

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN  
DI WILAYAH KERJA BPP KECAMATAN MONCONGLOE  
KABUPATEN MAROS**

**IRA MUSFIRAH  
G 211 16 037**



**DEPARTEMEN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN  
DI WILAYAH KERJA BPP KECAMATAN MONCONGLOE  
KABUPATEN MAROS**

**Ira Musfirah  
G211 16 037**



Skripsi  
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Pertanian  
pada  
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian  
Fakultas Pertanian  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

**DEPARTEMEN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

Judul Skripsi: Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Wilayah Kerja BPP  
Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros

Nama: Ira Musfirah  
NIM: G211 16 037

Disetujui oleh:



**Prof. Dr. Ir. Mujahidin Fahmid, M.T.D., M.H**

Ketua



**Rasvidah Bakri, S.P., M. Sc.**

Anggota

Diketahui oleh:



**Dr. A. Nixia Fendrawu, SP., M.S.i**

Ketua Departemen

Tanggal Lulus: 24 Maret 2022

**PANITIA UJIAN SARJANA  
DEPARTEMEN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

---

---

**JUDUL** : ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN  
LAPANGAN DI WILAYAH KERJA BPP KECAMATAN  
MONCONGLOE KABUPATEN MAROS

**NAMA** : IRA MUSFIRAH

**STAMBUK** : G211 16 037

**SUSUNAN PENGUJI**

**Prof. Dr.Ir. Mujahidin Fahmid, M.T.D., M.H.**  
Ketua Sidang

**Rasyidah Bakri, S.P., M. Sc.**  
Anggota

**Ir. Nurdin Lanuhu, M.P.**  
Anggota

**Ir. H. Anwar Sulili, M.Si.**  
Anggota

---

---

**Tanggal Ujian: 24 Maret 2022**

## Deklarasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul “Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian lapangan di Wilayah Kerja BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros” benar adalah karya saya dengan arahan tim pembimbing, belum pernah diajukan atau tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Saya menyatakan bahwa, semua sumber informasi yang digunakan telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

Makassar, 24 Maret 2022



Ira Musfirah  
G211 16 037

## **ABSTRAK**

IRA MUSFIRAH. Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Wilayah Kerja BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros. Dibimbing oleh IMAM MUJAHIDIN FAHMID dan RASYIDAH BAKRI.

Kecamatan Moncongloe merupakan kecamatan yang membutuhkan penyuluh pertanian yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan pembangunan dibidang pertanian. Keberhasilan seorang penyuluh ditentukan oleh kompetensinya dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh petani. Untuk itu penyuluh harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, berpengetahuan luas, bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi faktor internal dan eksternal yang mendukung kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Moncongloe dan untuk mengetahui kinerja penyuluh pertanian lapangan di wilayah kerja BPP Kecamatan Moncongloe. Penelitian ini berlokasi di kantor Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kecamatan Moncongloe dan seluruh desa yang ada di Kecamatan Moncongloe. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan disajikan dalam bentuk tabel. Penentuan kategori didapatkan berdasarkan penilaian atau skor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal yang diidentifikasi mendukung kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Kecamatan Moncongloe adalah faktor usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja penyuluh. Faktor eksternal yang mendukung penyuluh pertanian di BPP Kecamatan Moncongloe adalah ketersediaan sarana, prasarana, informasi, sistem penghargaan, intensitas penyuluhan, dan tempat tinggal penyuluh. Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Kecamatan Moncongloe menunjukkan hasil yang sangat baik. Beberapa indikator yang menghasilkan kinerja yang sangat baik antara lain tersusunnya program penyuluhan pertanian sesuai dengan kebutuhan petani, tersusunnya rencana kerja penyuluhan pertanian di wilayah kerja masing-masing, tersedianya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi sesuai dengan pengwilayahan komoditas unggulan, dan terdiseminasinya informasi teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani.

Kata kunci: Kinerja Penyuluh, PPL, Faktor internal dan eksternal, Kecamatan Moncongloe

## ABSTRACT

*IRA MUSFIRAH. Analysis of The Performance of Field Agricultural Extension in the Working Area of BPP, Moncongloe District, Maros Regency.. Supervised by: IMAM MUJAHIDIN FAHMID and RASYIDAH BAKRI.*

*Moncongloe District is a sub-district that requires agricultural extension that has an important role in achieving development goals in the field of agriculture. The success of an extensionist is determined by his competence in providing the information needed by farmers. For this reason, extensionists must have good communication skills, be knowledgeable, be independent and able to place themselves in accordance with the characteristics of farmers. This study aims to describe the condition of internal and external factors that support the performance of agricultural extensionists in Moncongloe Subdistrict and to find out the performance of field agricultural extension in the working area of BPP Moncongloe Subdistrict. This research is located at the office of the Agricultural Extension Center (BPP) of Moncongloe District and all villages in Moncongloe District. The data obtained in this study was analyzed descriptively and presented in the form of tables. Category determination is obtained based on assessment or score. The results showed that the internal factors identified to support the performance of Agricultural Extension Workers in BPP Moncongloe Subdistrict were factors of age, education level, and extension service period. External factors that support agricultural extension in BPP Moncongloe Subdistrict are the availability of facilities, infrastructure, information, award systems, extension intensity, and extension residences. The performance of Agricultural Extension in BPP Moncongloe Subdistrict showed excellent results. Some indicators that produce excellent performance include the arrangement of agricultural extension programs in accordance with the needs of farmers, the composition of agricultural extension work plans in their respective work areas, the availability of regional map data for the development of location-specific technologies in accordance with the distribution of superior commodities, and the dissemination of agricultural technology information evenly and in accordance with the needs of farmers.*

*Keywords: Extension Performance, PPL, Internal and external factors, Moncongloe Subdistrict*

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



Ira Musfirah, penulis lahir dari orang tua Najamuddin dan Salmayani sebagai anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis dilahirkan di Makassar pada tanggal 18 Desember 1998. Penulis menempuh pendidikan formal dimulai dari SDN 1 Puudongi (*lulus tahun 2010*), melanjutkan ke jenjang menengah SMPN 1 Polinggona (*lulus tahun 2013*) yang berada di Desa Puudongi, Kecamatan Polinggona, Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan formal di Desa Salassae, Kecamatan Bulukumpa, Sulawesi Selatan tepatnya di SMAN 14 Bulukumba (*lulus tahun 2016*) dan ditahun yang sama penulis diterima melalui jalur SNMPTN Universitas Hasanuddin (UNHAS) menjadi mahasiswa Program Studi Agribisnis, Departemen Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian.

Selama menempuh pendidikan di jurusan Agribisnis, penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik di Kelurahan Bukit Harapan, Kecamatan Soreang, Kota Pare-pare, Sulawesi Selatan pada tahun 2019, penulis aktif dalam dunia akademik sebagai asisten mata kuliah kewirausahaan semester awal tahun 2019/2020. Selain di bidang akademik, penulis juga aktif di lembaga kemahasiswaan sebagai anggota Departemen Kajian dan Strategi (KASTRA) Badan Pengurus Harian (BPH) periode 2018-2019, Penulis juga menjadi bendahara dan anggota divisi kegiatan-kegiatan kepanitiaan yang dilaksanakan oleh Himpunan MISEKTA. Penulis juga aktif mengikuti seminar-seminar dan pelatihan pengembangan diri seperti kewirausahaan, *career program*, *public speaking*, kebahasaan, dan lain sebagainya yang berguna dalam peningkatan potensi diri penulis. Dalam memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin, penulis menyusun skripsi yang berjudul “Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di wilayah kerja BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros” Tahun 2021-2022 yang dibimbing oleh Bapak Prof. Dr. Ir. Mujahidin Fahmid, M.T.D., M.H. dan Ibu Rasyidah Bakri, S.P., M. Sc.



## PERSANTUNAN

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena berkat taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat merampungkan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Di Wilayah Kerja BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros” diajukan sebagai salah satu syarat gelar Sarjana Pertanian (S.P) Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Rasulullah Muhammad SAW, beserta sahabat-sahabatnya dan pengikut setianya Inshaa Allah.

Selama pelaksanaan penelitian hingga penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta tantangan yang dihadapi baik yang bersifat internal maupun eksternal, namun berkat petunjuk, bimbingan, arahan, do'a serta dukungan moril dan materil dari berbagai pihak maka hambatan dan tantangan tersebut dapat teratasi. Untuk itu, perkenankan penulis menghanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang istimewa kepada Ibunda tercinta Salmayani, yang tanpa pamrih, penuh kasih sayang mendukung, membesarkan, dan mendidik penulis sejak kecil hingga menyelesaikan pendidikan seperti saat ini, dan juga kakakku tersayang Iva Musdalifah beserta adikku terkasih Nurul Fajri Wulan Aprilia yang tidak hentinya memberikan dukungan yang luar biasa kepada penulis.

Terselesainya skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, malalui kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Mujahidin Fahmid, M.T.D selaku pembimbing utama dan Ibu Rasyidah Bakri, S.P., M. Sc, selaku pembimbing kedua, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas waktu, ilmu serta tenaga yang diberikan kepada penulis selama masa bimbingan, dan juga maaf yang sebesar-besarnya jika selama proses pembimbingan ada salah kata dan perbuatan yang kurang berkenan.
2. Bapak Ir. Nurdin Lanuhu, M.P. dan Ir. H. Anwar Sulili, M.Si selaku penguji yang telah berkenan mengarahkan dan memberi saran dan kritik membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis memohon maaf atas kesalahan dan tingkah laku yang kurang berkenan selama ini, baik saat perkuliahan maupun penyusunan skripsi ini. Semoga bapak senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT.
3. Ibu Pipi Diansari, S.E., M.Si., Ph.D. selaku panitia seminar proposal dan Ir. Rusli M. Rukka, S.P., M.Si. selaku panitia ujian akhir, terimakasih banyak telah meluangkan waktunya untuk mengatur jadwal seminar serta petunjuk dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Terimakasih atas dukungan dan motivasi serta berkenan membantu ketika penulis bertanya mengenai hal-hal yang kurang atau bahkan tidak penulis pahami. Semoga ibu dan bapak senantiasa diberkahi dan dilindungi Allah SWT.
4. Ibu Dr. A. Nixia Tenriawaru, S.P., M.Si selaku ketua Departemen dan Ir. Rusli M. Rukka, S.P., M.Si. selaku sekretaris Departemen Sosial Ekonomi Pertanian yang telah banyak menginspirasi penulis selama masa perkuliahan. Semoga ibu dan bapak senantiasa diberkahi dan dilindungi oleh Allah SWT.
5. Bapak Dr. Ir. Hatta Jamil, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi Fakultas Pertanian yang telah banyak memberikan semangat, ilmu, mengayomi,

dan memberikan kelancaran dalam urusan administrasi keperluan tugas akhir selama penulis menempuh pendidikan. Semoga bapak diberkahi dan dilindungi oleh Allah SWT.

6. Bapak dan Ibu dosen Departemen Sosial Ekonomi Pertanian yang merupakan orang tua penulis selama berada di Universitas Hasanuddin, Fakultas Pertanian, Departemen Sosial Ekonomi Pertanian atas ilmu dan bimbingan dalam kegiatan perkuliahan, baik dalam tatap muka maupun arahan-arahan diluar perkuliahan, serta motivasi dan dukungan yang terus diberikan kepada penulis.
7. Seluruh staf dan pegawai Departemen Sosial Ekonomi Pertanian dan Fakultas Pertanian terkhusus Pak Rusli, Kak Ima, Kak Cica, Kak Hera, Pak Yudi, Pak Anca dan Pak Narang yang telah membantu penulis dalam proses administrasi untuk penyelesaian tugas akhir ini.
8. Seluruh penyuluh di kantor BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros Bapak Ir. H. Arwin Wajid, M.Si, Abdul Hakim S.P, Zulfikar, S.P, H. Syamsuddin, S.ST, dan H. Mulyadi, S.P, atas izin, keramahaan, dan juga bantuan pengumpulan data penelitian yaitu berupa data-data penunjang penelitian sehingga penelitian dapat terselesaikan dengan baik. Khususnya kepada Bapak H. Mulyadi, S.P saya ucapkan terimakasih yang sebesar-sebesarannya karena telah membantu banyak dan meluangkan waktunya dalam pengumpulan data di lapangan.
9. Teman, kakak, adik Keluarga Himpunan Mahasiswa Jurusan MISEKTA dan Agribisnis Universitas Hasanuddin terima kasih atas pengalaman organisasinya, banyak pengalaman dan pelajaran baik yang saya dapatkan selama saya mengikuti proses organisasi ini berjalan dan juga berperan dalam pembentukan karakter saya.
10. Teman-teman seangkatan MASAGENA Agribisnis 2016, terimakasih atas semua kebersamaan dan suka duka selama proses perkuliahan, berorganisasi, bantuan, semangat, serta perjuangan bersama dalam penyelesaian studi di Departemen Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Hasanuddin Makassar.
11. Teman-teman KKN Kelurahan Bukit Harapan Lian, Yogie, Afni, Yuki, Neni, Tri, Dian dan Imma atas semua kenangan, kebersamaan, pengalaman luar biasa serta menjadi keluarga baru bagi penulis. Terima kasih atas pertemuan singkat namun sangat berkesan dihidup penulis.
12. Sahabat sejak maba Andi Utami Munandar, Ayu Hamsarah, Cakra Kurniawan, Ardiansyah, Armasari, Nurhalisa, Miftahul Jannah, dan Hastuti terimakasih karena selalu ada dalam kebersamaan selama perkuliahan hingga saat ini. Terimakasih telah menyemangati dan mendukung penulis dalam proses penyelesaian studi di Prodi Agribisnis. Terimakasih atas semua memori indah, tawa, sedih, bahagia yang telah kita ukir bersama. Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT.
13. Teman-teman sepembimbingan Armasari, Stevian Krismon, Rosida Salam, Umrah Puji Astuti, Muh. Nur Revollah, Andi Amar Ma'ruf dan Muh. Ilmi Ikhsan Sabur terimakasih atas bantuan, cerita, suka duka dan semangatnya dikala proses bimbingan bersama.
14. Sahabat-sahabat *Indah's Home* Rahma Indah Yani, Ayu Hamsarah, Andi Utami Munandar, Armasari, Nurhalisa, Nurdianti Nurdin, Asriyani Asiz, Andi Desi Ramadhani Putri dan Ardillah Rauf terima kasih atas semua bantuannya mulai dari proposal hingga mendapatkan gelar sarjana kita sama-sama. Terima kasih untuk semua

kasih sayang, perhatian, keceriaan kalian dan semua cerita yang telah kita ukir bersama. Terima kasih sebesar-besarnya tanpa adanya kalian penulis takkan mampu menyelesaikan skripsi ini. *You are guys made my day!!*

15. Sahabat sekaligus saudari-saudari terbaikku yang pernah penulis kenal Bosu, Pato' dan Imong yang selalu memberikan semangat. Terima kasih untuk semua cerita dan kebersamaan kita selama ini. *Love you all ^\_^*
16. Teman virtual sekaligus adik-adikku Gangtan Seonyondan, Putri, Septi, Latifa, Wanda, Sarah, Teti, dan Sheren yang selalu memberi hiburan, dan menjadi teman berbagi cerita terimakasih telah menemani penulis sehingga bisa lebih semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. *Borahae!!*
17. Penyemangat dan motivasiku BangTan Seonyondan, Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Heosok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook terimakasih atas semua karya dan musiknya yang selalu penulis dengarkan dan konten-kontennya yang selalu menjadi *moodbooster* disaat penulis lelah selama proses pengerjaan skripsi ini.
18. Penyanyi solo dan grup kecintaanku Kaleb J, Bruno Mars, Camila Cabello, Ariana Grande, Justin Bieber, Ruth Garcia, Tulus, BTS, NCT, Treasure dan masih banyak lagi yang penulis tidak sempat sebutkan, terimakasih untuk selalu menghadirkan karya-karya luar biasa dan menjadi *favorite playlist* penulis selama pengerjaan skripsi ini.
19. Keluarga besarku yang penulis sayangi terimakasih telah memberikan do'a, dukungan dan motivasi agar terselesaikannya skripsi ini.
20. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.

*The last but not least*, penulis ucapkan terimakasih setulus-tulusnya kepada diri sendiri "Ira" karena telah berjuang dan mau bertahan sejauh ini dengan melawan ego serta *mood* yang tidak tentu selama penulisan skripsi ini. *I'm proud of you girl!! Let's fight together for every chapter in this life.* Skripsi ini juga penulis persembahkan untuk yang selalu bertanya: "kapan wisuda?", "kapan skripsimu selesai?", "kapan nyusul?" dan sebagainya. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan dan aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu. wkwk..

Penulis berharap adanya masukan dan saran yang positif demi perbaikan skripsi ini. Akhir kata, meskipun penulis telah berkerja dengan semaksimal mungkin, skripsi ini tentunya tidak luput dari kekurangan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menambah ilmu pengetahuan tentang pertanian khususnya masalah penyuluhan. Semoga segala bantuan dan bimbingan semua pihak dalam penyusunan skripsi ini mendapat imbalan dari Allah SWT. Aamiin.

Makassar, 24 Maret 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>DEKLARASI</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSANTUNAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	2
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>3</b>
2.1 Penyuluhan .....	3
2.2 Penyuluh .....	4
2.3 Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan .....	5
2.4 Indikator Kinerja .....	6
2.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Penyuluhan pertanian.....	8
2.6 Penelitian Terdahulu.....	11
2.7 Kerangka Pemikiran .....	13
<b>3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>15</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	15
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	15
3.4 Penentuan Informan .....	15
3.5 Metode Analisis Data .....	16
<b>4. KONDISI UMUM LOKASI</b> .....	<b>20</b>
4.1 Kondisi Geografis .....	20
4.2 Luas Wilayah .....	20
4.3 Luas Lahan Menurut Ekosistem .....	21
4.4 Sumberdaya Manusia.....	21
<b>5. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>23</b>
5.1 Kondisi Faktor Internal dan Eksternal yang Mendukung Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros .....	23
5.2 Kinerja Penyuluh Pertanian .....	26
5.3 Keseluruhan Hasil Penilaian Terhadap 9 Indikator Penyuluh Pertanian .....	33
<b>6. PENUTUP</b> .....	<b>35</b>
6.1 Kesimpulan .....	35
6.2 Saran .....	35
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>36</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>38</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 2	Matriks Metode Analisis Data.....	16
Tabel 3	Sebaran Penduduk yang Dirinci Per Desa dengan Luas Wilayahnya .....	21
Tabel 4	Luas Lahan Pertanian Tahun 2020 di Kecamatan Moncongloe.....	21
Tabel 5	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kecamatan Moncongloe Tahun 2020.....	22
Tabel 6	Kelas Kemampuan Kelompok Tani di Kecamatan Moncongloe Tahun 2021.....	22
Tabel 7	Distribusi Hasil Kajian Penyuluh Tentang Faktor Internal Penyuluh Pertanian di BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros.....	23
Tabel 8	Distribusi Hasil Kajian Penyuluh Tentang Faktor Eksternal Penyuluh Pertanian di BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros.....	25
Tabel 9	Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Tersusunnya Programa Penyuluhan Pertanian.....	26
Tabel 10	Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Tersusunnya Rencana Kerja Penyuluhan Pertanian Di Wilayah Kerja Masing-masing.....	27
Tabel 11	Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Tersedianya Data Peta Wilayah untuk Pengembangan Teknologi Spesifik Lokasi sesuai dengan Pengwilayahan Komoditas Unggulan.....	28
Tabel 12	Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Terdiseminasinya Informasi Teknologi Pertanian secara Merata dan sesuai dengan Kebutuhan Petani... Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Tumbuh Kembangnya	29
Tabel 13	Keberdayaan dan Kemandirian Petani, Kelompok Tani, Kelompok Usaha/Asosiasi dan Usaha Formal (Koperasi dan Usaha Formal Lainnya).	29
Tabel 14	Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Terwujudnya Kemitraan Usaha antara Petani dengan Pengusaha yang Saling Menguntungkan..... Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Terwujudnya Akses Petani	30
Tabel 15	Ke Lembaga Keuangan, Informasi Sarana Produksi Pertanian dan Pemasaran.....	31
Tabel 16	Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Meningkatnya Produktifitas Agribisnis Komoditas Unggulan di Masing-Masing Wilayah Kerja.....	32
Tabel 17	Hasil Penilaian Informan terhadap Indikator Meningkatnya Pendapatan dan Kesejahteraan Petani di Masing-Masing Wilayah Kerja.....	33
Tabel 18	Rangkuman Hasil Penilaian terhadap 9 Indikator Kinerja Penyuluh Pertanian.....	33

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran .....	13
Gambar 2	Peta Lokasi Kecamatan Moncongloe .....	20

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Foto Wawancara Bersama Informan.....	38
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	40

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang selama ini terabaikan. Terkait pernyataan tersebut terdapat dua hal penting yang menyangkut kondisi sumberdaya manusia pertanian di daerah yang perlu mendapatkan perhatian yaitu sumberdaya penyuluh dan sumberdaya petani. Kedua sumberdaya tersebut merupakan pelaku dan pelaksana yang menyukseskan program pembangunan pertanian.

Beberapa tahun terakhir, pembangunan pertanian dihadapkan pada stagnansi dalam informasi dan inovasi pertanian yang kemudian berdampak pada menurunnya optimalisasi sistem penyuluhan sejalan dengan pesatnya penetrasi produk-produk pertanian di era globalisasi ini, yang menjadi sangat penting dan tidak dihindari sebagai komponen pembangunan (Fahmid, et al., 2020). Pembangunan ekonomi merupakan bagian tak terpisahkan dari pembangunan pertanian yang ditujukan untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Penyuluh mempunyai peran strategis untuk pembangunan pertanian, karena mempunyai tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan pendidikan nonformal bagi petani atau nelayan serta mendampingi petani, mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tentang usahatani, mendidik petani agar mampu memberdayakan semua potensinya, menyebarkan inovasi-inovasi baru kepada petani tentang bagaimana berusaha tani dengan baik. Pertumbuhan ekonomi suatu negara yang baik dapat dibuktikan oleh bertambah baiknya kualitas kehidupan masyarakat, baik secara ekonomi, politik serta masyarakat memiliki kesempatan dan pilihan yang luas dalam kehidupannya (Fahmid, 2004).

Penyuluhan sebagai proses pembelajaran (pendidikan nonformal) yang ditujukan untuk petani dan keluarganya memiliki peran penting didalam pencapaian tujuan pembangunan bidang pertanian. Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sebagai komunikator pembangunan diharapkan dapat bermain multiperan sebagai guru, pembimbing, penasehat, penyampai informasi dan mitra petani. Kerena itu, peningkatan kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sangat penting untuk mempertahankan kelangsungan program PPL (Hubeis, 2007).

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian di tingkat lapangan harus sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha melalui program pembangunan pertanian secara luas yang diturunkan oleh dinas lingkup pertanian agar tidak terjadi benturan kebutuhan tingkat lapangan sehingga semuanya dapat dilaksanakan dengan baik sesuai tujuan pelaksanaan program tersebut. Di lapangan menunjukkan peran penyuluh pertanian kurang aktif dalam melakukan pengunjungan pada kelompok binaan. Tugas penyuluh pertanian selain membina petani, juga menyusun program, laporan kegiatan per bulan, membuat rencana kebutuhan petani, mengikuti latihan kegiatan binaan yang dilakukan dikabupaten.

Penyuluh pertanian banyak dibutuhkan di setiap desa di antaranya berada di Kecamatan Moncongloe yang terdiri dari 5 desa yaitu Desa Bonto Bunga, Desa Bonto Marannu, Desa Moncongloe, Desa Moncongloe Bulu, dan Desa Moncongloe Lappara Kecamatan Moncongloe, Kabupaten Maros merupakan salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Penghasilan utama dari penduduk Kecamatan Moncongloe adalah bertani, hasil pertanian bermacam-macam, ada padi, ketela pohon, jagung,



sayur-sayuran, kacang, dan lainnya. Terdapat pula banyak peternak dan kebanyakan beternak sapi dan ayam potong. Keberhasilan seorang penyuluh ditentukan oleh kompetensinya dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh petani, baik teknologi budidaya, harga, akses pasar dan permodalan maupun kebijakan pembangunan pertanian di wilayah kerja penyuluh. Untuk itu penyuluh harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, berpengetahuan luas, bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang sering dihadapi penyuluh di BPP Kecamatan Moncongloe dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam melayani petani adalah kurangnya jumlah SDM yang dimiliki BPP Kecamatan Moncongloe karena terdapat satu orang penyuluh dominan memiliki daerah binaan lebih dari 1 desa. Dari data tersebut terlihat bahwa jumlah tenaga penyuluh di Kecamatan Moncongloe belum memenuhi persyaratan satu desa satu penyuluh sesuai dengan kebijakan Kementerian Pertanian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi faktor internal dan eksternal yang mendukung kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros?
2. Bagaimana kinerja penyuluh pertanian lapangan berdasarkan beberapa indikator di wilayah kerja BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Kondisi faktor internal dan eksternal yang mendukung kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Moncongloe.
2. Kinerja penyuluh pertanian lapangan di wilayah kerja BPP Kecamatan Moncongloe.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan di Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam peningkatan kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) serta pengembangan usahatani serta sebagai acuan dalam peningkatan kelembagaan penyuluhan pertanian yang sejalan dengan pembangunan pertanian.
3. Bagi civitas akademika, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang digunakan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang harus ditempuh sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penyuluhan

Penyuluhan merupakan suatu sistem pendidikan non formal yang ditujukan kepada masyarakat tani, khususnya yang tinggal di pedesaan agar mereka tahu, mau dan mampu melaksanakan anjuran atau teknologi baru sehingga mereka dapat meningkatkan produksi, dan produktivitas pendapatannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraannya. Karena sifatnya non formal proses penyuluhan dapat berlangsung kapan saja, di mana saja, karakteristik pesertanya beragam, tidak memiliki kurikulum yang pasti, tidak adanya sanksi yang jelas, hubungan antara peserta dan penyuluh lebih akrab, tidak adanya tanda kelulusan peserta dan sebagainya (Sumaryo et al., 2012).

Penyuluhan sebagai proses pendidikan atau proses belajar diartikan bahwa 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-perubahan yang diinginkan dalam perilaku manusia, misal mengganti metode produksi tradisional ke metode baru, yaitu menerapkan teknologi baru yang berupa varietas baru, teknik budi daya baru, penerapan pupuk dan pestisida, serta penerapan sistem usaha tani modern. Tujuan penyuluhan pertanian adalah merubah perilaku pelaku utama dan pelaku usaha melalui peningkatan dan pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasinya (Departemen Pertanian, 2010).

Sinar Tani (2001) mempertegas bahwa peran penyuluhan hendaknya memberikan penekanan pada aspek pendidikan, bukan pelayanan, dalam program pembangunan masyarakat. Pendidikan membantu masyarakat masyarakat bagaimana mengerjakan sesuatu bagi mereka sendiri, sedangkan pelayanan adalah mengerjakan sesuatu untuk masyarakat. Pendidikan menjadikan masyarakat percaya diri, pelayanan menjadikan masyarakat tergantung pada orang lain.

Badan Penyuluhan Pertanian kabupaten, mengemban tugas menyusun, melaksanakan, kebijakan/program pemberian bimbingan teknis, melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian/perkebunan. Berdasarkan tugas tersebut, Badan Penyuluhan Pertanian menyelenggarakan fungsi: (1) sebagai penyelenggara penyusunan kebijakan dan program penyuluhan, (2) penyelenggara bimbingan kelembagaan dan ketenagaan, (3) penyelenggara peningkatan kapasitas dan kemampuan penyuluh, (4) penyelenggara pengembangan metoda penyuluhan, dan (5) penyelenggara pemantauan pelaksanaan penyuluhan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dikemukakan terakhir, Badan Penyuluhan Pertanian adalah lembaga yang berada digarda terdepan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan agar petani mampu mengelola usahatani semaksimal mungkin. Pernyataan ini didukung oleh hasil analisis ISM yang memosisikan Badan Penyuluhan Pertanian disektor *independent* sekaligus sebagai lembaga pemeran kunci yang dikuatkan oleh besaran skor *driver power* tertinggi (DP = 1,00) (Fahmid, et al., 2021).

## **2.2 Penyuluh**

Kata penyuluh berasal dari kata suluh yang berarti barang yang dipakai untuk media penerangan atau obor. Penyuluh adalah agen perubahan, ditangan para tenaga penyuluh inilah ada sebuah perubahan yang diharapkan masyarakat, dimana mau dan tidak mau ketika berhadapan dengan masyarakat, tampil sebagai pemimpin yang memberikan bimbingan dan arahan bagi masyarakat, sehingga harus mempunyai pengetahuan lebih baik formal maupun non formal. Penyuluh lapangan diartikan sebagai seseorang yang membantu masyarakat tani melalui proses pendidikan dalam pelaksanaan teknik dan metode berusaha tani untuk meningkatkan produksi agar lebih berhasil dalam upaya meningkatkan pendapatan (Bahua, 2017).

Penyuluh sebagai motivator berperan mendorong petani mandiri melakukan perubahan dengan menggunakan ide baru untuk memperbaiki taraf hidupnya. Penyuluh adalah seorang professional garis depan yang berinisiatif melakukan perubahan, membantu masyarakat sasaran melaksanakan aktivitas usahatannya, memperkenalkan dan menyebarkan ide-ide baru, mendorong partisipasi dan mendukung kepentingan masyarakat sasaran Martinez (Mardikanto, 2010). Peran penyuluh dalam memberikan pendampingan kepada petani padi sebagai analisis bahwa keberadaan penyuluh sangat bermanfaat. Studi lain, tentang peran kelompok tani dalam memberikan bantuan kepada petani padi untuk mendapatkan bantuan seperti pinjaman usahatani (Fahmid, 2013).

Penyuluh yang berhasil adalah penyuluh yang mampu merancang dan melaksanakan program pembelajaran, materi dan metodenya sesuai dengan kondisi dan karakteristik petani. Penyuluh pertanian harus mampu pada aspek kepemimpinan, komunikasi, diseminasi teknologi dan bidang teknis yang akan disuluhkan. Penyuluh mempelajari pedoman dan petunjuk pelaksanaan penyuluhan pertanian serta metode atau sistem kerja penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian menambah input berupa pengetahuan ilmu-ilmu penyuluhan terkini melalui pelatihan dan seminar, membuat karya tulis atau karya ilmiah dan membeli buku-buku penyuluhan. Penyuluh yang berhasil adalah penyuluh yang mampu merancang dan melaksanakan program pembelajaran, materi dan metodenya sesuai dengan kondisi dan karakteristik petani. Penyuluh pertanian harus mampu pada aspek kepemimpinan, komunikasi, diseminasi teknologi dan bidang teknis yang akan disuluhkan (Hubeis, 2007).

Menurut Departemen Pertanian (2010), fungsi penyuluh pertanian adalah:

1. Menyebarluaskan informasi pembangunan pertanian di wilayah kerjanya dengan cara menyampaikan visi, misi, tujuan, strategi dan prinsip dari pembangunan pertanian.
2. Bersama petani atau kelompok tani membangun kelembagaan petani yang kuat.
3. Mendorong peran serta dan keterlibatan petani dan kelompok tani dalam pembangunan pertanian di wilayahnya.
4. Membangkitkan dan menumbuhkan kembangkan jiwa kepemimpinan petani.
5. Memfasilitasi petani atau kelompok tani dalam penyusunan rencana kegiatan usaha tani di wilayah kerjanya.
6. Memfasilitasi petani atau kelompok tani dalam mengakses teknologi, informasi pasar, peluang usaha dan permodalan.

7. Memfasilitasi petani atau kelompok tani untuk memformulasikan rencana usaha tani dalam bentuk proposal.
8. Memberikan bimbingan dan memecahkan masalah petani atau kelompok tani dalam pengambilan keputusan guna menjalin kemitraan usaha di bidang pertanian.

### 2.3 Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang, pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang memengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian, kedua bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketentaraan, program penyelenggaraan dan pembiayaan. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan atau pekerjaan tersebut (Renfinasari, 2012)

Kinerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, sehingga dapat dirumuskan:  $Kinerja = f(knowledge, skill, dan motivasi)$ . Kinerja secara formal didefinisikan sebagai kualitas prestasi tugas individu, kelompok, atau keorganisasian (*performance is formally defined as the quality of task accomplishment-individual, group, or organizational*). Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu tertentu (Sayekti, 2011).

Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kinerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2010).

Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan setiap stakeholder pertanian. Petani yang terbelenggu kemiskinan merupakan ciri bahwa penyuluhan pertanian masih perlu untuk terus meningkatkan perannya dalam rangka membantu petani memecahkan masalah mereka sendiri terutama dalam aspek usahatani. Penyuluhan pertanian adalah pendidikan nonformal bagi petani dan keluarganya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan petani dengan titik fokus pada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam berusaha (Sutrisno, 2010).

Menurut Candra (2015), peran penyuluh pertanian diharapkan dapat menampilkan diri sebagai:

1. Sumber informasi bagi para petani tentang pembangunan pertanian (segi mikro) atau hal yang bersifat sebagai masukan bagi petani dalam pengambilan keputusan,
2. Pendidik petani dalam rangka peningkatan intelegensia dan peningkatan kepercayaan pada diri sendiri.

3. Penghubung sumber informasi, khususnya yang bersifat teknik, ekonomi, manajemen dan kemasyarakatan.
4. Katalisator dan dinamisator para petani-ternak dalam rangka meningkatkan kerjasama, baik pada tingkat kelompok tani maupun pada tingkat koperasi.
5. Penasehat/konsultan usahatani yang disesuaikan dengan kondisi sasaran.
6. Pelatih dalam keterampilan khusus.

Menurut Slamet (2000) menegaskan bahwa inti dari kegiatan penyuluhan adalah untuk memberdayakan masyarakat. Memberdayakan berarti memberi daya kepada yang tidak berdaya dan atau mengembangkan daya yang sudah dimiliki menjadi sesuatu yang lebih bermanfaat bagi masyarakat yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi di atas, disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kinerja, dan kinerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani seseorang tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Keempat aspek kinerja di atas dapat dikatakan bahwa seseorang mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sistem, berapapun ukurannya semua pekerjaan saling berhubungan, hasil dari seperangkat pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya.

## **2.4 Indikator Kinerja**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja penyuluh pertanian dalam penelitian ini mengacu pada tugas pokok penyuluh pertanian di BPP menurut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian adalah sebagai berikut:

1. Tersusunnya program penyuluhan pertanian

Program penyuluh pertanian adalah rencana tertulis yang disusun secara sistematis oleh PPL untuk memberikan pedoman kepada petani dalam mencapai tujuan penyuluhan. Penyuluhan ini dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu perumusan keadaan, penetapan tujuan, penetapan masalah, penetapan rencana kegiatan, penetapan rencana monitoring, evaluasi hingga revisi.

2. Tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian

Rencana Kerja Tahunan Penyuluh (RKTP) yaitu kegiatan yang disusun oleh PPL berdasarkan program penyuluhan yang dilengkapi dengan hal-hal yang dianggap perlu dalam berinteraksi dengan pelaku utama dan pelaku usaha Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian merupakan landasan pelaksanaan kegiatan penyuluhan pada tahun sedang berjalan

atau tahun yang bersangkutan juga dapat dipakai sebagai alat kendali pelaksanaan evaluasi pencapaian kinerja PPL. Rencana Kerja Tahunan Penyuluh disusun oleh setiap PPL pada akhir tahun dan dilaksanakan ditahun berikutnya.

3. Tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi

Data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi adalah data peta wilayah binaan penyuluh yang disusun untuk mengembangkan teknologi baru yang disesuaikan dengan potensi wilayah. Peta wilayah dibuat untuk mengetahui apa saja potensi di wilayah tersebut. Adanya peta wilayah maka teknologi akan tersebar merata keseluruhan petani binaan PPL.

4. Terdiseminasinya informasi teknologi pertanian secara merata

Penyuluh memiliki kewajiban untuk menyebarkan informasi teknologi padi sesuai dengan kebutuhan petani. Penyuluh mendapatkan informasi teknologi pertanian dan media elektronik, media cetak, lembaga penelitian, maupun instansi terkait. Informasi yang didapatkan kemudian disebar ke petani menggunakan media elektronik dan cetak demonstrasi, dan alat peraga/sampel. Biasanya PPL menyebarkan informasi langsung ke petani atau melalui perwakilan kelompok tani, perangkat desa, dan dari satu petani ke petani lainnya.

5. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha

Keberdayaan dan kemandirian petani tidak terlepas dari peranan seorang penyuluh dalam membantu petani menjadi lebih mandiri.

6. Terwujudnya kemitraan petani dan pelaku usaha yang menguntungkan

Penyuluh berkewajiban memfasilitasi pertemuan antara petani dengan pelaku usaha guna menjalin kemitraan yang saling menguntungkan sehingga usahatani dapat terus berkembang. Modus PPL dalam mewujudkan kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha berada pada skor dua yang termasuk dalam klasifikasi sedang.

7. Terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi dan sarana produksi

Penyuluh berkewajiban memfasilitasi informasi akses lembaga keuangan dan sarana produksi yang berguna bagi pelaku utama dan pelaku usaha.

8. Terwujudnya peningkatan produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya

Penyuluh berkewajiban membantu petani dalam meningkatkan produktivitas agribisnis komoditi unggulan di wilayah kerja. Kinerja PPL dalam mewujudkan peningkatan produktivitas agribisnis komoditas unggulan berada pada modus tiga dan termasuk dalam klasifikasi tinggi.

9. Meningkatkan pendapatan pelaku utama

Penyuluh berkewajiban membantu petani dalam meningkatkan produksi padinya yang akan berdampak pada peningkatan pendapatan usahatani petani binaan. Kinerja PPL dalam meningkatkan pendapatan petani binaanya berada pada modus tiga dan termasuk dalam klasifikasi tinggi. Peningkatan pendapatan petani tersebut tidak terlepas dari kegiatan penyuluhan yang menambah dan meningkatkan pengetahuan petani dalam melakukan usahatannya serta mengubah perilaku petani dalam membudidayakan padi.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi penyuluhan di manapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi penyuluhan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja

adalah untuk memotivasi tenaga penyuluh pertanian dalam mencapai sasaran organisasi penyuluhan dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan. Indikator kinerja PPL yang diteliti pada penelitian ini adalah: 1) Tersusunnya data potensi wilayah, 2) Tersusunnya program penyuluh pertanian, 3) Tersusunnya RKT penyuluh pertanian, 4) Terdimensiasinya informasi teknologi pertanian kepada pelaku utama, 5) Tumbuh kembangnya kelembagaan petani, 6) Meningkatkan kapasitas pelaku utama, 7) Meningkatnya akses pelaku utama terhadap informasi pasar, teknologi, sarana-prasarana dan pembiayaan, 8) Meningkatnya produktivitas dan skala utama pelaku utama, 9) Meningkatnya pendapatan pelaku utama.

## **2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyuluhan Pertanian**

Kinerja penyuluh pertanian menjadi hal yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas tanaman pangan. Karena semakin baik kinerjanya maka petani akan semakin mudah dalam memahami dan menerapkan informasi yang diberikan oleh penyuluh. Terdapat beberapa faktor yakni faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian diantaranya umur, jenis kelamin, pengalaman, motivasi, pendapatan, pendidikan, pelatihan, jumlah petani binaan, sistem penghargaan, jarak tempat tinggal, dan fasilitas.

### **2.5.1. Faktor Internal**

Faktor internal adalah kompetensi, motivasi, kemandirian dan karakteristik penyuluh. Karakteristik atau ciri individu merupakan sifat-sifat atau atribut yang melekat pada individu yang berhubungan dengan aspek kehidupan seperti umur, jenis kelamin, status sosial, agama dan lain-lain. Kompetensi seorang penyuluh pertanian diawali dengan memahami dan menguasai tugas pokoknya. Penguasaan terhadap tugas pokok merupakan hal yang mutlak bagi seorang penyuluh karena akan memengaruhi kinerjanya. Lebih lanjut, dari beberapa penelitian terdahulu dinyatakan bahwa kinerja penyuluh relatif rendah. Menurut Widiyati rata-rata pekerja yang termotivasi akan menggunakan 80-90% kemampuan dalam bekerja. Penyuluh yang tidak termotivasi hanya memakai 20-30% kemampuannya dalam bekerja (Hubeis, 2007). Faktor-faktor Internal terkait karakteristik penyuluh dijelaskan sebagai berikut:

#### **1) Umur**

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Umur berbanding terbalik terhadap pengunduran diri, dimana pekerja yang tua lebih kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, dimana makin tua pekerja makin merosot produktivitasnya, karena keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Umur merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi efisiensi belajar, karena akan berpengaruh terhadap minatnya pada macam pekerjaan tertentu sehingga umur seseorang juga akan berpengaruh terhadap motivasinya untuk belajar. Bertambahnya umur seseorang akan menumpuk pengalaman-pengalamannya yang merupakan sumber daya yang sangat berguna bagi kesiapannya untuk belajar lebih lanjut.

Semakin tua umur seseorang, berarti masa jabatan mereka juga sudah panjang, dimana hal ini cenderung memberikan mereka kompensasi yang relatif baik berupa gaji yang relatif tinggi, paket wisata/cuti yang menarik, maupun paket pensiun yang baik. Banyak orang percaya bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan bertambahnya

usia karena melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh seorang individu. Namun beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan (Suprihanto et.al, 2003).

2) **Tingkat Pendidikan**

Menurut Suprihanto et.al, (2003) Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan prestasi kerjanya, dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara pekerjaannya pada kemampuan psikomotor menjadi baik.

Menurut Slamet (2001), pendidikan didefinisikan sebagai usaha untuk menghasilkan perubahan-perubahan pada perilaku manusia, pendidikan adalah suatu proses terencana untuk mengubah perilaku seseorang yang dilandasi adanya perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya. Hakekat pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan manusia agar dapat mempertahankan bahkan memperbaiki mutu keberadaannya agar menjadi semakin baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan ketrampilan, efisien bekerja dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknik bekerja yang lebih baik dan lebih menguntungkan. Pendidikan formal yang diikuti penyuluh dapat memengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3) **Masa Kerja atau Pengalaman**

Pengalaman adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Seseorang akan berusaha menghubungkan hal yang dipelajari dengan pengalaman yang dimiliki dalam proses ajar. Pengalaman kerja merupakan penentu yang lebih besar terhadap perilaku seseorang. Pengalaman baik yang menyenangkan maupun yang mengecewakan, akan berpengaruh pada proses belajar seseorang. Seseorang yang pernah mengalami keberhasilan dalam proses belajar, maka dia akan memiliki perasaan optimisakan keberhasilan dimasa mendatang. Sebaliknya seseorang yang pernah mengalami pengalaman yang mengecewakan, maka dia telah memiliki perasaan pesimis untuk dapat berhasil. Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Pengalaman adalah segala sesuatu yang muncul dalam riwayat hidup seseorang. Pengalaman seseorang menentukan perkembangan keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan kinerja. Pengalaman seorang bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Pengalaman seseorang dapat ukur secara kuantitatif berdasarkan jumlah tahun seseorang bekerja dalam bidang yang dijalani (Bahua, 2017).

**2.5.2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal meliputi hubungan pengelola proyek dengan sasaran dan pelayanan kegiatan. Hubungan yang terjalin antara pihak pengelola proyek dengan sasaran dapat mempengaruhi partisipasi karena sasaran akan dengan sukarela terlibat dalam suatu proyek jika sambutan pihak pengelola positif dan menguntungkan mereka. Selain itu bila didukung



dengan pelayanan pengelolaan kegiatan yang positif dan tepat dibutuhkan oleh sasaran, maka sasaran tidak akan ragu-ragu untuk berpartisipasi dalam kegiatan proyek tersebut.

1. Ketersediaan Sarana, Prasarana dan Informasi

Salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja seorang penyuluh adalah sejauh mana kegiatan penyuluhan yang dijalankannya ditunjang dengan ketersediaan sarana/prasarana yang memadai. Melemahnya kemampuan penyuluh selain disebabkan oleh faktor pengkotakan dalam kelembagaan penyuluhan, juga disebabkan oleh kurangnya fasilitas penyuluh untuk menjangkau petani. Upaya perubahan usahatani yang disampaikan oleh penyuluh kepada petani sangat bergantung pada ketersediaan sarana dalam bentuk jumlah, mutu dan waktu yang tepat. Jika sarana ini tersedia, maka keberhasilan penyuluh akan tercapai (Slamet, 2001).

2. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen organisasi yang mendukung karyawan seperti adanya administrasi yang baik dan rapi, tunjangan finansial yang mendukung, sistem reward yang jelas, promosi jabatan, sistem penggajian yang adil, serta sistem pendidikan dan latihan yang terus berkesinambungan akan menimbulkan profesionalisme yang tinggi bagi seorang karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya (Wibowo, 2007).

Sistem penghargaan adalah pengakuan dan berbagai penghargaan yang diterima atau yang diperoleh penyuluh dalam pelaksanaan tugas pokok dan pengembangan profesinya sebagai penyuluh yang diperoleh dari jumlah skor berbagai indikator seperti kesempatan pelaksanaan tugas pokoknya, kemudahan perolehan angka kredit, kemudahan urusan kenaikan pangkat, mendapatkan kesempatan pendidikan, kesempatan mengikuti petatihan fungsional, dan besarnya dana operasional. Kebutuhan ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kedudukannya. Pimpinan yang bijak akan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya. Begitupun halnya dengan penyuluhan pertanian yang memperoleh penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kinerjanya (Sapar, 2012).

3. Intensitas Penyuluhan

Intensitas penyuluhan merupakan frekuensi petani mendapatkan informasi yang dibutuhkannya. Intensitas penyuluhan sangat berperan dalam peningkatan pengetahuan petani. Oleh karena itu, peran petani secara partisipatif dan penyuluh haruslah bersinergi dengan baik, sehingga dampak dari penyuluhan itu sendiri dapat terlihat secara maksimal. Intensitas penyuluhan sangat penting dalam proses adopsi teknologi. Semakin tinggi mengikuti frekuensi penyuluhan, maka keberhasilan penyuluhan pertanian yang disampaikan semakin tinggi pula. Frekuensi petani dalam mengikuti penyuluhan yang meningkat disebabkan karena penyampaian yang menarik dan tidak membosankan serta yang disampaikan benar-benar bermanfaat bagi petani untuk usaha taninya (Sumbayak, 2006).

4. Tempat Tinggal Penyuluh

Tempat tinggal penyuluh yang terlalu jauh dengan Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) tempat penyuluh bertugas bisa menjadi penyebab penyuluh tidak mengetahui masalah-masalah yang dihadapi petani, karena petani tidak bisa menceritakan masalahnya kepada penyuluh. Selain itu, penyuluh juga akan mengeluarkan biaya yang lebih besar jika

jarak tempat tinggal penyuluh dengan WKPP tempat penyuluh bertugas terlalu jauh, dan dapat menyebabkan keterlambatan hadir dalam kegiatan penyuluhan (Sari, 2013)

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam menunjang penelitian peneliti perlu adanya penelitian terdahulu sebagai acuan bagi peneliti dalam mengerjakan penelitiannya yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Penelitian Terdahulu.

Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Livia Salu, Eyverson Ruauw, Vicky Moniaga, 2018	Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Kelompok Tani Padi sawah di Desa Kopiawangker Kecamatan Langowan Barat	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja penyuluh pada kelompok tani padi sawah di Desa Kopiawangker Kecamatan Langowan Barat.	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala <i>likert</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian pada kelompok tani Di Desa Kopiawangker tergolong cukup baik karena dilihat dari 21 tupoksi dimana 3 tupoksi dikategorikan baik, 16 tupoksi cukup baik, dan 2 tupoksi tidak baik. Kinerja dari penyuluh pertanian pada wilayah binaan perlu ditingkatkan, maka penyuluh pertanian harus memperhatikan tugas dan fungsi penyuluh pada ketujuh tupoksi yaitu: data potensi, program penyuluhan pertanian, terdesiminasinya info teknologi pertanian, tumbuh kembangnya kelembagaan petani, meningkatnya kapasitas pelaku utama, meningkatnya akses pelaku utama terhadap informasi pasar, teknologi dan pembiayaan, meningkatnya produksi dan pendapatan pelaku utama.
Shandy Andika, Begem Viantim ala, Indah Nurmay asari, 2019	Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Tanaman Pangan Di Wilayah Kerja Upt Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan	Untuk menganalisis tingkat Kinerja Penyuluh Petanian (AEW) dalam pelaksanaan teknis dan faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja di wilayah kerja Kecamatan Jati Agung	Metode yang digunakan adalah metode survei yaitu metode penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner	Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat kinerja PPL di Kecamatan Jati Agung termasuk dalam klasifikasi sedang. Tingkat kinerja PPL pada indikator persiapan penyuluhan pertanian berada pada klasifikasi tinggi, indikator pelaksanaan penyuluhan pertanian berada pada klasifikasi sedang, evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian berada pada klasifikasi tinggi. Faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja PPL di UPT Kecamatan Jati Agung yaitu sistem penghargaan, sedangkan faktor yang tidak berhubungan yaitu tingkat motivasi, pendapatan, pendidikan, jumlah petani binaan, dan jarak tempat tinggal PPL.
Dina Lesman, Julianti Hapsari Imaning t-ias, 2018	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan Kecamatan tenggarong kabupaten Kutai kartanegara	Untuk menentukan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja dari Penyuluh Pertanian Lapangan di Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai	Metode yang digunakan adalah PRA, FGD, RRA, interview mendalam, dan suvey	Hasil penelitian menunjukkan faktor internal yang paling besar mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah waktu kerja. Faktor eksternal yang paling besar mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah insentif sebagai penyuluh lapangan. Kinerja menunjukkan tinggi dengan menghasilkan total skor 1,091. Di masa depan, kinerja penyuluh pertanian harus ditingkatkan agar memberikan keuntungan nyata bagi petani dalam hal peningkatan pendapatan dan kesejahteraan.

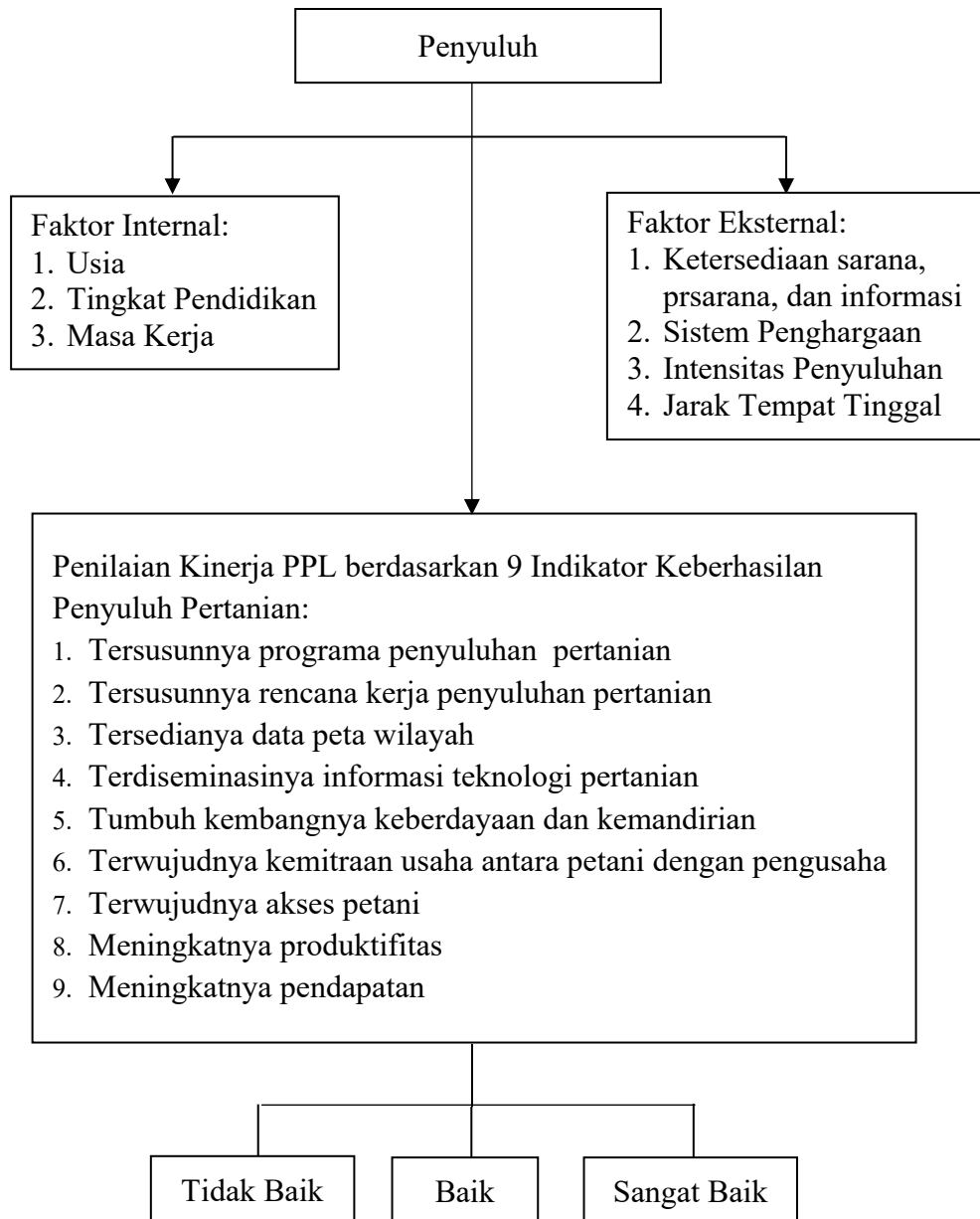
---

Muhamad Salim, Mais, Ilsa, 2018	Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian; Kasus Kabupaten Luwu Timur	Untuk menganalisis kinerja penyuluh pertanian dalam menyelenggarakan penyuluh pertanian dan mendeskripsikan dan menganalisis tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu Timur	Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu Timur	Penyuluhan pertanian di Kabupaten Luwu Timur sudah dilaksanakan dengan baik indikator kinerja yaitu membuat data potensi wilayah agroekosistem, memandu penyusunan RDKK, penyusunan program, membuat RKTTP dan menyebarkan materi penyuluhan; Kinerja yang tergolong sedang yaitu membangun kemitraan, menumbuhkan kelompok tani, menumbuhkan kelas kelompok tani dan menumbuhkan produksi komoditi di WKPP. Sedangkan kinerja yang tergolong rendah yaitu mengembangkan kelembagaan ekonomi, evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan pertanian. Indikator untuk melihat kinerja penyuluh pertanian terdiri dari tiga indikator yaitu persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian dan evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian. Dimana rata-rata nilai skor dari ketiga indikator tersebut memiliki rata-rata 4,03 dimana nilai tersebut dikategorikan tinggi. Artinya penyuluh yang ada di Kabupaten Luwu Timur sudah mematuhi undang-undang yang terkait dengan variabel tersebut.
---------------------------------	---	---	---	---

---

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat dilihat dari Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Wilayah Kerja BPP Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros.

Penyuluh mempunyai peran strategis untuk pembangunan pertanian, karena mempunyai tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan pendidikan nonformal mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tentang usahatani, mendidik petani, serta menyebarkan inovasi-inovasi baru kepada petani tentang bagaimana berusaha tani dengan baik. Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sebagai komunikator pembangunan diharapkan dapat bermain multiperan sebagai guru, pembimbing, penasehat, penyampai informasi dan mitra petani.

Pelaksanaan tugas penyuluh pertanian juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang menunjang peningkatan kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) untuk mempertahankan kelangsungan program yang dijalankan. Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi tenaga penyuluh pertanian dalam mencapai sasaran organisasi penyuluhan dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan.