

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA PENYULUH PERTANIAN  
KABUPATEN BANTAENG**

**SURIANTI**

**105960134212**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2017**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA PENYULUH PERTANIAN  
KABUPATEN BANTAENG**

**SURIANTI**

**105960134212**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pertanian  
Strata Satu (S-1)**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja  
Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantacng

Nama Mahasiswa : SURIANTI

Stambuk : 105 96 013 42 12

Jurusan : Agribisnis

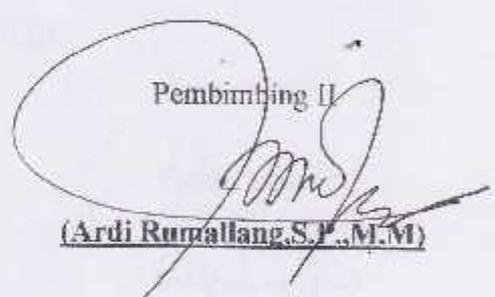
Fakultas : Pertanian

Disetujui

Pembimbing I

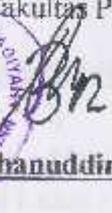
  
(Ir. Arifin Fatah, M.Si.)

Pembimbing II

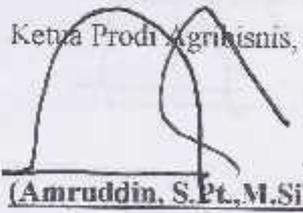
  
(Ardi Rumallang, S.P., M.M)

Diketahui

Dekan Fakultas Pertanian,

  
  
(Ir. Burhanuddin, S.Pi, M.P.)

Ketua Prodi Agribisnis,

  
(Amruddin, S.Pt, M.Si)

## PENGESAIAN KOMISI PENGUJI

Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian  
Kabupaten Bantaeng

Nama : SURIANTI

Nim : 10596 01342 12

Program studi : Agribisnis

Konsentrasi : Penyuluhan Dan Komunikasi Pertanian

Fakultas : Pertanian

### KOMISI PENGUJI

Nama	Tanda Tangan
1. <u>Ir. Arifin Fattah, M.Si</u>	(.....)
2. <u>Ardi Rumallang, S.P., M.M</u>	(.....)
3. <u>Ir.Hj. Nailah Husain, M.Si</u>	(.....)
4. <u>Amruddin, S.Pt., M.Si</u>	(.....)

Tanggal Lulus : .....

## **PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng** adalah benar merupakan hasil karya yang belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Makassar, September 2017

Surianti  
10596 01342 12



## **ABSTRAK**

SURIANTI. 105960134212. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng. Dibimbing oleh Bapak Arifin Fattah, dan Bapak Ardi Rumallang,.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja penyuluh pertanian dan mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi umur, jumlah pelatihan, masa kerja, dan jumlah petani binaan. Terhadap kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Bantaeng

Jumlah sampel yang diambil sebanyak 21 orang penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kusioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian berada pada kategori cukup mulai pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Secara bersama-sama umur penyuluh, jumlah pelatihan, masa kerja, jumlah petani binaan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian kabupaten bantaeng. Secara parsial, faktor masa kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian kabupaten bantaeng

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng”** Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian 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 yang terhormat:

1. Ir.Arifin Fattah, M.Si, selaku pembimbing I dan Ardi Rumallang, S.P.,M.M, selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
2. Bapak H. Burhanuddin,S.Pi.,M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Amruddin, S.Pt., M.si, selaku Ketua Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Kedua orangtua ayahanda Gele Dg Gala dan ibunda Samsiah Dg Lanti' dan segenap kerluarga yang senantiasa memberikan bantuan baik morial maupun material sehingaga skripsi inin dapat terselesaikan.
5. Seluruh dosen Jurusan Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membekali segudang ilmu kepada penulis.
6. Kepada pihak pemerintah Kabupaten Bantaeng khususnya kepada Bapak Bupati Bantaeng beserta jajarannya yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di daerah tersebut.
7. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak sempat disebutkan namanya satu persatu semoga menjadi ibadah dan mendapat imbalan dari Allah SWT Amin !.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan. oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar ,September 2017

Surianti



# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Pengertian Penyuluh .....	6
2.2 Umur Penyuluh .....	16
2.3 Pelatihan .....	18
2.4 Masa Kerja Penyuluh .....	19
2.5 Jumlah Petani Binaan .....	20
2.6 Kinerja Kerangka Pemikiran .....	28
2.7 Hipotesis .....	28

## **111.METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.4 Analisis data .....	30
3.5 Definisi Operasional .....	31

## **IV . KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

4.1 Potensi Letak Geografis dan Luas Wilayah .....	33
4.2 Potensi Iklim dan Hidrologi .....	34
4.3 Potensi Sumberdaya Alam .....	34
4.4 Potensi Sumberdaya Manusia .....	36
4.5 Potensi Pembangunan Pertanian Masa Depan .....	39

## **V . HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	41
5.2 Kinerja Penyuluh Pertanian .....	47

5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh .....	52
--	----

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan .....	55
----------------------	----

6.2 Saran .....	55
-----------------	----

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

- Kusioner Penelitian
- Peta Lokasi Penelitian
- Identitas Responden
- Rekapitulasi Data
- Dokumentasi Penelitian
- Surat Izin Penelitian

## RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Potensi sumberdaya lahan Kabupaten Bantaeng berdasarkan Penggunaannya, Tahun 2016 .....	35
2.	Potensi Sumberdaya Manusia Petugas Aparat/Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng, Tahun 2016 .....	36
3.	Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng , Tahun 2016 .....	37
4.	Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng, Tahun 2016 .....	37
5.	Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Umur, Tahun 2016 .....	42
6.	Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti, Tahun 2016 .....	43
7.	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja/Lama Bekerja Sebagai Penyuluh Pertanian, Tahun 2016 .....	45
8.	Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah Petani Binaan, Tahun 2016 ..	46
9.	Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian, Tahun 2016 .....	49
10.	Koefisien Regresi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng, Tahun 2016 .....	53
11.	Analisis Varian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng, Tahun 2016 .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran. ....	28

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Koesioner.....	
2.	Peta Lokasi Penelitian.....	
3.	Dokumentasi.....	
4.	Surat Izin Penelitian.....	
5.	Riwayat Hidup.....	

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Penyuluhan merupakan suatu pendidikan non-formal yang merupakan perpaduan dari kegiatan menggugah minat/keinginan, menyebarkan pengetahuan/keterampilan dan kecakapan, menimbulkan swadaya masyarakat sehingga diharapkan terjadinya perubahan perilaku, sikap, tindakan dan pengetahuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan swadaya masyarakat karena itu penyuluhan pertanian dapat diartikan sebagai suatu pendidikan non formal bagi petani-peternak beserta keluarganya agar mereka mau dan mampu untuk meningkatkan taraf kesejahteraan mereka dan sebagai pendidikan non formal, penyuluhan pertanian mempunyai potensi yang besar untuk memperluas jangkauan pendidikan bagi masyarakat pedesaan karena terbatasnya pendidikan formal yang ada pada waktu yang sama dalam meningkatkan standar hidup mereka (Mardikanto, 2009).

Kinerja penyuluh pertanian (*performance*) merupakan respon atau perilaku individu terhadap keberhasilan kerja yang dicapai oleh individu secara actual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Penyuluh pertanian melingkupi seluruh penyuluh dari sub-sektor pertanian lainnya seperti penyuluh peternakan, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan. Penyuluhan peternakan merupakan suatu usaha atau upaya untuk

mengubah perilaku peternak dan keluarganya, agar mereka mengetahui dan mempunyai kemauan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, dan kinerja penyuluh ini dapat diukur dengan menggunakan indikator produktivitas karena semakin tinggi produktivitasnya maka semakin baik pula kinerja penyuluh peternakan tersebut (Van den Ban dan Hawkins (1999)).

Kinerja penyuluh pertanian merupakan perwujudan diri dari pelaksanaan tugas pokok seorang penyuluh sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seorang penyuluh pertanian dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila sudah melaksanakan tugas pokok menurut standar tertentu. Berdasarkan Undang-Undang No.16 Tahun 2009 bahwa yang menjadi tugas pokok penyuluh pertanian adalah menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, melaporkan dan mengembangkan kegiatan penyuluhan.

Kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh umur penyuluh, jumlah pelatihan, masa kerja dan jumlah petani binaan. Keempat faktor ini melakat pada diri penyuluh yang secara tidak langsung memberikan sumbangsih yang sanga besar bagi kinerjanya.

Umur penyuluh cenderung kepada ketepatan, sikap dan peka terhadap persoalan yang dihadapi petani. Semakin tua umur penyuluh maka semakin dewasa dalam mengambil keputusan dari persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para petani. Sebaliknya semakin muda umur petani maka ketepatan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan dari persoalan yang dihadapi petani terkadang terkesan terburu-buru dan keliru.

Jumlah pelatihan bagi penyuluh juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin sering mengikuti pelatihan maka seorang penyuluh semakin bersemangat dalam bekerja karena pengetahuan dan keterampilannya bertambah yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang penyuluh, dan sebaliknya semakin jarang mengikuti pelatihan maka semakin kurang semangatnya melakukan penyuluhan yang pada akhirnya kinerjanya sebagai seorang penyuluh menurun.

Masa kerja penyuluh merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh. Semakin lama masa kerja penyuluh maka kinerja semakin bagus bagitupun sebaliknya, semakin kurang masa kerjanya sebagai penyuluh maka semakin rendah pula kinerjanya.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh adalah jumlah petani binaan. Semakin banyak petani binaan maka semakin menambah kinerjanya dan sebaliknya semakin sedikit petani binaan maka semakin rendah pula kinerja sebagai seorang penyuluh.

Mengamati keadaan dan kondisi penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Bantaeng tersebut, maka perlu dilaksanakan penelitian tentang

“pengaruh umur, jumlah pelatihan, masa kerja, jumlah petani binaan, terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada maka diajukan perumusan masalah penelitian adalah

1. Bagaimana kinerja penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian di Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah umur, jumlah pelatihan, masa kerja, jumlah petani binaan, berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng?
3. Faktor manakah diantara umur, jumlah pelatihan, masa kerja, dan jumlah petani binaan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng.
2. Menganalisis pengaruh umur, jumlah pelatihan, masa kerja, jumlah petani binaan, terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng.
3. Menganalisis pengaruh faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan informasi dan masukan bagi pengambil kebijakan dalam pengembangan sistem manajemen kinerja penyuluh pertanian yang dapat dipertanggung jawabkan.
2. Memberikan bahan penyempurnaan kebijaksanaan dalam pembinaan dan pengembangan karir penyuluh yang sesuai.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Penyuluhan

Penyuluhan pada dasarnya diturunkan dari kata "Extension" yang dipakai secara meluas dibanyak kalangan. Dalam Bahasa Indonesia istilah penyuluhan berasal dari kata dasar "Suluh" yang berarti pemberi terang di tengah kegelapan. Menurut Mardikanto (1993) penyuluhan dapat diartikan sebagai proses penyebarluasan informasi yang berkaitan dengan upaya perbaikan cara-cara berusahatani demi tercapainya peningkatan pendapatan dan perbaikan kesejahteraan keluarganya. Konsep penyuluhan merupakan proses pendidikan yakni kegiatan penyebarluasan informasi dan Penjelasan yang diberikan dapat merangsang terjadinya proses perubahan perilaku yang dilakukan melalui proses pendidikan atau kegiatan belajar. Secara praktis pendidikan dapat diartikan sebagai usaha dan kegiatan menimbulkan perubahan diinginkan dalam perilaku manusia (Departemen Pertanian, 2009).

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. Ban, dkk dalam Departemen Pertanian (2010) menulis bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar, memperbaiki

atau meningkatkan daya saing usahanya, kesejahteraan sendiri serta masyarakat. 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 sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

### ***2.1.1 Fungsi-Fungsi Penyuluh***

Departemen Pertanian (2009), memaparkan fungsi penyuluh pertanian sebagai berikut:

- a. Menyebarkan informasi pembangunan pertanian di wilayah kerjanya dengan cara menyampaikan visi, misi, tujuan, strategi dan prinsip dari pembangunan pertanian.
- b. Bersama petani atau kelompok tani membangun kelembagaan petani yang kuat.
- c. Mendorong peran serta dan keterlibatan petani atau kelompok tani dalam pembangunan pertanian di wilayahnya.
- d. Membangkitkan dan menumbuhkan kembangkan jiwa kepemimpinan petani.

- e. Memfasilitasi petani atau kelompok tani dalam penyusunan rencana kegiatan usaha tani di wilayah kerjanya.
- f. Memfasilitasi petani atau kelompok tani dalam mengakses teknologi, informasi pasar, peluang usaha dan permodalan.

### **2.1.2. Tujuan Penyuluhan**

Penyuluhan mempunyai dua tujuan yang akan dicapai yakni: tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Tujuan jangka pendek adalah menumbuhkan perubahan-perubahan yang lebih terarah pada usaha tani yang meliputi: perubahan pengetahuan, kecakapan, sikap dan tindakan petani keluarganya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dengan berubahnya perilaku petani dan keluarganya, diharapkan dapat mengelola usaha taninya dengan produktif, efektif dan efisien (Zakaria dalam Departemen Pertanian, 2010).

Adapun tujuan jangka panjang yaitu meningkatkan taraf hidup dan meningkatkan kesejahteraan petani yang diarahkan pada terwujudnya perbaikan teknis bertani (*better farming*), perbaikan usahatani (*better business*), dan perbaikan kehidupan petani dan masyarakatnya (*better living*). Dari pengalaman pembangunan pertanian yang telah dilaksanakan di Indonesia selama tiga dasawarsa terakhir, menunjukkan bahwa, untuk mencapai ketiga bentuk perbaikan yang disebutkan di atas masih memerlukan perbaikan-perbaikan lain yang menyangkut (Deptan, 2002, dalam Departemen Pertanian, 2010):

- a. Perbaikan kelembagaan pertanian (*better organizatioan*) demi terjalannya kerjasama dan kemitraan antar *stakeholders*.

- b. Perbaiki kehidupan masyarakat (*better community*), yang dalam perbaikan pendapatan, stabilitas keamanan dan politik, yang sangat diperlukan bagi terlaksananya pembangunan pertanian yang merupakan sub-sistem pembangunan masyarakat(*community development*)
- c. Perbaiki usaha dan lingkungan hidup (*better enviroment*) demi kelangsungan usaha tani.

### **2.1.3. Tugas pokok penyuluh pertanian**

Tugas pokok penyuluh pertanian adalah menyuluh, selanjutnya dalam menyuluh dapat dibagi menjadi menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penyuluhan.

Dalam Permen PAN No. 2/2008 menyebutkan bidang dan unsur kegiatan penyuluh pertanian terdiri atas :

1. Mengikuti pendidikan, meliputi :
  - a. Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar
  - b. Pendidikan dan pelatihan kedinasan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat
  - c. Pendidikan dan Pelatihan prajabatan
2. Kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, meliputi :
  - a. Identifikasi potensi wilayah
  - b. Memandu penyusunan rencana usaha petani
  - c. Penyusunan program penyuluhan pertanian (tim)
  - d. Penyusunan rencana kerja tahunan penyuluh pertanian

3. Pelaksanaan penyuluhan pertanian, meliputi :
  - a. Penyusunan materi
  - b. Perencanaan penerapan metode penyuluhan pertanian
  - c. Menumbuh/mengembangkan kelembagaan petani
4. Evaluasi penyuluh pertanian, meliputi :
  - a. Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian
  - b. Evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian
5. Pengembangan penyuluhan pertanian, meliputi :
  - a. Penyusunan pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis penyuluhan pertanian
  - b. Kajian kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian
  - c. Pengembangan metode/sistem kerja penyuluhan pertanian
6. Pengembangan profesi, meliputi :
  - a. Pembuatan karya tulis ilmiah dibidang penyuluhan pertanian
  - b. Penerjemahan/penyaduran buku-buku dan bahan-bahan lain di bidang penyuluhan pertanian
  - c. Pemberian konsultasi dibidang pertanian yang bersifat konsep kepada institusi dan/atau perorangan
7. Penunjang penyuluhan pertanian, meliputi :
  - a. Peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi
  - b. Keanggotaan dalam tim Penilai Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian
  - c. Keanggotaan dalam dewan redaksi penerbitan dibidang pertanian
  - d. Perolehan penghargaan/tanda jasa

- e. Pengajaran/pelatihan pada pendidikan dan pelatihan
- f. Keanggotaan dalam organisasi profesi
- g. Perolehan gelar keparipatiran lainnya

#### ***2.1.4. Kegiatan Penyuluhan Pertanian***

kegiatan penyuluh pertanian sesuai dengan jenjang jabatan, sebagai berikut:

##### ***A. Penyuluh Pertanian Pelaksana pemula:***

1. Memandu penyusunan Rencana Defenitif Kelompok (RDK) dan Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok (RDKK)
2. Menyusun programa penyuluhan pertanian sebagai anggota
3. Menyusun Rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
4. Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk kartu kilat
5. Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk transparansi/bahan tayangan
6. Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk flipchart/peta singkap
7. Melakukan kunjungan tatap muka/anjangsana pada petani perorangan
8. Melakukan kunjungan tatap muka/anjangsana pada kelompoktani
9. Melakukan kunjungan tatap muka/anjangsana pada petani secara massal
10. Memandu pelaksanaan demonstrasi usahatani dengan cara demonstrasi plot
11. Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran

*B. Penyuluh Pertanian Pelaksana, yaitu :*

1. Mengumpulkan data tingkat desa dan kecamatan
2. Memandu penyusunan Rencana Kegiatan Desa (RKD) dan Rencana Kegiatan Penyuluhan Desa (RKPD)/Programa Penyuluhan Desa
3. Menyusun Programa penyuluhan pertanian sebagai anggota
4. Menyusun Rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
5. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani perorangan
6. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada kelompok tani
7. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani secara massal
8. Melaksanakan demonstrasi cara
9. Merencanakan demonstrasi usahatani melalui demonstrasi plot
10. Memandu pelaksanaan demonstrasi usahatani melalui demonstrasi farm
11. Memandu pelaksanaan sekolah lapang
12. Menjadi Pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
13. Mengajar kursus tani
14. Menumbuhkan kelompok tani
15. Mengembangkan kelompok tani Pemula ke Lanjut

*C. Penyuluh Pertanian Pelaksana Lanjutan:*

1. Menyusun instrument identifikasi potensi wilayah tingkat desa, kecamatan dan kabupaten
2. Menyusun programa penyuluhan pertanian sebagai anggota
3. Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
4. Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk seri foto

5. Menyusun materi penyuluhan pertanian dalam bentuk poster
6. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani perorangan
7. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada kelompok tani
8. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani secara massal
9. Melaksanakan uji coba/pengkajian/pengujian paket teknologi/metode penyuluhan pertanian
10. Merencanakan demonstrasi usahatani melalui demonstrasi farm
11. Memandu pelaksanaan demonstrasi usahatani melalui demonstrasi area
12. Melaksanakan temu lapang/temu tugas/temu teknis/temu karya
13. Merencanakan forum penyuluhan pedesaan, magang, widyawisata, karyawisata/widyakarya
14. Melaksanakan forum penyuluhan pertanian pedesaan, magang, widyawisata, karyawisata/widyakarya
15. Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
16. Mengajar kursustani
17. Menumbuhkan gabungan kelompok tani
18. Mengembangkan kelompok tani
19. Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian tingkat kecamatan

*D. Penyuluh Pertanian Penyedia, yaitu :*

1. Menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat desa dan kecamatan sebagai ketua
2. Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota

3. Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian;
4. Menyusun materi dalam bentuk leaflet/liptan/selebaran/folder
5. Menyusun pedoman/juklak penilaian prestasi petani/kelompoktani di tingkat kabupaten
6. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani perorangan;
7. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada kelompoktani;
8. Melakukan kunjungan tatap muka/anjingsana pada petani secara massal;
9. Merencanakan demonstrasi usahatani melalui demonstrasi area;
10. Merencanakan sekolah lapang;
11. Merencanakan temu lapang/temu tugas/temu teknis/temu karya;
12. Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran;
13. Mengajar kursus tani;
14. Melakukan penilaian prestasi petani/kelompoktani di tingkat kabupaten;
15. Melakukan penilaian perlombaan komoditas pertanian;
16. Menyusun rencana kegiatan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten;
17. Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kabupaten;
18. Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan di tingkat provinsi;
19. Menganalisis dan merumuskan hasil evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan;
20. Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan

### ***2.1.5.Fungsi Penyuluh Pertanian***

Peranan penyuluh selain tugas pokoknya melaksanakan penyuluhan. Mengapa demikian, karena dalam melaksanakan tugas pokoknya (menyuluh) tidak akan berhasil dengan baik bila penyuluh tidak mampu memerankan peran-peran tambahan/lainnya yang akan diuraikan ini.

Banyak ahli menjelaskan peran-peran tambahan/lainnya penyuluh ini (selain menyuluh/memberikan inovasi), yang apabila dirangkum antara lain menyebutkan:

1. Penyuluh sebagai inisiator, yang senantiasa selalu memberikan gagasan/ide-ide baru.
2. Penyuluh sebagai fasilitator, yang senantiasa memberikan jalan keluar/kemudahan-kemudahan, baik dalam menyuluh/proses belajar mengajar, maupun fasilitas dalam memajukan usahatani. Dalam hal menyuluh penyuluh memfasilitasi dalam hal : kemitraan usaha, berakses ke pasar, permodalan dan sebagainya.
3. Penyuluh sebagai motivator, penyuluh senantiasa membuat petani tahu, mau dan mampu.
4. Penyuluh sebagai penghubung
5. Penyuluh sebagai guru, pembimbing petani, yang senantiasa mengajar, melatih petani sebagai orang dewasa.
6. Penyuluh sebagai organisator dan dinamisator, yang selalu menumbuhkan dan mengembangkan kelompok tani agar mampu berfungsi sebagai kelas belajar-mengajar, wahana kerjasama dan sebagai unit produksi.

7. Penyuluh sebagai penganalisa, penyuluh dituntut untuk mampu menganalisa masalah, sebab yang ada di usahatani dan di keluarga tani mampu menganalisa kebutuhan petani yang selanjutnya merupakan masukan dalam membuat program penyuluhan pertanian.
8. Penyuluh sebagai agen perubahan, penyuluh senantiasa harus dapat mempengaruhi sasarannya agar dapat merubah dirinya ke arah kemajuan. Dalam hal ini penyuluh berperan sebagai katalis, pembantu memecahkan masalah (solution gives), pembantu proses (process helper), dan sebagai sumber penghubung (resources linker).
9. Penyuluh sebagai penasehat/advisor
10. Penyuluh sebagai teknisi
11. Penyuluh sebagai organisator

## **2.2 Umur Penyuluh**

Umur adalah faktor psikologis yang berpengaruh terhadap proses belajar dan efisiensi belajar langsung maupun tidak langsung. Umur 25 tahun adalah umur yang optimal untuk belajar. Pada umur 46 tahun, kemampuan belajar mulai menurun dan akan menurun drastis pada umur 60 tahun.

Variasi umur yang dimiliki oleh penyuluh pertanian akan juga berpengaruh pada kompetensi dan kinerjanya. Umur dapat memberikan gambaran pengalaman seseorang. Pengalaman adalah sumber belajar. Orang yang memiliki banyak pengalaman akan lebih mudah mempelajari sesuatu.

Rakhmat (2002), bahwa pengalaman adalah satu-satunya jalan kepemilikan pengetahuan. Empirisme, salah satu aliran dalam filsafat mengatakan bahwa pengetahuan terbentuk dari pengalaman. Secara psikologis, seluruh perilaku manusia, kepribadian dan temperamen ditentukan oleh pengalaman inderawi (*sensory experience*). Pikiran dan perasaan bukan penyebab perilaku, tetapi disebabkan oleh perilaku masa lalu karena pengalaman masa lampau dan pemeliharaan akan membentuk perilaku.

Umur seseorang berkaitan erat dengan tingkat perkembangannya. Secara kronologi, umur memberi petunjuk tentang tingkat perkembangan individu. (Salkind, 1985).

Menurut Padmowihardjo (2004), umur bukan merupakan faktor psikologis, tetapi apa yang diakibatkan oleh umur adalah faktor psikologis. Seseorang yang berumur 15-25 tahun akan belajar lebih cepat dan berhasil mempertahankan retensi belajar jika diberi bimbingan belajar dengan baik. Kemampuan belajar berkembang hingga usia 45 tahun dan terus menurun setelah mencapai usia 55 tahun. Terdapat dua faktor yang menentukan kemampuan seseorang berhubungan dengan umur. Faktor pertama ialah mekanisme belajar dan kematangan otak, organ-organ seksual dan otot organ-organ tertentu. Faktor kedua adalah akumulasi pengalaman dan bentuk-bentuk proses belajar yang lain.

Berkenaan dengan umur, Robbins (2001) mengamati gejala yang menyatakan bahwa terdapat periode kritis dalam tahap perkembangan manusia. Tahap seperti itu hadir dalam perkembangan sensor utama, seperti konsepsi

tentang ukuran, bentuk, dan jarak dan juga dalam pengembangan perilaku sosial.

### **2.3 Pelatihan**

Menurut Notoatmodjo (2003) pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

Menurut Simamora (2006) pendidikan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keterampilan dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Fokus utama pelatihan adalah peningkatan dan pengembangan kompetensi.

Jayaratne dan Gamon (1998), menekankan pentingnya program pelatihan atau konseling untuk mengatasi „stress“ akibat restrukturisasi dan realokasi penyuluh. Tagiuri (Jayaratne dan Gamon, 1998) menemukan adanya kecenderungan “stress” dalam menghadapi pekerjaan yang baru. Restrukturisasi dalam organisasi penyuluhan mengakibatkan empat perubahan utama yaitu perubahan materi penyuluhan, wilayah kerja, kelompok inti dan sasaran (klien). Perubahan kelompok inti dan klien, berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kedua perubahan ini erat kaitannya dengan perubahan lingkungan sosial dan interaksi sosial. Disimpulkan bahwa kinerja penyuluh mengalami kelelahan segera setelah penunjukan kembali dalam pekerjaan yang baru dan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Menurut Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian (2007), sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor: 167/Kpts/KP.440/3/2007, penyelenggaraan pelatihan dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam hal ini oleh Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP). Pelatihan bagi penyuluh ini terdiri dari:

- a. Pelatihan Dasar yaitu pelatihan bagi pegawai negeri sipil yang akan menduduki jabatan fungsional sebagai penyuluh, terdiri dari pelatihan dasar umum dan pelatihan dasar khusus.
- b. Pelatihan Perjenjangan yaitu pelatihan bagi penyuluh terampil maupun penyuluh ahli yang telah memenuhi persyaratan untuk diangkat atau menduduki jabatan fungsional setingkat lebih tinggi dari pelatihan penjenjangan terampil dan pelatihan penjenjangan ahli.
- c. Pelatihan Alih Jenjang yaitu pelatihan bagi penyuluh pertanian terampil yang akan beralih ke penyuluh pertanian ahli.

#### **2.4 Masa Kerja Penyuluh**

Menurut Siagian (2003) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Sedangkan Martoyo (2000) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegasinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Masa kerja merupakan proses yang dialami seorang penyuluh

pertanian dalam melakukan kegiatan penyuluhan yang menjadi bidang tugasnya.

Menurut Padmowihardjo (2004), masa kerja adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Masa kerja merupakan proses yang dialami seorang penyuluh pertanian dalam melakukan kegiatan penyuluhan yang menjadi bidang tugasnya. Menurut Padmowihardjo (2004), masa kerja adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan.

## **2.5 Jumlah Petani Binaan**

Mardikanto (1993) mengatakan bahwa di Indonesia mulai dikembangkan pembentukan kelompok tani, diawali dengan kelompok-kelompok kegiatan (kelompok pemberantasan hama, kelompok pendengar siaran pedesaan), kemudian dikembangkan kelompok tani berdasarkan hamparan lahan pertanian sejalan dilaksanakannya Proyek Penyuluhan Tanaman Pangan (*National Food Extension Project*).

Kelompok tani adalah kumpulan orang-orang tani yang bersifat informal, anggota kelompok petani adalah petani yang berada dalam lingkungan pengaruh seorang kontak tani. Ikatan dalam kelompok berpangkal pada keserasian dalam arti mempunyai pandangan, kepentingan dan kesenangan yang sama. Kontak tani dan anggota kelompok maupun di antara sesama anggota terjalin hubungan yang luwes dan wajar. Soekanto

(2005) mengemukakan bahwa ada dua syarat terjadinya interaksi yakni adanya kontak dan adanya komunikasi.

Tibaut dan Kelley (Susanto, 1999) menyatakan bahwa dalam mengadakan komunikasi dan kelangsungan interaksi, setiap individu mempunyai kecenderungan mengadakan penyesuaian diri dengan system interaksi yang bersangkutan. Manusia berinteraksi dalam kelompok mempunyai perasaan ia dapat maju dan berkembang.

## **2.6 Kinerja Penyuluh Pertanian**

Menurut Van den Ban dan Hawkins (1999), bahwa orang yang berkecimpung dalam kegiatan penyuluhan sering disebut berbagai istilah yaitu “petugas penyuluhan”, “agen penyuluhan ” Menggunakan istilah “agen” karena dua alasan. Pertama, istilah “petugas” memberi kesan bahwa penyuluh adalah pegawai pemerintah padahal mungkin saja ia menjalankan program penyuluhan untuk organisasi swasta. Kedua, istilah “pekerja” memberi kesan status sosial yang rendah, padahal yang bekerja di bidang penyuluhan terdiri dari pejabat tinggi hingga petugas lapangan.

Dalam Undang-Undang RI No. 16 tahun 2006 dikenal penyuluh PNS, penyuluh swasta dan penyuluh swadaya. Penyuluh pertanian, perikanan atau penyuluh kehutanan, baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya, yg selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan WNI yang melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut Penyuluh PNS adalah pegawai negeri sipil yg diberi tugas, tanggung-jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi

lingkup pertanian (tanaman pangan, hortikultura, perkebunan dan peternakan), perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh swasta adalah penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan/atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam bidang penyuluhan. Penyuluh swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh.

Menurut Suhardiyono (1990) bahwa seorang penyuluh membantu para petani di dalam usaha mereka meningkatkan produksi dan mutu hasil produksinya guna meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu penyuluh mempunyai banyak peran, antara lain penyuluh sebagai pembimbing petani, organisator dan dinamisator, pelatih, teknisi dan jembatan penghubung antara keluarga petani dan instansi penelitian di bidang pertanian. Para penyuluh juga berperan sebagai agen perubahan yang membantu petani mengenal masalah-masalah yang mereka hadapi dan mencari jalan keluar yang diperlukan. Sebagai agen perubahan, penyuluh adalah petugas profesional yang mempengaruhi putusan inovasi para anggota masyarakat menurut arah yang diinginkan oleh lembaga perubahan.

Penyuluh sebagai agen perubahan mempunyai peranan yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu peran yang laten dan peran yang manifest, dimana peranan yang manifest adalah yang kelihatan atau yang ada di permukaan antara agen perubahan dan masyarakatnya. Sedangkan peran yang laten merupakan peran yang muncul dari bawah yang memberi petunjuk bagi si agen

perubahan dalam mengambil tindakan-tindakan yang dilakukannya (Nasution, 1990).

Kegiatan penyuluhan pertanian meliputi usaha-usaha menyebarkan informasi, memberikan rekomendasi usaha tani, mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan, menggerakkan usaha dan mengugah petani dan keluarganya. Hal ini berarti seorang penyuluh harus swadaya mengetahui ilmu komunikasi, ilmu mendidik dan ilmu teknis (pertanian dan peternakan) yang akan diajarkan. Dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan perlu dipilih dan diterapkan bentuk dan cara-cara melaksanakan kegiatan yang efektif, sehingga tujuan dan cita-cita penyuluh dapat dicapai dengan tepat, efisien serta mampu diadopsi oleh sebanyak mungkin sasaran dan cara penyampaian ilmu dalam kegiatan seperti ini disebut sebagai metode penyuluhan pertanian yang nantinya akan diterapkan di masyarakat (Sastratmadja, 1997).

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang atau perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk agar masuk dan bertahan dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja (Henry Simamora, 2006).

Kinerja seseorang berbeda-beda (termasuk penyuluh pertanian), kinerjanya akan lebih baik jika dia mempunyai keahlian atau ketrampilan (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji

dan adanya harapan dapat memacu orang tersebut untuk bekerja sehingga menjadi motivasi seseorang bersedia melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang baik (Siagian, 2003).

Dalam kenyataannya terdapat dua faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas dipandang dari sudut Manajemen SDM, yaitu:

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen (masyarakat).

Pengaruh kedua faktor tersebut terhadap peningkatan produktivitas organisasi, dipengaruhi pula oleh kemampuan mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja (*quality of work/QWL*) pada diri setiap pekerja atau secara individual (HadawiNawawi, 2001).

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kerja maksimal.

2. Sedang faktor motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai (2004) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. prestasi kerja dan karya khusus (bobot 800). Penilaian prestasi kerjadankarya khusus meliputi: a) kegiatan utama penyuluh pertanian; b) data perencanaan penyuluh pertanian; c) program penyuluhan pertanian; d) rencana kerja penyuluh pertanian; e) penyusunan materi penyuluhan

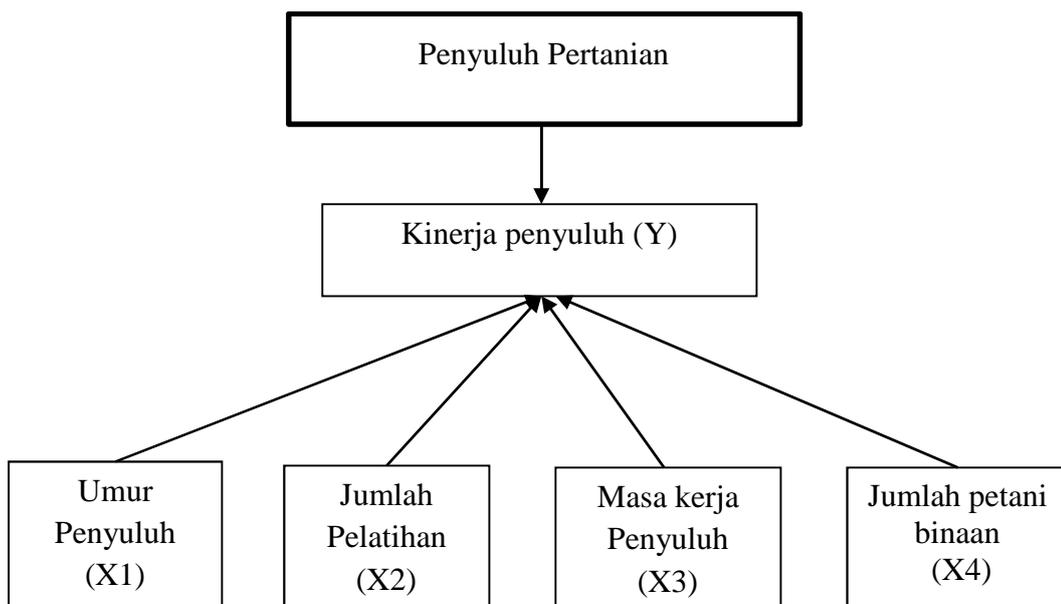
f) penerapan metode penyuluhan; g) pengembangan swadaya dan swakarsa petani; h) pengembangan wilayah; i) pengembangan profesi penyuluh dan j) pengembangan hubungan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan non-pemerintah.

Menurut Chamala dan Shingi (1997), menjelaskan pemberdayaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi penyuluhan dalam menolong warga masyarakat, antara lain: (1) mampu mengorganisasikan masyarakat desa dan mengelola kelompok tani, (2) mampu mengembangkan sumberdaya manusia dan memberi makna baru pada pengembangan kecakapan teknis dan kecakapan manajemen dan (3) mampu memecahkan masalah dan mendidik petani dengan jalan memadukan pengetahuan asli mereka dan pengetahuan modern. Kinerja penyuluh pertanian merupakan peran penyuluh dalam melakukan perubahan berencana dan memberdayakan masyarakat melalui pengorganisasian masyarakat, pengembangan sumberdaya manusia dan memecahkan masalahnya (Chamala dan Shingi, 1997).

Kusnadi (2003), bahwa kinerja adalah setiap gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai hasil atau target dan tidak akan terjadi suatu perubahan sedikitpun. Dari kualitas kinerja nantinya akan berpengaruh kepada hasil. Kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik menurut Kusnadi, 2003 sebagai berikut: 1). Rasional. Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. 2) Konsisten. Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan tujuan organisasi. 3) Tepat. Kinerja yang baik harus dapat dinyatakan

secara tepat dan jelas.4) Efisien. Kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan. 5) Tertantang. Kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan menjadi motivator yang efektif. 6) Terarah. Kinerja yang baik seharusnya terarah kepada sesuatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando atau lepas. 7) Disiplin. Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.7 Hipotesis

1. Terdapat kinerja penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian di Kabupaten Bantaeng.
2. Umur, jumlah pelatihan, masa kerja, jumlah petani binaan, berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bantaeng, penentuan lokasi penelitian di dasarkan pada pertimbangan bahwa di Kabupaten Bantaeng memiliki potensi penyuluh cukup besar dalam mengembangkan pertanian secara keseluruhan sehingga dengan penelitian ini memberikan gambaran kinerja penyuluh di Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan september 2016 sampai dengan oktober 2016

#### **3.2 Pupulasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Bantaeng yang sudah terangkat menjadi pegawai negeri sipil. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan cara acak sederhana, dimana sampel ditentukan 35% dari populasi yang ada. Jumlah penyuluh pertanian Kabupaten Bantaeng sebanyak 60 orang penyuluh, sehingga besarnya sampel penelitian sebanyak 21 orang penyuluh.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian yaitu sumber subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kuisisioner atau wawancara di dalam pengumpulan datanya, maka jenis data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, yaitu tertulis ataupun lisan. Sumber data berbentuk responden ini digunakan didalam penelitian.

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

1. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.
2. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini pengambilan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan observasi langsung kepada Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjawab rumusan masalah pertama dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu analisis yang menggambarkan variabel-variabel penelitian secara deskriptif melalui tabel frekuensi dengan analisis persentase, yang dibagi dalam tiga indikator, yakni :

- Berkinerja Tinggi : Nilai tingkat kinerja 81,50 – 100%
- Berkinerja Sedang : Nilai tingkat kinerja 44,00 – 81,49%
- Berkinerja Rendah : Nilai tingkat kinerja 25,25 – 43,75%

2. Untuk menjawab rumusan masalah kedua dan ketiga dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yaitu suatu alat analisis yang dapat menjelaskan pengaruh variable-variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dalam penelitian ini. Adapun rumus regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Penyuluh

$b_0$  = Konstanta

$X_1$  = Umur penyuluh

$X_2$  = Jumlah pelatihan penyuluh

$X_3$  = Masa kerja penyuluh

$X_4$  = Jumlah petani binaan penyuluh

### 3.5 Definisi Operasional

Penelitian ini dibuat batasan penelitian guna memperjelas setiap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Penyuluh pertanian ada orang yang bertugas untuk membina petani dan memberikan sumbangsi bagi peningkatan produksi pertanian yang terangkat menjadi PNS.
2. Penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisir dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber

daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

3. Sistem Penyuluhan adalah seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap pelaku utama dan pelaku usaha melalui penyuluhan
4. Kinerja adalah performan/kualitas kerja penyuluh dalam membina petani
5. Umur penyuluh ada jumlah tahun yang dimiliki penyuluh terhitung mulai lahir sampai dengan dilakukannya penelitian yang dinyatakan dalam satuan (tahun)
6. Masa kerja penyuluh adalah lamanya penyuluh melakukan penyuluhan terhitung mulai terangkat menjadi PNS sampai dengan penelitian ini dilakukan yang dinyatakan dalam satuan (tahun)
7. Jumlah pelatihan adalah banyaknya pelatihan atau diklat yang diikuti oleh penyuluh terhitung mulai terangkat menjadi PNS sampai dengan penelitian ini dilakukan.
8. Jumlah petani binaan adalah banyaknya petani yang dibina oleh penyuluh yang dinyatakan dalam satuan (orang)

## **IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

### **4.1 Potensi Letak Geografis dan Luas Wilayah**

Kabupaten Bantaeng adalah sebuah Kabupaten dari 23 kabupaten dan kota di Propinsi Sulawesi Selatan. Daerah ini membentang dari Barat ke Timur pada bagian Jazirah Selatan Propinsi Sulawesi Selatan, dengan luas wilayah 539,83 Km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 168,828 jiwa.

Letak Ibukota Kabupaten Bantaeng berada dipesisir pantai Kota Bantaeng sekitar 123 Km arah Selatan Kota Makassar, dapat ditempuh sekitar 2 sampai 2,5 jam dengan kendaraan mobil. Daerah ini berada pada posisi 5' 12' 13" sampai 5' 35' 26" lintang selatan dan 119' 51' 42" sampai 120' 05' 27" bujur timur.

Daerah Bantaeng berbatasan dengan Kabupaten Jeneponto disebelah Barat, Kabupaten Bulukumba disebelah Timur. Kabupaten gowa disebelah Utara, sedangkan disebelah Selatan berbatasan dengan Laut Flores.

Kabupaten Bantaeng mempunyai iklim tropis basah. Bulan Oktober sampai Maret merupakan musim hujan, dan musim kemarau jatuh antara bulan April sampai September. Temperatur udara rata - rata 18 sampai 28' C. Wilayahnya terdiri dari pesisir pantai (lautan), lembah daratan (dataran rendah) dan bukit pegunungan (dataran tinggi) yang dikenal dengan Kabupaten tiga dimensi atau daerah tiga klaster yang berada pada ketinggian 0 sampai lebih dari 1.000 meter dpl (diatas permukaan laut).

Bantaeng adalah kerajaan pertama di Sulawesi telah berdiri lebih dari 760 tahun yang lalu. Tanah bersejarah Bantaeng, kini adalah sebuah kabupaten bagian dari provinsi Sulawesi selatan. Berjarak 125 km dari Makassar, Ibu Kota

Sulawesi Selatan. Secara administrasi Kabupaten Bantaeng terdiri atas 8 kecamatan yang terbagi atas 21 kelurahan dan 46 desa. Kabupaten Bantaeng memiliki kekayaan alam 3 dimensi yaitu Bukit Pegunungan, lembah dataran, dan pesisir pantai. yang tentunya menjadi potensi yang bisa dikembangkan untuk kemajuan Bantaeng.

#### **4.2 Potensi Iklim dan Hidrologi**

Pada periode April – September, mendapat hujan dari Sektor Timur dan pada Periode Oktober – Maret mendapat hujan dari sektor Barat. Musim kemarau hanya berlangsung pada bulan Agustus – September setiap tahun. Distribusi hujan relatif merata sepanjang tahun. Hal ini mengakibatkan Intensitas Tanam dapat dioptimalkan, baik pada lahan sawah maupun lahan kering. Juga terdapat banyak sumber-sumber mata air, baik berupa sungai maupun mata air yang bersumber dari pegunungan.

#### **4.3 Potensi Sumberdaya Alam**

Kabupaten Bantaeng memiliki luas lahan mencapai 0,63% dari luas Sulawesi Selatan, masih memiliki potensi alam untuk dikembangkan lebih lanjut. Lahan yang dimiliki saat ini  $\pm$  39.583 Ha.

Kabupaten Bantaeng memiliki alam 3 dimensi yaitu pegunungan, daratan dan pantai/laut. Keunggulan alamiah/komparatif inilah yang terus diupayakan agar mampu menghasilkan produk yang berdaya saing tinggi terutama dalam mengantisipasi perilaku pasar yang semakin mengglobal. Sesuai penggunaannya, lahan di Kabupaten Bantaeng dapat dirinci pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Potensi Sumberdaya Lahan Kabupaten Bantaeng berdasarkan Penggunaannya, Tahun 2016

No	Jenis Lahan	Luas (Ha)	Persentase (%)
1	Sawah	7.253	18,32
2	Tegalan/Kebun	15.410	18,93
3	Hutan Negara	6.222	15,72
4	Perkebunan Rakyat	7.145	18,04
5	Lahan yang sementara tidak diusahakan	82	0,21
6	Hutan Rakyat	885	2,23
7	Pekarangan	2.021	5,10
8	Tambak, Tebak/Kolam	49	0,12
9	Areal Lain-Lain	520	1,31

Sumber : Kabupaten Bantaeng dalam Angka, 2016

Iklim untuk intensitas hujan rendah tetapi merata terjadi pada bulan Oktober sampai dengan Maret, intensitas hujan tinggi pada bulan April sampai dengan Juli terutama jatuh di bulan Juni sampai Juli. Kemarau yang ekstrim hanya pada periode Agustus sampai dengan Oktober. Sebagai penunjang pada sektor pertanian didukung oleh sumber – sumber mata air dan sungai yang terdiri dari sungai 11 buah sedang dan kecil serta sumber mata air yang banyak.

Penggunaan lahan tanaman pangan, di Kabupaten Bantaeng yang dapat digunakan untuk usaha tanaman pangan seluas 27.741 ha, terdiri dari lahan sawah seluas 7.253 ha dan lahan kering seluas 20.488 ha. Dari lahan sawah tersebut belum semuanya mendapat irigasi teknis karena masih ada beberapa desa mendapat pengairan sederhana. Selain itu Bantaeng juga mempunyai hutan produksi terbatas dengan luas lahan 1.262 Ha dan hutan lindung 2.773 Ha. Secara

keseluruhan luas kawasan hutan menurut fungsinya di kabupaten Bantaeng sebesar 6.222 Ha (2006).

#### 4.4 Potensi Sumberdaya Manusia

Manusia merupakan sumberdaya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapaun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia (*human values*) semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

##### 4.4.1 Potensi Sumber Daya Manusia Petugas Pertanian

Dukungan Petugas Aparat/Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan yang merupakan unsur Penggerak dan Pembina Pembangunan Pertanian dan Peternakan, dirinci pada Tabel 2.

Tabel 2. Potensi Sumberdaya Manusia Petugas Aparat/Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng, Tahun 2016

No	Uraian	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Pejabat Struktural	Pejabat Esalon II	1
		Pejabat Esalon III	5
		Pejabat Esalon IV	25
		Pejabat Plt. Esalon IV	-
		Pejabat Ka. UPTD	-
2	Pegawai Non Struktural	CPNS/PNS	34
3	Kelompok Fungsional	Mitra Tani	8
4	Pegawai Honorer	-	11
5	Pegawai Sukarela	-	59

Sumber : Profil Tenaga Kerja Dinas Pertanian dan Peternakan, 2016

Dari jumlah pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan dirinci menurut

Daftar Urut Kepangkatan, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng, Tahun 2016

No	Golongan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Golongan I	1 orang
2	Golongan II	21 orang
3	Golongan III	32 orang
4	Golongan IV	4 orang
	Jumlah	58 orang

Sumber : Profil Tenaga Kerja Dinas Pertanian dan Peternakan, 2016

Sedang rincian dukungan sumber daya petugas pertanian dan peternakan

dirinci menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4, berikut ini :

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng, Tahun 2016

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)
1	S3	1
2	S2	7
3	S1	24
4	D4	-
5	D3	2
6	D2	-
7	D1	-
8	SMA sederajat	21
9	SMP sederajat	1
10	SD sederajat	-
11	Tidak sekolah	-
	<b>Jumlah</b>	58 orang

Sumber : Profil Tenaga Kerja Dinas Pertanian dan Peternakan, 2016

#### ***4.4.2 Potensi Sumber Daya Manusia Petani dan Peternak***

SDM Petani yang merupakan pelaksana utama Pembangunan Pertanian dan Peternakan, dapat digambarkan sebagai berikut :

Jumlah Rumah Tangga/KK Tani : 27.560 KK (70%) dari total RTT Kab. Bantaeng. Berdasarkan kelembagaan/kelompok tani yang ada, sebagai berikut

- Kelompok Pemula : 172 Kelompok
- Kelompok Lanjut : 167 Kelompok
- Kelompok Madya : 26 Kelompok
- Kelompok Utama : 2 Kelompok

Catatan : Total Rumah Tangga Kab. Bantaeng : 39.521 KK

#### ***4.4.3 Potensi Tenaga Kerja***

Ketersediaan tenaga kerja untuk pengembangan pertanian dan peternakan sangat melimpah/berlebihan dengan upah tenaga yang relatif murah. Jumlah penduduk Kabupaten Bantaeng tahun 2006 sebanyak 169.102 jiwa, diantaranya merupakan angkatan kerja (usia 15-59 tahun) sebanyak 104.540 orang dan dari angkatan kerja tersebut terdapat 70% bekerja pada Sektor Pertanian dan Peternakan .

#### ***4.4.4 Potensi Ekonomi***

Produk - produk tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan yang umumnya masih dipasarkan dalam bentuk panen segar dengan mutu yang relatif

rendah, sangat potensi, antara lain meningkatkan nilai tambah melalui penerapan teknologi panen, pasca panen dan pengolahan hasil.

#### **4.6 Potensi Pembangunan Pertanian Masa Depan**

Pembangunan pertanian kedepan masih tetap menfokuskan kepada upaya peningkatan produksi dan produktivitas hasil pertanian Tanaman Pangan, hortikultura, Peternakan, pengembangan benih berbasis teknologi serta pusat pertumbuhan kawasan – kawasan sentra pengembangan dan pertumbuhan kawasan ekonomi baru. Berbagai kendala yang masih menjadi faktor pembatas dan menjadi isu strategis dalam membangun pertanian kedepan juga menjadi perhatian yang harus diselesaikan, antara lain : penataan kawasan sentra produksi belum sesuai dengan apa yang kita harapkan, kemampuan permodalan kelompok tani belum mantap, pengetahuan, sikap dan keterampilan petani, pelaku usaha agribisnis dan sebagian aparat pertanian masih lemah, Kelembagaan Petani (Kelompok Tani dan Koperasi Tani) masih belum optimal, masih perlunya peningkatan kapasitas aparat pertanian dalam mengawal teknologi, demikian pula ketersediaan benih unggul bermutu dan sarana produksi di tingkat petani masih belum memenuhi enam (6) tepat. Sarana dan prasarana Infrastruktur seperti jalan usahatani dan jaringan pengairan di tingkat usaha tani masih belum memadai, ketersediaan alat mesin pertanian (alsintan) belum mencukupi kebutuhan, penerapan pengendalian hama/penyakit belum sesuai anjuran, kehilangan hasil masih relatif tinggi dan. peran Kelompoktani, UPJA (Usaha Pelayanan Jasa Alsin), dalam mendukung kegiatan usahatani maupun dalam mengembangkan ekonomi perdesaan belum memadai. Disamping itu Pengelolaan Pertanian terpadu

tanaman - ternak (PTT), penerapan PHT (Pengendalian Hama Terpadu) melalui SL (Sekolah Lapang) dan SLPHT (Sekolah Lapang PHT), pengembangan pertanian organik, pengolahan, pemasaran hasil dan produk olahan yang belum jelas regulasinya, pola kemitraan antar kelompok tani dengan swasta / investor serta Informasi pembangunan pertanian dan investasi masih sangat perlu dilakukan penataan kearah pengelolaan yang baik.

Untuk mereduksi kondisi tersebut maka diperlukan akselerasi program dan kegiatan untuk mensinergikan dan terintegrasi yang diharapkan akan menjawab semua permasalahan dan upaya untuk membangun pertanian kedepan yang antara lain peningkatan produksi maupun produktivitas, mengembangkan pusat-pusat pertumbuhan di sentra produksi, meningkatkan kemampuan permodalan kelompok tani, meningkatkan Pengetahuan, Sikap, Keterampilan Petani dan pelaku usaha agribisnis serta aparat, memperjelas regulasi pemasaran, meningkatkan sarana dan prasarana usaha tani, mengembangkan peran Kelompok tani, UPJA (Usaha Pelayanan Jasa Alsin), yang bertujuan membangun kegiatan usahatani maupun dalam mengembangkan ekonomi perdesaan, menjalin kerjasama / bermitra dengan pemodal / pengusaha maupun perbankan

## **V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **5.1 Karakteristik Responden**

Kinerja penyuluh pertanian merupakan cerminan dari pelaksanaan tugas penyuluh dalam melaksanakan proses penyuluhan pada satu kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan tugas kerjanya penyuluh dihadapkan pada berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu faktor-faktor karakteristik yang melekat pada diri mereka maupun faktor-faktor yang merupakan pendorong serta faktor-faktor yang memelihara semangat kerja mereka. Karakteristik individu penyuluh yang menjadi kajian dalam penelitian ini meliputi umur, pelatihan, lama bekerja dan jumlah petani binaan.

#### **5.1.1 Faktor Umur**

Umur adalah faktor psikologis yang berpengaruh terhadap proses belajar dan efisiensi belajar langsung maupun tidak langsung. Umur dapat memberikan pengalaman seseorang. Pengalaman adalah sumber belajar. Orang yang lebih banyak pengalaman akan lebih mudah mempelajari sesuatu (Sitorus, 2009). Kecenderungan seseorang melakukan sesuatu pada dasarnya tergantung dari kemampuan fisik, dimana tingkat kemampuan fisik ditentukan oleh tingkat produktivitas seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Salah satu faktor yang menentukan tingkat produktivitas seseorang adalah faktor umur.

Umur responden sangat mempengaruhi kemampuan kinerja dan cara berfikir sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan

tugas pokok di lapangan. Secara terinci klasifikasi responden berdasarkan golongan umur disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 5. Jumlah Responden berdasarkan Golongan Umur

<b>Golongan Umur (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 30	7	33,33
30 – 40	11	52,38
> 40	3	14,29
Total	21	100

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2016

Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa responden merupakan golongan penyuluh pertanian dengan klasifikasi umur produktif, dimana interval umur responden berada pada kisaran 25 – 45 tahun. Jumlah responden terbesar berada pada kisaran umur 30 – 40 tahun sebanyak 52,38 persen. Hal ini berarti bahwa umur responden penyuluh pertanian tergolong usia produktif, yang memiliki kondisi fisik dan kemampuan bekerja atau berkeaktivitas yang lebih tinggi. Gambaran karakteristik umur responden tersebut merupakan salah satu potensi yang dapat dibangun dalam rangka peningkatan kinerja penyuluh pertanian melaksanakan tugas pokok sebagai aparat pemerintah dalam membina, membimbing dan mendampingi petani.

### **5.1.2 Pelatihan**

Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seorang penyuluh untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kinerja penyuluh pertanian melalui program pelatihan. Pelatihan diarahkan untuk

mempersiapkan pegawai agar memenuhi persyaratan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi.

Pada dasarnya pelatihan adalah proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga berprestasi lebih baik dalam jabatannya atau dalam melaksanakan pekerjaannya. Seiring perkembangan pengetahuan dan teknologi yang berjalan semakin cepat, maka penyuluh sebagai penyampai informasi kepada petani harus berupaya meningkatkan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan yang ada. Disamping itu, setiap penyuluh diharapkan dapat menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas tugas penyuluhan sehingga tujuan dari kegiatan penyuluhan pertanian dapat terwujud dan pada akhirnya dapat menunjang keberhasilan pembangunan pertanian. Secara terinci klasifikasi responden berdasarkan jumlah pelatihan yang pernah diikuti disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 6. Jumlah Responden berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Pernah diikuti

<b>Jumlah Pelatihan (kali)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<5	9	42,86
5 – 10	7	33,33
>10	5	23,81
Total	21	100

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden telah mengikuti pelatihan dengan interval 3 – 15 kali selama menjalani profesi sebagai penyuluh pertanian. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng

didukung oleh kegiatan pelatihan yang pernah mereka ikuti baik itu bersifat teknis maupun non teknis dalam rangka menghasilkan sumberdaya manusia penyuluh pertanian yang tangguh dan profesional, kreatif, inovatif, kredibel dan berwawasan global. Hasil wawancara menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang dilakukan antara lain berhubungan dengan pengembangan pola, system dan metode pelaksanaan penyuluhan, pengembangan jejaring kerjasama peningkatan produksi pertanian, strategi pengembangan penyuluhan pertanian masa depan dan peningkatan kualitas serta kuantitas penyuluh pertanian.

### ***5.1.3 Lama Bekerja***

Tugas penyuluhan merupakan keahlian yang dimiliki oleh penyuluh pertanian yang beragam untuk mengimplementasikan keahliannya dengan tingkat kerumitan permasalahan yang ada di tingkat petani. Suatu tugas mempersyaratkan seseorang penyuluh pertanian untuk menggunakan aktivitas-aktivitas yang menantang atau menggunakan seluruh keahlian dan keterampilan yang mereka miliki.

Masa tugas atau masa kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar maupun dari dalam organisasi Sitorus (2009).

Secara terinci klasifikasi responden berdasarkan masa kerja atau lama bekerja sebagai penyuluh pertanian disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 7. Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja/Lama Bekerja Sebagai Penyuluh Pertanian

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 10	7	33,33
10 – 15	11	52,38
> 15	3	14,29
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa masa kerja penyuluh pertanian responden berada pada kirasan 3 – 10 tahun yang merupakan faktor penentu bagi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pokok sebagai aparat pemerintah, pembina, pembimbing dan pendamping petani. belajar lewat pengalaman memberi kesan yang mendalam, sehingga ilmu yang diperoleh dapat tersimpan lama, lagipula salah satu sumber data yang diakui dan dipercaya, yakni pendapat seseorang dari hasil pengalaman bertahun-tahun dijalaninya. Pengalaman itu pula yang mampu menjadikan manusia professional dan berkarakter.

#### **5.1.4 Jumlah Petani Binaan**

Petani sebagai titik sentral dalam pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat tidak akan tercapai bila petaninya tidak mau maju. Usaha meningkatkan produksi pertanian baru disadari oleh adanya usaha pengaruh petani, yaitu harus dididik dan dibimbing agar ikut aktif mengubah cara berusahatani yang lebih baik, harus diberi ilmu dan teknologi pertanian yang sesuai dengan tingkat kemampuannya di dalam kelompok. Untuk maksud itu

diperlukan cara komunikasi yang tepat, tanpa paksaan yang membuat petani yakin akan kegunaan hal-hal tersebut.

Tugas ideal seorang penyuluh adalah menyebarkan informasi yang bermanfaat, mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan sesuai bidang penyuluhannya, memberikan rekomendasi yang menguntungkan guna perbaikan kehidupannya. Sasaran penyuluhan, membantu mengikhtiarkan sarana produksi, fasilitas kerja serta bahan informasi pertanian yang diperlukan oleh petani dan mengembangkan swakarsa dan swasembada para petani sehingga taraf kehidupannya lebih meningkat. Penyuluh yang ahli mampu memilih metode dan media secara tepat sesuai dengan sasaran perubahan perilaku dan peningkatan kapasitas yang diinginkan. Karena responden adalah penyuluh pertanian, maka salah satu indikator yang berhubungan dengan kinerjanya adalah jumlah petani binaan seperti yang disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 8. Jumlah Responden berdasarkan Jumlah Petani Binaan

<b>Jumlah Petani Binaan (Orang)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 100	4	19,05
100 – 200	3	14,28
> 200	14	66,67
Total	21	100

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa responden umumnya mempunyai jumlah petani binaan lebih dari 200 orang (66,67%) yang berarti bahwa responden mempunyai tanggung jawab besar terhadap petani binaannya dalam hal pelaksanaan tugas pokoknya. Jumlah petani binaan adalah faktor yang

berpengaruh besar terhadap kinerja penyuluh pertanian, karena semakin banyak jumlah petani binaan semakin dituntut penyuluh pertanian yang berkinerja baik. Hal ini karena peranan petugas penyuluhan adalah untuk menyadarkan petani tentang inovasi dan memberikan dorongan untuk mencobanya, atau dengan kata lain berperan untuk meningkatkan kapasitas petani dalam menjalankan kegiatan usahatani yang lebih baik dan lebih maju yang mengarah pada perbaikan taraf hidup keluarganya.

## **5.2 Kinerja Penyuluh Pertanian**

Seiring dengan lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan semakin memantapkan eksistensi penyuluhan sebagai ujung tombak pembangunan pertanian. Penyuluhan sebagai *agent of change* untuk membantu petani dan keluarganya mempunyai permasalahan yang semakin kompleks, banyak permasalahan yang dialami petani dan keluarganya memerlukan *treatment* yang khusus pula.

Penyuluhan sebagai lembaga pendidikan non formal yang menitikberatkan pada perubahan perilaku petani dan keluarganya ke arah yang lebih baik mempunyai tantangan sendiri dalam melakukan fungsi dan perannya. Para penyuluh pertanian yang akan melaksanakan peran dan fungsinya harus mampu memuaskan para petani dan keluarganya sebagai pelanggan utamanya. Dengan berlandaskan pada permasalahan tersebut diatas, maka kinerja para penyuluh pertanian sangat diperlukan dalam membantu para petani dan keluarganya dalam memecahkan persoalan dalam berusaha tani.

Penilaian kinerja merupakan cerminan bahwa seorang individu telah mampu melakukan tugas dan fungsi yang diamanahkan institusi kepadanya. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan proses mengkategorikan hasil kerja dari setiap individu. Ada berbagai macam aspek yang perlu diperhatikan dalam melakukan penilaian kinerja. Aspek-aspek tersebut merupakan suatu sistem yang saling berkaitan erat dengan aspek yang lain sehingga seyogyanya harus dimiliki oleh setiap lembaga atau individu.

Kinerja (*performance*) sebagai *catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu*. Fungsi dari pekerjaan seorang penyuluh pertanian tercermin dari tugas pokoknya, sebagaimana diatur di dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor: Per/02/Menpan/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya, yaitu melakukan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, serta pengembangan penyuluhan pertanian. Tugas pokok ini dijabarkan menjadi sejumlah kegiatan dan sub kegiatan penyuluhan (Anonim, 2008). Sejalan dengan itu maka penilaian kinerja penyuluh pertanian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan indikator yang sesuai dengan tugas pokok diatas. Karena penelitian ini lebih difokuskan pada kegiatan lapangan maka komponen kegiatan pengembangan penyuluhan, yang lebih dominan sebagai penunjang profesi penyuluh, tidak dijadikan sebagai komponen penilaian.

Klasifikasi tinggi, sedang dan rendah tingkat kinerja responden dalam pelaksanaan tugas pokok di Kabupaten Bantaeng disajikan dalam Tabel berikut.

Tabel 9. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian

No	Kinerja Penyuluh Pertanian	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Persiapan	10	47,62	6	28,57	5	23,81	21	100
2	Pelaksanaan	12	57,14	7	33,33	2	9,52	21	100
3	Evaluasi dan Pelaporan	3	14,26	5	23,81	13	61,90	21	100
	Rata-Rata	8	38,09	6	28,57	7	33,33	21	100

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2016

Dari kinerja tiga aspek kegiatan penyuluhan sebagaimana disajikan pada Tabel 9 didapat tingkat kinerja terendah pada aspek evaluasi dan pelaporan. Pada penelitian ini tidak ditemui penyuluh yang menyusun evaluasi terhadap pelaksanaan maupun dampak kegiatan penyuluhan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan dan dampak penyuluhan pertanian belum menjadi bagian integral dari rangkaian penyelenggaraan penyuluhan pertanian oleh penyuluh responden. Menurut van den Ban dan Hawkin (1999) evaluasi merupakan alat manajemen yang berorientasi pada tindakan dan proses. Hasil evaluasi sangat dibutuhkan dalam memperbaiki kegiatan sekarang dan yang akan datang seperti dalam perencanaan, program, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan program untuk merancang kebijakan penyuluhan selanjutnya.

Dalam sub kegiatan penerapan metode penyuluhan (pelaksanaan), kunjungan tatap muka/anjarsana (perorangan, kelompok dan massal) merupakan kegiatan utama sebagai sarana bagi penyuluh untuk melakukan komunikasi timbal balik dengan pelaku utama dan usaha di wilayah binaannya. Kinerja kegiatan ini

yang dilaksanakan oleh penyuluh responden umumnya berada pada kategori tinggi (57,14%) dilaksanakan oleh penyuluh responden dirangkum sejumlah temuan sebagai berikut:

1. Kunjungan tatapmuka/anjongsana kelompok umumnya dilaksanakan apabila ada kegiatan yang berkaitan dengan pemberian bantuan pemerintah. Salah satu penyebab tingginya pelaksanaan kegiatan ini karena sebagian besar kelompok memiliki jadwal pertemuan rutin. Selain itu kelompok yang dibina oleh setiap penyuluh mencapai jumlah ideal. Sebagian besar penyuluh membina kelompok dengan jumlah rata-rata lebih dari 8 kelompok, seperti yang dalam Anonim (2007) bahwa setiap penyuluh idealnya membina 8 – 16 kelompok.
2. Model kunjungan yang dominan diterapkan oleh penyuluh adalah tatapmuka/anjongsana perorangan dengan mengunjungi pengurus kelompok dan petani maju. Dengan cara ini maka petani maju cenderung lebih banyak mendapat perhatian sehingga semakin memperlebar kesenjangan kemampuan antara petani tertinggal dengan petani maju.
3. Ditemui adanya kebijakan di sejumlah wilayah yang mewajibkan penyuluh untuk mengisi daftar hadir di kantor Balai Penyuluhan kecamatan setiap hari. Kebijakan seperti ini tentunya akan memotivasi penyuluh berkinerja tinggi terutama dalam melaksanakan kegiatan kunjungan tatapmuka/anjongsana, yang umumnya dilaksanakan di luar jam kerja yaitu sore atau malam hari.

Secara umum penyuluhan pertanian yang dilaksanakan oleh penyuluh responden berorientasi pada pengembangan komoditas, terutama pangan. Materi

penyuluhan yang disampaikan kepada petani sangat dominan berkenaan dengan teknologi. Selain itu terdapat materi yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas petani agar mau dan mampu menolong serta mengorganisasikan dirinya menjadi perhatian besar penyuluh. Hal ini karena, pada era reformasi dan otonomi sekarang ini, yang diinginkan adalah petani mengelola usahatannya dengan penuh kesadaran serta mampu melakukan pilihan-pilihan yang tepat dari alternatif yang ditawarkan oleh penyuluh dan pihak-pihak lain.

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai jika telah mencapai suatu target yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Penilaian kinerja penyuluh pertanian dilakukan untuk memberikan masukan terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh penyuluh pertanian. Penilaian kinerja penyuluh pertanian akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Penilaian kinerja penyuluh pertanian dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja penyuluh pertanian. Atas dasar penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja penyuluh pertanian diwaktu yang akan datang.

### **5.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh**

Ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis seperti umur, pendidikan, masa kerja, jabatan fungsional dan jarak tempat tinggal. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Pada penelitian dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh empat variabel terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Variabel yang diuji adalah: umur, jumlah pelatihan, masa kerja dan jumlah petani binaan.

Seperti yang diketahui bahwa kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab penyuluh pertanian melaksanakan penyuluhan. Faktor internal adalah faktor yang melekat pada diri penyuluh yang secara tidak langsung memberikan sumbangsih yang sangat besar terhadap kinerja penyuluh yang pada penelitian ini dititikberatkan pada faktor internal seperti umur, jumlah pelatihan dan masa kerja. Faktor eksternal adalah faktor diluar diri penyuluh yang secara langsung memberikan sumbangsih yang sangat besar terhadap kompetensi penyuluh yakni jumlah petani binaan yang berada dibawah koordinasinya.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa, kinerja penyuluh pertanian cenderung semakin memburuk dikarenakan kendala yang dihadapi oleh penyuluhan pertanian dalam era otonomi daerah antara lain semakin merosotnya kemampuan manajerial penyuluh. Perubahan kondisi petani yang semakin maju, menuntut lembaga penyuluhan untuk melakukan perubahan - perubahan sistem penyelenggaraan penyuluhan, pengembangan sistem informasi inovasi teknologi, peningkatan profesionalisme penyuluh lapangan untuk dapat merespon semua perubahan yang terjadi secara cepat dan proporsional. Hal ini menuntut para penyuluh untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan kompetensi mereka agar mampu memahami kondisi petani (potensi dan permasalahan) dan memperluas sasaran penyuluhan, tidak hanya bagi lembaga produksi (kelompok tani) namun semua lembaga yang bergerak dalam kegiatan agribisnis di pedesaan sebagai satu kesatuan dalam melakukan pemberdayaan.

Hasil analisis regresi linear menggunakan program SPSS 17 pada lampiran (4) secara rinci disajikan dalam Tabel 10 dan Tabel 11.

Tabel 10. Koefisien Regresi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.212	.203		1.044	.303
X <sub>1</sub>	-.300	.111	.113	.816	.420
X <sub>2</sub>	.880	.128	.162	1.144	.260
X <sub>3</sub>	.220	.082	.825	9.239	.000
X <sub>4</sub>	-.310	.148	.151	.986	.665

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2016

Tabel 11. Analisis Varian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.709	.33590	.731	32.611	3	36	.000

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2011

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang disajikan dalam Tabel 10 tersebut, maka persamaan regresi linear faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng adalah :

$$Y = 0,212 - 0,30 X_1 + 0,88X_2 + 0,22X_3 - 0,31X_4$$

Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,855 menunjukkan bahwa hubungan antara umur, jumlah pelatihan, masa kerja dan jumlah petani binaan dengan kinerja penyuluh pertanian termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan pada interval pengukuran kategori nilai koefisien regresi menurut Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa jika nilai koefisien regresi berada pada interval  $= 0,400 < R < 0,600$ , maka menunjukkan hubungan antara faktor X dan Y adalah tinggi.

Sedangkan nilai determinasi ( $R^2$ ) = 0,709 menunjukkan bahwa 70% kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor umur, jumlah pelatihan, masa kerja dan jumlah petani binaan. Selanjutnya nilai F-hitung = 32,611 > F-Tabel 2,243 menunjukkan bahwa keempat variabel bebas yakni umur, jumlah pelatihan, masa kerja dan jumlah petani binaan yang digunakan

dalam model untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian berpengaruh secara bersama-sama.

Nilai t-hitung  $X_3$  (9,239) > dari nilai t-Tabel menunjukkan bahwa faktor masa kerja penyuluh pertanian berpengaruh sangat nyata pada taraf kepercayaan ( $\alpha = 0,01$ ). Hasil analisis tersebut diketahui bahwa masa kerja penyuluh pertanian sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seorang penyuluh maka akan semakin mudah bagi penyuluh tersebut dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan Djamaluddin (2014) bahwa semakin lama seseorang menggeluti satu jenis pekerjaan, maka semakin mudah bagi mereka mengetahui, memahami dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan hasil maksimal yang dicapai setelah melakukan difusi inovasi pertanian, yang berakibat pada sikap yang realistis dan ambisi untuk melakukan sesuatu.

Selanjutnya nilai T-Hitung  $X_1$  (0,816),  $X_2$  (1,144) dan  $X_4$  (0,986) < dari Nilai t-Tabel yang menunjukkan bahwa faktor umur, jumlah pelatihan dan jumlah petani binaan berpengaruh tidak nyata. Hal ini dapat dipahami bahwa secara kuantitatif apabila umur semakin bertambah, jumlah pelatihan semakin banyak dan jumlah binaan petani yang besar, maka tingkat pengalaman, pengetahuan dan keterampilan penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya akan bertambah, namun dalam hal ini hubungannya tidak nyata terhadap tingkat kinerja penyuluh.

Pengaruh tidak nyata karakteristik penyuluh pada kinerja penyuluh pertanian disebabkan karena tingkat pelaksanaan tugas penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Bantaeng cukup maksimal, antara lain karena adanya dukungan jumlah petani binaan yang terorganisir melalui kelembagaan kelompok tani, umur penyuluh yang relatif muda, wilayah kerja yang mudah dijangkau, uang bimbingan dan masa kerja penyuluh yang menyebabkan penyuluh tersebut dapat memperbaiki inovasi di bidang pertanian.

Dari hasil analisis terhadap empat faktor yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan ternyata hanya satu faktor faktor yang mempunyai korelasi dengan keberartian yang sangat nyata yaitu masa kerja atau lama bertugas di wilayah kerja bersangkutan. Ditemukannya satu faktor yang memiliki hubungan kuat terhadap kinerja penyuluh diduga karena variabel yang diuji hanya sebagian saja dari tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, sebagaimana yang dinyatakan oleh Cokroaminoto (2007) bahwa faktor yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu adalah variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Dikatakannya bahwa kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis seperti umur, pendidikan, masa kerja, jabatan fungsional dan jarak tempat tinggal. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu.

Pada masa sekarang ini telah dilakukan berbagai upaya pembaharuan menuju terciptanya sistem penyuluhan pertanian yang profesional, dinamis dan efisien, yang

diarahkan pada pengembangan profesionalisme penyuluh sebagai profesi yang mandiri, perwujudan jati diri penyuluh sebagai pendidik, dan mitra kerja petani. Profesionalisme penyuluh pertanian diarahkan untuk mengembangkan keahlian, keberpihakan kepada petani dan peningkatan citra penyuluh pertanian, pendekatan spesifik lokasi dan keunggulan kompetitif wilayah serta efisien dalam penggunaan sumberdaya.

Peran penyuluh di masa depan tidak hanya menyediakan berbagai ilmu dan teknologi yang mampu menjawab permasalahan pelaku utama, transformasi teknis sosial dan ekonomi, hubungan hubungan dan informasi yang dibutuhkan pelaku utama, namun dituntut kehandalan dalam mengidentifikasi: (1) berbagai masalah yang semakin kompleks seperti optimalisasi pemanfaatan sumberdaya alam dengan memperhatikan kelestariannya, (2) kebutuhan informasi dan teknologi pelaku utama yang di masa depan (3) rencana/program penyuluhan harus berdasarkan kebutuhan masyarakat tani, (4) perumusan rencana/program hingga implementasinya, (5) pengembangan dan pembinaan potensi sumberdaya manusianya. Oleh karena itu, maka diperlukan keterlibatan pemerintah, penyuluh dan pelaku utama. Pemerintah berperan sebagai penyelenggara kegiatan penyuluhan dengan menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan. Penyuluh pertanian harus mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi, sementara itu pelaku utama sebagai khalayak sasaran harus mampu menerima dan mengaplikasikan dalam kegiatan usahatani. Penyuluh pertanian dapat dikatakan mempunyai kemampuan dan berkinerja yang tinggi apabila telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar indikator yang telah ditentukan (Departemen Pertanian, 2010).

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

1. Kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Bantaeng berada pada kategori tinggi dengan total rata-rata rendah. Rata-rata skor kinerja penyuluh responden adalah 38,09%. Dari hasil penilaian terhadap tiga aspek penyelenggaraan penyuluhan, didapat capaian tingkat kinerja terendah pada aspek evaluasi dan pelaporan; diikuti oleh pelaksanaan dan persiapan.
2. Umur, jumlah pelatihan, masa kerja, jumlah petani binaan, berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng
3. Faktor masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sedangkan faktor umur, jumlah pelatihan dan jumlah petani binaan berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian.

### **6.2 Saran**

1. Pihak pengambil kebijakan perlu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian secara berkesinambungan dengan meningkatkan kompetensi penyuluh dan motivasi penyuluh pertanian.
2. Pihak pengambil kebijakan perlu memacu peningkatan kinerja penyuluh pertanian, melalui penyelenggaraan pelatihan yang terintegrasi pada peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, yaitu: (1) kemampuan merencanakan program penyuluhan dan (2) kemampuan kepemimpinan penyuluh.

3. Para penyuluh pertanian perlu meningkatkan motivasi diri dalam menunjang kinerjanya untuk membantu petani lebih produktif berusahatani. Peningkatan motivasi diri penyuluh pertanian ini dapat dilakukan, melalui pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi.
4. Perlu adanya penelitian yang menyangkut faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mardikanto, 2009. Sistem Penyuluhan Pertanian. Surakarta. Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press).
- Van Den Ban AW, Hawkins HS. 1999. Penyuluhan Pertanian. Terjemahan, Herdiasti AD. Yogyakarta: Kanisius.
- Mardikanto, T. 1993. Penyuluhan Pembangunan Pertanian. Sebelas Maret Departemen Pertanian. 2009. Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian. Modul Pembekalan Bagi THL-TB Penyuluh Pertanian.
- Setiana L. 2005. Teknik Penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat. Graha Indonesia. Ciawi. Bogor.
- Departemen Pertanian. 2010. Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian. Badan Pengembangan SDM Pertanian Departemen Pertanian
- Departemen Pertanian. 2009. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian, Jakarta.
- Rakhmat, J. 2002. Psikologi Komunikasi. Sujarman T., editor. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Salkind NJ. 1985. Theories of Human Development. Second Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Padmowihardjo, S. 2004. Program Penyuluhan dan Pelatihan Pertanian Kabupaten Subang. Kantor Penyuluhan dan Pelatihan Pertanian Kabupaten Subang.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Jilid 1, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanty Tarigan, Edisi Kedelapan, PT. Prehallindo, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Andi. 2006. Pendidikan dan keterampilan berdasarkan akftitas. Penerbit percetakan cipta Jakarta.
- Jayaratne KSU, Gamon J. 1998. "Effects of Restructuring on The Job Performance of Extention Educators: Implications for In-Service Training IOWA. J. Agricultural Education. Vol. 39, No. 4, hal: 5-10.

- \_\_\_\_\_. 2007. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi.
- Siagian, S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 4 Cetakan I. Balai Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE) UGM, Yogyakarta.
- Susanto AS. 1999. Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial. Jakarta: Putra Abardin.
- Suhardiyono, L. 1990. Penyuluhan: Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nasution, 1990. Prinsip-prinsip Komunikasi Untuk Penyuluhan. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta. Sastraatmadja, Entang. 1997. Penyuluhan Pertanian. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Henry Simamora. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hadawi Nawawi, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2005. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Atmaja. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Anonim. 2007. Metode Analisis Data. [www.skripsi-tesis.com/07/05/metodeanalisis-data/](http://www.skripsi-tesis.com/07/05/metodeanalisis-data/). Diakses pada tanggal 19 April 2014.
- Cokroaminoto (2007). Membangun kinerja staff. Diakses tanggal 17 Nopember 2008 dari : <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/27/membangun-kinerja-karyawanmelalui-perbaikan-lingkungan-kerja/>

Lampiran 1. Identitas Responden

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Umur (Tahun) (X1)</b>	<b>Jumlah Pelatihan (kali) (X2)</b>	<b>Masa Kerja (Tahun) (X3)</b>	<b>Petani Binaan (Orang) (X4)</b>
1	Antomina, SP	48	15	21	325
2	Muh. Alwi, S.Pt	28	4	5	95
3	Ahriani, SP	28	6	6	80
4	Hasbullah, S.Pt	27	7	6	150
5	Kasman, S.Pt, M.Si	35	3	10	250
6	Rahwa, SP, M.Si	37	12	11	300
7	Asmirayanti, SP, M.Si	34	10	10	175
8	Ihsan, SP	36	4	12	350
9	Zaenal, SP	36	10	12	425
10	Bahtiar, SP, M.Si	40	20	15	275
11	Hamsina, SP	29	4	8	75
12	Marten, SP, M.Si	48	18	23	350
13	H.Rusman, SP	45	3	21	450
14	Syamsuddin, SP	29	2	9	90
15	Mawarni, SP	36	2	12	300
16	Muh. Said, SP	37	10	13	295
17	Rahmawati, SP	29	1	8	270
18	Ridwan, SP	38	10	14	200
19	Harita, SP, M.Si	36	12	13	285
20	Willy Manasse, SP	37	4	12	290
21	Irfan, S.Pi	29	8	9	300

Lampiran 2a. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian pada Persiapan Kegiatan Penyuluhan

No	Persiapan Kegiatan Penyuluhan							Kategori
	A	B	C	D	E	JML	%	
1	4	4	4	5	5	22	88,00	Tinggi
2	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
3	2	3	5	2	1	13	52,00	Sedang
4	5	4	3	3	2	17	68,00	Sedang
5	5	5	4	4	3	21	84,00	Tinggi
6	3	2	2	3	4	14	56,00	Sedang
7	4	3	1	1	5	14	56,00	Sedang
8	2	1	2	2	3	10	40,00	Rendah
9	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
10	5	5	5	4	4	23	92,00	Tinggi
11	5	5	4	4	4	22	88,00	Tinggi
12	1	5	3	4	3	16	64,00	Sedang
13	2	2	3	2	1	10	40,00	Rendah
14	2	2	2	2	2	10	40,00	Rendah
15	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
16	5	4	4	5	4	22	88,00	Tinggi
17	5	5	5	3	3	21	84,00	Tinggi
18	2	2	2	2	2	10	40,00	Rendah
19	2	2	2	2	1	9	36,00	Rendah
20	4	4	4	5	5	22	88,00	Tinggi
21	2	2	2	2	5	13	52,00	Sedang

Keterangan :

A,B,C,D,E = Pertanyaan Responden

1,2,3,4,5 = Kriteria Penilaian Kinerja

Berkinerja Tinggi : Nilai tingkat kinerja 81,50 – 100%

Berkinerja Sedang : Nilai tingkat kinerja 44,00 – 81,49%

Berkinerja Rendah : Nilai tingkat kinerja 25,25 – 43,75%

Lampiran 2b. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian pada Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan

No	Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan							Kategori
	A	B	C	D	E	JML	%	
1	5	5	4	4	4	22	88,00	Tinggi
2	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
3	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
4	5	4	3	3	2	17	68,00	Sedang
5	4	4	4	3	3	18	72,00	Sedang
6	5	5	4	4	3	21	84,00	Tinggi
7	4	3	1	1	5	14	56,00	Sedang
8	5	5	5	4	4	23	92,00	Tinggi
9	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
10	5	5	5	4	4	23	92,00	Tinggi
11	5	5	4	4	4	22	88,00	Tinggi
12	5	5	4	4	3	21	84,00	Tinggi
13	2	2	3	2	1	10	40,00	Rendah
14	5	5	4	4	3	21	84,00	Tinggi
15	4	4	3	3	3	17	68,00	sedang
16	5	4	4	5	4	22	88,00	Tinggi
17	4	4	3	3	2	16	64,00	sedang
18	5	5	4	4	3	21	84,00	Tinggi
19	2	2	2	2	1	9	36,00	Rendah
20	4	3	3	3	3	16	64,00	sedang
21	2	2	2	2	5	13	52,00	sedang

Keterangan :

A,B,C,D,E = Pertanyaan Responden

1,2,3,4,5 = Kriteria Penilaian Kinerja

Berkinerja Tinggi : Nilai tingkat kinerja 81,50 – 100%

Berkinerja Sedang : Nilai tingkat kinerja 44,00 – 81,49%

Berkinerja Rendah : Nilai tingkat kinerja 25,25 – 43,75%

Lampiran 2c. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian pada Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Penyuluhan

No	Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Penyuluhan							Kategori
	A	B	C	D	E	JML	%	
1	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
2	3	3	3	3	3	15	60,00	Sedang
3	3	2	2	2	1	10	40,00	Rendah
4	5	4	3	3	2	17	68,00	Sedang
5	2	2	1	1	1	7	28,00	Rendah
6	3	3	2	1	1	10	40,00	Rendah
7	3	2	2	2	1	10	40,00	Rendah
8	2	2	2	1	1	8	32,00	Tinggi
9	3	3	2	1	1	10	40,00	Tinggi
10	5	4	4	4	4	21	84,00	Tinggi
11	3	2	2	1	1	9	36,00	Rendah
12	3	2	2	1	1	9	36,00	Rendah
13	2	2	3	2	1	10	40,00	Rendah
14	3	3	2	2	2	12	48,00	Sedang
15	4	4	3	2	2	15	60,00	Sedang
16	3	2	2	1	1	9	36,00	Rendah
17	3	3	3	3	3	15	60,00	Sedang
18	3	3	2	1	1	10	40,00	Rendah
19	2	2	2	2	1	9	36,00	Rendah
20	3	3	3	3	3	15	60,00	Sedang
21	2	2	2	2	2	10	40,00	Rendah

Keterangan :

A,B,C,D,E = Pertanyaan Responden

1,2,3,4,5 = Kriteria Penilaian Kinerja

Berkinerja Tinggi : Nilai tingkat kinerja 81,50 – 100%

Berkinerja Sedang : Nilai tingkat kinerja 44,00 – 81,49%

Berkinerja Rendah : Nilai tingkat kinerja 25,25 – 43,75%

### Lampiran 3. Print Out Hasil Analisis SPSS 17

```
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN
/DEPENDENT KINERJA PENYULUH /METHOD=BACKWARD UMUR PELATIHAN MASA
KERJA JUMLAH PETANI /RESIDUALS HIST(ZRESID) /SAVE PRED ZPRED
ADJPRED ICIN.
```

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	1.8500	.62224	21
X1	1.6250	.77418	21
X2	1.8750	.68641	21
X3	2.0000	.67937	21
X4	1.7634	.86721	21

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.093	.255	.849
	X1	.093	1.000	.778	.098
	X2	.255	.778	1.000	.220
	X3	.849	.098	.220	1.000
	X4	.096	1.098	.720	.090
Sig. (1-tailed)	Y	.	.284	.056	.000
	X1	.284	.	.000	.275
	X2	.056	.000	.	.086
	X3	.000	.275	.086	.
	X4	.254	.	.000	.255
N	Y	21	21	21	21
	X1	21	21	21	21
	X2	21	21	21	21
	X3	21	21	21	21
	X4	21	21	21	21

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.709	.33590	.731	32.611	3	36	.000
2	.852 <sup>b</sup>	.726	.711	.33438	-.005	.667	1	36	.420
3	.849 <sup>c</sup>	.721	.714	.33289	-.005	.663	1	37	.421
4	.890 <sup>d</sup>	.733	.704	.33389	-.005	.603	1	37	.424

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2

c. Predictors: (Constant), X4, X3

d. Predictors: (Constant), X4

e. Dependent Variable: Y

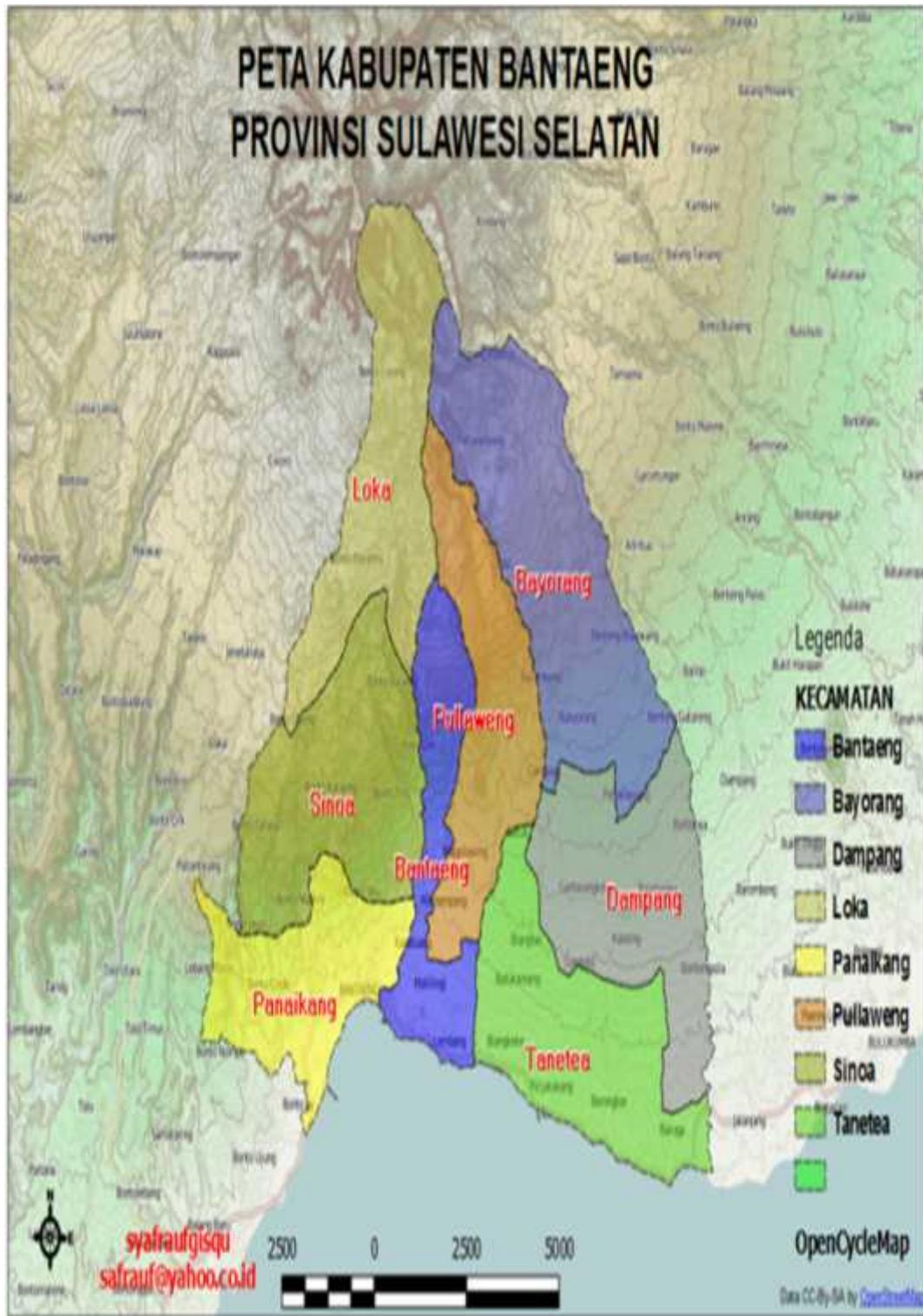
**Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.212	.203		1.044	.303
	X <sub>1</sub>	-.300	.111	.113	.816	.420
	X <sub>2</sub>	.880	.128	.162	1.144	.260
	X <sub>3</sub>	.220	.082	.825	9.239	.000
	X <sub>4</sub>	-,310	.148	.151	.986	.665

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.038	3	3.679	32.611	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.062	17	.113		
	Total	15.100	20			

Lampiran 4. Peta Kabupaten Bantaeng



Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH UMUR, JUMLAH PELATIHAN, MASA KERJA, JUMLAH  
PETANI BINAAN, TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN  
DI KABUPATEN BANTAENG**

Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Alamat :
- c. Wilayah Binaan :

Internal Responden

*Umur (X1)*

- 1. Berapa Umur Bapak/Ibu?.....(tahun)

*Pelatihan yang diikuti (X2)*

- 2. Berapa kali bapak/ibu mengikuti pelatihan dalam waktu lima tahun terakhir ?

No	Jenis Pelatihan/Kursus	Bulan/Tahun	Jumlah Waktu Jam/Hari	Penyelenggara
1				
2				
3				
4				
5				

- 3. Apakah pelatihan tersebut sesuai dengan keinginan/kebutuhan bapak/ibu ?
- 4. Apakah bapak/ibu menerapkan pengetahuan dan keterampilan dari hasil pelatihan tersebut ?
  - a. Ya,
    - Berapa Tahun sebelum pelatihan.....tahun
    - Berapa tahun setelah pelatihan.....tahun
  - b. Tidak, Kenapa ?

**Masa Kerja (X3)**

- 5. Berapa tahun bapak/ibu bekerja sebagai penyuluh pertanian ?
- 6. Apakah lama bekerja semakin menambah kemampuan bapak/ibu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaagai penyuluh pertanian ?
  - a. Ya, misalnya.....
  - b. Tidak, misalnya.....
- 7. Adakah perkembangan dunia kerja bapak pada saat pertama sampai sekarang sebagai penyuluh pertanian ?
  - a. Ya, misalnya.....
  - b. Tidak, misalnya.....

**Jumlah petani Binaan (X4)**

- 8. Berapa banyak jumlah petani binaan bapak/ibu ?.....orang
- 9. Apakah jumlah petani binaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja bapak/ibu?
- 10. Jika iya apa pengaruhnya dan jika tidak bagaimana bapak/ibu membinanya ?

**Kinerja Penyuluh Pertanian**

Acuan pengisian kuesioner ini adalah sebagai berikut:

- Angka 1 = sangat kurang
- Angka 2 = kurang
- Angka 3 = cukup
- Angka 4 = baik
- Angka 5 = sangat baik

No	Kinerja Penyuluh Pertanian	1	2	3	4	5
	<b>Persiapan Penyuluhan Pertanian</b>					
A	Membuat data potensi dan agro ekosistem yang terdiri dari peta wilayah kerja, peta potensi wilayah kerja, monografi kerja dan RKPD (Rencana Kegiatan Penyuluhan Desa)					
B	Memandu pengawalan dan pendampingan) penyusunan RDKK (Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok)					
C	Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian Desa dan Kecamatan					

No	Kinerja Penyuluh Pertanian	1	2	3	4	5
	<b><i>Persiapan Penyuluhan Pertanian</i></b>					
D	Melakukan pemeringkatan masalah, pembuatan draf programa dan singkrinosasi kegiatan penyuluhan					
E	Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTP)					
	<b><i>Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian</i></b>					
A	Melaksanakan Desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani dalam satu tahun					
B	Melaksanakan penerapan metode penyuluhan dalam bentuk tatap muka, kunjungan, desmontrasi, temu-temu (temu usaha, temu teknis, temu lapang) dan kursus tani					
C	Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi dalam pengembangan usahatani					
D	Meningkatkan kelas kelompok tani dari aspek kuantitas dan aspek kualitas					
E	Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek jumlah dan kualitas					
	<b><i>Evaluasi dan Pelaporan</i></b>					
A	Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian					
B	Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan setiap bulan					
C	Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan setiap tiga bulan (triulan)					
D	Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan setiap enam bulan (laporan semester)					
E	Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan setiap tahun (laporan tahunan)					

Bantaeng,.....2016  
Responden

(.....)





Lampiran 6. Tabulasi Jawaban Responden

No	Nama	Umur (Tahun)	Jumlah Pelatihan (kali)	Jenis Pelatihan, Bulan/Tahun & Penyelenggaran	Keterangan
1	Antomina, SP	48	15	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2012 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2013 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>3. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>4. 2013 (Batang Kaluku) Diklat Penyuluh Ahli</li> <li>5. 2014 (Batang Kaluku) Bimtek Peningkatan Kapasitas Penyuluh Pertanian</li> <li>6. 2015 (Bakorluh) Pelatihan Pendampingan UPSUS 9 Komoditi Unggulan</li> <li>7. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik</li> </ol>	Jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan diterapkan langsung setelah pelatihan selesai dilaksanakan sesuai dengan program dinas yang bersangkutan
2	Muh. Alwi, S.Pt	28	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 (BKP3 Kab Bantaeng) Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</li> <li>2. 2015 (BBPP Kupang) Diklat Teknis Mendukung Produksi Daging</li> <li>3. 2015(Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>4. 2016 (Bakorluh Sul Sel) Bimbingan Teknis Pendampingan Kelompok Tani</li> </ol>	
3	Ahriani, SP	28	6	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 (BKP3 Kab Bantaeng) Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</li> </ol>	

				<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>3. 2016 (BBPP Kupang) Pelatihan Teknis Mendukung Produksi Daging (Pengggemukan Sap Potong) badi Penyuluh Pertanian</li> <li>4. 2016 (Bakorluh Sul Sel) Bimbingan Teknis Pendampingan Kelompok Tani</li> <li>5. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik</li> </ol>	
4	Hasbullah, S.Pt	27	7	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2015 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2015 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>3. 2015 (BBPP Kupang) Diklat Teknis Mendukung Produksi Daging</li> <li>4. 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>5. 2016 (Bakorluh Sul Sel) Bimbingan Teknis Pendampingan Kelompok Tani</li> </ol>	
5	Kasman, S.Pt, M.Si	35	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 (BKP3 Kab Bantaeng) Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</li> <li>2. 2016 (BBPP Kupang) Pelatihan Teknis Mendukung Produksi Daging (Pengggemukan Sap Potong) badi Penyuluh Pertanian</li> <li>3. 2016 (Bakorluh Sul Sel) Bimbingan Teknis Pendampingan Kelompok Tani</li> </ol>	
6	Rahwa, SP, M.Si	37	12	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2012 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber</li> </ol>	

				<p>Daya Penyuluh Pertanian</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 2013 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>3. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>4. 2013 (Batang Kaluku) Diklat Penyuluh Ahli</li> </ol>	
7	Asmirayanti, SP, M.Si	34	10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2015 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>3. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>4. 2013 (Batang Kaluku) Diklat Penyuluh Ahli</li> <li>5. 2014 (Batang Kaluku) Bimtek Peningkatan Kapasitas Penyuluh Pertanian</li> <li>6. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik</li> </ol>	
8	Ihsan, SP	36	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>2. 2015(Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> </ol>	
9	Zaenal, SP	36	10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2015 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>3. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>4. 2013 (Batang Kaluku) Diklat Penyuluh Ahli</li> </ol>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>5. 2014 (Batang Kaluku) Bimtek Peningkatan Kapasitas Penyuluh Pertanian</li> <li>6. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik</li> </ul>	
10	Bahtiar, SP, M.Si	40	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 2012 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2013 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>3. 2014 – 2015 (Dinas Pertanian) Bimtek Pajale</li> <li>4. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>5. 2013 (Batang Kaluku) Diklat Penyuluh Ahli</li> <li>6. 2014 (Batang Kaluku) Bimtek Peningkatan Kapasitas Penyuluh Pertanian</li> <li>7. 2015 (Bakorluh) Pelatihan Pendampingan UPSUS 9 Komoditi Unggulan</li> <li>8. 2015 (Dinas Pertanian) Pelatihan UPSUS Cabai dan Bawang Merah</li> <li>9. 2015 – 2016 (BKP3 Bantaeng) Pelatihan Pendampingan Pengawasan Program</li> <li>10. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik</li> </ul>	
11	Hamsina, SP	29	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 – 2015 (BKP3 Kab Bantaeng) Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</li> <li>2. 2016 (BBPP Kupang) Pelatihan Teknis Mendukung Produksi Daging (Penggemukan Sap Potong) badi Penyuluh Pertanian</li> <li>3. 2016 (Bakorluh Sul Sel) Bimbingan Teknis</li> </ul>	

				Pendampingan Kelompok Tani	
12	Marten, SP, M.Si	48	18	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2012 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2013 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui</li> <li>3. Sistem Evaluasi Mandiri 2015 (Bakorluh) Pelatihan Pendampingan UPSUS 9 Komoditi Unggulan</li> </ol>	
13	H.Rusman, SP	45	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2015 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>3. 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> </ol>	
14	Syamsuddin, SP	29	2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2014 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian</li> <li>2. 2015 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> </ol>	
15	Mawarni, SP	36	2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2016 (BKP3 Bantaeng) Pelatihan Pendampingan Pengawasan Program</li> <li>2. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik</li> </ol>	
16	Muh. Said, SP	37	10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2013 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri</li> <li>2. 2014 – 2015 (Dinas Pertanian) Bimtek Pajale</li> <li>3. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan</li> <li>4. 2013 (Batang Kaluku) Diklat Penyuluh Ahli</li> <li>5. 2014 (Batang Kaluku) Bimtek Peningkatan Kapasitas</li> </ol>	

				Penyuluh Pertanian 6. 2015 (Bakorluh) Pelatihan Pendampingan UPSUS 9 Komoditi Unggulan	
17	Rahmawati, SP	29	1	2015 (Dinas Pertanian) Pelatihan UPSUS Cabai dan Bawang Merah	
18	Ridwan, SP	38	10	1. 2012 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian 2. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Pelatihan UPSUS Cabai dan Bawang Merah 3. 2015 – 2016 (BKP3 Bantaeng) Pelatihan Pendampingan Pengawasan Program 4. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik	
19	Harita, SP, M.Si	36	12	1. 2012 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian 2. 2013 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri 3. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan 4. 2015 (Bakorluh) Pelatihan Pendampingan UPSUS 9 Komoditi Unggulan 5. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik	
20	Willy Manasse, SP	37	4	1. 2013 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian 2. 2014 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri 3. 2015 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi	

				Unggulan 4. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik	
21	Irfan, S.Pi	29	8	1. 2015 – 2016 (BKP3) Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Penyuluh Pertanian 2. 2015 – 2016 (BKP3) Pelatihan Pemberdayaan Penyuluh Pertanian melalui Sistem Evaluasi Mandiri 3. 2015 – 2016 (Dinas Pertanian) Bimtek UPSUS Komoditi Unggulan 4. 2015 (Bakorluh) Pelatihan Pendampingan UPSUS 9 Komoditi Unggulan 5. 2016 (Bakorluh) Pelatihan Sosialisasi Program 1000 organik	



1. Pengumpulan data melalui wawancara



2. Kegiatan penyuluh



3. musyawarah antara penyuluh dan petani

## RIWAYAT HIDUP



Surianti dilahirkan di Kampung Bonto Manai Desa Bonto manai Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto pada tanggal 20 April 1994. Anak pertama dari dua bersaudara dan merupakan buah kasih sayang dari pasangan ayahanda Gele DG.Gala dan Ibunda Samsiah DG.Lanti.

Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Bada-Bada mulai tahun 2002 dan tamat pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP NEGERI 2 JENEPONTO, dan tamat pada tahun 2009. Kemudian pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan di SMK NEGERI 4 JENEPONTO selama tiga tahun dan berhasil menyelesaikan studinya di sekolah tersebut pada tahun 2012.

Kemudian pada tahun 2012, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Makassar. Berkat rahmat dan pertolongan dari Allah SWT, kerja keras, dukungan moril disertai do'a yang tulus dari kedua orang tua dan keluarga, sehingga perjuangan dalam menuntut ilmu di perguruan tinggi tersebut dapat diselesaikan pada tahun 2017 dengan terpenuhinya syarat akhir untuk memperoleh gelar sarjana pertanian dengan menyusun skripsi dengan judul ***“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng”***.