanian	Tumbu
24	Ridawati	Kontrak	D3 Pertanian	Sinabatta
25	Amirullah	Swadaya	SMA	Saluleboh
26	Firiani	Kontrak	MK Perkebunan	Tappilina
27	Adi Henda Kusuma,SP	Swadaya	S1 Pertanian	Tangkou
28	Yuyun Wulandari	Swadaya	SMK Pertanian	Topoyo

29	Badrun S,IP	Kontrak	S1	BPK3K Topoyo
30	Jaelani Jafar	Sukarela	SMK pertanian	Staf BP3K Topoyo
31	Ruslang	Kontrak	-	-
32	Sujianto	Pengatur/IIIa	S1	Kordinator Budong-budong PPL WKPP Salumanurung
33	Hadi Suryanto	Pengatur/IIIa	S1	PPL WKPP Bojo Tinali
34	Muh.Ansari Saleh	Pengatur Muda/IIc	SPP SNAKMA	PPL WKPP Salugatta
35	Edi Sumardi	THL-TB	SPP SNAKMA	PPL WKPP Lembah Hadah Pasapa
36	Agus Andri	THL-TB	SPP SNAKMA	PPL WKPP Lumu
37	Pampang Langit.Sst	THL-TB	D.IV	PPL WKPP Lembah Hada
38	Mulianah.M.Nadir .Stp	Kontrak/PPL	S1	PPL WKPP Kire
39	Kurniawan	Sukarela Penyuluhan	SAME	Penyuluh bantu kire
40	Yusrianto	Kontrak	S1	PPL WKPP Babana
41	Joni.A Md.Pi	-	-	PPL WKPP Pontana Kayyang
42	Abd.Malik	Kontrak/Staf BP3K	SMA	BP3K Budong-budong
43	Iryana	Kontrak/Staf BP3K	SMA	BP3K Budong-budong
44	Fatmawati	Kontrak/Staf BP3K	SMA	BP3K Budong-budong
45	Marliani ,A Md.P	Sukarela/BP3K	D.3	Pembantu PPL Desa Pontana kayyang
46	Yusriandin	Sukarela/penyuluhan swadaya	SAME	Penyuluh bantu babana
47	Kurniawan	Sukarela/penyuluhan swadaya	SAME	Penyuluh bantu kire
48	Sarifundin.Sp	Sukarela/penyuluhan swadaya	S1	Penyuluh Bantu Barakkang
49	Paulus	-	-	Barakkang
50	Ir.H.Abd Rahman	Pembina/iv.a	-	Kecamatan tobadak
51	Abd Aziz	Piñata TK.I/III.d	SPP/SPMA	PPL WKPP Batu Parigi
52	Baharuddin	Pengatur/II.c	SPP	PPL WKPP Salubambadaru penyuluh urusan programa
53	Edy	Pengatur/II.c	S1	PPL WKPP Tobadak

54	Sambo Ewanan,Sp	Kontrak	S1	PPL WKPP Polongan
55	Selpina Karrak,A.Md.P	Kontrak	D.III	PPL WKPP Salobaja
56	Suaib	Kontrak	SPP	PPL WKPP Batu Parigi
57	Magdalena	Kontrak	SPP	PPL WKPP Tobadak
58	Ny Mardana	Kontrak	STM Pertanian	PPL WKPP Sejati
59	Sariawati	Kontrak	D.III	PPL WKPP bambadaru
60	Dewanti	Kontrak	SMK	PPL WKPP Saloadak
61	Basri.B.S.ST	Penata Muda/IIIa	S1	Fungsional kabupaten
62	Muliaty,Sp	Pembina/IV.a	S1	-
63	Hj.Murni P,SP	Penata Muda TK.I/IIIa	S1	-
64	Abd Latif	Penata muda III.a	S1	-
65	Birmawati	Pengatur/II.d	SPP	-
66	I Nyoman Rudito	Pengatur Muda TK.I/IIb	S1	-
67	Sri Mulyati S.TP	Kontrak	S1	-
68	I Wayan Silo	Kontrak	SPP	-
69	Andi Lugiantoro	Kontrak	SPP	-
70	H.Buspar	Kontrak	STM	-
71	Ilham	Kontrak	SMA	-
72	Sujqrwo,Sp	Sukarela	S1	-
73	Ilwahyuni	Sukarela	SMA	-
74	Agus Basu Rahman,Sp	Sukarela	S1	-
75	Nilawati	Sukarela	SPP	-

Sumber: Dokumen Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah tahun 2017

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat mengetahui bahwa Jumlah tenaga penyuluh pertanian yang ada disemua Kecamatan lebih banyak pegawai kontrak ketimbang PNS, bahkan masih ada sebagian penyuluh yang masih berstatus sukarela sehingga hal ini mempengaruhi kinerja tenaga penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah.

H. Karakteristik Informan

Berikut adalah karakteristik menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan dan pendapatan.

a. Karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik informan yang menjadi subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	9	81,81%
Perempuan	2	18,18%
Jumlah	11	100 %

Sumber: diolah dari data primer, Juli 2017

Distribusi informan tentang jenis kelamin berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 9 orang berjenis laki-laki atau sebesar 81,81% persen dan 2 orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 18,18% persen dari keseluruhan informan yang ada.

b. Karakteristik informan berdasarkan umur

Penelitian ini menggunakan karakteristik informan berdasarkan umur. Karakteristik informan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 8 Karakteristik Informan Berdasarkan Umur.

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
26 – 36	3	27,27%
37 – 46	4	36,36 %
47 – 56	2	18,18 %
57 tahun ke atas	2	18,18 %
Jumlah	11	100 %

Sumber : diolah dari data primer, Juli 2017

Tabel tersebut diatas memperlihatkan distributor informan berdasarkan umur dimana menerangkan bahwa kebanyakan informan memiliki umur yang berkisar 37-46 tahun yang menunjukkan sebanyak orang informan atau 27,27 persen dari jumlah informan, informan yang memiliki umur sekitar 26-36 tahun sebanyak 4 orang atau 36,36 persen, informan yang berumur 47-56 tahun sebanyak 2 orang atau 18,18 persen serta informan yang berusia 57 tahun ke atas sebanyak 2 orang atau 18,18 persen dari keseluruhan jumlah informan yang ada.

c. Karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik informan yang menjadi subyek penelitian menurut tingkatpendidikannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
S2	2	18,18%
S1	2	18,18%
D3	1	9,09 %
SMA	3	27,27%
SMP	1	9,09 %
SD	2	18,18%
Jumlah	11	100 %

Sumber : diolah dari data primer, Juli 2017

Distribusi informan berdasarkan tingkat pendidikannya menerangkan bahwa 2 orang berpendidikan S2 atau sebanyak 18,18 persen dari jumlah informan. 2 orang berpendidikan S1 atau sebanyak 18,18 persen dari jumlah informan, tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 9,09 persen dari jumlah informan yang ada tingkat pendidikan informan yang SMA sebanyak 3 orang atau 27,27 persen dari jumlah informan yang ada. Tingkat pendidikan SMP sebanyak 1

orang atau 9,09 persen dari jumlah informan yang ada. Tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang atau 18,18 persen dari jumlah informan yang ada.

d. Karakteristik informan berdasarkan pekerjaan

Karakteristik informan yang menjadi subjek penelitian menurut pekerjaan yang dapat ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Informan Berdasarkan Pekerjaan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
PNS	3	27,27%
KONTRAK	2	18,18%
SWADAYA	1	9,09%
PETANI	5	45,45%
Jumlah	11	100 %

Sumber : diolah dari data primer, Juli 2017

Distribusi informan tentang pekerjaannya berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 3 orang memiliki pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil atau 27,27 persen dari jumlah informan, 2 orang informan berprofesi sebagai pegawai kontrak atau 18,18 persen dari jumlah informan, 1 orang berprofesi sebagai penyuluh swadaya atau 9,09 persen dari jumlah informan, dan sisanya petani Jumlahnya 5 orang atau 45,45 persen dari jumlah keseluruhan informan yang ada.

e. Karakteristik informan berdasarkan pendapatannya

Karakteristik informan yang menjadi subjek penelitian berdasarkan pendapatan perbulan juga sangat dibutuhkan dalam pengolahan data.

Karakteristik informan berdasarkan pendapatan perbulan dapat ditunjukkan pada tabel sebagai Berikut:

Tabel 11. Karakteristik Informan Berdasarkan Pendapatannya

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Rp.300.000 -Rp. 1.000.000	6	54,54%
Rp.1.100.000-Rp.3.500.000	2	18,18 %
Rp.3.600.000-Rp.4.000.000	3	27,27 %
Jumlah	11	100 %

Sumber: diolah dari data primer, Juli 2017

Distribusi informan tentang pendapatan perbulan berdasarkan tabel diatas yaitu menunjukkan bahwa informan yang berpenghasilan sebesar Rp.300.000-Rp.1.000.000 sebanyak 6 orang atau 54,54 persen dari jumlah informan, Rp.1.100.000-Rp.3.500.000 sebanyak 2 orang atau 18,18 persen dari jumlah informan, dan informan yang berpenghasilan sebanyak Rp.3.600.000-Rp 4.000.000 sebanyak 3 orang atau 27,27 persen dari jumlah informan yang ada.

I. Kinerja Penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kerja penyuluh pertanian adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dilapangan Kinerja lembaga adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja lembaga adalah tongkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga, manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga termasuk kinertja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Kinerja penyulu

pertanian kabupaten Mamuju Tengah dapat dilihat dengan menggunakan indikator yaitu:

1. Perstasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu capaian yang berhubungan dengan kesuksesan sebuah program agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai apa yang diharapkan. Prestasi kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan.

Prestasi kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika prestasi kerja karyawan yang tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas. Hal yang dapat memicu peningkatan prestasi kerja antara lain dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja berdasarkan kualitas pegawai dapat dilihat dari indikator berikut.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan RL selaku kepala Dinas Pertanian mengatakan bahwa:

“kinerja penyuluh saat ini belum maksimal karena kita masih kabupaten baru jadi masih banyak yang harus dibenahi bukan cuma tenaga penyuluh tapi tenaga-tenaga instansi lain juga masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan oleh karena itu belum ada prestasi yang dapat dilihat karena kita masih tergolong daerah baru“.(Hasil Wawancara RL, 22 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala Dinas Pertanian maka dapat diketahui bahwa, kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah belum maksimal karena daerah tersebut masih sementara dalam proses

pembangunan jadi baik dari segi fasilitas maupun tenaga penyuluh masih perlu dibenahi maka akibatnya belum ada prestasi yang dapat diperlihatkan.

Lanjutan hasil wawancara bersama FG selaku penyuluhan pertanian lapangan Desa Tapelina urusan program Kabupaten Mamuju tengah mengatakan bahwa :

“untuk menunjang prestasi kerja, itu butuh dana yang tidak sedikit karena tidak mungkin kita akan menggunakan gaji kita sendiri untuk membuat program untuk semua petani, itulah sebabnya kita hanya menghimbau kepada semua tenaga penyuluh untuk mendekati masyarakat secara emosional nanti masyarakat yang menilai prestasi kita, karena mau diapa kita juga tidak bisa berbuat banyak tanpa ada anggaran dana yang cukup untuk membuat program .” (Wawancara FG, 22 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama penyuluh pertanian lapangan, dapat diketahui bahwa kinerja penyuluh pertanian sangat bergantung pada biaya atau anggaran karena minimnya biaya yang dimiliki maka penyuluh pertanian hanya menjalankan system yang ada saja tanpa ada terobosan baru yang dimunculkan untuk meningkatkan kualitas pertanian. Akibatnya belum ada prestasi yang dapat dilihat. karena para penyuluh pertanian yang sangat bergantung pada biaya.

Hasil wawancara bersama KT selaku penyuluh pertanian lapangan yang lain di Desa Tabolang punya tanggapan yang hampir sama dengan informan sebelumnya beliau mengatakan bahwa :

“susah juga kalau kita mau banyak membuat program-program karena membutuhkan dukungan dari beberapa instansi dan anggaran yang tidak sedikit, Sementara dana dari kabupaten sama sekali tidak ada yang dicairkan untuk mendukung kalau ada program yang ingin dilakukan, Orang-orang di Kabupaten Cuma bilang kalau mau bikin program dekati saja kepala desa supaya ada juga dukungannya, kan sekarang ada dana desa,(Wawancara KT 23 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama penyuluh pertanian lapangan di Desa Tabolang maka dapat dikatakan bahwa para penyuluh pertanian perlu bantuan dari berbagai pihak untuk membuat program untuk petani, karena selama ini para penyuluh pertanian selalu menunggu anggaran dari pemerintah kabupaten Mamuju Tengah tetapi anggaran tersebut tidak juga dicairkan sehingga para penyuluh pertanian kesulitan untuk membuat program-program demi peningkatan produktivitas pertanian.

Lanjut hasil wawancara bersama AN selaku petani yang berada di Desa Tabolang selaku petani padi beliau mengatakan bahwa :

“Sebanarnya harus juga dihargai usaha dari para penyuluh untuk memberikan perubahan pada pola pikir masyarakat karena setiap ada produk baru pasti semua masyarakat diundang untuk hadir tetapi masyarakat juga butuh pengarahan yang lebih lanjut untuk menggunakan produk-produk baru, yang menjadi kendala kalau tidak ada dana dari kabupaten mereka tidak jalan, mereka ini takut sekali keluar gajinya untuk turun langsung kelapangan makanya tidak ada juga prestasi yang didapat”(Wawancara AN 26 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan petani di Desa Tabolang maka dapat dikatakan bahwa para penyuluh pertanian sudah melakukan inisiatif yang baik, dengan memberikan informasi kepada masyarakat apabila ada produk-produk baru dalam pertanian tetapi, Para penyuluh pertanian tidak mau berkorban demi kepentingan petani itu terbukti mereka hanya mengandalkan anggaran dari kabupaten, tanpa berpikir bagaimana cara agar petani dapat meningkatkan produktivitas pertanian secara mandiri.

Lanjut hasil wawancara bersama FD selaku petani yang lain yaitu di Desa Tasokko beliau mengatakan bahwa :

“Penyuluh juga harus pintar-pintar mencari dana, Tidak salalu mengharap bantuan dari kabupaten karena susah untuk langsung baik semua pelayanan karena kita inikan masih daerah baru, Jadi kami juga mengerti dengan keterbatasan yang ada, itulah kenapa saya sekeluarga jalan sendiri kalau masalah hama kami atasi sendiri karena kami sekeluarga lahir dari pertanian memang, Jadi kami tidak perlu lagi ditanya kalau masalah bertani (Wawancara FD 27 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani di Desa Tasokko menunjukkan kekecewaan masyarakat kepada para penyuluh pertanian yang hanya bergantung kepada intruksi yang disampaikan penyuluh di Kabupaten dalam hal ini Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Tengah, Mereka kurang optimal dalam memunculkan kreatifitas dan inisiatif sendiri untuk membuat sebuah program yang diminati oleh para petani sehingga dari situlah para penyuluh pertanian akan mampu memberikan arahan dan pemahaman kepada masyarakat (petani) dan apabila ada produk baru, maka akan lebih mudah untuk menarik hati masyarakat dengan tersusunnya program-program yang telah ditawarkan. Tetapi program-program tersebut yang disusun secara rapih belum bisa berjalan tanpa ada dukungan dari kesadaran masyarakat serta biaya yang digunakan untuk mensukseskan program tersebut.

2. Keahlian

Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, yang menjadi pendorong kesuksesan sebuah program. Keahlian harus dimiliki oleh setiap pegawai sebagai bekal untuk berinteraksi dengan masyarakat yang beragam pemahaman yang tidak gampang

untuk merubah itu, Maka setiap penyuluh pertanian harus memiliki keahlian yang mumpuni.

Hasil wawancara dengan YS selaku Kepala Balai Penyuluhan tingkat Kecamatan mengatakan bahwa :

“sebenarnya himbauan dari kordinator penyuluhan tingkat kabupaten minimal tiga kali dalam satu minggu kita turun kelapangan, Tetapi biasanya kami turun satu minggu sekali karena tidak ada permasalahan yang mendesak petani juga sudah tau apa yang harus mereka lakukan dalam bertani, Cuma masih ada sebagian petani yang sangat keras kepala terutama dari segi pola pikir apa lagi yang sudah lanjut usia itu sangat sulit untuk diberi masukan.”(Wawancara YS 26 Juni 2017).

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala balai penyuluhan tingkat kecamatan maka dapat dikatakan bahwa para penyuluh pertanian lapangan kurang maksimal dalam menjalankan tugas, padahal seyogyanya mereka harus turun lapangan tiga kali dalam satu minggu, tetapi mereka kurang optimal dalam menjalankan tugas tersebut dengan anggapan bahwa petani sudah faham apa yang mereka harus lakukan, padahal petani sangat membutuhkan kehadiran penyuluh datang ditengah-tengah mereka untuk memberikan arahan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh petani.

Hasil wawancara yang dengan YA selaku penyuluh pertanian lapangan memberikan pemaparan yang hampir sama dari informan sebelumnya, beliau mengatakan bahwa:

“sangat sulit untuk merubah prinsip masyarakat yang selalu mau jalan sendiri dikasi tau tapi mereka tidak mau mendengar jadi kami juga gerah dengan kelakuan masyarakat bukannya menerima nasehat malahan biasanya kami yang dinasehati apa lagi kalau penyuluh yang masih muda tambah tidak didengar lagi “(Wawancara YA 22 Juni 2017).

Berdasarkan hasil wawancara bersama penyuluh pertanian lapangan, Peneliti dapat mengatakan bahwa pola pikir masyarakat yang sulit untuk di rubah disisi lain para penyuluh pertanian kurang memiliki keahlian yang mumpuni dalam menghadapi masyarakat, Terlihat mereka langsung putus asa karena tidak bisa mengubah pola pikir masyarakat, keahlian yang mereka miliki masih perlu dikembangkan untuk melakukan inovasi dan kerjasama yang baik dikalangan penyuluh pertanian dan petani, agar pola pikir masyarakat setempat bisa berubah.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan IH yang merupakan salah seorang petani beliau mengatakan bahwa :

“ini penyuluh jarang sekali muncul di kampung kita jadi bagaimana caranya kita mau mendapat ilmu baru karena jarang sekali muncul nanti ada seminar baru datang lagi memberi informasi kepada masyarakat. Padahal banyak yang mau ditanyakan masyarakat seperti waktu penyemprotan, kapan kita harus menyemprot apakah siang atau malam yang lebih bagus, tapi penyuluh ini tidak punya juga keahlian karena kalau datang Cuma cerita-cerita biasa bukan masalah pertanian yang dibahas malah masalah yang lain, Apalagi kalau itu penyuluh yang masih muda biar bicara malu-malu, mungkin karena Cuma lulusan SMA.”(Wawancara IH 25 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama seorang petani maka dapat dikatakan bahwa petani kecewa kepada penyuluh karena para penyuluh pertanian kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya, padahal instruksi dari kordinator penyuluh pertanian tingkat kabupaten harusnya mereka turun kelapangan tiga kali dalam satu minggu tetapi terkadang mereka turun satu bulan sekali, ini merupakan sebuah bukti bahwa kinerja para penyuluh pertanian belum maksimal dan butuh perbaikan.

Lanjutan hasil wawancara bersama FD salah satu petani di Desa Tasokko beliau mengatakan bahwa :

“Disini di desa kita belum bagus kinerjanya pera penyuluh Cuma datang bicara banyak tapi tidak ada contoh, kalau di daerah lain itu ada namanya demplot-demplot sebagai lahan percontohan untuk ditiru oleh petani, Tetapi coba liat di semua desa belum ada itu”.(Wawancara FD 27 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani di Desa Tasokko maka dapat dikatakan bahwa ketika para penyuluh pertanian turun kelapangan mereka belum optimal dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya, karena salah-satu tugas penyuluh adalah mengarahkan dan memberikan pendidikan kepada petani tentang bagaimana cara bertani dengan baik. Selain itu kurangnya lahan percontohan yang juga menjadi kebutuhan para petani. Dengan adanya lahan percontohan maka diharapkan hasil panen lebih maksimal dan mengurangi biaya perawatan yang dikeluarkan oleh petani.

Lanjut wawancara dengan KR selaku petani sekaligus kepala Dusun Salubijau Desa Tasokko memberikan pemaparan yang hampir sama beliau mengatakan bahwa :

“Selama ini masyarakat belum melihat kinerja yang bagus dari penyuluh karena mereka kurang disiplin, itu terbukti jarang sekali mereka turun kelapangan, sementara yang pertama kali atau langkah awal untuk meningkatkan produktivitas pertanian khususnya petani padi adalah pola pikir karena masyarakat juga selalu ingin jalan sendiri. Dan juga tidak ingin menerima masukan atau cara-cara baru dalam bertani.”(Wawancara KR 25 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani sekaligus kepala Dusun Salubijau maka dapat dikatakan bahwa selama ini kinerja para penyuluh pertanian

kurang maksimal dan buah peningkatan karena masyarakat khususnya petani jarang melihat penyuluh pertanian datang langsung kelapangan untuk memberikan arahan dan masukan kepada petani, ditambah lagi pola pikir masyarakat yang sulit untuk menerima masukan sehingga menghambat kerjasama yang baik antara petani dan penyuluh.

Lanjut wawancara bersama MR selaku petani di Desa Salubiro Juga memberikan pemaparan yang hampir serupa dengan informan sebelumnya, beliau mengatakan bahwa :

“Penyuluh kurang baik caranya kalau menjelaskan , karena misal kita di berikan arahan bagaimana caranya mengatasi masalah-masalah pada padi, atau hama yang ada di padi, penjelasan yang mereka kasi itu susah untuk kami pahami dan susah untuk kami mengerti, itu karena masih banyak penyuluh yang rendah pendidikannya”(Wawancara MR 5 Juli 2017)

Berdasarkan wawancara bersama petani di Desa Salubiro peneliti dapat mengemukakan bahwa dari segi keahlian yang dimiliki oleh penyuluh belum maksimal dan perlu ditingkatkan hal tersebut terbukti baik dalam memberikan arahan dan ilmu kepada petani maupun cara berinteraksi kepada petani mereka masih sangat kaku dalam berinteraksi karena latar belakang pendidikan yang masih tergolong rendah. Akibatnya masyarakat tidak mampu menyerap arahan dari penyuluh ini diakibatkan karena faktor keahlian yang dimiliki oleh tenaga penyuluh masih tergolong minim dan butuh peningkatan.

3. Perilaku

Perilaku adalah sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin. Perilaku juga merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam kesuksesan sebuah program karena berhubungan dengan kepribadian yang melekat pada diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil wawancara dengan AN selaku petani di Kecamatan Topoyo beliau mengatakan bahwa :

“Akses untuk petani menghubungi penyuluh itu sangat susah, kita bisa langsung menelefon tapi responnya lambat. Petani bisa juga datang langsung kerumah para penyuluh untuk berkonsultasi atau ada keperluan. Tetapi lagi-lagi kasian juga petani yang tidak punya kendaraan, Jadi bisa dikatakan bahwa kerja penyuluh itu belum maksimal 24 jam, harusnya penyuluh harus selalu siap tidak ada dibidang siang-malam, petani harus diberikan kebebasan kalau mau bertanya masalah pertanian.”(Wawancara AN 26 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani di Kecamatan Topoyo maka dapat dikatakan bahwa petani masih mengeluhkan perilaku penyuluh yang cenderung lambat merespon para petani ketika mereka ingin berkonsultasi terkait masalah pertanian, serta jarak tempuh yang sulit untuk dijangkau oleh para petani dikarenakan jarak rumah panyuluh dengan petani cukup jauh.

Lanjut wawancara dengan YS selaku kepala Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Topoyo beliau mengatakan bahwa:

“kami sudah berusaha meberikan pelayanan terbaik kepada petani dengan cara berperilaku yang baik dan kami juga menjalankan tugas kami sebagai

palayan publik tetapi masih banyak masyarakat yang mengeluhkan kerja kami dengan tanpa alasan yang jelas padahal kami selalu mengadakan seminar tapi mereka sedikit yang datang jadi kami tidak tau apa maunya ini para petani”(Wawancara YS 26 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala balai penyuluhan pertanian Kecamatan Topoyo menunjukkan bahwa perilaku yang diperlihatkan oleh para penyuluh pertanian sudah cukup baik dengan mengadakan seminar untuk memberikan arahan kepada petani. Tetapi perlu adanya variasi atau inovasi baru untuk menarik minat para petani agar dapat menerima masukan dari para penyuluh pertanian.

Lanjutan wawancara KT selaku penyuluh pertanian lapangan di Dusun Salupangkang Empat beliau mengatakan bahwa:

“ disini masyarakat jarang mengeluhkan kinerja kami selaku penyuluh pertanian lapangan tetapi petani juga tidak mendengarkan atau tidak mau menjalankan apa yang kami sampaikan, Misal kami menyampaikan trik menanan padi dengan cara jajar legowo, masyarakat tidak mau juga menerapkan jajar legowo padahal kami sudah menunjukan perilaku yang sopan serta mencari waktu yang nyaman untuk berkomunikasi agar masyarakat dapat mencerna dengan baik arahan yang kami berikan kepada petani”(Wawancara KT 26 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama penyuluh pertanian lapangan yang berada di Dusun Salupangkang Empat maka dapat dikatakan bahwa kesadaran masyarakat yang masih sangat kurang, ini diakibatkan pola pikir mereka yang masih sulit untuk menerima hal baru. Para penyuluh sudah berusaha melakukan pendekatan kepada petani, seperti berlaku sopan, dan mencari waktu yang memungkinkan petani dapat menerima arahan dari penyuluh. Tetapi usaha tersebut sulit untuk membuat masyarakat bisa mendengarkan arahan dari penyuluh

terbukti ketika ada trik dalam bertani yang lebih memudahkan dan menurut para penyuluh hasil yang didapat akan maksimal tetapi petani tidak mau menjalankan himbauan tersebut.

Pernyataan yang berbeda pada saat peneliti mengambil data dari hasil wawancara dengan IH selaku petani di Kecamatan Pangale beliau mengatakan bahwa:

“Kualitas pertanian sampai saat ini masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan kami sehari-hari ini karena tidak maksimal kinerjanya penyuluh pertanian mereka hanya mengadakan seminar cara bertani dan semua obat-obat hama tetapi mereka jarang sekali datang langsung kepada petani untuk mengajarkan cara menggunakan obat-obatan dengan benar dan juga perilaku mereka yang tidak mau menerima masukan dari masyarakat”(Wawancara IH 3 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani di Kecamatan Pangale maka dapat dikatakan bahwa inisiatif yang baik sudah diperlihatkan oleh penyuluh pertanian dengan cara mengadakan seminar dalam rangka memberikan pemahaman kepada petani tentang bagaimana cara bertani yang benar dan para penyuluh pertanian juga memperkenalkan obat-obatan yang dianggap menguntungkan bagi petani. Tetapi usaha tersebut belum menemui hasil yang maksimal karena tidak dilakukan secara rutin dan berkesinambungan agar petani bisa menyerap ilmu dengan baik dari para penyuluh. Akibatnya kualitas pertanian masih rendah ini dikarenakan kinerja para penyuluh pertanian yang kurang optimal dan masih butuh perbaikan,

Hasil wawancara bersama MR selaku petani yang lain di Desa Salubiro selaku ketua kelompok tani juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh informan sebelumnya beliau mengatakan bahwa :

“Para penyuluh pertanian di daerah kita masih sangat minim ilmunya, Karena kebanyakan mereka hanya lulusan SMA dan yang setingkat dengan itu akibatnya, Mereka kurang memahami cara yang tepat untuk menarik hati masyarakat agar mau mencoba cara-cara baru dalam bertani, Para penyuluh juga biasa memperlihatkan perilaku yang kurang baik kepada masyarakat, Misal ada pemahaman masyarakat yang keliru langsung mereka pojokkan. Padahal sebagai orang terpelajar harus menggunakan bahasa yang santun untuk menghadapi masyarakat yang memang masih terbelakang dari segi ilmu pengetahuan(Wawancara MR 5 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani di Desa Salubiro maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa perilaku para penyuluh pertanian perlu diperbaiki karena belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para petani karena para penyuluh pertanian belum memiliki cara yang tepat untuk melakukan pendekatan kepada masyarakat serta, para penyuluh pertanian kurang menunjukkan perilaku baik, mulai dari kedisiplinan dan juga cara mereka menyerap keluhan dari masyarakat yang terkadang keliru. Akibatnya masyarakat tidak mendengarkan apa yang disampaikan oleh para penyuluh pertanian, karena apabila mereka mengeluhkan permasalahan pertanian para penyuluh kurang merespon apa yang dikeluhkan oleh para petani. Maka muncullah rasa ketidaknyamanan yang dirasakan oleh petani begitupun sebaliknya.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain dan mengkoordinasikan pekerjaan

secara cepat dan tepat. Kepemimpinan merupakan sikap yang dimiliki seorang penyuluh pertanian dalam membimbing dan mengarahkan para petani agar dapat menjadi panutan dan dapat didengar oleh para petani.

Hasil wawancara YS selaku kepala penyuluhan pertanian tingkat Kecamatan beliau mengatakan bahwa:

“Disini dari semua penyuluh pertanian baik tingkat kecamatan sampai penyuluh lapangan Cuma kepala kordinator kabupaten yang lulusan sarjana penyuluhan pertanian, kalau yang lain itu Cuma lulusan sarjana pertanian saja, Jadi ilmunya tidak menjurus karena ilmu mereka masih umum itulah sebabnya kami selaku penyuluh tingkat kecamatan selalu mengadakan pertemuan bersama semua penyuluh yang ada di Kabupaten Mamuju tengah untuk saling memberikan masukan terutama penyuluh yang lulusan SMK atau setingkatnya kami selalu bimbing mereka karena kalau tidak, Maka mereka tidak akan bisa merubah pola pikir masyarakat sedangkan kita saja ini biasa tidak didengar apa lagi kalau mereka ini yang masih baru”(Wawancara YS 26 Juni 2017)

Hasil wawancara bersama kepala balai penyuluhan tingkat Kecamatan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa salah satu yang menyebabkan produktivitas pertanian di Kabupaten Mamuju tengah masih kurang disebabkan karena para penyuluh pertanian yang kurang maksimal dalam merubah pola pikir masyarakat karena disiplin ilmu yang mereka miliki masih umum ditambah lagi dengan penyuluh pertanian yang lulusan SMK atau setingkatnya yang butuh pelatihan secara berkesinambungan, menyebabkan belum adanya keahlian manajerial sehingga banyak tugas penyuluh yang mereka belum ketahui.

Hasil wawancara dengan ER selaku penyuluh pertanian lapangan desa Salu Lebo' Kecamatan Tobadak beliau mengatakan bahwa :

“Kami disini melakukan pendekatan kepada petani secara kekeluargaan dengan cara berbaur bersama masyarakat tetapi kita juga kualahan kalau

sendiri karena kalau sendiri kita tidak bisa kordinir semua jadi kami juga masih butuh tambahan tenaga penyuluh dari kabupaten untuk membantu kami dalam mengarahkan karena kalau sendiri susah untuk mengatur masyarakat”(wawancara ER 26 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama salah seorang penyuluh pertanian lapangan di Desa Salu Lebo' maka dapat dikatakan bahwa para penyuluh sudah melakukan pendekatan kepada petani dengan malakukan pendekatan secara kekeluargaan dan menciptakan suasana persaudaran, dengan itu diharapkan dapat membuat para petani mau mendengarkan arahan dari para penyuluh pertanian. Tetapi yang menjadi kendala adalah kurangnya tenaga penyuluh pertanian sehingga para penyuluh pertanian kualahan untuk mendatangi semua wailayah-wilayah pertanian yang begitu luas.

Wawancara dengan YA selaku penyuluh pertanian lapangan beliau mengemukakan hal yang hampir sama dengan informan sebelumnya mangatakan bahwa :

“Tenaga penyuluh pertanian disini masih sangat kurang sedangkan kawasan pertanian di daerah kita yang sangat luas, saya sendiri tidak mampu untuk selalu setiap saat berada dilingkungan masyarakat semnetara masyarakat juga banyak maunya, kami sangat berharap kepada pemerintah kabupaten untuk menambah tenaga penyuluh pertanian dengan catatan penyuluh yang ahli di bidangnya karena banyak juga penyuluh yang lulusan D3,SMA, kalau sudah begitu tidak akan maksimal kinerjanya apalagi di Mamuju Tengah sangat di butuhkan penyuluh yang punya sikap menejrial yang baik untuk mangajak masyarakat untuk mendukung program-program yang kami tawarkan tetapi, di daerah kita rata-rata lulusan pertanian saja bukan lulusan penyuluhan jadi kinerjanya kuarang maksimal ” (Wawancara YA 22 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama salah seorang penyuluh lapangan maka dapat dikatakan bahwa kawasan pertanian yang begitu luas di Kabupaten Mamuju Tengah karena 90% masyarakat merupakan petani tentu membutuhkan

tenaga-tenaga penyuluh yang tidak sedikit. Sementara di Kabupaten Mamuju Tengah tenaga penyuluh pertanian masih kurang sehingga para penyuluh pertanian kesulitan dalam mengkoordinir semua petani. Selain itu para penyuluh pertanian harusnya memiliki kapasitas dalam memberikan pendidikan kepada petani, tetapi penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah. Kapasitas yang mereka miliki belum optimal itu dikarenakan pendidikan yang masih rendah dan tidak sesuai disiplin ilmu yang mereka miliki, serta jenjang karir yang mereka miliki masih kurang sehingga dari segi kepemimpinan atau kemampuan manajerial belum optimal dan butuh peningkatan.

Hasil wawancara bersama MA selaku petani di Desa Tasokko Kecamatan Karossa juga sejalan dengan apa yang disampaikan informan sebelumnya beliau mengatakan bahwa :

“Saya sendiri sebagai masyarakat asli Mamuju Tengah belum melihat kinerja dari para tenaga penyuluh di dusun ini, kami hanya melihat beberapa yang biasa memberikan arahan itupun penyuluh pertanian lapangan yang lulusan SMK pertanian, terus mana penyuluh pertanian yang lain yang sudah sarjana atau sudah insinyur, karena kalau Cuma itu-itulah saja yang turun kelapangan susah untuk merubah tradisi masyarakat yang masih pake cara-cara lama dalam bertani. Kami berharap ada tenaga penyuluh yang baru untuk turun langsung kelapangan terutama penyuluh yang sudah senior yang mampu memberikan ilmu baru kepada kami
“(Wawancara MA 25 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani di Desa Tasokko maka dapat dikatakan bahwa para petani belum melihat kemampuan manajerial yang baik karena latar belakang pendidikan yang masih rendah serta kurangnya pelatihan yang di dapatkan. Agar masyarakat bisa mendengarkan arahan dari penyuluh pertanian. Karena masih banyak petani yang memegang teguh tradisi-tradisi lama sehingga sangat sulit untuk diberi masukan. Oleh karena itu perlu dilakukan

pendekatan yang bisa merubah pola pikir petani agar produktivitas pertanian dapat meningkat.

Lanjut hasil wawancara bersama FG selaku penyuluh pertanian lapangan di Desa Tapilina Kecamatan Topoyo yang punya tanggapan yang berbeda dengan informan sebelumnya beliau mengatakan bahwa :

“Setiap laporan masyarakat tidak bisa juga kita terima begitu saja harus diteliti lebih lanjut memang sampai saat ini masih minim pelatihan yang diperuntukkan kepada para tenaga penyuluh terkait masalah pengembangan skill manajerial, Tapi kami juga yakin bahwa ilmu yang dimiliki para penyuluh sudah cukup untuk membuat masyarakat ikut dengan apa yang di intruksikan tetapi kita juga harus sadar bahwa merubah pola pikir masyarakat tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, jadi harus semua pihak juga mendukung terutama masyarakat sebagai sasaran utama harus mengerti bahwa kita kabupaten baru tentunya masih dalam proses pembangunan. Jadi wajar kalau semua bentuk pelayanan di kabupaten kita masih jauh dari apa yang diharapkan oleh masyarakat atau belum maksimal.”(Wawancara FG 22 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama penyuluh pertanian lapangan maka peneliti mengemukakan bahwa para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah kurang mempunyai kemampuan manajerial yang baik, serta belum optimal dalam mempengaruhi masyarakat karena menurut teori Sedarmayanti salah satu indikator yang bisa mendorong kinerja seseorang adalah kepemimpinan atau keahlian manajerial. Sementara para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah tidak mampu mempengaruhi masyarakat dikarenakan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas yang dijalankan, Serta penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah kurang kreatif dan inovatif dalam melakukan pendekatan kepada petani. karena ilmu yang dimiliki oleh para

penyuluh pertanian tidak berfokus pada ilmu penyuluhan melainkan hanya ilmu pertanian secara umum.

Lanjut hasil wawancara bersama FD selaku petani Kecamatan Karossa beliau mengatakan bahwa :

“Masyarakat disini sudah menjadikan pertanian sebagai pekerjaan sampingan mereka sekarang lebih suka berdagang ketimbang bertani, mereka tetap bertani tetapi tidak mau merawat dengan baik tanamannya terkhusus tanaman padi, Ini karena kegagalan para penyuluh pertanian yang tidak berhasil mengajak masyarakat untuk tetap bertani, para penyuluh tidak mampu merubah pola pikir masyarakat yang gampang putus asa. Kami berharap dari pemerintah untuk meperhatikan tenaga penyuluh harus mereka latih terlebih dahulu sebelum turun kelapangan agar mempunyai kemampuan mempengaruhi masyarakat agar tetap memperjuangan pertanian untuk mendongkrak produktivitas pertanian disini”. (Wawancara FD 2 Agustus 2017)

Berdasarkan hasil wawancara bersama petani di Kecamatan Karossa maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa salah satu penyebab utama kurangnya produktivitas pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah diakibatkan pola pikir masyarakat yang sulit untuk berubah serta masih memegang teguh tradisi-tradisi lama sehingga mereka sulit untuk menerima hal yang baru. Maka perlu ada trobosan baru yang dilakukan oleh para penyuluh ketika memberikan arahan kepada masyarakat. Yang paling mendasar adalah kurangnya kemampuan menejerial dari para penyuluh sehingga tidak bisa mengajak masyarakat untuk lebih giat mengembangkan sektor pertanian akibatnya banyak petani yang malas-malasan ketika bertani karena tidak ada hasil yang memuaskan untuk mendukung perekonomian mereka.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1) Dari indikator prestasi

Prestasi penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah belum optimal dan butuh peningkatan terbukti dari beberapa pernyataan penyuluh serta laporan masyarakat yang belum melihat perubahan yang signifikan dari hasil panen setiap tahunnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penyuluh pertanian belum maksimal seperti kurangnya biaya yang digunakan sehingga menghambat program-program yang dibuat oleh penyuluh pertanian.

2) Dari indikator keahlian

Keahlian penyuluh pertanian masih kurang optimal serta butuh perhatian khusus, karena masih banyak tenaga penyuluh yang belum pernah melalui proses pelatihan, serta latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan ilmu penyuluhan dan juga para penyuluh pertanian kurang kreatif dalam melakukan pendekatan kepada petani akibatnya petani jalan sendiri-sendiri tanpa bantuan penyuluh

3) Dari Indikator Perilaku

Perilaku para penyuluh pertanian sudah cukup baik, dengan beberapa usaha yang mereka lakukan seperti melakukan pendekatan kepada petani secara kekeluargaan dan membangun rasa persaudaraan, tetapi disisi lain kesadaran masyarakat yang masih kurang setuju dengan masukan-masukan yang diberikan oleh penyuluh karena mereka masih memegang teguh tradisi lama

seingga pola pikir mereka perlu diubah karena sangat sulit menerima hal-hal yang baru. Sehingga para penyuluh kualahan menghadapi sikap para petani.

4) Dari Indikator Kepemimpinan,

Kepemimpinan atau kemampuan menejerial para penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah belum optimal dan masih butuh peningkatan . Hal itu terbukti karena mereka belum bisa mengatur masyarakat agar dapat mengikuti instruksi yang mereka sampaikan kepada para petani. Ini di karenakan latarbelakag pendidikan mereka yang tidak sesuai bahkan masih banyak diantara mereka yang hanya lulusan SMK dan sederajatnya, serta kurangnya pelatihan-pelatihan yang dilakukan yang bisa menunjang agar mereka memiliki kemampuan manjerial yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat indikator yang ada maka dapat di simpulkan bahwa kinerja penyuluhan pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah belum optimal dan butuh perbaikan. Tetepi kita tidak bisa menyalahkan penyuluh pertanian sepenuhnya karena mereka sudah melakukan kegiatan penyuluhan meskipun belum maksimal, itu semua di akbiatakan karena kurangnya anggaran atau biaya yang dimiliki oleh para penyuluh pertanian untuk menjalankan program, dan dari segi kuantitas jumlah penyuluh masih kurang sementara kerja-kerja penyuluhan bukan kerja perseorangan tetapi kerja yang membutuhkan kerjasama antara penyuluh.

B. SARAN

Berdasarkan hasil peneltian yang dilakukan maka peneliti memberikan saran:

1) Dari segi prestasi

Dari pihak dinas pertanian dalam hal ini adalah kordinator penyuluh tingkat kabupaten penyuluh Mamuju Tengah harus ada evaluasi yang dilakukan agar dapat terlihat jelas bahwa selama ini para penyuluh pertanian belum optimal dalam memberikan kontribusi dalam peningkatan produktivitas pertanian di Kabupaten Mamuju tengah. sebaiknya ada proram yang tersusun secara sistematis dan berkenambungan dengan melibatkan semua intansi terkait dalam peningkatan poduktivitas pertanian. Maka dari situ kita akan dapat melihat prestasi yang dicapai oleh para tenaga penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah, bukan hanya itu pihak pemerintah juga harus memperhatikan anggaran yang menjadi kebutuhan mereka dalam melakukan kegiatan penyuluhan sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No 16 tahun 2006 bahwa sumber dana yang di gunakan penyuluh antara lain bersumber dari APBN dan APBD yang disesuaikan dengan kebutuhan programa penyuluhan.

2) Dari segi keahlian

Penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju tengah masih butuh perhatian yang lebih dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan *public relatiaon* agar para penyuluh pertanian bisa menyesuaikan bahasa yang digunakan ketika melkukan penyuluhan. Dan pelatihan ini sebaiknya dilakukan secara bersama baik di tingakt Kabupaten, Kecamatan, Hingga Desa. Agar semua tenaga penyuluh pertanian bisa meningkatkan keterampilan

dan kecakapan dalam berinteraksi, berbaur dan membrikan arahan kepada masyarakat khususnya para petani di Kabupaten Mamuju tengah.

3) Dari Segi Perilaku

Harus ada pengawasan yang ketat yang dilakukan oleh pemerintah setempat dengan melibatkan instansi terkait baik itu kepala dinas, kordinator penyuluh serta balai penyuluhan. Harus memberikan teguran ataupun sangsi yang tegas kepada semua penyuluh pertanian apabila melihat perilaku yang tidak baik dari para penyuluh di Kabupaten Mamuju tengah.

4) Dari segi kepemimpinan

Harus ada pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan agar semua penyuluh pertanian di Kabupaten Mamuju Tengah dapat memiliki keahlian menejerial yang baik dan mumpuni, agar dapat mengubah pola pikir serta mengarahkan masyarakat untuk mengikuti himbauan para penyuluh dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*, Jakarta: PT. Prenhalilindo.
- Dyah R.S, Erwan A.P. 2012. *Implementasi kebijakan publik*, Yogyakarta: gava media..
- Handi, Irawan. 2006. *Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Gramedia.
- Hawkins, Van den Ban, A.W. 1999. *Penyuluhan Pertanian*, Yogyakarta : Kanisius.
- Hessel Nogi S, Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Huberman Miles, Matthew. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*, Jakarta: UI Press
- Ibrahim, et al. 2003. *American Journal of Public Health*, Vol 93, No. 10.
- Kusnadi, Dedy. 2011 *Dasar-Dasar Penyuluhan*, Bogor : STPPB
- Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangcuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*, Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- Margono, Slamet. 2000. *Memantapkan Posisi dan Meningkatkan Peran Penyuluhan Pembangunan dalam Pembangunan*, Bogor: Pustaka Wira Usaha Muda.
- Muhammad, R. 2012. *manajemen pelayanan publik berbasis kemanusiaan*, Samata: Alauddin university pers.
- Moleong, Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- Prawirosentono, S., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Rahman. A. 2010. *Hubungan Antara Persepsi Petani Terhadap Peran Penyuluh Pertanian Lapang (Ppl) Dengan Partisipasi Petani Dalam Kegiatan Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu (Sl-Ptt) Di Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten* : Fakultas Pertanian. Pasca sarjana. USM : Surakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2011. *manajemen sumberdaya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negri sipil*, bandung: Refika Aditama.
- Setiana, L.2005. *Teknik Penyuluhan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, Bogor: Ghalia Indonesia..
- Siregar, Amelia N, 2010. *Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat*, Vol. 5 No. 1.
- Soekandar, 1973. *Pokok-pokok sosiologi pedesaan*, Jakarta : CV. Yasaguna
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Wibisono. 2006. *Manajemen Kinerja* .Jakarta : Erlangga.**
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedia Publishing.

Referensi UU dan dokumen lain

BPS Kabupaten Mamuju/*BPS-Statistics Of Mamuju Regency*

Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor 35/2009

peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tahun 2003

UU No 16 Tahun 2006

Undang-undang No. 32 Tahun 2004

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Hendrawan dilahirkan di Dusun Salubijau Desa Tasokko Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat pada tanggal 1 April 1995. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Baharuddin dan Ibu Marliana. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah

dasar di SD Inpres Salubijau pada tahun 2007, pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 3 Karossa pada tahun 2010, pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Topoyo pada tahun 2013, dan pada tahun 2013 penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar jalur Seleksi tes tulis dan tes wawancara. Selama menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, penulis melakukan Kuliah Kerja profesi (KKP) di kelurahan Karuwisi Kecamatan Panakkukang kota Makassar selama 2 bulan pada tahun 2016. Penulis aktif di lembaga kemahasiswaan sebagai sekretaris umum di Himpunan Intelektual Mahasiswa Mamuju Tengah periode 2016-2017, anggota di Fron Mahasiswa Nasional Penulis juga pernah mengikuti pelatihan-pelatihan yaitu diklat pim tingkat 1 dan 2 di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara (HUMANIERA)