

**SKRIPSI**

**KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM PENGEMBANGAN  
USAHA PADI SAWAH DI KECAMATAN BENAI KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI**

**OLEH :**

**SYAFRI LUBIS**  
**NPM: 130113010**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
TELUK KUANTAN  
2020**

**SKRIPSI**  
**KINERJA PENYULUH PERTANIAN**  
**DALAM PENGEMBANGAN USAHA PADI SAWAH**  
**DI KECAMATAN BENAI**  
**KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**OLEH :**

**SYAFRI LUBIS**  
**NPM: 130113010**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Pertanian

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS**  
**FAKULTAS PERTANIAN**  
**UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI**  
**TELUK KUANTAN**  
**2020**

**Judul penelitian** : **Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Usaha Padi Sawah Di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.**

**Nama Mahasiswa** : **Syafri lubis**

**NPM** : **130113010**

**Program Studi** : **Agribisnis**

**MENYETUJUI:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Ir,Hj. ELFI INDRAWANIS,MM**  
**NIDN.0022046401**

**MELI SASMI,SP,M.Si**  
**NIDN.10050576406**

**MENGETAHUI:**

**Dekan Fakultas Pertanian**  
**Universitas Islam Kuantan Singingi**

**Ketua Program Studi**  
**Agribisnis**

**H.MASHADI,SP,M,Si**  
**NIDN.1025087401**

**MELI SASMI,SP,MS.i**  
**NIDN.1000576406**

**Judul penelitian** : **Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Usaha Padi Sawah Di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.**

**Nama Mahasiswa** : **Syafri lubis**

**NPM** : **130113010**

**Program Studi** : **Agribisnis**

**MENYETUJUI:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Ir,Hj. ELFI INDRAWANIS,MM**  
**NIDN.0022046401**

**MELI SASMI,SP,M.Si**  
**NIDN.10050576406**

**MENGETAHUI:**

**Dekan Fakultas Pertanian**  
**Universitas Islam Kuantan Singingi**

**Ketua Program Studi**  
**Agribisnis**

**H.MASHADI,SP,M,Si**  
**NIDN.1025087401**

**MELI SASMI,SP,MS.i**  
**NIDN.1000576406**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
TELUK KUANTAN**

Kami dengan ini menyampaikan bahwa skripsi ini ditulis oleh:

**SYAFRI LUBIS**

**KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM PENGEMBANGAN  
USAHA PADI SAWAH DI KECAMATAN BENAI  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Di terima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Pertanian

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Ir.Hj,ELFI INDRAWANIS,MM**  
NIDN.002046401

**MELI SASMI,SP.M,Si**  
NIDN.10050576406

<b>Tim Penguji</b>	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua</b>	<b>H.Mashadi,SP.M.Si</b>	.....
<b>Sekretaris</b>	<b>Eldipama Kesambamula,S,Pd,M,Pd</b>	.....
<b>Anggota</b>	<b>Ir.Hj. Elfi Indrawanis,MM</b>	.....
<b>Anggota</b>	<b>Meli Sasmi,SP,M,Si</b>	.....
<b>Anggota</b>	<b>Mahrani,SP,M,Si</b>	.....
<b>Anggota</b>	<b>Jamalludin,SP,M,MA</b>	.....
	<b>Mengetahui :</b>	
	<b>Dekan</b>	<b>Ketua Prodi</b>

**H.MASHADI,SP,M,Si**  
NIDN.1025087401

**MELI SASMI,SP.M,Si**  
NIDN.10050576406

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul “Kinerja Penyuluh Pertanian Sub Sektor Tanaman Pangan Dalam Pengembangan Usaha Padi Sawah Di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ir.Hj.Elfi Indrawanis, MM selaku pembimbing I dan Ibu Meli Sasmi, SP.M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi hingga selesainya penelitian ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Tidak ada yang pantas diberikan, selain balasan dari Allah SWT untuk kemajuan kita semua di masa yang akan datang.

Akhirnya penulis sangat mengharapkan agar hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

Taluk kuantan, Januari 2020

**SYAFRI LUBIS**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.2 Kinerja Penyuluh Pertanian .....	10
2.3 Penilaian Kinerja .....	12
2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian...	16
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.2 Metode Penelitian .....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.5 Variabel dan Indikator Penelitian .....	36
3.6 Metode Analisis Data .....	41
3.7 Konsep Operasional.....	43
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian .....	46
4.2 Organisasi Tingkat Kecamatan/BPP .....	54
4.3 Petani Padi Sawah .....	58
4.4 Kinerja Penyuluh Pertanian Tanaman Pangan .....	62
4.5 Keberhasilan Petani dalam Mengembangkan Usahatani Padi sawah	73
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	76
5.2. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	78
<b>LAMPIRAN</b> .....	81

**KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM  
PENGEMBANGAN USAHA PADI SAWAH DI KECAMATAN BENAI  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Syafri lubis di bawah bimbingan  
Elfi Indrawanis dan Meli Sasmu  
Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian  
Universitas Islam Kuantan Singingi Teluk Kuantan 2020

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja penyuluh tanaman pangan di Kecamatan Benai dalam pengembangan usaha padi sawah petani di Kecamatan Benai dan menganalisis keberhasilan penyuluh terhadap pengembangan padi sawah di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik penentuan sampel dilakukan secara *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel terdiri dari 45 orang petani dan 9 penyuluh pertanian. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dianalisis secara matematik dengan menggunakan analisis skala *likert,s Summated Rating*. Hasil penelitian kinerja penyuluh pertanian memiliki skor 2,27 kategori sedang, kinerja penyuluh tersebut berdasarkan sifat personalitas memiliki skor rata-rata 2,14 kategori sedang, hasil kerja skor 2,25 kategori sedang, pengetahuannya skor 2,26 kategori sedang, keterampilan memiliki skor 2,00 kategori sedang, motivasi memiliki skor 2,31 kategori sedang, sikap penyuluh skor 2,30 kategori sedang, jarak memiliki skor 2,56 dengan kategori tinggi, sedangkan fasilitas penyuluh memiliki skor 2,33 dengan kategori sedang. Tingkat keberhasilan petani padi sawah dalam mengembangkan usahatani padi sawah memiliki skor 1,79 dengan ketegori sedang.

**Kata kunci:** Kinerja, Penyuluh, Padi Sawah

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.6 Lokasi, nama kelompok dan jumlah sampel petani padi sawah di Kecamatan Benai .....	34
1.7 Variabel, indikator dan parameter kinerja penyuluh pertanian .....	36
1.8 Variabel, indikator dan parameter kinerja penyuluh pertanian dilihat dari keberhasilan petani .....	40
1.9 Kriteria penilaian dalam <i>Skala Likert's Summated Rating (SLR)</i> .....	42
1.10 .....	Sk
ala Penilaian Kinerja Penyuluh Pertanian dan Tingkat Keberhasilan Petani di Kecamatan Benai .....	43
1.11 .....	Lu
as Wilayah Desa/Kelurahan di Kecamatan Benai Kabupaten Kuansing .....	46
1.12 .....	M
ata Pencaharian Masyarakat di Kecamatan Benai .....	47
1.13 .....	Di
stribusi Kelompok Umur Petani Responden Kecamatan Benai .....	58
1.14 .....	Ti
ngkat Pendidikan Petani Responden di Kecamatan Benai .....	59
1.15 .....	Di
stribusi Lahan Petani Responden Berdasar Luas Lahan (ha) .....	60
1.16 .....	Di
stribusi Pengalaman Petani dalam Berusahatani (Tahun) .....	61
1.17 .....	Di
stribusi Jumlah Tanggungan Keluarga petani Responden .....	62
1.18 .....	Ki
nerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Sifat Personalitas .....	63
1.19 .....	Ki
nerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Hasil .....	64
1.20 .....	Ki
nerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Pengetahuan Penyuluh .....	65

1.21 .....	Ke	
terampilan Penyuluh Pertanian .....		66
1.22 .....	M	
otivasi Penyuluh Pertanian .....		68
1.23 .....	Si	
kap Penyuluh Pertanian .....		69
1.24 .....	Jar	
ak Tempat Tinggal Penyuluh Pertanian .....		70
1.25 .....	Fa	
silitas Penyuluh Pertanian .....		71
1.26 .....	Ke	
berhasilan Petani dalam Mengembangkan Usaha Tani Padi sawah .....		73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1.27 .....	K
uesioner.....	46

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor pertanian memegang peranan penting dalam pembangunan perekonomian nasional, dan bahkan dalam era reformasi ini diharapkan untuk berperan di garis depan dalam mengatasi krisis ekonomi. Namun banyak kendala pada pertanian di Indonesia umumnya merupakan petani subsisten dengan segala keterbatasan mereka, khususnya dalam bidang penguasaan teknologi pertanian yang modern. Selain itu sektor pertanian Indonesia kurang mendapat perhatian pemerintah dalam pengembangannya secara menyeluruh apabila dibandingkan dengan perhatian pemerintah kepada sektor industri.

Pembangunan pertanian ke depan diharapkan dapat memberi kontribusi yang lebih besar dalam rangka mengurangi kesenjangan dan memperluas kesempatan kerja, serta mampu memanfaatkan semua peluang ekonomi yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia. Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas dan handal dengan ciri mandiri, profesional, berjiwa wirausaha, mempunyai dedikasi, etos kerja, disiplin dan moral yang tinggi serta berwawasan global, sehingga petani dan pelaku usaha pertanian lain akan mampu membangun usahatani yang berdaya saing tinggi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan petani dan penyuluh, terutama SDM petani yaitu melalui kegiatan penyuluhan pertanian.

Penyuluhan pertanian merupakan sarana kebijaksanaan yang mendorong untuk mendorong pembangunan pertanian, penyuluh berperan sebagai motivator dan pendamping petani dalam upaya pengembangan usaha tani. Hal ini

disebabkan karena situasi petani yang kurang mampu mencapai tujuannya karena keterbatasan pengetahuan dan wawasan. Penyuluh Pertanian harus memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi petani. Mereka juga diharapkan memainkan peranan baru, seperti memperkenalkan pertanian yang berkelanjutan yang menuntut ketrampilan dan mampu menanamkan jiwa kewirausahaan terhadap petani.

Penyuluh Pertanian sangat dominan dalam menopang efektifitas penyuluhan. Petugas Penyuluh Pertanian harus memiliki keahlian dalam bidang pertanian yang berkompeten, disamping bisa berkomunikasi secara efektif dengan petani serta dapat mendorong minat belajar mereka, para penyuluh pertanian harus berorientasi kepada masalah yang dihadapi petani, sesuai dengan kenyataan dan pemahaman mereka. Penyuluh diharapkan mempunyai wawasan yang luas tentang dunia bisnis.

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian di Kabupaten Kuantan Singingi yang berkualitas merupakan salah satu dalam pemberdayaan masyarakat, baik melalui pendidikan non formal, yang pada gilirannya akan memotivasi petani ke arah yang lebih baik dalam meningkatkan produktifitas usaha, pendapatan dan kesejahteraan petani. Kinerja penyuluh yang baik juga diharapkan dapat dirasakan bagi petani di Kabupaten Kuantan Singingi yang sebagian besar merupakan petani terutama pertanian padi sawah, sehingga dapat menjadikan daerah sebagai salah satu penopang ketahanan pangan. Oleh sebab itu untuk dapat mendukung program yang telah dicangkang pemerintah mencapai swasembada beras tidak terlepas dari kinerja penyuluh pertanian.

Meningkatnya kinerja penyuluh di Kabupaten Kuantan Singingi sangat diharapkan terutama dalam pengembangan usaha padi sawah karena beras merupakan komoditi penting secara nasional. Potensi Luas lahan sawah yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan data luas dan produksi tanaman pangan pada komoditi padi sawah pada tahun 2013 luas lahan 17.298 Ha, produktifitas 4,43 kw/Ha dengan produksi 46.901,19 ton, pada tahun 2014 luas lahan 17.298 Ha, produktifitas 4,57 kw/Ha dan produksi 52,030 ton, dan pada tahun 2015 luas lahan 17.298, produktifitas 4,48 kw/Ha dan produksi 52.419,72 ton (anonymus 2015).

Kebutuhan beras perkapita menurut Syofyan Djalil 114 kg/tahun, sedangkan jumlah penduduk Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 323.047 orang maka kebutuhan beras sebanyak 36.827 ton. Jika produksi padi pada tahun 2015 sebesar 52.419,72 ton dalam wujud produksi GKG, maka dikonfersikan menjadi beras dengan asumsi setara dengan 60 % dalam wujud produksi GKG, maka diasumsikan akan menghasilkan beras yaitu sebanyak 31.451,83 ton. Jika dibandingkan dengan kebutuhan beras di Kabupaten Kuantan Singingi ternyata menunjukkan masih kekurangan beras sebesar 5.375,53 Ton. Untuk memenuhi kebutuhan beras tersebut akan didatangkan dari berbagai daerah dari luar.

Untuk meningkatkan produksi pengembangan usaha tani padi sawah tidak cukup dari ketersediaan lahan saja, namun yang juga diperlukan adalah bagaimana peran penyuluh dalam mendukung petani dalam mengembangkan usaha, pemberdayaan petani dapat terwujud. Berhasil atau kurang berhasilnya pemberdayaan terhadap petani sangat berhubungan dengan kinerja penyuluh yaitu sejauhmana tingkat kinerja penyuluh tersebut dalam pengembangan usaha padi

sawah petani, serta bagaimana peran penyuluh dalam merubah sikap,mental,dan keterampilan petani tersebut.

Berbagai permasalahan upaya pengembangan padi sawah yang dilakukan oleh penyuluh di Kabupaten Kuantan Singingi yaitu banyaknya alih tugas penyuluh ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi. Kondisi ini menyebabkan berkurangnya tenaga penyuluh yang mengakibatkan tidak sebandingnya jumlah tenaga penyuluh dengan jumlah petani/ kelompoktani yang harus dilayani.Kondisi ini juga menyebabkan banyak penyuluh yang frustrasi karena ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang perlindungan dan pemberdayaan petani, setiap desa wajib memiliki satu penyuluh, akibatnya dilapangan banyak di temui penyuluh yang bertugas untuk 2-3 wilayah desa.

Peningkatan kompetensi penyuluh, terutama melalui Diklat, sudah jarang dilakukan.Hal ini menyebabkan rendahnya kemampuan dan kinerja penyuluh dalam menjalankan tugasnya dan menurunnya kredibilitas mereka di mata petani.Seperti untuk penyuluh Kecamatan Benai yang berjumlah sebanyak 9 orang, tidak seorang pun dari mereka yang memiliki kualifikasi sebagai penyuluh terampil.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi adalah tingkat kinerja penyuluh adalah usia dan kesejahteraan penyuluh. Sebagian besar penyuluh sudah berusia diatas 50 tahun dan sebagian juga merupakan Tenaga Harian Lepas Tenaga bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) yang diberikan honorarium hanya 10 bulan untuk setiap tahunnya. Kondisi ini menyebabkan orientasi dan fokus

menjadi menurun sehingga frekuensi dan intensitas kunjungan penyuluh ke petani sangat kurang.

Perbedaan persepsi antara pemerintah pusat dengan daerah dan antara eksekutif dengan legislatif terhadap arti penting dan peran penyuluhan, keterbatasan alokasi anggaran untuk kegiatan penyuluhan dari Pemerintah Daerah, ketersediaan materi informasi pertanian terbatas, penurunan kapasitas dan kemampuan managerial dari penyuluh serta kunjungan yang lebih banyak dikaitkan dengan proyek merupakan bentuk-bentuk kendala yang berkaitan dengan tingkat kinerja penyuluh di Kabupaten Kuantan Singingi.

Melihat fenomena tersebut maka penulis telah melakukan penelitian tentang “Kinerja Penyuluh Pertanian Terhadap Keberhasilan Petani Padi Sawah di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Kinerja Penyuluh Pertanian Tanaman Pangan Kecamatan Benai dalam pengembangan usaha padi sawah petani di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Sejauhmana tingkat keberhasilan penyuluh terhadap pengembangan padi sawah di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui kinerja Penyuluh Pertanian Tanaman Pangan Kecamatan Benai dalam pengembangan usaha padi sawah petani di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Menganalisis tingkat keberhasilan penyuluh terhadap pengembangan padi sawah di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Lingkup penelitian ini menganalisis kinerja penyuluh dan tingkat keberhasilan penyuluh terhadap pengembangan padi sawah.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Bagi penulis, agar dapat menambah khazanah pengetahuan tentang kinerja penyuluh pertanian sub sector tanaman pangan dalam pengembangan usaha padi sawah di Kecamatan Benai.
2. Bagi Penyuluh, agar dapat melakukan introspeksi dan selanjutnya memberikan masukan dan pertimbangan kepada Pemerintah di daerah ini tentang kinerja penyuluh pertanian sub sector tanaman pangan dalam pengembangan usaha padi sawah di Kecamatan Benai.
3. Bagi petani, agar dapat menambah pengetahuan tentang pengembangan usaha padi sawah, sehingga diharapkan akan dapat memotivasi mereka agar lebih giat dan serius dalam mengembangkan usaha padi sawah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Kinerja

Secara makna kinerja dapat diartikan dengan *performance*. *Performance* ialah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998).

Kinerja merupakan cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan hal-hal yang dikerjakan dan cara mengerjakannya. Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Prabu, 2000). Menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.”

Bernadin dan Russel dalam Sulistiyani, (2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan dampak yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Gibson *et al.* (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Kinerja seseorang dapat diukur dalam hal: (a) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (b) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (c) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan

mengenai pekerjaan dan keterampilannya; (d) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (e) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (f) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; (g) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya; dan (h) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi (Gomes,2001).

Padmowihardjo (2010) mengatakan bahwa kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya.

Kesenjangan kinerja adalah perbedaan kinerja yang dimiliki petugas saat ini dengan yang diharapkan oleh organisasi atau tuntutan pekerjaan (Hickerson dan Middleton, 1975). Pekerjaan (*jobs*) tidak lain sebagai rangkaian dari sejumlah tugas spesifik yang dikerjakan petugas, dimana rincian tugas pekerjaan satu dan lainnya sangat luas dan bervariasi. Agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan adanya pengetahuan, sikap mental dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja

(*performance*) petugas menunjuk kepada tingkat kemampuan seseorang melaksanakan tugas-tugasnya berkaitan dengan pekerjaannya.

Arnold dan Feldman (1986) menyatakan sebuah model yang menyebutkan bahwa kinerja dalam suatu organisasi merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, persepsi, ciri-ciri personalitas, sistem organisasi (struktur organisasi, kepemimpinan, sistem imbalan) dan sumberdaya (fasilitas fisik). Dari model tersebut, faktor motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja individu dalam organisasi. Dari aspek individu, Hickerson dan Middleton (1975) secara spesifik menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang menyebabkan timbulnya kesenjangan (diskrepansi) kinerja petugas, yakni: (a) tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau sebagian dari pekerjaannya; (b) mempunyai tugas baru (*new tasks*) dalam mengerjakan pekerjaannya yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru; dan (c) memperoleh pekerjaan yang sama sekali baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru. Ketiga aspek perilaku yang dikembangkan dalam rangka memperbaiki kinerja petugas dapat dilakukan melalui pelatihan, baik pelatihan kognitif, afektif maupun psikomotor. Bila kesenjangan yang berkaitan dengan pekerjaan petugas dalam rangka jabatannya didalam suatu organisasi telah diidentifikasi akan diketahui permasalahan nyata dari kinerja yang selanjutnya dilakukan upaya peningkatan kemampuan berbagai aspek tersebut dalam menunjang pekerjaan petugas (Hickerson dan Middleton, 1975).

Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu

tertentu, sedangkan kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak 2003). Menurut John Withmore (*dalam* Wibowo, 2007), “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.”

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi. Kinerja dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.

## **2.2. Kinerja Penyuluh Pertanian**

Terbitnya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan disatu sisi memberikan kepastian hukum tentang peran penyuluhan diberbagai bidang (pertanian, perikanan dan kehutanan), tetapi disisi lain juga menyisakan permasalahan mendasar seperti penyiapan sumberdaya manusia penyuluh. Sumberdaya manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang selama ini terabaikan.

Dalam kaitan itu ada dua hal yang penting yang menyangkut kondisi sumberdaya manusia pertanian di daerah yang perlu mendapatkan perhatian yaitu sumberdaya petugas dan sumberdaya petani. Kedua sumberdaya tersebut merupakan pelaku dan pelaksana yang mensukseskan program pembangunan pertanian.

Jahi dan Leilani (2006) mengemukakan bahwa Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu: (a) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian; dan (b) bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh dari situasional di antaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan

Ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh pertanian untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu: (a) kemampuan untuk berkomunikasi yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya; (b) sikap penyuluh antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, sikap bahwa inovasi yang disampaikan benar-benar merupakan kebutuhan nyata sasarnya, dan sikap menyukai dan mencintai sasarnya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan demi adanya perubahan-perubahan pada sasaran; (c) kemampuan pengetahuan penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang keadaan sasaran; dan (d) karakteristik sosial budaya penyuluh (Berlo *et al*, 1960).

Standar kinerja seorang penyuluh merujuk pada Departemen Pertanian (2009) dapat diukur berdasarkan 9 (sembilan) indikator keberhasilan yakni: (a) tersusunnya program penyuluhan pertanian; (b) tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian; (c) tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi; (d) terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata; (e) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha; (f) terwujudnya kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan; (g) terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi; (h) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya; dan (i) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama. Berdasarkan pada berbagai pendapat dan teori tentang kinerja penyuluh tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja penyuluh adalah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh sesuai dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh.

### **2.3. Penilaian Kinerja**

Blanchard dan Spencer (1982) menyebutkan bahwa penilaian kinerja sebagai alat evaluasi untuk melihat efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi di kemukakan oleh, bahwa penilaian kinerja ialah proses kegiatan organisasi mengevaluasi seorang karyawan. Muchinsky (1993) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis prestasi kerja individu untuk menetapkan efektivitas kerja. Bittel dan Newsroom (1996) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan menjalankan perannya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut

Armstrong dan Baron (1998), penilaian kinerja merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan diatas tidak semata-mata didasarkan pada penilaian buruk tidaknya karyawan melaksanakan tugasnya untuk kemudian diambil tindakan organisasi. Tetapi penilaian kinerja dapat menjadi proses pembelajaran bagi organisasi dan pihak manajemen agar dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mengarahkan aktivitas organisasi, memperbaiki tindakan-tindakan manajemen, dan terus melaksanakan penilaian untuk melakukan adaptasi terhadap proses manajemen dan mengarahkannya kepada tujuan penting organisasi.

Penilaian kinerja yang didasarkan pada standar atau ukuran tertentu dengan parameter yang dimensinya terlebih dahulu ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan acuan oleh organisasi dalam penilaian dan pengukuran kinerja. Penilaian kinerja berdasarkan standar kinerja seperti yang dikutip Sudarmanto (2009) dari Bohlander *et al.* (2001) mengemukakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Gomes (*dalam* Sudarmanto, 2009) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (a) tipe penilaian yang dipersyaratkan yaitu dengan penilaian relatif dan penilaian

absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu, dan (b) fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan fokus hasil.

Dick Grote dalam Sudarmanto, 2009 mengemukakan bahwa penilaian atau pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan pendekatan, yaitu: (a) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis pelaku; (b) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis *personality trait*; (c) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis perilaku; dan (d) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis hasil.

Tipe-tipe ukuran kinerja dikemukakan oleh Parmenter (2010), yaitu: (a) indikator hasil utama (*key result indicators*), menggambarkan bagaimana keberhasilan secara perspektif; (b) indikator kinerja (*performance indicators*), menjelaskan apa yang harus dilakukan; dan (c) indikator kinerja utama (*key performance indicators*), menjelaskan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara dramatis.

Berbagai pengertian penilaian kinerja tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dalam penelitian ini yaitu diukur berdasarkan penilaian kinerja secara *personality trait* dan hasil. Penilaian kinerja secara *personality trait* yaitu mencakup tekun, disiplin, kerja keras, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, dan teladan. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu mencakup frekuensi penyuluhan, materi penyuluhan, program penyuluhan, kehadiran sasaran, interaksi penyuluh dengan peternak, perubahan perilaku sasaran, perkembangan dan manajemen agribisnis ternak sapi bali.

#### **2.4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Mulyadi dan Johny Setiawan (2001) menyebutkan bahwa tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategik, program, dan anggaran organisasi. Suatu pengukuran kinerja dapat digunakan untuk memotivasi personel dengan memanfaatkan informasi hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dari pemberian “*reward* dan *punishment*”.

penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis, bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Seringkali perusahaan khususnya manajemen penilai terlalu menitikberatkan pada bagaimana penilaian yang tepat dan sangat langka yang memperhatikan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja dilaksanakan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (a) sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan atau instansi terkait; (b) nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan atau instansi; (c) alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja; (d) salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan; dan (e) landasan/bahan

informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya (Susilo 2002).

## **2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian adalah sebagai berikut:

### **2.5.1. Umur**

Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun begitu pekerja tua punya pengalaman, etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. 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. Berdasarkan kajian diatas berarti dapat dikatakan bahwa semakin tua umur tenaga kerja semakin berkurang kinerjanya. Semakin tua individu semakin kecil kemungkinan baginya untuk berhenti/keluar dari pekerjaannya. Hal ini tidak mengherankan karena semakin tua seseorang, maka semakin sedikit alternatif kesempatan kerja. Selain itu semakin tua seseorang individu, 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 (Suprihanto et al., 2003). 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).

### **2.5.2. Jenis Kelamin**

Robbins (2003) menyatakan bahwa wanita lebih mematuhi wewenang sedang pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita, dan tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja.

Gibson et al. (1996), menyatakan bahwa tidak ada data pendukung yang menyatakan bahwa pria atau wanita adalah pekerja yang lebih baik, dalam hal absensi wanita lebih besar, karena wanita mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap keluarganya. Pada masyarakat yang menekankan perbedaan jenis kelamin dan memperlakukan mereka sangat berbeda, ada beberapa perbedaan dalam bidang-bidang tertentu yang dijadikan dasar pandangan seperti agresivitas dan perilaku sosial.

### **2.5.3. Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Suprihanto et al. (2003) 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. Notoatmojo (2003) menyatakan bahwa 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. Pendidikan merupakan proses pembelajaran proses dan prosedur yang sistematis baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001).

#### **2.5.4. Pengetahuan**

Pengetahuan menurut Mardikanto (1993) berasal dari kata “tahu” yang diartikan sebagai pemahaman seseorang tentang sesuatu yang nilainya lebih baik dan bermanfaat bagi dirinya. Pengertian tahu dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi setiap ragam stimulus yang berbeda, memahami beragam konsep, pikiran bahkan cara pemecahan terhadap masalah tertentu, sehingga pengertian tahu tidak hanya sekedar mengemukakan/mengucapkan apa yang diketahui, tetapi sebaliknya dapat menggunakan pengetahuan dalam praktek dan tindakannya. Tindakan yang dilakukan berdasarkan pengetahuan akan langsung dirasakan manfaatnya dibandingkan dengan tindakan tanpa didasari pengetahuan. Hal ini sesuai pendapat Ray (1998) bahwa pengetahuan terjadi pada saat atau unit pengambil keputusan lainnya, kontak dengan inovasi dan mendapatkan suatu

fungsi inovasi tersebut. Jadi fungsi pengetahuan pada intinya bersifat kognitif atau sekedar mengetahui.

Depdikbud Republik Indonesia (2000) menyebutkan bahwa pengetahuan yang dimiliki seseorang adalah hasil belajar baik formal maupun non formal dan terutama hasil interaksi dengan masyarakat. Selanjutnya disebutkan bahwa luasnya cakrawala budaya seseorang tidak terlepas dari pengetahuannya dalam hidup bermasyarakat. Akibatnya, pengetahuan seseorang tidaklah berbeda jauh dengan warga lainnya, apabila pengetahuan yang didapatkan semata-mata berasal dari interaksi sosial dengan sesama warga tempat ia hidup.

Supriyanto J., TH. A. M. Harsiwi, P. Hadi (2003) mendefinisikan pengetahuan sebagai hasil (output) dari ilmu. Pengetahuan adalah segenap apa yang kita ketahui tentang suatu obyek tertentu termasuk didalamnya adalah ilmu, seni dan agama. Pengetahuan merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung memperkaya kehidupan kita. Menurut Soekanto (1982), pengetahuan adalah kesan dalam pikiran manusia sebagai hasil proses panca indera, yang berbeda dengan kepercayaan, takhyul dan penerangan yang keliru. Selanjutnya disebutkan bahwa pengetahuan berbeda dengan buah pikiran, karena tidak semua buah pikiran merupakan pengetahuan. Pengetahuan itu bisa diperoleh dari pengalaman-pengalaman, baik dari pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain. Pengetahuan merupakan aspek perilaku, yang terutama berhubungan dengan kemampuan mengingat materi yang dipelajari dan kemampuan mengembangkan intelegensia. Unsur-unsur perilaku pengetahuan tersebut termasuk dalam golongan aspek perilaku pengetahuan.

Dari pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil pemahaman seseorang terhadap suatu obyek, yang diperoleh baik secara formal maupun non formal melalui pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain, sehingga mereka lebih terbebas dari keterbatasan dan subyektivitasnya. Dengan adanya pemahaman seseorang tentang suatu hal secara obyektif atau seseorang memiliki pengetahuan yang memadai terhadap suatu hal maka diharapkan dapat memberikan peran serta secara lebih optimal dalam kegiatan produksi sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya terhadap hal tersebut, guna mewujudkan tujuan bersama.

#### **2.5.5. Persepsi**

Desiderato (dalam Rakhmat, 2004) mendefinisikan persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi. Hubungan sensasi dan stimuli sudah jelas. Sensasi adalah bagian dari persepsi. Walaupun begitu, menafsirkan makna informasi inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, espektasi, motivasi dan memori.

Suprihanto et al. (2003) mendefinisikan persepsi sebagai proses dimana individu memberi arti terhadap lingkungan. Sesuatu yang sama dilihat dengan cara yang berbeda maka akan dihasilkan arti yang berbeda. Gibson et al. (1996) mendefinisikan bahwa persepsi sebagai proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Persepsi membantu individu

dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi dunia yang utuh dan berarti.

Robbins (2003) mendefinisikan persepsi sebagai proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Perilaku individu didasarkan pada persepsinya mengenai apa realitas itu, bukan mengenai realitas itu sendiri.

#### **2.5.6. Keterampilan**

Keterampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat saraf dan otot-otot yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah, seperti menulis, mengetik, olahraga dan sebagainya (Muhibbin, 1995). Menurut Reber (dalam Muhibbin, 1995) keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara meluas dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Ahmadi (1991) berpendapat bahwa keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, non formal, dan informal. Pendidikan formal misalnya sekolah dan pendidikan non formal diperoleh dari luar sekolah. Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang berdasarkan pengalaman hidup sehari-hari secara sadar maupun tidak sadar, sepanjang hidupnya, di dalam lingkungan keluarga, masyarakat atau dalam lingkungan pekerjaan sehari-hari.

Keterampilan adalah kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Menurut Gibson et al. (1996) keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Keterampilan seorang karyawan diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan

adanya pendidikan dan latihan yaitu: (a) membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara baik; (b) internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan; (c) mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri; dan (d) membantu mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru (Justine Sirait, 2006).

### **2.5.7. Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti “bergerak.” Menurut Linder (1998), motivasi didefinisikan sebagai proses psikologis yang menentukan kegunaan dan arah perilaku, kecenderungan untuk bertindak dalam mencapai kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, suatu dorongan internal untuk memuaskan kebutuhan yang belum terpenuhi dan kemauan untuk mencapainya. Nelson dan Spitzer (2003) mendefinisikan motivasi sebagai energi internal manusia yang mendorong manusia memuaskan kebutuhannya, sedangkan Mwangi dan McCaslin (1994) mengutip tulisan Kreitner dan Lawler III menuliskan motivasi sebagai suatu proses psikologi dalam mencapai tujuan, arah dan intensitas dalam berperilaku merupakan tanggungjawab yang utama bagi hasil kerja yang berbeda dan juga merupakan faktor menentukan yang penting dalam pengukuran kinerja.

Johansen dan Page (Crawford, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai proses-proses atau faktor-faktor yang menyebabkan orang-orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Proses motivasi meliputi: (a) identifikasi terhadap kebutuhan yang tidak memuaskan; b) pembentukan suatu tujuan yang dapat memuaskan kebutuhan; dan (c) menentukan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Nawawi (1997) menyatakan motivasi adalah kondisi yang

mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan. Istilah motivasi berkaitan erat dengan timbulnya kecenderungan untuk membuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Menurut Hersey dan Blanchard (2005), motivasi berasal dari kata motif, merupakan dorongan utama seseorang beraktivitas atau kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu melalui tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Motivasi seseorang bergantung pada kuat lemahnya motif. Motif diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif timbul, mempertahankan aktivitas serta menentukan arah perilaku seseorang. Didalam diri seseorang, terdapat dua jenis kekuatan sebagai pendorong motivasi; pertama kekuatan yang bersifat positif (keinginan, hasrat, atau kebutuhan) yang mendorong seseorang kearah obyek atau kondisi tertentu, kedua, yang bersifat negatif (kekhawatiran, tidak suka atau menolak) yang mendorong seseorang menjauh dari obyek atau kondisi tertentu. Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong terbentuknya kompetensi.

Hamalik (1993) mengemukakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Memahami hal-hal yang memotivasi dan perilaku pegawai atau karyawan dan bagaimana mereka termotivasi merupakan hal yang penting dalam elemen organisasi. Hersey dan Blanchard (2005) mendiskusikan penyebab munculnya perilaku seseorang pada saat tertentu adalah karena adanya kebutuhan yang sangat kuat, karena itu penting untuk memahami kebutuhan yang umumnya sangat penting bagi seseorang.

Faktor motivasi dalam lingkungan pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan dan pengakuan. Kesemuanya ini termasuk motivator ekstrinsik. Bagi penyuluh pertanian, beberapa hal yang menjadi motivator antara lain: pengembangan potensi diri, pengakuan petani, adanya tambahan materi sebagai akibat logik dari fungsi perannya, adanya kesempatan untuk berprestasi dan adanya keinginan untuk berkuasa atau memiliki pengaruh.

### **2.5.8. Sikap**

Robbins (2003) mendefinisikan sikap sebagai pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Dalam organisasi, sikap itu penting karena mereka mempengaruhi perilaku. Gibson et al. (1996) menyatakan bahwa sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek, dan keadaan. Sikap adalah determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Gibson et al. (1996) lebih lanjut menyatakan bahwa afeksi, kognisi, dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap, sebaliknya menentukan afeksi, kognisi dan perilaku. Afeksi, emosi atau perasaan, komponen dari sikap dipelajari dari orang tua, guru, anggota kelompok sebaya. Komponen kognisi dari sebuah sikap terdiri dari persepsi, pendapat, dan kepercayaan seseorang. Ini mengacu pada proses berpikir, dengan penekanan khusus pada rasionalitas dan logika. Komponen perilaku dari sebuah sikap mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atau sesuatu dengan cara tertentu misalnya

ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis. Suprihanto et al. (2003) menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan yang bersifat evaluatif atau menunjukkan rasa suka atau tidak suka seseorang kepada suatu obyek atau kejadian. Sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh kriteriapenilaiannya, sementara kriteria tersebut terbentuk melalui suatu proses interaksi sosial.

Sikap merupakan respon evaluatif atau suatu bentuk evaluasi atau suatu kesiapan perasaan yang mendukung terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Menurut Azwar (1988) sikap dikatakan sebagai respon. Respon hanya akan terjadi apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki timbulnya reaksi individual. Respon evaluatif berarti bahwa bentuk respon yang dinyatakan sebagai sikap itu didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu, yang diungkapkan dalam bentuk baik atau buruk. Positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka.

Dilihat dari strukturnya Azwar (1988) juga mengemukakan bahwa sikap terdiri atas tiga komponen yang saling menunjang yaitu, komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif. Komponen kognitif berupa apa yang diyakini oleh subyek pemilik sikap, komponen afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional dan komponen konatif merupakan kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki subyek.

Sanafiah (1982) menyatakan bahwa sikap adalah perasaan seseorang dari apa yang dia yakini. Pengukuran sikap biasanya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertentu, sehingga sebagian pendapat dari orang tersebut dapat diketahui. Dari pendapat ini dapat diperkirakan sikapnya yaitu, apa yang sesungguhnya dia yakini. Selanjutnya Sherif (dalam Gerungan, 1981) menyatakan

bahwa objek sikap itu dapat berupa suatu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tertentu. Jadi sikap itu dapat berkenaan dengan sederetan objek serupa.

Pembentukan dan perubahan sikap tidak terjadi dengan sendirinya (Azwar, 1988). Sikap sosial terbentuk dari adanya interaksi sosial individu. Dalam interaksi sosial terjadi hubungan yang saling mempengaruhi diantara individu yang satu dengan yang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan orang lain yang dianggap penting, media massa, lembaga pendidikan serta faktor emosi dalam diri individu.

Dari pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan tanggapan atau penilaian seseorang terhadap suatu hal atau suatu obyek tertentu, sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, yang disertai kecenderungan untuk bertindak. Tindakan atau perilaku seseorang terhadap suatu hal sangat dipengaruhi dari bagaimana tanggapan seseorang terhadap hal tersebut, apakah setuju atau tidak atau mendukung atau tidak dalam batas skala sikap tertentu.

#### **2.5.9. Jarak Tempat Tinggal**

Jarak adalah jauh antara dua benda atau tempat, sedangkan tempat tinggal adalah rumah yang didiami (ditinggali) atau ditempati. Jadi jarak tempat tinggal atau jarak fisik adalah faktor pengaruh mutlak yang mempengaruhi seseorang ditempat lain. Kemampuan seseorang tidak saja disebabkan oleh potensi yang ada dalam dirinya (faktor internal), tetapi juga oleh faktor diluar dirinya (faktor eksternal). Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi) maupun lingkungan horizontal

(geografik, fisik dan sosial). Perilaku manusia akan terbentuk tidak saja secara alami, tetapi juga karena faktor lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat secara umum (Ndraha, 1999).

Jarak tempat tinggal juga dapat dikategorikan dalam lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang penyuluh pertanian. Penyuluh yang berdomisili dan sering berinteraksi dengan petani peternak akan mempengaruhi kinerjanya dibandingkan apabila penyuluh jauh dari lokasi tugasnya sebagai seorang penyuluh pertanian. 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 penyuluh (google.co.id).

#### **2.5.10. Fasilitas**

Menurut Zakiah Daradjat (google.co.id) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar suatu usaha atau kegiatan dapat berupa benda-benda, maupun uang atau dengan kata lain fasilitas dapat disamakan dengan sarana dan prasarana". Fasilitas yang memadai mampu menciptakan produktivitas kerja yang efisien. Suatu pekerjaan akan dikatakan efisien jika orang tersebut dapat melakukannya dengan mudah, murah, singkat waktu, ringan bebannya, dan pendek jaraknya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam melakukan usaha sangat mengandalkan fasilitas

## **2.6. Penyuluh Pertanian**

Penyuluhan adalah pendidikan non formal diluar bangku sekolah untuk melatih dan mempengaruhi petani (dan keluarganya) agar menerapkan praktek maju dalam bidang pertanian, peternakan, manajemen penyimpanan dan pemasaran (Maunder dalam Hawkins et al., 1982). Tujuannya tidak hanya memperhatikan pendidikan dan percepatan penerapan praktek maju tertentu, tetapi juga mengubah pandangan petani, sehingga ia lebih bersedia menerima dan atas prakarsanya sendiri terus-menerus mencari cara untuk memperbaiki usaha taninya. Penyuluhan adalah suatu sistem atau pelayanan yang diarahkan untuk membantu masyarakat petani melalui proses pendidikan, memperbaiki tingkat kehidupan mereka, serta meningkatkan pendidikan dan standar sosial kehidupan pedesaan (Farquhar dalam Hawkins et al., 1982).

Departemen Pertanian Republik Indonesia mendefenisikan penyuluhan sebagai suatu upaya pemberdayaan petani dan keluarganya beserta masyarakat pelaku agribisnis terutama melalui pendidikan non formal di bidang pertanian agar mereka mampu menolong dirinya sendiri baik di bidang ekonomi, sosial dan politik sehingga dapat meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan mereka. Sebagai kegiatan pendidikan, penyuluhan pertanian adalah upaya untuk membantu dan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif bagi petani dan keluarganya, agar mereka dinamis dan berkemampuan untuk memperbaiki kehidupannya dengan kekuatan sendiri sehingga mampu mewujudkan agribisnis yang sejahtera (Departemen Pertanian, 2003).

Wiriaatmadja (1973) mendefinisikan penyuluhan sebagai pendidikan diluar sekolah untuk keluarga tani di pedesaan, dengan cara belajar sambil berbuat

sehingga mereka menjadi mau, tahu dan mampu menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi secara baik, menguntungkan serta memuaskan. Jadi penyuluhan adalah suatu bentuk pendidikan yang cara, bahan dan sarannya disesuaikan dengan keadaan, kebutuhan, dan kepentingan sasaran. Karena sifatnya yang demikian itu maka penyuluhan biasa juga disebut pendidikan non formal.

Margono Slamet (1992), mengaplikasikan konsep penyuluhan dalam konteks yang lebih luas yaitu konteks pembangunan dengan mengembangkan ilmu penyuluhan pembangunan yang didefinisikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari bagaimana pola perilaku manusia dapat berubah atau diubah sehingga mau meninggalkan kebiasaan yang lama dan menggantikannya dengan perilaku baru yang berakibat kualitas kehidupan orang yang bersangkutan menjadi lebih baik.

Menurut Mardikanto (1993), tujuan penyuluhan adalah terjadinya perubahan perilaku sarannya. Hal ini merupakan perwujudan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung dengan indera manusia. Dengan demikian penyuluhan dapat diartikan sebagai proses perubahan perilaku di kalangan masyarakat agar mereka memiliki pengetahuan, kemauan dan kemampuan serta memiliki keterampilan dalam melaksanakan perubahan-perubahan demi tercapainya peningkatan produksi, pendapatan dan perbaikan kesejahteraan masyarakat yang ingin dicapai melalui pembangunan pertanian. Dengan kata lain, penyuluhan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana pola perilaku manusia terbentuk, perilaku manusia dapat berubah atau dirubah sehingga mau meninggalkan kebiasaan yang lama dan menggantinya dengan perilaku baru yang meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik.

Menurut Jabal (2003), proses pendidikan dan dorongan yang dilakukan pada penyuluhan pertanian ditujukan pada: (a) menimbulkan perubahan dalam hal pengetahuan, kecakapan, sikap, dan motif tindakan kepada petani kearah tujuan yang telah ditentukan; (b) menuntun, mempengaruhi pikiran, perasaan dan kelakuan para petani kearah mencapai jarak dan tingkat semangat yang lebih baik; (c) menimbulkan dan memelihara semangat para petani supaya selalu giat memperbaiki usahatannya; dan (d) membantu para petani agar mereka mampu memecahkan dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya. Secara lebih detail, Rivera (1988), menjelaskan bahwa penyuluhan pertanian terdiri atas tiga komponen yaitu: (a) kinerja pertanian; (b) pembangunan masyarakat pedesaan; dan (c1,2,3) pendidikan non formal secara komprehensif untuk masyarakat pedesaan.

## **2.7. Penelitian Terdahulu**

Pratama.Y.S.M (2015) dengan judul “ Peran Penyuluhan Dalam Pemberdayaan Petani Padi Sawah Pola Swadaya di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan “ menyimpulkan bahwa peran penyuluh dalam kegiatan usahatani padi sawah di Kecamatan Langgam masih kurang berperan dengan Rata-rata Skor 2.03 dalam memberikan *edukasi, diseminasi informasi, fasilitasi, konsultasi, supervise dan monitoring/evaluasi* kepada petani dan keberdayaan petani mendapatkan skor 2.51 dengan kategori kurang berdaya sedangkan tujuan penyuluhan mendapatkan skor 3.23 dengan kategori cukup berperan. Hal ini tentunya berdampak kurang berdayanya petani padi sawah ini dan penyebabnya adalah peran penyuluh yang belum terlaksana secara baik. Peran Penyuluhan berpengaruh langsung secara nyata terhadap tingkat keberdayaan

petani dan keberdayaan petani berpengaruh langsung secara nyata terhadap tercapainya tujuan penyuluhan.

Junita (2015) dengan judul “Peran Penyuluhan Dalam Pemberdayaan Petani Karet Pola Swadaya kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar ini cukup berperan baik itu dari variable *edukasi, diseminasi informasi, fasilitasi, konsultasi, supervise dan monitoring/evaluasi* kepada petani karet, sedangkan untuk keberdayaan petani dilihat dari sumber daya manusia, ekonomi produktif, dan kelembagaan sudah juga cukup berdaya.

Tanzuha (2011) dengan judul “Pemberdayaan Petani menuju Ketahanan Pangan Keluarga “ di Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Model peningkatan keberdayaan keluarga petani untuk daerah pedesaan dimulai dengan pengembangan dan penguatan lingkungan mengapolitan yaitu pengembangan kerjasama bidang pemasaran antar kelompok tani dengan kelembagaan tani antar Provinsi/Kabupaten/kota, kemudian penguatan sarana produksi dan permodalan.

Bahua.I.B.Muhammad.el,at.Hasil penelitian sanusi, 2013 tentang”Faktor-faktor mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perlakuan petani jagung di Propinsi Gorontalo. Metoda analisis data yang digunakan SEM (Struktural Equation Modal). Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kemajuan penyuluh adalah umur, masa kerja dan jumlah petani binaan.
2. Perubahan karakteristik, kompetensi dan kemandirian.
3. Derajat hubungan antar perubahan kompetensi dan kemandirian penyuluh.
4. Dampak pengaruh kinerja penyuluh pertanian pada perubahan perilaku petani itu sendiri.

## 2.8. Kerangka Berpikir Penelitian

Penyuluhan merupakan bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan pemerintah berkewajiban menyelenggarakannya. Penyuluhan sebagai proses pendidikan non formal, bertujuan mengarahkan perubahan ke arah perubahan yang terencana. Penyuluhan perlu ditunjang dengan lembaga khusus yang berpotensi untuk dikembangkan lebih lanjut yaitu Balai Penyuluhan Pertanian.

Lemahnya kinerja sebagian besar penyuluh dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya karena belum adanya model pengembangan kelembagaan penyuluh yang sesuai dengan permasalahan nyata di lapangan dan belum berperan efektif dalam menjembatani berbagai kesenjangan yang sering terjadi selama ini.

Keberhasilan sistem penyuluhan juga harus didukung dengan kinerja para penyuluh. Indikator penilaian kinerja penyuluh didasarkan pada kesembilan indikator kinerja penyuluh. Uraian kerangka pemikiran ini disajikan dalam Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir penelitian

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Pemilihan lokasi ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu suatu metode penentuan lokasi/sampel penelitian yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu (Hadi, 1988). Dasar pertimbangan yang dipakai dalam memilih lokasi penelitian ini terdapat beberapa kelompok tani yang cukup aktif dan lokasi lebih mudah dijangkau, daerah ini potensial untuk pengembangan padi.

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 Bulan dimulai pada bulan Maret sampai dengan Agustus 2109.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *survey* dilakukan dengan sampel meliputi penyuluh tanaman pangan dan anggota kelompok tani. Untuk penyuluh seluruhnya dijadikan sampel baik penyuluh PNS maupun honorer yang dilakukan secara sensus.

Desa dan Kecamatan sampel dipilih secara *multi stage* berdasarkan adanya kelompok yang aktif dalam mengembangkan usaha padi sawah demi kebutuhan tersebut maka dipilih empat desa di Kecamatan Benai yang dilakukan dengan dua tahap : 1) Untuk desa yang dijadikan sampel dilakukan dengan mengambil satu desa dari masing-masing kenegerian yaitu 1. Desa kenegerian Simandolak. 2. Desa Kenegerian Siberakun dan 3. Desa kenegerian Benai. 2) Masing-masing

desa sampel diambil satu kelompok yaitu kelompok dari 1. Desa Simandolak 2. Gunung Kesiangan 3. Koto Benai 4. Pulau Lancang 5. Tebing Tinggi 6. Pulau Ingu 7. Ujung Tanjung 8. Pulau Kalimantan 9. Benai Kecil.

Terhadap anggota kelompok dalam penelitian ini sampel ditentukan secara proporsional yaitu diambil 10% dari seluruh anggota kelompok. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin yang selanjutnya dijadikan sebagai responden dengan ditentukan secara purposive yaitu anggota kelompok yang dianggap cakap dan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dan masukan dari informan (Consuelo, 1993).

$$n = \frac{N}{1 + N}$$

$$n = \frac{81}{1 + 81(10\%)^2}$$

$$= \frac{81}{1 + 81(0,01)} = 45$$

Adapun lokasi, nama kelompok dan sampel penelitian dapat dijelaskan pada

Tabel 1.

Tabel 1. Lokasi, Nama Kelompok dan Jumlah Sampel Petani Padi Sawah Di Kec. Benai

No	Desa	Kelompok	Anggota	Sampel
1.	Koto Simandolak	Pulau Gamole	12	12/81 x 45 = 7
2.	Gunung Kesiangan	Bina Usaha	11	11/81 x 45 = 6
3.	Koto Benai	Insap k	7	7 / 81x 45 = 4
4.	Pulau Lancang	Nusa Indah	8	8 / 81x 45 = 4
5.	Tebing Tinggi	Kopput	6	6 / 81x 45 = 4
6.	Pulau Ingu	Sunting Berumpun	8	8 / 81x 45 = 4
7.	Ujung Tanjung	Sinar Pagi	9	9 / 81 x 45 = 5
8.	Pulau Kalimantan	Sakato	8	8 / 81x 45 = 4

9.	Benai Kecil	Danau Kompe	12	$12/81 \times 45 = 7$
	Jumlah	9	81	45

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. *Data primer* adalah data yang diambil langsung dari responden melalui wawancara terstruktur. Data primer yang dimaksud adalah berkaitan dengan : 1) Kinerja penyuluh Tanaman Pangan Kecamatan Benai secara personal. 2) Hasil yang diterima oleh petani dan kelompok tani.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari Instansi terkait yang dapat mendukung hasil penelitian, antara lain : 1) Kantor Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Kuantan Singingi. 2) Yaitu Data tentang monografi, wilayah dan program penyuluhan. Sebagai *Key Informan* adalah Kepala Dinas, Kepala Bidang Penyuluhan dan Sekretaris Dinas yang dianggap memahami persoalan dan permasalahan ini. 3) UPTD Tanaman Pangan di Kecamatan Benai. 4) Yaitu data tentang monografi, wilayah dan program penyuluhan di Kecamatan. Sebagai *key informan* adalah kepala UPTD dan Penyuluh Kecamatan. 5) Kelompok Tani Yaitu informasi terkait pelaksanaan penyuluhan *key informan* yaitu ketua kelompok tani.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bagian terpenting dalam penelitian, karena pada hakekat penelitian ini merupakan upaya pencarian data yang nantinya diinterpretasikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara yaitu :

1. Wawancara (Interview). Yaitu dengan mendatangi langsung kepada penyuluh dan petani yang menjadi responden penelitian ini dengan menggunakan

kuisisioner tersrtuktur yang telah dipersiapkan sebelumnya secara rinci dan terurut..

2. Observasi yaitu Pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung untuk mengetahui kondisi obyek penelitian dan informasi yang lebih jelas mengenai keadaan responden.
3. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara meneliti dokumen-dokumen yang ada untuk dapat digunaka sebagai keperluan peneliti.

### 3.5. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk dapat mengambil suatu kesimpulan dari data yang diperoleh dalam pengolahan data digunakan metoda deskriptif.

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Parameter Kinerja Penyuluh Pertanian

Konstruk	Variabel	Indikator	Parameter	Skor
Kinerja Penyuluh (X)	1. Sifat Personalitas (X1)	Tekun (X1.1)	a. Rajin b. Konsisten c. Kontinyu	1,2,3
		Disipli (X1.2)	a. Tertib b. Patuh c. Tepat Waktu	1,2,3
		Kerja Keras (X1.3)	a. Sungguh-Sungguh b. Lama Waktu Kerja	1,2,3
		Bertanggung gjawab (X1.4)	a. Membantu b. Memperhatikan c. Mengerjakan dengan benar d. Konsekuen	1,2,3
		Inovatif (X1.5)	a. Rajin Menerapkan hal baru b. Senang mencari atau mempelajari hal-hal yang baru	1,2,3
		Kreatif	a. Menghasilkan ide	1,2,3

		(X.1.6)	baru	
		Teladan (X1.7)	a. Memberi contoh yang baik pada petani	1,2,3
<b>Konstruk</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skor</b>
Kinerja Penyuluh	2. Hasil Kinerja Penyuluh (X2)	Frekuensi Penyuluhan (X2.1)	a. Frekuensi bertemu dengan Petani b. Frekuensi Kehadiran penyuluhan c. Frekuensi kunjungan kepada penyuluh lain yang lebih berhasil	1,2,3
		Materi Penyuluhan (X2.2)	a. Penggunaan Bibit Unggul b. Persiapan Lahan c. Pemupukan d. Pengendalian Hama Penyakit e. Pemasaran f. Manajemen usaha	1,2,3
		Program penyuluhan (X2.3)	a. Program tersusun dengan baik b. Rencana Kerja Penyuluh	1,2,3
		Kehadiran sasaran (X2.4)	a. Kehadiran Petani b. Mengetahui alasan ketidakhadiran	1,2,3
		Interaksi penyuluh dengan petani (X2.5)	a. Komunikasi dengan petani agar tercipta keakraban b. Mengadakan kunjungan ke petani untuk melihat perkembangan usaha	1,2,3
		Perkembangan usaha petani (X2.6)	a. Meningkatnya hasil panen b. Meningkatnya lahan usaha c. Tersedianya	1,2,3

			<p>saranan produksi</p> <p>d. Terciptanya usaha skala bisnis</p> <p>e. Tersedianya kelompok pemasaran</p>	
Kinerja Penyuluh		Manajemen Usaha (X2.7)	<p>a. Teknik budidaya</p> <p>b. Hubungan dengan produsen</p>	1,2,3
		Perubahan perilaku petani (X2.8)	<p>a. Terjadi perubahan perilaku dalam usaha petani</p>	1,2,3

Konstruk	Variabel	Indikator	Parameter	Skor
Kinerja Penyuluh	3. Pengetahuan Penyuluh (X3)	Pengertian penyuluhan (X3.1)	<p>a. Tahu apa itu penyuluhan</p> <p>b. Prinsip penyuluhan</p> <p>c. Asas penyuluhan</p>	1,2,3
		Metode Penyuluhan (X3.2)	<p>a. Perorangan</p> <p>b. Kelompok</p> <p>c. Massal</p>	1,2,3
		Perencanaan penyuluhan (X3.3)	<p>a. Cara membuat rencana kerja penyuluhan</p> <p>b. Rencana kerja penyuluhan</p>	1,2,3
		Pelaksanaan Penyuluhan (X3.4)	<p>a. Fasilitas dan tempat</p> <p>b. Alat bantu/audio visual</p> <p>c. Kehadiran dan antusias peserta</p> <p>d. Kelengkapan bahan ajar penyuluhan</p>	1,2,3

<b>Konstruk</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skor</b>
Kinerja Penyuluh	4. Keterampilan Penyuluh (X4)	Kemampuan Menyuluh (X4.1)	a. Kemampuan menerapkan konsep penyuluhan b. Kemampuan mengubah perilaku petani ke arah lebih baik	1,2,3
		Kreatifitas (X4.2)	a. Kemampuan untuk menerapkan teknologi baru	1,2,3
Kinerja Penyuluh		Penggunaan alat bantu (X4.3)	a. Terampil menggunakan alat bantu penyuluhan	1,2,3

<b>Konstruk</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skor</b>
Kinerja Penyuluh	5. Motivasi Penyuluh Pertanian (X5)	Gaji/Pendapatan (X5.1)	a. Pendapatan	1,2,3
		Prestasi (X5.2)	a. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan b. Keberhasilan memecahkan masalah	1,2,3
		Hubungan Interpersonal (X5.3)	a. Komunikasi dengan atasan b. Komunikasi sesama penyuluh c. Komunikasi dengan petani	1,2,3
		Harapan untuk maju (X5.4)	a. Peningkatan pengalaman kerja b. Naiknya tingkat upah atau gaji	1,2,3

<b>Konstruk</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skor</b>
Kinerja Penyuluh	6. Sikap Penyuluh Pertanian (X6)	Ketulusan (X6.1)	a. Kesungguhan membantu	1,2,3
		Keteguhan hati (X6.2)	a. Ketegaran menghadapi petani b. Ketabahan dalam menjalankan tugas	1,2,3
		Keyakinan (X6.3)	a. Keyakinan akan manfaat materi penyuluhan bagi petani	1,2,3
<b>Konstruk</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skor</b>
Kinerja Penyuluh	7. Jarak tempat tinggal Penyuluh Pertanian (X7)	Keterjangkauan (X7.1)	a. Jarak tempat tinggal dengan lokasi tugas	1,2,3

<b>Konstruk</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skor</b>
Kinerja Penyuluh	8. Fasilitas Penyuluh Pertanian (X8)	Sarana dan Prasarana (X8.1)	a. Fasilitas yang dimiliki seorang penyuluh	1,2,3

Kinerja penyuluh akan mempengaruhi terhadap keberhasilan petani. Tingkat keberhasilan petani dapat diukur dengan berbagai indikator seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Variabel, Indikator dan Parameter Kinerja Penyuluh Pertanian dilihat dari keberhasilan petani

<b>Konstruk</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skor</b>
Kinerja penyuluh	9. Keberhasilan Petani Usaha Padi Sawah (X9)	Pertambahan Hasil (X9.1)	a. Ton/Ha Panen	1,2,3
		Persentase gagal panen (X9.2)	a. Luas lahan gagal Panen	1,2,3

		Teknis Budidaya (X9.3)	a. Persiapan lahan b. Persemaian c. Pemupukan d. Pengendalian hama e. Panen	1,2,3
		Pendapatan Petani (X9.4)	a. Jumlah Penghasilan Petani	1,2,3
		Jumlah Kepemilikan lahan (X9.5)	a. Banyaknya lahan sawah Petani	1,2,3
		Penerapan Teknologi (X9.6)	a. Pemanfaatan Teknologi oleh Petani	1,2,3
		Penyakit (X9.7)	a. Mencegah dan mengendalikan penyakit	1,2,3
		Permodalan (X9.8)	a.Sumber	1,2,3
		Pemasaran (X9.9)	a.Produksi	1,2,3

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 3.6.1. Analisis Sakala *Likert's Summated Rating* (SLR)

Untuk melihat kinerja penyuluh pertanian dalam mengembangkan usaha padi sawah dianalisis dengan metode *skala likert's Summated Rating (SLR)*. Skala likert,s ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial ( Sugiyono, 2006).

Data mengenai variabel kinerja, pengetahuan, keterampilan, inovasi, jarak tempat tinggal, fasilitas penyuluh dan keberhasilan petani diukur dengan skala jenjang lima (1,2,3,).

Untuk pertanyaan positif respon sangat setuju diberikan skor 3, sebaliknya sangat tidak setuju diberikan skor 1. Sedangkan untuk pertanyaan negatif respon sangat tidak setuju diberikan skor 3, sebaliknya sangat setuju diberi skor 1 (Singarimbun dan Efendi, 1989).

Data mengetahui variabel kinerja, pengetahuan, keterampilan, motivasi, fasilitas penyuluh pertanian dan keberhasilan petani diukur dengan skala jenjang tiga (1,2,3). Skala ini menggunakan delapan kategori jawaban dari setiap pertanyaan yang disusun setiap jawaban diberi skor secara konsisten.

$$\text{Kategori Kemampuan} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum} - 0,01}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Jumlah pernyataan untuk mengetahui kinerja penyuluh secara keseluruhan berjumlah (53) pernyataan dengan ketentuan nilai tertinggi, (5) sedangkan untuk nilai terendah adalah, (1) sehingga dapat diperhitungkan kisarannya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimum} = \frac{53 \times 3}{53} = 3 = 3$$

$$\text{Nilai minimum} = \frac{53 \times 1}{53} = 1 = 1$$

$$\text{Besaran kisarannya} = \frac{3-1}{3} - 0,01 = 0,66$$

Tiap pertanyaan dari indikator yang menggambarkan masing-masing variabel diberi nilai skor yang berkisar 1 sampai 5. Skor nilai jawaban responden 1 – 0,66 diurut dari nilai yang paling rendah hingga yang tertinggi dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel4. Kriteria penilaian dalam Skala Likert's Summated Rating (SLR)

<b>Kriteria Nilai</b>	<b>Skor Nilai</b>
tinggi	2,34-3,00
Sedang	1,67 - 2,33
Rendah	1 – 1,66

Untuk seluruh variabel yang berskala ordinal dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi responden yang memberikan respon untuk setiap skor (1 sampai dengan 3).
2. Menghitung frekuensi kumulatif yaitu dengan menjumlahkan terus dari setiap skor.
3. Menentukan proporsi kumulatif dengan cara membagi frekuensi kumulatif dengan total frekuensi.

Untuk kategori kinerja penyuluhan, keterampilan, inovasi, sikap, jarak tempat tinggal, fasilitas penyuluh, dan keberhasilan petani masing-masing dikelompokkan seperti pada tabel 5.

**Tabel 5. Skala Penilaian Kinerja Penyuluh pertanian dan Tingkat Keberhasilan petani di kecamatan Benai**

<b>Indikator</b>	<b>2,34-3 (3)</b>	<b>1,67-2 (2)</b>	<b>1,66-1 (1)</b>
Kinerja Penyuluh	Sangat baik	Sedang	Sangat rendah
Pengetahuan	Sangat Tinggi	Sedang	Sangat rendah
Keterampilan	Sangat Terampil	Cukup	Tidak terampil
Motivasi	Sangat kuat	Terampil	Sangat rendah
Sikap	Sangat Baik	Sedang	Tidak baik
Jarak Tempat Tinggal	Sangat dekat	Cukup Baik	Sangat jauh
Fasilitas	Sangat Lengkap	Sedang	Tidak lengkap
Keberhasilan petani	Sangat berhasil	Sedang Sedang	Sangat rendahp

### **3.7. Konsep Operasional**

Konsep operasional penelitian adalah penjelasan atau pengertian dari peubah-peubah yang terlibat dalam penelitian dengan maksud untuk membatasi lingkup makna peubah kearah objek pengamatan, sehingga dapat dilakukan pengukuran. Definisi operasional dalam rencana penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (a) Kinerja penyuluh pertanian adalah hasil kerja yang dicapai seorang penyuluh sesuai dengan tugas pokoknya dan fungsi penyuluh dalam pengembangan usaha padi sawah.
- (b) Pengetahuan penyuluh pertanian adalah hasil pemahaman penyuluh pertanian terhadap segala ikhwal yang berkaitan dengan program, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi penyuluhan pengembangan usaha padi sawah.
- (c) Keterampilan penyuluh pertanian adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat syaraf dan otot-otot yang lazimnya tampak dalam kegiatan penyuluhan pengembangan usaha padi sawah.

- (d) Motivasi penyuluh pertanian adalah dorongan utama seorang penyuluh pertanian beraktivitas untuk bertindak dengan cara tertentu melalui tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan penyuluhan pengembangan usaha Padi sawah.
- (e) Sikap penyuluh pertanian adalah tanggapan atau penilaian seorang penyuluh pertanian terhadap pengembangan usaha padi sawah sebagai hasil interaksi dengan petani yang disertai kecenderungan untuk bertindak.
- (f) Jarak tempat tinggal penyuluh pertanian adalah panjangnya kilometer dari jarak tempat tinggal seorang penyuluh dengan lokasi petani binaannya.
- Pembagian jarak tersebut antara lain :
- 1.Sangat dekat : 2-2,7 kilometer
  - 2.Dekat : 2,8-3,5 kilometer
  - 3.Sedang : 3,6-4,3 kilometer
  - 4.Jauh : 4,4-5,1 kilometer
  - 5.Sangat jauh : 5,1-6 kilometer
- (g) Fasilitas penyuluh pertanian adalah sarana dan prasarana yang dimiliki seorang penyuluh pertanian untuk melancarkan atau mempermudah pelaksanaan penyuluhan pengembangan usaha padi sawah.
- (h) Keberhasilan petani adalah suatu keadaan petani yang lebih baik daripada masa sebelumnya dalam mengembangkan padi sawah.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Kecamatan Benai merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau, dengan luas wilayah 113,83 km<sup>2</sup>. secara administratif terletak berbatasan dengan beberapa kecamatan sebagai berikut : Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Kuantan Tengah, sebelah Selatan berbatasan : Kecamatan Sentajo Raya, sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Sentajo Raya, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pangean. Desa dan luas wilayah pada masing-masing desa dan kelurahan yang terdapat pada kecamatan Benai dapat dirinci pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Luas Wilayah Desa/Kelurahan di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.**

No	Desa/Kelurahan	Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )
1	Banjar Benai	27,90
2	Banjar Lopak	4,12
3	Kelurahan Benai	20,50
4	Benai Kecil	5,95
5	Gunung Kesiangan	3,37
6	Koto Benai	3,75
7	Koto Simandolak	4,12
8	Pulau Bungin	4,56
9	Pulau Ingu	3,65
10	Pulau Kalimantan	4,78
11	Pulau Lancang	4,56
12	Pulau Tengah	2,87
13	Talontam Benai	9,50
14	Tanjung Simandolak	6,14
15	Tebing Tinggi	4,50
16	Ujung Tanjung	3,56
<b>Jumlah</b>		<b>113,83</b>

Sumber : Database Kependudukan Kecamatan Benai, 2016

Dari Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa luas desa yang terluas pada kecamatan Benai terdapat pada Desa Banjar Benai dan diikuti oleh Kelurahan Benai. Namun pada desa dan kelurahan tersebut tidak didominasi oleh lahan sawah, desa dan kelurahan tersebut lebih besar diperuntukan untuk lahan perumahan dan perkebunan.

Jumlah penduduk Kecamatan Benai sebanyak 19.925 jiwa terdiri dari penduduk laki-laki 10.048 jiwa dan perempuan 9.877 jiwa. Pada umumnya sebahagian besar masyarakat Kecamatan Benai bermata pencaharian dibidang pertanian (petani kebun, petani padi sawah) untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7. Mata Pencaharian Masyarakat di Kecamatan Benai.**

No	Mata pencaharian	Jumlah	Persentase
1	Pegawai negri sipil	584	2,94 %
2	ABRI/POLRI	52	0,26 %
3	Swasta	2.382	11,95 %
4	Buruh	2.187	10,98 %
5	Petani	8.853	44, 43%
6	Tidak bekerja	5.867	29,44 %
Jumlah		19.925	100 %

Sumber : Database Kependudukan Kecamatan Benai, 2016

Pada Tabel 7 terlihat bahwa mata pencarian masyarakat Benai yang terbesar merupakan kelompok petani yaitu sebanyak 44.43% dari total angkatan kerja 19.925 orang. Besarnya tenaga kerja pada sektor pertanian menandakan bahwa perekonomian di Kecamatan Benai secara khusus dan Kabupaten Kuantan Singingi secara umum tergantung kepada sektor pertanian. Dengan demikian perlu

upaya Pemerintah dalam menggalakkan program-program yang fisik dan non fisik dibidang pertanian guna menunjang perekonomian daerah.

#### **4.2. Penyuluhan Pertanian**

Penyuluh Pertanian mempunyai tugas melaksanakan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, melaksanakan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi, penunjang kegiatan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan.

Untuk penyelenggaraan tugas tersebut di atas Penyuluh Pertanian dengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Identifikasi potensi wilayah
- b. Memandu penyusunan rencana usaha tani.
- c. Menyusun dan membantu penyusunan programa penyuluhan.
- d. Menyusun rencana kerja tahunan (RKP) penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan.
- e. Menyusun materi penyuluhan pertanian.
- f. Menyusun perencanaan dan penerapan metode penyuluhan pertanian.
- g. Menumbuhkembangkan kelembagaan petani dan ketahanan pangan.
- h. Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan.
- i. Evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan.
- j. Menyusun dan membantu penyusunan pedoman/juklak/juknis penyuluhan pertanian.

- k. Menyusun dan membantu menyusun kajian kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian.
- l. Membantu dan melaksanakan pengembangan metode/sistem kerja penyuluhan pertanian.
- m. Melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah dibidang pertanian.
- n. Menerjemahkan/menyadur buku dan bahan – bahan bacaan dibidang pertanian.
- o. Memberikan konsultasi dibidang pertanian yang bersifat konseptual.
- p. Mengikuti seminar/likakarya dibidang pertanian.
- q. Mengajar/melatih pada kursus tani.

Seiring dengan semangat reformasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) oleh pemerintah yang bersih (*clean goverment*), maka seluruh instansi pemerintah diharapkan dapat menjadikan semangat reformasi yang telah dibangun sekarang ini sebagai semangat di dalam pembangunan. Semangat penyelenggaraan pemerintah yang baik oleh suatu pemerintahan yang bersih menjadikan hasil-hasil pembangunan diarahkan untuk sebesar-besarnya kepentingan dan kesejahteraan rakyat. Dengan kata lain, semangat kepedulian harus menjadi nilai dan orientasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih.

Departemen Pertanian sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam memajukan pertanian nasional tentunya harus menjadikan reformasi ini sebagai semangat didalam pembangunan pertanian. Semangat merupakan nilai (*value*) dan jiwa (*spirit*) yang melandasi pembangunan dan penyelenggaraan pembangunan. Pembangunan khususnya sektor pertanian tanpa dilandasi ruh yang menjadi dasar pijakan akan kehilangan arah dan semangat yang akhirnya dapat menyimpang dari

tujuan dan sasaran pembangunan. Apalagi untuk sektor pertanian yang objek pembangunannya adalah benda hidup yakni manusia, hewan, tanaman dan lingkungannya (*human activity system*), maka ruh pembangunan sangat diperlukan, agar pembangunan tidak bersifat eksploitatif dan merusak kelestarian dari obyek pembangunan.

Selain semangat, pembangunan pertanian juga harus mempunyai visi, yang merupakan sasaran jangka panjang yang harus diraih dan pada periode 2006-2011 visi pembangunan Dinas tanaman pangan Kabupaten Kuantan Singing adalah “Terwujudnya pertanian Tanaman Pangan Yang Tangguh Berbasis Agribisnis yang peduli terhadap kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.”. Visi tadi akan diwujudkan dalam 6 (lima) Misi Dinas Tanaman Pangan yaitu :

1. Mendorong pembangunan tanaman pangan yang tangguh dan berkelanjutan.
2. Mendorong peningkatan pemberdayaan sumberdaya pertanian secara berkelanjutan.
3. Mendorong peningkatan peran sub sector tanaman pangan terhadap kesejahteraan masyarakat.
4. Memfasilitasi tercapainya ketahanan pangan melalui peningkatan produksi dan penganekaragaman konsumsi.
5. Mendorong tumbuhnya kemandirian petani dan kelembagaan pertanian.
6. Mendorong pengembangan sarana dan prasarana tanaman pangan.

Keenam Misi Dinas Tanaman Pangan tersebut dapat dicapai dengan cara-cara seperti berikut :

1. Menjalin sinergi kebijakan antar instansi dan dengan legislatif untuk menjadikan pertanian sebagai salah satu tulang punggung ekonomi nasional,
2. Memperluas basis produksi dengan mengutamakan petani sebagai pelaku dan pemilik,
3. Memanfaatkan keragaman sumber daya dan budaya lokal untuk mendorong spesialisasi dan interdependensi antar wilayah,
4. Mendorong pemberdayaan masyarakat dengan fasilitasi pelayanan pemerintah yang partisipatif,
5. Meningkatkan sinergi peran pemerintah pusat dan daerah sebab pada masa transisional ini implementasi ekonomi daerah masih memerlukan penyesuaian dan perbaikan dalam berbagai hal,
6. Meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme birokrasi Dinas Tanaman Pangan .

Dari keenam cara pencapaian tujuan tersebut yang menjadi prioritas penanganan atau menjadi masalah utama terkait dengan birokrasi adalah kurang efektifnya dalam mengimplementasikan program, inefisiensi dalam penggunaan sumberdaya pembangunan, lemahnya koordinasi dan kurangnya profesionalisme.

Untuk itu, peningkatan kinerja pembangunan memerlukan perbaikan komprehensif dan sistematis dalam berbagai hal di atas. Salah satu unsur birokrasi yang paling depan dan berhadapan langsung dengan petani adalah penyuluh pertanian.

Sebagai unsur birokrasi terdepan atau sering disebut sebagai ujung tombak pengembangan pertanian keberadaannya menjadi sangat penting dalam

menentukan keberhasilan kegiatan pembinaan petani. Oleh sebab itu, permasalahan ini mengilhami peneliti untuk mengadakan kajian ilmiah guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja barisan terdepan pembangunan pertanian yaitu para penyuluh pertanian dan diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada pengambil kebijakan sebagai upaya menentukan arah pembinaan kepada penyuluh pertanian.

Pemberdayaan penyuluh pertanian yang mampu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya menjadi penting untuk diupayakan. Dalam ilmu manajemen seorang penyuluh dapat dikategorikan sebagai manajer, bahwa manajer adalah perencana, pengorganisasi, pemimpin dan pengendali organisasi. Penyuluh dalam kegiatan penyuluhan pertanian bekerja sama satu dengan yang lain untuk menetapkan tujuan jangka panjang organisasi dan merencanakan bagaimana mencapainya dan menjalankan organisasi (James A.F Stoner dan Charles Wankel, 1993).

Dalam rangka mensukseskan visi pembangunan pertanian diatas, Dinas Tanaman Pangan kabupaten Kuantan Singingi, terus berupaya melakukan langkah-langkah untuk mengoptimalkan kinerjanya. Salah satu upaya yg dilakukan adalah membina tenaga-tenaga yang ada agar lebih berdaya guna. termasuk tenaga yang dibina tersebut aparatur yang bertugas sebagai tenaga penyuluh pertanian.

Bagaimana keberhasilan pembangunan pertanian khususnya di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, yaitu kesejahteraan petani sangat dipengaruhi oleh kinerja penyuluh dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karena itu, para tenaga penyuluh ini perlu

ditanamkan sikap untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan lembaga agar termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sikap untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi ini dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) disebut komitmen. Faktor komitmen ini dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Fokus terhadap komitmen berarti perhatian lebih ditujukan pada sikap-sikap (*attitudes*) dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan.

Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan memberikan “pelayanan” apa kepada karyawan. Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara luas merupakan bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari perusahaan (George Strauss, 1992). Komponen kunci dari strategi ini antara lain partisipasi, fleksibilitas karir, kompensasi berdasarkan prestasi, dan jaminan.

Individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi yang meliputi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda. Aspek-aspek tersebut menciptakan suatu perilaku. Dan perilaku manusia tersebut dipelajari di dalam lingkungan kerja dan di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Manusia juga dipelajari dalam interaksinya dengan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja fisiknya, dan dengan lingkungan sosial

pekerjaannya, hal tersebut merupakan suatu hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi (Munandar, 2001).

Selama bekerja, motivasi berprestasi karyawan mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Jika suasana kerja, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan dan kebijakan dinas dirasakan tidak sesuai maka semangat kerjanya akan menurun dengan hasil unjuk kerja yang kurang atau rendah. Hal tersebut bukan saja dari segi intelektual secara kognitif atau penguasaannya terhadap tugas (*skill*), tapi juga kecerdasan secara emosional yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

#### **4.2.1. Organisasi Tingkat Kecamatan/BPP**

Organisasi penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan adalah BPP yang dipimpin oleh kordinator PP dan dibantu oleh PP supervisor. BPP adalah unit kerja majemuk yang bertanggung jawab kepada Dinas Tanaman Pangan, Namun dalam melaksanakan tugas operasional penyuluhan pertanian di koordinasikan oleh camat. BPP dipimpin oleh kordinator PP yang diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul Kepala Dinas Tanaman Pangan. Selain BPP ada kelompok KTNA tingkat Kecamatan yang merupakan mitra kerja BPP di tingkat Kecamatan.

Tugas BPP adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan penyuluhan pertanian di wilayah kerjanya yaitu pertemuan mingguan di BPP, Desa dan di Dusun yang berbasis komoditi tanaman pangan dan hortikultura.
- b) Melaksanakan supervisi, monitoring dan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di wilayah kerjanya.

- c) Menyusun rencana kerja penyuluhan tingkat Kecamatan untuk mencapai target dan sasaran pelaksanaan intensifikasi tanaman pangan dan horticultura.
- d) Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pelatihan secara berkala 4 minggu sekali atau 2 minggu sekali bagi penyuluh pertanian lapangan yang bertugas di wilayahnya.
- e) Memberikan fasilitasi berbagai kegiatan petani, penyuluhan pertanian dan pedagang pertanian di wilayahnya misalnya : Temu usaha, Temu lapang, Mimbar sarasehan, Temu bicara, Seminar petani, PRA, dll.
- f) Menjadi homebase bagi PPL di wilayah kerjanya.
- g) Melakukan pembinaan karir penyuluhan pertanian lapangan.
- h) Mengakses informasi dan teknologi untuk pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian di wilayah kerjanya.
- i) Melakukan kerjasama kelembagaan dalam rangka pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian di wilayah kerjanya.
- j) Menyusun pola tanam dan plakat sawah tingkat Kecamatan.
- k) Membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan pertanian di Kecamatan setiap bulan kepada unit kerja organik penyuluhan Kabupaten.
- l) Melaksanakan mimbar sarasehan tingkat Kecamatan.
- m) Melaksanakan supervisi ke desa binaan dengan materi supervisi sebagai berikut:
  - (1) Pelaksanaan Rencana Kerja PPL
  - (2) Pencapaian sasaran program dinas yang ada di tingkat WKPP
  - (3) Kelengkapan ADM PPL.
  - (4) Pelaksanaan kunjungan PPL ke kelompok tani.

(5) Penumbuhan dan pembinaan kelompok tani.

Di desa binaan ditugaskan satu orang PPL yang membina 1-2 desa dalam satu Kecamatan. PPL harus membina minimal 4 kelompok tani tiap desa dan melakukan kunjungan ke kelompok tani minimal 1x2 minggu. Setiap desa binaan ada Gapoktan yang berasal dari kelompok tani yang ada di desa binaan tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya di desa binaan, PPL berkoordinasi dengan Kepala desa / Lurah dan BPD/LMD.

Tugas PPL di desa binaan adalah :

- b) Menyusun monografi.
- c) Menumbuhkan Kelompok tani dan Gapoktan.
- d) Menyusun rencana kerja penyuluhan.
- e) Menyusun Impact Point Penyuluhan.
- f) Menyusun rencana jadwal kunjungan dan topic of visite ke kelompok tani.
- g) Membimbing petani dalam menyusun RUK, RDK / RDKK.
- h) Melakukan pertemuan berkala dengan kelompok tani 1 – 2 minggu sekali.
- i) Mendorong petani / pengusaha pertanian / pedagang pertanian untuk membentuk forum – forum petani, jaringan petani dan kelembagaan petani.
- j) Melaksanakan kerja sama kelembagaan dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian.
- k) Menetapkan pola tanam dan menyusun plakat sawah diwilayah binaannya.
- l) Melaksanakan Penyuluhan Pertanian diwilayah binaan melalui metode Penyuluhan Pertanian.

- m) Membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan Penyuluh ke Kecamatan/BPP

#### **4.2.2. Mekanisme Kerja**

- a. Melaksanakan pelatihan bagi PPL 2 minggu sekali atau 2 kali dalam sebulan. 1 kali oleh penyuluh pertanian kabupaten / PPS dari propinsi dan satu kali oleh koordinator / penyuluh pertanian supervisor Kecamatan.
- b. Satu hari dalam seminggu, penyuluh pertanian lapangan melakukan kegiatan administrasi di BPP dan mempelajari topic of visit yang akan disampaikan pada pertemuan kelompok tani dimasing-masing wilayah desa binaan.
- c. Menyusun jadwal supervisi, monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan pertanian di desa dan dusun serta melaksanakan supervisi, monitoring dan evaluasi tersebut.
- d. Merekapitulasi rencana kerja PP tingkat desa binaan untuk dijadikan rencana kerja PP tingkat kecamatan (program Kecamatan) dan disampaikan ke kabupaten.
- e. Merekap laporan penyelenggaraan penyuluhan pertanian dari PPL dan menyampaikan ke kabupaten.
- f. Melaksanakan kegiatan mimbar sarasehan tingkat Kecamatan untuk memadukan rencana kerja BPP / Kecamatan dengan kebutuhan petani.
- g. Melakukan penilaian PPL dan kelompok tani di wilayah kerjanya untuk disampaikan ke kabupaten untuk dilakukan penilaian tingkat kabupaten.
- h. Melaksanakan kaji terap, pengujian tentang Teknologi Tepat Guna (TTG) yang akan dikembangkan di wilayahnya.

- i. Dalam melaksanakan tugasnya Kordinator PPL/Kacab dibantu oleh PP Supervisor kecamatan terutama dalam melaksanakan tugas supervisi.

### 4.3. Petani Padi Sawah

#### 4.3.1. Umur

Umur petani sangat menentukan produktivitas kerja seseorang, hasil penelitian terlihat dari beberapa kelompok umur, yang terbesar berada pada kelompok umur produktif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Distribusi Kelompok Umur Petani Respondendi Kecamatan Benai

Kelompok umur (Th)	Jumlah Petani (org)	Persentase (%)
Petani Non Kelompok		
15-45	23	51,12
46-65	22	48,88
>65	0	0
Jumlah	45	100
Jumlah	45	100
Total Umur Produktif	45	100
Total Umur Tidak Produktif	0	0
Total	45	100

Sumber : Data Olahan Penelitian

Pada Tabel 8, kelompok umur yang terbesar berada pada umur 15-45 sebanyak 48,88 persen, dan terlihat semua berada pada kelompok umur produktif. Menurut Said Rusli (1996) dalam Eliza (2007), kelompok umur yang produktif berkisar 15-64 tahun. Berdasarkan batasan umur tersebut, maka semua petani tergolong kepada umur produktif. Senada dengan pendapat Batoa dan Hertina (2007), menyatakan bahwa umur bukan merupakan faktor psikologis, tetapi apa yang diakibatkan oleh umur adalah faktor psikologis. Terdapat dua faktor yang menentukan kemampuan seseorang berkaitan dengan umur yakni: 1)

mekanisme belajar dan kematangan otak, organ-organ tertentu, 2) akumulasi pengalaman dan bentuk-bentuk proses belajar yang lain.

#### 4.3.2. Pendidikan

Selain umur pendidikan juga sangat mempengaruhi pola pikir petani dalam mengambil keputusan dalam berusaha tani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan petani sampel tertinggi adalah tamatan SLTA secara rinci dapat dijelaskan pada Tabel 9.

Tabel 9. Tingkat Pendidikan Petani Responden di Kecamatan Benai

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
2	SD	12	26,67
3	SLTP	15	33,33
4	SLTA	16	35,56
5	PT	2	4,44
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Olahan hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 9, tersebut tingkat pendidikan cukup tinggi hal tersebut berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengadopsi teknologi. Petani yang berpendidikan rendah dibanding yang berpendidikan tinggi akan berbeda pola pikir dalam penyerapan teknologi yang disampaikan kepada petani, sehingga peranan penyuluh dalam pemberdayaan petani akan lebih tercapai.

#### 4.3.3. Luas Kepemilikan Lahan

Luas kepemilikan lahan pertanian merupakan luas tanah (lahan) yang digunakan oleh petani untuk melakukan kegiatan usahatani padi sawah. Luas lahan yang dimiliki merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pendapatan, karena pada umumnya apabila semakin luas lahan yang dimiliki maka akan berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan.

Menurut Fadholi (1991) *dalam* Amru (2012) menjelaskan bahwa pada dasarnya ada 4 golongan petani berdasarkan luasan tanah yang dimiliki , yaitu: (1) Golongan Petani luas (> 2ha), (2) Golongan Petani Sedang (0,5-2 ha), dan (3) Golongan Petani Sempit (<0,5 ha), (4) Golongan buruh tani (0 ha).

Data berikut memperlihatkan luas lahan pertanian petani sampel dapat disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Distribusi Lahan Petani Responden Berdasar Luas Lahan (ha)

No	Luas lahan (Ha)	Jumlah (jiwa)	Persentase
1	Petani Lahan Sedang (0.5 - 2 )	27	60,00
2	Petani Lahan Sempit (<0.5)	18	40,00
Jumlah		45	100

Sumber : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa distribusi luas lahan responden berdasarkan luasan, yang terluas secara berturut-turut berada pada lahan sedang yaitu dengan luas (0,5-2 ha) dengan jumlah petani sebanyak 27 jiwa atau 60,00%, berikutnya berada pada petani lahan sempit (<0,5 ha) sebanyak 18 jiwa atau 40,00%. Rata-rata luas lahan dilihat pada Lampiran 1 sebesar 0,57 Ha, maka rata-rata luas lahan petani sampel tergolong lahan sedang.

#### **4.3.4. Pengalaman Usahatani**

Pengalaman merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dalam berusahatani padi sawah. Pengalaman juga berpengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan petani dalam penerapan suatu teknologi. Pengalaman petani dalam berusahatani dapat dapat meminimalkan resiko kegagalan dalam berusahatani. Berikut pengalaman berusahatani petani sampel dapat dijelaskan pada Tabel 11.

Tabel 11. Distribusi Pengalaman Petani dalam Berusahani (tahun)

No	Lama Usahatani (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	0 s/d 5	4	8,89
2	6 s/d 10	10	22,22
3	11 s/d 15	7	15,56
4	16 s/d 20	3	6,67
5	> 20	21	46,67
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa pengalaman usahatani dari petani sampel di Kecamatan Benai tertinggi berada pada rentang >20 tahun dengan jumlah petani 21 jiwa (46,67%). Rata-rata pengalaman petani sampel rata-rata 14.50 tahun secara rinci dapat dilihat pada Lampiran 1.

Pengalaman petani dalam berusaha tani di kecamatan Benai cukup berpengalaman hal ini berpengaruh terhadap kemampuan petani dalam melaksanakan usahanya, karena dengan pengalaman yang cukup maka petani akan lebih mampu mengatasi resiko dan juga lebih memahami tentang peningkatan produksi.

#### **4.3.5. Tanggungan Keluarga**

Tanggungan keluarga merupakan jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan kepala keluarga yang terdiri dari istri, anak dan anggota keluarga lainnya yang kebutuhan hidupnya masih ditanggung oleh kepala keluarga. Jumlah tanggungan keluarga dapat mempengaruhi pendapatan keluarga, semakin besar jumlah tanggungan keluarga semakin besar pengeluaran rumah tangga begitu juga

sebaliknya. Data berikut memperlihatkan identitas responden berdasarkan jumlah tanggungan yang disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12. Distribusi Jumlah Tanggungan Keluarga Petani Responden**

No	Jumlah tanggungan keluarga (jiwa)	Jumlah (jiwa)	Persentase
1	0 s/d 3	7	15,56
2	4 s/d 6	37	82,22
3	> 6	1	2,22
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 12 karena menunjukkan bahwa distribusi jumlah tanggungan keluarga responden yang paling besar adalah pada kelompok 4 s/d 6 jiwa sebanyak 37 jiwa atau 82,22 %, kemudian diikuti pada kelompok 0 s/d 3 jiwa sebanyak 7 jiwa atau 15,56%. Semakin besar tanggungan keluarga maka biaya akan lebih banyak terserap untuk memenuhi kebutuhan konsumsi. Jumlah tanggungan keluarga responden dalam jumlah yang kecil akan dapat mengurangi biaya konsumtif sehingga dapat dialokasikan untuk kegiatan produktif.

#### **4.4. Kinerja Penyuluh Pertanian Tanaman Pangan**

Tingkat kinerja penyuluh pertanian yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah sifat personalitas, hasil, pengetahuan penyuluh, keterampilan penyuluh, motivasi penyuluh pertanian, sikap penyuluh pertanian, jarak tempat tinggal penyuluh pertanian, fasilitas penyuluh pertanian dan keberhasilan petani. Distribusi kinerja tersebut disajikan sebagai berikut:

##### **4.4.1 Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Sifat Personalitas**

Kinerja penyuluh berdasarkan sifat yang dimiliki dengan skor rata-rata sebesar 2,14 dengan kategori sedang. Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 13 dan lampiran.

Tabel 13. Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Sifat Personalitas.

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Tekun	1.89	Sedang
Disiplin	2.28	Sedang
Kerja keras	2.17	Sedang
Pertanggung Jawaban	2.30	Sedang
Inovatif	2.22	Sedang
Kreatif	2.00	Sedang
Teladan	2.11	Sedang
Rata-Rata	2.14	Sedang

#### 4.4.1. Tekun.

Kinerja penyuluh pertanian berdasarkan sifat personalitas dilihat dari Ketekunan dengan skor 1,89 dengan kinerja sedang. Hal ini dilihat dari tingkat kerajinan penyuluh dalam menjumpai petani masih dilakukan 1 sampai 3 kali dalam sebulan, hal ini dikarenakan terbatasnya jumlah penyuluh.

#### 4.4.1. Disiplin.

Hal ini dikarenakan pada indikator disiplin dalam menjalankan penyuluhan usaha tani padi sawah memiliki skor 2,28 dengan kategori sedang. Disebabkan oleh tidak adanya sanksi yang menjadi tolak ukur ke depannya jalannya disiplin penyuluhan ditingkat lapangan.

#### 4.4.2. Kerja Keras

Dilihat dari kerja keras dalam melaksanakan penyuluhan di tingkat lapangan dengan skor 2,17 dikategorikan sedang. Dikarenakan oleh keterbatasan pasilitas Penyuluh.

#### 4.4.3. Pertanggung Jawaban.

Pada indikator pertanggung jawaban baik secara teori maupun prakteknya dengan skor 2.30 hal ini dikategorikan sedang. Disebabkan penyuluh dikecamatan Benai masih belum maksimal cara berbudayahnya terutama dibidang tanaman pangan.

#### **4.4.4. Inovatif.**

Pada indikator Inopatif untuk memotipasi petani dalam mengembangkan usaha tani padi sawah ditingkat lapangan dengan skor 2,22 dikategorikan sedang,hal ini disebabkan oleh kurang penyuluh mendapatkan teknologi yang baru.

#### **4.4.5. Kreatif.**

Dilihat dari kreatifnya dengan skor 2,00 dikategorikan sedang.Disebabkan oleh kurangnya kreatif penyuluh dilapangan disebabkan oleh minimnya dukungan sprodi baik itu dari pemerintah maupun pola swadaya petani.

#### **4.4.1. Teladan.**

Indikator keteladanan hal ini dapat juga untuk memberikan motipasi yang positif bagi pelaku usaha tani padi sawah ditingkat lapangan dengan skor 2,11 dikategorikan sedang. Hal ini disebabkan penyuluh tidak melakukan penyuluhan tepat waktu,dikarenakan petani tidak kompak dalam melaksanakan hasil musyawarah ditingkat lapangan.

#### **4.4.2. Kinerja Berdasarkan Hasil**

Tingkat keberhasilan dinilai penting dalam penyuluhan. Hal itu disebabkan karena tingkat keberhasilan merupakan alat ukur yang digunakan untuk melihat sampai sejauh mana program penyuluhan itu telah terlaksana. Tingkat

keberhasilan program penyuluhan sangat ditentukan oleh kerjasama setiap pihak-pihak yang terlibat.

Berdasarkan skor rata-rata pada indikator manajemen usaha pengembangan padi sawah, maka kinerja penyuluh yang memiliki skor tertinggi yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14. Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Hasil**

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Frekuensi Penyuluhan	2.11	sedang
Materi Penyuluhan	2.28	sedang
Program Penyuluhan	2.28	sedang
Penyuluh dengan Petani	2.22	sedang
Manajemen Usaha Pengembangan Padi Sawah	2.44	tinggi
Rata-Rata	2.27	Sedang

Berdasarkan Tabel 14, hasil menunjukkan bahwa variabel keberhasilan penyuluh sebagai paasilitas dengan skor rata-rata 2,27 dikategorikan sedang. Beberapa kategori yang menyebabkan frekuensi penyuluhan dengan skor 2,11 di kategorikan sedang. Pada indikator materi Penyuluhan dapat mengembangkan wawasan petani dalam berusaha tani padi sawah dengan skor 2,28 dikategorikan sedang. Pada indikator program penyuluhan dapat mengembangkan kegiatan usaha tani di tingkat lapangan dengan skor 2,28 hal ini dikategorikan sedang. Pada indikator hubungan penyuluh dengan petani ditingkat lapangan dengan skor 2,22 dikategorikan sedang. Indikator Manajemen Usaha Pengembangan Padi Sawah dengan skor 2,44 hal ini dikategorikan sangat tinggi.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kinerja penyuluh, maka akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan petaninya. Dimana bahwa kinerja penyuluh adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh penyuluh dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya, merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan yang dipangkunya.

#### **4.4.3. Pengetahuan Penyuluh Pertanian**

Tingkat pengetahuan penyuluh pertanian rata-rata skor pengetahuan penyuluh masuk dalam kategori sangat tinggi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 15

**Tabel 15. Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Pengetahuan Penyuluh.**

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Pengetahuan Kemampuan Penyuluh	2.56	tinggi
Metode Pendekatan Penyuluhan	2.26	sedang
Rata-Rata	2.41	tinggi

Berdasarkan tabel 15 diatas menunjukkan bahwa pengetahuan penyuluh dengan skor rata-rata 2,41 dikategorikan Sangat Tinggi. Variabel pengetahuan penyuluh tersebut dinilai dari beberapa indikator yaitu pengertian penyuluh dengan skor nilai 2,56 dikategorikan Sangat Tinggi. Pada indikator Metode Pendekatan penyuluh dengan petani untuk mengembangkan usaha tani petani sebagai pelaku utama ditingkat lapangan dengan skor 2,26 dikategorikan Sedang.

Peran penyuluh sebagai inisiator yaitu kemampuan penyuluh dalam menggali ide baru dengan memanfaatkan sarana yang ada untuk meraih peluang sehingga dapat membantu petani dalam Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu. Kepandaian penyuluh dalam menemukan hal-hal dan inovasi baru tentunya akan semakin mempercepat transfer teknologi kepada para petani. Peran PPL sebagai inisiator dinilai dengan frekuensi PPL mengadakan pertemuan tiap musim tanam, intensitas PPL dalam menyampaikan ide dan intensitas gagasan PPL yang disetujui para petani.

Untuk itu perlu dilakukan monitoring agar dan evaluasi terhadap kinerja penyuluh, agar hasil kerja terlihat. Dimana jika hasil kerja menurun maka perlu diberikan sanksi. Hal ini dilakukan agar penyuluh dapat memberikan pengetahuannya dalam penyuluhan dan mempunyai visi kedepan yang lebih baik dan kompeten.

#### **4.4.4. Keterampilan Penyuluh Pertanian**

Deskripsi keterampilan penyuluh pertanian berdasarkan data yang diperoleh bahwa skor tertinggi adalah pada indikator kemampuan penyuluh dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel 16 berikut:

**Tabel 16. Keterampilan Penyuluh Pertanian**

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Kemampuan penyuluh	2.06	sedang
Kreativitas	1.94	sedang
Rata-Rata	2.00	sedang

Berdasarkan tabel 16, di atas bahwa variabel keterampilan penyuluh dalam memotivasi petani dalam melakukan usaha taninya dengan skor rata-rata 2,00

dikategorikan sedang. Dilihat dari indikator kemampuan penyuluh dalam menjalankan tugas untuk memicu petani dalam mengembangkan usaha tani padi sawah dengan skor 2,06 dikategorikan sedang. Indikator kreativitas penyuluh dalam melaksanakan tupoksi penyuluh ditingkat lapangan yang akan memotivasi meningkatkan produksi petani dalam mengembangkan usaha padi sawah ditingkat lapangan dengan skor 1,94 dikategorikan sedang.

Keterampilan memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dapat dilihat bahwa penyuluh pertanian yang ada saat ini sebagian besar termasuk berusia cukup muda dan dalam hal tingkat pendidikan sebagian besar mereka tergolong masih tingkat SLTA, sehingga latar belakang pendidikan tidak berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya sebagai penyuluh sebab pendidikan formal sudah lama mereka tinggalkan, dan justru pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ketika mengikuti pelatihan yang diikuti secara langsung bermanfaat bagi mereka.

#### **4.4.5. Motivasi Penyuluh Pertanian**

Seseorang akan terus bekerja sampai tujuannya tercapai. Jika sumber motivasi tersebut tidak ada, maka motivasi untuk bekerja mencapai tujuan tersebut tidak akan ada. Dengan demikian, motivasi terkait dengan kebutuhan atau harapan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan besarnya rata-rata skor, maka diperoleh bahwa indikator harapan untuk maju merupakan yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

**Tabel 17. Motivasi Penyuluh Pertanian.**

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
-----------	----------------	----------

Prestasi	2.22	sedang
Harapan Untuk maju	2.39	tinggi
Rata-Rata	2.31	tinggi

Berdasarkan tabel 17, di atas bahwa Motivasi Penyuluh Pertanian terhadap petani dilapangan dengan skor rata-rata 2,31 dikategorikan tinggi. Pada indikator prestasi penyuluh dalam melaksanakan tugas yang menjadi tupoksinya dilapangan dengan skor 2,22 dikategorikan sedang. Pada indikator Harapan Untuk Maju untuk mengembangkan usaha dan hasil produksi pengembangan padi sawah untuk melakukan usahanya dengan skor 2,39 dikategorikan tinggi.

Distribusi motivasi penyuluh tersebut menunjukkan bahwa skor terbesar adalah penyuluh pertanian yang memiliki motivasi harapan untuk maju. Sesuai dengan konsep yang dibangun, motivasi penyuluh pertanian memang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, seorang penyuluh pertanian tidak akan mampu bekerja dengan baik tanpa memiliki sejumlah keinginan atau motivasi yang kuat yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugasnya.

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai penyuluh pertanian, sebagian besar penyuluh pertanian melaksanakan tugas karena kebutuhan akan harapan untuk maju. Motivasi harapan untuk maju adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mewujudkan hasil kerja (kinerja) yang lebih baik daripada orang lain. Menurut Handoko (1992), karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi adalah sebagai berikut: 1) Mempunyai tujuan yang jelas dan cukup merupakan tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat, 2) Mereka senang dengan pekerjaan yang membutuhkan keahlian, keterampilan dan upaya

pribadinya, 3) Merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri, khususnya dalam mencari solusi dari masalah-masalah yang dihadapinya, 4) Senang mendapat umpan balik terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

#### **4.4.6. Sikap Penyuluh Pertanian**

Pada indikator sikap penyuluh pertaniandiperoleh skor 3,96 dengan kategori sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Sikap penyuluh Pertanian

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Ketulusan	2.30	tinggi

Pada tabel 18, di atas bahwa sikap penyuluh Pertanian dengan Ketulusan dalam menjalankan tugas ditingkat lapangan dapat memotipasi petani dalam mengembangkan usaha padi sawahnya dengan nilai rata-rata 3,96 dikategorikan Sangat Tinggi.

Dari penelitian yang telah dilaksanakan dan dilakukan analisis, dapat dilihat bahwa PPL telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam kegiatan penyuluhan serta evaluasi dan pelaporan pada program penyuluhan dan telah maksimal, sehingga kinerjanya berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini dikarenakan PPL yang menjadi penyuluh sudah pada tahapb penumbuhan dan pengembangan selainn itu, juga di sebabkan karena penyuluh dan petani saling bekerja sama untuk meningkatkan hasil usaha yang mereka miliki.

#### **4.4.7. Jarak Tempat Tinggal**

Jarak tempat tinggal penyuluh pertanian adalah rentang jarak tempat tinggal seorang penyuluh dengan wilayah petani binaan penyuluh pertanian. Jarak

tempat tinggal penyuluh pertanian dengan wilayah binaan diukur dengan satuan kilometer (km). Untuk lebih jelasnya mengenai jarak tempat tinggal penyuluh pertanian dengan wilayah kerja dapat dilihat pada Tabel 19.

**Tabel 19. Jarak Tempat Tinggal Penyuluh Pertanian.**

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Keterjangkauan	2.56	tinggi

Pada tabel 19, di atas bahwa jarak tempat tinggal penyuluh dengan wilayah kerja penyuluh pertanian yang akan melakukan kunjungan kekelompok yang ada didesa tersebut sangat dekat justru maka dari itu skor rata-rata 2,56 hal ini dikategorikan Sangat Tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Sari (2013) 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.

#### **4.4.8. Fasilitas Penyuluh pertanian**

Pembangunan pertanian di masa mendatang perlu memberikan perhatian lebih terhadap penyuluh pertanian, karena penyuluh pertanian merupakan salah satu kegiatan yang strategis dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan pertanian. Melalui kegiatan penyuluhan juga tidak terlepas dari fasilitas yang ada,

karena ketersediaan fasilitas sangat mendukung dalam pencapaian keberhasilan penyuluhan pertanian.

**Tabel 20. Fasilitas Penyuluh Pertanian.**

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Sasaran	2.33	sedang
Praserana	2,00	sedang
Rata-Rata	2.17	sedang

Pada tabel 20, di atas bahwa variabel Fasilitas penyuluh Pertanian sangat terbatas untuk melaksanakan tugas berdasarkan tupoksinya maka nilai rata-rata 2,17 dikategorikan Sedang. Pada indikator yang menjadi sasaran dalam mengembangkan usaha padi sawah dengan skor 2,33 dikategorikan Sedang. Dilihat Dari segi indikator praserana yang akan membantu meningkatkan hasil produksi usaha padi sawah dengan skor 2,00 dikategorikan Sedang.

Penyuluh telah berupaya memberikan penyuluhan untuk memberdayakan petani, namun banyak kekurangan dan permasalahan yang dihadapi penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan dalam pengembnagan usaha padi sawah. Masi adanya tujuan penyuluhan yang Dirasa belum tercapai, dan berdampak yang nyata bagi petani disebabkan kurang berperannya penyuluh,namun kegiatan penyuluhan yang dilakukan kepada petani.

Penyuluhan yang baik harus memiliki sarana dan prasarana yang memadai bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengembangkansusahanya dan mendukung penyuluh dalam kapasitasnya memfasilitasi proses pembelajaran. Media informasi dan data base meliputi sarana

informasi(brosur, leaflet, papan display informasi database), monografi wilayah, datakelompok tani atau gabungan kelompok tani atau penyuluh pertanian beserta jenis usaha dan kepemilikan lahan dan lain sebagainya.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang penyuluh adalah sejauh mana kegiatan penyuluhan yang dijalankannya ditunjang dengan ketersediaan sarana/prasarana yang memadai. Menurut Slamet (2001), melemahnya kemampuan penyuluh selain disebabkan oleh faktor pengkotakan dalam kelembagaan penyuluhan, juga disebabkan oleh kurangnya fasilitas penyuluh untuk menjangkau petani. Hal ini didukung oleh pendapat Mardikanto, (1993) 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.

#### **4.5. Keberhasilan Petani dalam Mengembangkan Usahatani padi Sawah**

Hasil yang diperoleh adalah kinerja penyuluh pertanian dalam usaha mengembangkan usahatani padi sawah di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi menunjukkan kinerja yang baik dengan rata-rata skor yaitu 2,90 masuk kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 21.

Pada 73ias73ator adanya penambahan hasil produksi usahatani diperoleh skor 2,92 dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan produksi usaha tani padi sawah belum terlaksana dengan baik.Peningkatan produksi ini belum didapat petani karena belum 73ias melakukan Indeks pertanaman secara maksimal.

**Tabel 21. Keberhasilan Petani dalam Mengembangkan Usahatani padi Sawah.**

Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
Pertambahan hasil	2.92	sedang
Persentase gagal panen	3,47	tinggi
Teknis budidaya	3,72	tinggi
Pendapatan petani	3.36	tinggi
Jumlah kepemilikan lahan	2.53	sedang
Penerapan teknologi	3.06	tinggi
Hama penyakit	3,36	tinggi
Permodalan	3.33	tinggi
Pemasaran	3.31	tinggi
Rata-rata	2,90	Sedang

#### **4.5.1. Pertambahan Skor.**

Indikator persentase gagal panen diperoleh skor 3,47 dengan kategori sangat tinggi. Skor ini menjelaskan bahwa petani telah melakukan pemeliharaan dalam usahatani mereka. Pemeliharaan yang dilakukan seperti penyiangan, penyiapan dan pengendalian hama penyakit. Dimana indikator mengendalikan hama dan penyakit diperoleh skor 3,36 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa petani telah melakukan pengendalian hama dan penyakit dengan cukup baik. Pengendalian hama dan penyakit ini dilakukan petani dengan menggunakan insektisida. Disamping itu petani telah menggunakan ketentuan (standar) yang telah diberikan oleh penyuluh seperti penggunaan dosis dan jenis pestisida yang sesuai dengan jenis hama atau penyakit yang ada.

Selain itu juga didukung dengan teknis budidaya yang telah mengikuti anjran dan arahan penyuluh, sehingga petani memperoleh peningkatan pendapatan. Kondisi ini tidak terlepas dari teknologi yang digunakan juga masuk

dalam kategori sangat baik, selain itu juga petani telah memasarkan produknya sesuai dengan yang dianjurkan oleh penyuluh. Sehingga dengan kondisi demikian dapat meningkatkan permodalan petani, dimana indikator modal masuk dalam kategori sangat baik.

Beberapa indikator yang menghasilkan kinerja yang baik karena tersusunnya program penyuluhan pertanian sesuai dengan kebutuhan petani, tersusunnya rencana kerja penyuluhan pertanian di wilayah kerja masing-masing, memandu (pengawalan dan pendampingan) penyusunan RDKK kelompok tani, melaksanakan penyebaran materi, penerapan metode penyuluhan dan peningkatan pada produksi unggulan. Kinerja penyuluh pertanian yang harus ditingkatkan adalah mewujudkan kemitraan usaha antara petani dengan pelaku usaha yang saling menguntungkan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja penyuluh pertanian memiliki skor 2,27 kategori sedang, kinerja penyuluh tersebut berdasarkan sifat personalitas memiliki skor rata-rata 2,14 kategori sedang, hasil kerja skor 2,25 kategori sedang, pengetahuannya skor 2,26 kategori sedang, keterampilan memiliki skor 2,00 kategori sedang, motivasi memiliki skor 2,31 kategori sedang, sikap penyuluh skor 2,30 kategori sedang, jarak memiliki skor 2,56 dengan kategori tinggi, sedangkan fasilitas penyuluh memiliki skor 2,33 dengan kategori sedang.
2. Tingkat keberhasilan petani padi sawah dalam mengembangkan usahatani padi sawah memiliki skor 1,79 dengan kategori sedang.

### **5.2 Saran**

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan fasilitas, intensif bagi penyuluh pertanian dalam menunjang kerja penyuluh serta meningkatkan jumlah penyuluh sesuai standar jumlah desa binaan.
2. Perlunya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap petani melalui materi maupun metode penyulahan yang lebih mampu memberikan inovasi kepada petani, serta menumbuhkan sikap pemberdayaan kepada petani sehingga petani memiliki sikap yang mandiri dalam mengembangkan usahatannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adjid, D. A. 1994. *Posisi Penyuluhan Pertanian Dalam Dinamika Respon Usahatani terhadap Tantangan Kemajuan*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Ahmadi, H. A. 1991. *Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta: Rnika Cipta.
- Armstrong, M, Baron, 1998. *Performance Management* [terjemahan: Tony Setiawan]. Yogyakarta: Tugu.
- Azwar, S. 1988. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Animonymus, 2015, *Data Laporan Tahunan Dinas Tanaman Pangan*. Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Kuantan Singingi.
- .Balai Informasi Pertanian NTB. 1987. *Pembinaan Kelompok Tani Nelayan*. Jakarta: Balai Pendidikan dan Penerapan Ekonomi Sosial.
- Bohlander, George, Snell, Scott, Sherman, Arthur. 2001. *Managing Human Resource*. Ed.12 Pgs. 102 & 571.
- Bahua.i.B.2013 Muhammad."Faktor-Faktor Mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani jagung Dipropinsi Gorontalo. Metoda yang digunakan SEM (Struktural Equation Modal)
- Crawford, M. 2005. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Manajemen Kependidikan*. (Leadership and Teams in Educational Management). Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Departemen Pertanian. 2003. *Pedoman Umum Penyuluhan Pertanian dalam Bentuk Peraturan Perundangan Tentang Jabatan Fungsional Penyuluhan Pertanian dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Badan Pengembangan
- Gerungan, W. A. 1981. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Eresco
- Gibson, J.L., John, M.I, James, H.D. 2002. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. Cardoso. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Hadi, S. 1988. *Statistik II*. Bandung: PT Eresco.
- Hamalik, O. 1993. *Psikologi Manajemen. Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.

- Hawkins, H. S., A. M. Dunn, dan J. W. Cary. 1982. *A Course Manual in Agricultural and Livestock Extension*. Volume 2: The Extension Process. AUIDP.Canbera.
- Hersey, P, dan Blanchard, K.H. 2005. *Management of Organizational Behavior:Utilizing Human Resources*. 4th Ed. [terjemahan]. Jakarta: Erlangga.
- Hickerson, F.J dan John, Middleton, 1975. *Helping People Learn : A Module for Training Trainers*. Hawaii: East-West Comunnication Institut.
- Jabal, Tarif. 2003. *Komunikasi dan Penyuluha Pertanian*. Malang: Banyu Media.
- Justine T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Junita (2015).” *Peran penyuluh Dalam Pemberdayaan Petani Karet Pola Swadaya* .Di Kecamatan Kampar Kiri.
- Kartasapoetra, A.G. 1994. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Linder, James R. 1998. Understanding Employe Motivation. (serial online), 9 Juni 2009. J. Extension. Vol. 36:3 <http://.joe.org/joe/2002april/al.htm>.
- Mangkunegara dan Prabu, A. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- M Yoga Satria,(2015). *Peran penyuluhan dalam pemberdayaan petani padi sawah pola swadaya di Kecamatan Langgam*.
- Mardikanto. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian, Acuan Untuk Pelajar, Mahasiswa, Dosen, Penyuluh, Pekerja Sosial, Penetu Kebijakan dan Peminat Ilmu/Kegiatan Penyuluhan Pembangunan*. Surakarta: Sebelas Maret Universitas Press.
- Muhibbin, S. 1995. *Psikologi Kependidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Mwangi JG, McCaslin NL. 1994. The Motivation of Kenya’s Rift Valley Extention Agent. (serial online), 10 Juni 2009. Journal of Agricultural Education Vol. 35 No. 3 1994: 35-43.<http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol35-03-35.pdf>.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manusia Berkualitas*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nelson B, Spitzer D. 2003. *The 1001 Rewards and Recognition Fieldbook*. New York: Workman Publishing.
- Padmowihardjo, S. 2010. *Psikologi Belajar Mengajar. Materi Pokok*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Parmenter, D. 2010. *Key Performance Indicators: Pengembangan, Implementasi, dan Penggunaan KPI Terpilih*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Rakhmat, J. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*.
- Rivera, W. M. 1988. "An Overview of Agricultural Extension Systems". Di dalam *Teknologi System for Small Farmers Issues and Options*. Diedit oleh Abbas M. Kesseba. London: Westview Press.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sanafiah. 1982. *Sikap Seseorang dan Aspek – Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT Eresco.
- Simanjuntak, P.J. 2003. *Manajemen Hubungan Industri*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Edisi Revisi LP3ES.
- Slamet, M. 1992. "Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era *Tinggal Landas*". Dalam: *Penyuluhan Pembangunan Indonesia Menyongsong Abad XXI*. Diedit oleh: Aida V, Prabowo T, Wahyudi R. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- Slamet, M. 2001. *Menata Sistem Penyuluhan Pertanian Menuju Pertanian Modern*.  
Departemen Pertanian. Jakarta
- Sari AM. 2013. *Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara*. Thesis. Universitas Udayana. Denpasar
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Soekanto, S. 1982. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.

Sulistiyani, R. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suprihanto, J., TH. A. M. Harsiwi, P. Hadi. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wiriaatmadja, S. 1973. *Pokok-pokok Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Penerbit CV Yasaguna.

Lampiran 4. Daftar Pertanyaan Konstruk, Indikator dan Parameter dalam Kinerja Penyuluh Peternakan Dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali di Kecamatan Benai.

**I. SIFAT PERSONALITY**

**Tekun**

- Rajin

1. Seberapa seringkah bapak/ibu mengunjungi petani ?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
>4 kali sebulan	1-3 kali sebulan	<1 kali sebulan

- Konsisten

2. Sejauh mana tingkat ke konsistenan bapak/ibu dalam menyampaikan materi penyuluhan?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Materi yang diberikan sesuai jadwal yang disepakati secara tetap	Materi yang sangat disampaikan kurang sesuai dengan kesepakatan	Materi yang disampaikan tidak sesuai dengan kesepakatan.

- Kontinyu

3. Apakah materi yang disampaikan bersifat kontinyu?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Materi yang disampaikan selalu diterapkan secara kontinyu	Materi yang disampaikan kadang diterapkan secara kontinyu	Materi yang disampaikan tidak kontinyu

**Disiplin**

- Tertib

4. Apakah Bapak ibu disiplin dalam melaksanakan ketertiban administrasi dalam menyampaikan laporan kegiatan dilapangan ?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Rendah (1)
Kegiatan dilapangan selalu dilaporkan ke atasan dan terdokumentasikan dengan baik	Kegiatan dilapangan kadang dilaporkan ke atasan dan kadang-kadang terdokumentasikan	Kegiatan dilapangan tidak dilaporkan ke atasan dan tidak terdokumentasikan

**II. T PERSONALITY**

**Tekun**

- Rajin

5. Seberapa seringkah bapak/ibu mengunjungi petani ?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
>4 kali sebulan	1-3 kali sebulan	<1 kali sebulan

- Konsisten

6. Sejauh mana tingkat ke konsistenan bapak/ibu dalam menyampaikan materi penyuluhan?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Materi yang diberikan sesuai jadwal yang disepakati secara tetap	Materi yang sangat disampaikan kurang sesuai dengan kesepakatan	Materi yang disampaikan tidak sesuai dengan kesepakatan.

- Kontinyu

7. Apakah materi yang disampaikan bersifat kontinyu?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Materi yang disampaikan selalu diterapkan secara kontinyu	Materi yang disampaikan kadang diterapkan secara kontinyu	Materi yang disampaikan tidak kontinyu

**Disiplin**

- Tertib

8. Apakah Bapak ibu disiplin dalam melaksanakan ketertiban administrasi dalam menyampaikan laporan kegiatan dilapangan ?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Rendah (1)
Kegiatan dilapangan selalu dilaporkan ke atasan dan terdokumentasikan dengan baik	Kegiatan dilapangan kadang dilaporkan ke atasan dan kadang-kadang terdokumentasikan	Kegiatan dilapangan tidak dilaporkan ke atasan dan tidak terdokumentasikan

- Patuh

9. Apakah bapak/ibu patuh terhadap aturan yang berlaku pada instansi bapak/ibu?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Rendah (1)
Selalu melaksanakan perintah atasan dan patuh terhadap aturan yang berlaku	Kadang-kadang melaksanakan perintah atasan dan patuh terhadap aturan yang berlaku	Tidak melaksanakan perintah atasan dan tidak patuh terhadap aturan yang berlaku

- Tepat Waktu

10. Apakah bapak/ibu tepat waktu melakukan kunjungan ke petani?

Sangat tinggi (3)	Sedang (2)	Rendah (1)
Sangat tepat waktu melakukan kunjungan sesuai jadwal yang ditetapkan	Melakukan kunjungan jarang tepat waktu	Selalu molor dari waktu yang ditetapkan

### **Kerja Keras**

- Sungguh-sungguh

11. Apakah bapak /ibu bersungguh-sungguh melaksanakan tugas pokok sebagai penyuluh?

- Menyeleenggarakan kunjungan secara berkesinambungan ke kelompoktani sesuai system kerja latihan dan kunjungan.
- Menyelenggarakan penyuluhan pertanian dengan materi yang terpadu dan menyusun bersama program penyuluhan
- Memanfaatkan metode penyuluhan dan memantapkan system kerja latihan dan kunjungan
- Bersama-sama dengan kontak tani dan tokoh masyarakat menyelenggarakan gerakan masal

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Semua poin a, b, c, d, e terpenuhi	Hanya 3-4 point terpenuhi	0-2 poin terpenuhi

- Lama kerja

12. Berapa jam kah Bapak/Ibu bekerja sebagai penyuluh?

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
>8 jam	Melakukan Tergantung perintah atasan	Melakukan Sesuai kondisi

### **Bertanggung Jawab**

- Membantu

13. Sejauhmana bapak/ibu mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi petani masalah serangan POPT pada tanaman padi sawah?

- a. Berusaha mendiagnosa penyakit
- b. Mencari obat-obatan yang tepat untuk pengendalian
- c. Ikut mengendalikan POPT
- d. Mengawal pertanaman padi sawah dari POPT .
- e. Memotivasi petani agar pertanaman tetap terhindar dari serangan POPT

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Semua poin a, b, c, d, e terpenuhi	Hanya 3-4 point terpenuhi	0-2 poin terpenuhi

- Memperhatikan

14. Sejauh mana Bapak/Ibu memperhatikan permasalahan petani diwilayah binaan Bapak/Ibu?

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Selalu memperhatikan masalah-masalah yang dialami pertanaman dan mencari solusi	Memperhatikan jika pertanamanmembutuhkan	Acuh tak acuh terhadap masalah petani

- Mengerjakan dengan benar

15. Bagaimana cara Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan agar tujuan kegiatan penyuluhan tercapai?

- a. Mempersiapkan diri dalam hal fisik, mental, dan penguasaan materi penyuluhan sistem menerapkan teknologi bertanam padi varitas unggul.
- b. Berusaha sedapat mungkin mencari pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh petani.
- c. Membantu petani dalam hal memfasilitasi kalau petani membutuhkan saprodi dan sarana produksi yang diperlukan.
- d. Berusaha memotifasi peternak agar bersungguh-sungguh dalam melaksanakan materi penyuluhan yang diberikan.
- e. Melibatkan petani secara langsung dalam setiap kegiatan agar petani bisa mendapatkan impormasi teknologi secara langsung.

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Semua poin a, b, c, d, e terpenuhi	Hanya 3-4 point terpenuhi	0-2 poin terpenuhi

### **Inovatif**

16. Dalam kegiatan penyuluhan sistem pertanian padi sawah, teknologi baru apa saja yang Bapak/Ibu sering terapkan?

- a. Teknologi pengembangan varietas unggul
- b. Teknologi pembuatan pestisida nabati
- c. Teknologi Pengendalian Organisme pengganggu Tanaman (POPT)
- d. Teknologi sistem pemasaran
- e. Teknologi sistem permodalan

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Semua poin a, b, c, d, e terpenuhi	Hanya 3-4 point terpenuhi	0-2 poin terpenuhi

17. Apakah Bapak Ibu tergolong orang yang senang mencari atau mempelajari teknologi baru?

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Selalu ingin tahu dan mau mempelajari hal-hal yang baru yang berhubungan dengan teknologi budidaya tanaman padi sawah.	Selalu ingin tahu namun tidak berusaha mempelajari	Acuh tak acuh terhadap perkembangan teknologi

**Kreatif**

- Menghasilkan Ide Baru

18. Apakah Bapak/Ibu selalu memiliki ide dalam kemajuan dibidang pertanian pengembangan padi sawah ?

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Selalu memiliki ide yang cemerlang	Kadang-kadang punya ide	Tidak pernah memiliki ide

**Teladan**

- Memberi contoh yang baik

19. Dalam setiap kegiatan penyuluhan pengembangan padi sawah, contoh yang baik apa saja yang bapak/ibu berikan pada kelompok tani binaan Bapak/Ibu.

- a. Memberikan contoh dalam mengembangkan usaha padi sawah.
- b. Memberi contoh dalam kerja keras
- c. Memberi contoh dalam rasa percaya diri
- d. Memberi contoh dalam keinginan terus maju kearah yang lebih baik
- e. Memberi contoh disiplin dan selalu tepat waktu dalam menjalankan tugas

Sangat Tinggi (3)	Sedang (2)	Sangat rendah (1)
Selalu memiliki ide yang cemerlang	Kadang-kadang punya ide	Tidak pernah memiliki ide

### III. HASIL

#### Frekuensi Penyuluhan

- Frekuensi bertemu peternak

20. Berapa kali dalam seminggu Bapak/Ibu melakukan kunjungan ke kelompok binaan bapak?

Sangat Sering (3)	Kadang-kadang (2)	Sangat Jarang (1)
≥4 kali seminggu	2-3 kali seminggu	Tidak menentu tergantung situasi dan kondisi pertanian

- Frekuensi kehadiran dalam setiap kegiatan penyuluhan

21. Bagaimana frekuensi kehadiran bapak dalam setiap kegiatan penyuluhan

Sangat Sering (3)	Kadang-kadang (2)	Sangat Jarang (1)
≥4 kali seminggu	2-3 kali seminggu	Tidak menentu tergantung situasi dan kondisi pertanian.

- Frekuensi kunjungan kepada peternak lain yang lebih berhasil

22. Bagaimana frekuensi kunjungan kepada petani binaan bapak?

Sangat Sering (3)	Kadang-kadang (2)	Sangat Jarang (1)
≥4 kali seminggu	2-3 kali seminggu	Tidak menentu tergantung situasi dan kondisi pertanian.

#### Materi Penyuluhan

- Memilih bibit

19. Apakah dalam penyampaian materi bapak menjelaskan kriteria pemilihan benih varitas unggul dengan baik?

Disampaikan (3)	Kadang-kadang (2)	Tidak disampaikan (1)
Disampaikan pentingnya pemilihan benih serta menjelaskan kriteria benih yang baik	Kadang-kadang disampaikan	Tidak disampaikan perlunya pemilihan benih padi sawah yang baik.

- Membuat demplot padi sawah

19. Apakah bapak memberikan materi tentang aspek teknis tentang pembuatan demplot padi sawah kepada petani?

Disampaikan (3)	Kadang-kadang (2)	Tidak disampaikan (1)
Disampaikan pembuatan demplot sesuai aspek teknis secara rinci	Kadang-kadang disampaikan namun tidak dijelaskan secara rinci	dak disampaikan dan dibiarkan petani menanam sendiri .

- Memilih dan membuat pestisida nabati yang baik

20. Apakah bapak menyampaikan materi tentang teknis pembuatan pestisida nabati yang baik?

Disampaikan (3)	Kadang-kadang (2)	Tidak disampaikan (1)
Disampaikan cara memilih dan pembuatan pestisida nabati yang baik	Kadang-kadang disampaikan namun tidak dijelaskan cara pembuatan secara rinci	dak disampaikan dan petani sama sekali, hanya memberikan zat kimia .

- Mengendalikan POPT

21. Apakah bapak menyampaikan tentang materi pengendalian POPT pada pertanaman padi sawah?

Disampaikan (3)	Kadang-kadang (2)	Tidak disampaikan (1)
Disampaikan cara pengendalian POPT pada padi sawah.	Kadang-kadang disampaikan namun tidak dijelaskan secara rinci	dak disampaikan dan petani mencari solusi sendiri .

- Memasarkan hasil produksi

22. Apakah bapak menjelaskan tentang materi pemasaran?

Disampaikan (3)	Kadang-kadang (2)	Tidak disampaikan (1)
Disampaikan cara pemasaran yang efisien	Kadang-kadang disampaikan namun dijelaskan tentang efisiensi pemasaran.	dak disampaikan

- Manajemen Usaha pengembangan padi sawah.

23. Apakah bapak menjelaskan materi tentang pengelolaan pengembangan padi sawah?

Disampaikan (3)	Kadang-kadang (2)	Tidak disampaikan (1)
Menjelaskan semua fungsi manajemen dengan	Kadang-kadang disampaikan namun dijelaskan semua fungsi	dak disampaikan

menghubungkan dengan usaha pengembangan padi sawah.	manajemen yang dihubungkan dengan usaha pengembangan padi sawah.	
---	--	--

**Program penyuluhan**

- Program tersusun dengan baik

24. Dalam melakukan penyuluhan sistem agribisnis pengembangan padi sawah, apakah bapak sudah menyusun program penyuluhan sebelum melakukan kegiatan penyuluhan?

Sangat baik (3)	Sedang (2)	Tidak baik (1)
Menyusun program mulai dari tahap pengumpulan data/situasi, analisis, tahap penetapan kebutuhan, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi	Menyusun program mulai dari pelaksanaan kerja, tahap evaluasi	Tidak menyusun program

- Membuat Tabel rencana kerja

25. Apakah bapak membuat tabel rencana kerja yang jelas?

Sangat baik (3)	Sedang (2)	Tidak baik (1)
Menyusun program mulai dari tahap pengumpulan data/situasi, analisis, tahap penetapan kebutuhan, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi	Menyusun program mulai dari pelaksanaan kerja, tahap evaluasi	Tidak menyusun program

**Penyuluh dengan Petani**

- Komunikasi dengan petani agar tercipta keakraban

26. Apakah bapak selalu mengadakan komunikasi dan kunjungan kepada kelompok tani untuk melihat perkembangan usaha padi sawah?

Sangat Sering (3)	Kadang-kadang (2)	Sangat jarang (1)
Sering mengadakan komunikasi dan kunjungan	Kadang-kadang mengadakan komunikasi dan kunjungan	Sangat jarang mengadakan komunikasi dan kunjungan

- Kunjungan melihat perkembangan usaha pengembangan padi sawah.

27. Dalam kegiatan penyuluhan pengembangan padi sawah, bagaimana perkembangan usaha pengembangan padi sawah yang dimiliki petani?

- Pemasaran hasil produksi padi sudah tersedia secara kontinyu, serta tersedia gapoktan tempat memasarkan hasil produksinya.
- Penggunaan pestisida nabati untuk tanaman padi tersedia
- Hasil produksi meningkat
- Peresentase keberhasilan produksi rendah
- Pertanaman sudah mendapatkan perawatan dengan intensip.

Sangat baik	Cukup baik	Sangat jelek
-------------	------------	--------------

(3)	(2)	(1)
A,b,c,d,e terpenuhi	Hanya 2 poin terpenuhi	1 point terpenuhi

#### **Manajemen Usaha peternakan usaha sapi bali**

- Teknik pemeliharaan padi sawah.

28. Apakah teknik pemeliharaan padi sawah telah memenuhi aspek teknis?

Sangat baik (3)	Sedang (2)	Jelek (1)
Pemeliharaan yang dilakukan petani telah sesuai aspek teknis	Pemeliharaan setengah teknis	Tidak dikelola dengan baik

- Adanya hubungan kerja petani dengan penyedia benih bibit unggul, penangkar benih resmi.

29. Apakah ada hubungan kerja antara petani, penyedia benih bibit unggul dan penangkar benih terjalin dengan baik?

Sangat baik (3)	Sedang (2)	Jelek (1)
Hubungan terjalin sangat baik	Hubungan cukup baik	Tidak terjalin hubungan

#### **IV. PENGETAHUAN PENYULUH**

##### **Pengertian Penyuluh**

- Tahu apa tentang penyuluhan

30. Apakah bapak memahami hakekat penyuluhan?

Sangat Mengetahui (3)	Sedang (2)	Jelek (1)
Mengetahui hakekat penyuluh itu adalah kemampuan meningkatkan Pengetahuan, sikap dan keterampilan	Mengetahui tentang kemampuan dalam meningkatkan pengetahuan saja	Tidak mengetahui sama sekali

- Prinsip Penyuluhan

31. Apakah bapak mamahami tentang prinsip penyuluhan?

Sangat Mengetahui (3)	Kurang Memahami (2)	Tidak memahami (1)
Sangat mengetahui hakekat penyuluh itu adalah kemampuan meningkatkan produksi dan merubah sikap petani	Kemampuan meningkatkan produksi	Tidak mengetahui sama sekali

- Azas Penyuluhan

32. Apakah bapak memahami tentang azas penyuluhan?

Sangat Memahami (3)	Kurang memahami (2)	Tidak memahami (1)
------------------------	------------------------	-----------------------

Sangat mengetahui Azas penyuluh itu adalah Kekeluargaan	Kurang memahami	Tidak memahami
---	-----------------	----------------

### Metode Pendekatan Penyuluhan

- Pendekatan kepada petani

33. Apakah bapak memahami metode pendekatan perorangan ?

Sangat Memahami (3)	Kurang memahami (2)	Tidak memahami (1)
Metode pendekatan penyuluhan perorangan merupakan metode langsung yang dilakukan secara individu efektivitas tinggi namun kurang efisien.	Kurang memahami	Tidak memahami

- Pendekatan Kelompok

34. Apakah bapak memahami metode pendekatan kelompok ?

Sangat Memahami (3)	Kurang memahami (2)	Tidak memahami (1)
Metode pendekatan penyuluhan perorangan merupakan metode langsung yang dilakukan secara berkelompok, kurang efektif namun efisien.	Kurang memahami	Tidak memahami

- Pendekatan Masal?

35. Apakah bapak memahami metode pendekatan secara masal ?

Sangat Memahami (3)	Kurang memahami (2)	Tidak memahami (1)
Metode pendekatan penyuluhan masalah merupakan metode langsung yang dilakukan secara masal tidak efektif efektivitas namun sangat efisien.	Kurang memahami	Tidak memahami

### Perencanaan Penyuluhan

- Cara Membuat Rencana Kerja

36. Bagaimana cara bapak membuat rencana kerja penyuluhan ?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Rencana kerja dibuat tertulis sudah disahkan pimpinan.	Rencana kerja tertulis tetapi tidak disahkan pimpinan	Tidak tertulis

- Rencana kerja penyuluhan

37. Rencana kerja apa saja yang bapak rencanakan dalam penyuluhan?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Rencana kerja yang disusun berdasarkan kebutuhan oleh peternak itu sendiri.	Rencana kerja yang dibuat namu belum berdasarkan kebutuhan dari petani.	tidak ada penyusunan rencana.

### Pelaksanaan Penyuluhan

- Fasilitas dan Tempat

38. Bagaimana fasilitas dan tempat dalam pelaksanaan penyuluhan ?

Sangat lengkap (3)	Kurang lengkap (2)	Tidak lengkap (1)
Fasilitas dan tempat penyuluhan sangat lengkap	Kurang lengkap	tidak tersedia

- Alat bantu atau visual aid

39. Apa yang bapak gunakan sebagai alat bantu dalam pelaksanaan penyuluhan?  
(peta singkap, buku bacaan, impocus, botol minuman aqua bekas, TV, VCD, Whiteboard/panel board)

Sangat baik (3)	Sedang (2)	Tidak baik (1)
Semua alat bantu tersedia	50% tersedia	tidak tersedia

- Kehadiran

40. Apakah dalam pelaksanaan penyuluhan kehadiran peserta sangat banyak dan antusias untuk mengikuti penyuluhan.

Sangat antusias (3)	Sedang (2)	Tidak baik (1)
Jumlah yang hadir >75%	Jumlah yang hadir 50%-75%	jumlah yang hadir <50%

- Kelengkapan bahan ajar

41. Bagaimana kelengkapan bahan ajar yang bapak siapkan dalam pelaksanaan penyuluhan?

Sangat lengkap (3)	Sedang (2)	Tidak baik (1)
Bahan ajar lengkap sesuai dengan materi yang disampaikan	Kurang lengkap	tidak ada bahan ajar

## V. KETERAMPILAN PENYULUH

### Kemampuan Penyuluh

- Kemampuan menerapkan konsep penyuluhan

42. Apakah bapak sering melaksanakan konsep penyuluhan yang berorientasi agribisnis?

Sangat mampu (3)	Kurang mampu (2)	Tidak mampu (1)
Sangat sering melaksanakan penyuluhan peternakan sapi bali yang berorientasi agribisnis	Kadang-kadang melaksanakan penyuluhan peternakan sapi bali yang berorientasi agribisnis	tidak pernah melaksanakan penyuluhan peternakan sapi bali yang berorientasi agribisnis

- Kemampuan merubah perilaku peternak kearah yang lebih maju

43. Bagaimana kemampuan penyuluh dalam merubah perilaku peternak ke arah yang lebih maju?

Sangat mampu (3)	Kurang mampu (2)	Tidak mampu (1)
Perilaku peternak sering berubah kearah yang lebih maju	Kadang-kadang berubah kearah yang lebih maju	tidak berubah kearah yang lebih maju

### Kreatifitas

- Kemampuan untuk menerapkan teknologi

44. Bagaimana kemampuan bapak untuk menerapkan teknologi?

Sangat mampu (3)	Kurang mampu (2)	Tidak mampu (1)
Terjadi perubahan terhadap peternak dalam menerapkan teknologi	Kurang terjadi perubahan dalam menerapkan teknologi	tidak terjadi perubahan dalam penerapan teknologi

- Penggunaan alat bantu

45. Bagaimana kemampuan bapak dalam menggunakan alat bantu dalam menyampaikan materi penyuluhan?

Sangat mampu (3)	Kurang mampu (2)	Tidak mampu (1)
Sangat mampu menggunakan alat bantu dalam menyampaikan penyuluhan	Kurang mampu menggunakan alat bantu dalam menyampaikan penyuluhan	tidak mampu menggunakan alat bantu dalam menyampaikan penyuluhan

## VI. MOTIFASI PENYULUH PERTANIAN

**Prestasi**

- Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan

46. Sejahmanakah keberhasilan bapak dalam menyelesaikan pekerjaan?

Sangat berhasil (3)	Kurang berhasil (2)	Tidak berhasil (1)
Pekerjaan yang diselesaikan berhasil dan memuaskan dan penyelesaian tepat waktu	Kurang Berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak tepat waktu	Tidak berhasil dan tidak selesai.

- Keberhasilan dalam memecahkan masalah

47. Bagaimana tingkat keberhasilan bapak dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi petani padi sawah?

Sangat berhasil (3)	Kurang berhasil (2)	Tidak berhasil (1)
Semua masalah terselesaikan dengan baik	Kurang mampu dalam menyelesaikan masalah	Tidak mampu menyelesaikan masalah

**Harapan untuk maju**

- Peningkatan pengalaman kerja

48. Apakah bapak merasa selama menjadi penyuluh mengalami peningkatan pengalaman kerja?

Sangat meningkat (3)	Kurang berhasil (2)	Tidak berhasil (1)
Ada peningkatan pengalaman	Pengalaman kerja kurang meningkat	Tidak ada peningkatan pengalaman

49. Apakah setiap tahun terdapat peningkatan upah atau gaji yang signifikan?

Sangat meningkat (3)	Kurang meningkat (2)	Tidak ada peningkatan (1)
Ada peningkatan pengalaman	Pengalaman kerja kurang meningkat	Tidak ada peningkatan pengalaman

**VII. SIKAP PENYULUH PERTANIAN****Ketulusan**

- Kesungguhan Membantu

50. Bagaimana ketulusan sikap bapak dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh petani padi sawah?

Sangat tulus (3)	Kurang tulus (2)	Tidak tulus (1)

Membantu betul-betul tulus	Membantu setengah hati dan tidak tuntas	tidak peduli terhadap masalah peternak
----------------------------	---	--

- Ketegaran menghadapi peternak

51. Bagaimana sikap bapak dalam menghadapi perilaku petani yang kurang menyenangkan?

Sangat tegar (3)	Kurang tegar (2)	Tidak tegar (1)
Sangat tegar walau kurang menyenangkan	Bersikap kurang tegar jika tidak menyenangkan	tidak tegar jika ada hal yang tidak menyenangkan

- Ketabahan dalam menjalankan tugas

52. Bagaimana sikap bapak dalam menjalani tugas penyuluhan terhadap tugas yang penuh tantangan dan resiko?

Sangat Tabah (3)	Kurang Tabah (2)	Tidak Tabah (1)
Sangat tabah menghadapi segala tantangan dan resiko	Kurang tabah menghadapi segala tantangan dan resiko	tidak tabah dan mudah putus asa

## VIII. JARAK TEMPAT TINGGAL

### Keterjangkauan

- Jarak Tempat Tinggal

53. Seberapa jauh jarak tempat tinggal bapak dari lokasi binaan?

Sangat Dekat (3)	Sedang (2)	Sangat Jauh (1)
10 km <	10-15 km	km >

## IX. FASILITAS PENYULUH PERTANIAN

### Sarana dan Prasarana

- Fasilitas yang dimiliki seorang penyuluh

#### Sarana

1. Pusat informasi (komputer, Display, kamera digital, camera hp, telepon,)
2. Alat Bantu penyuluhan (Overhead proyektor, LCD proyektor, Sound system, TV, VCD, Whiteboard)

3. Peralatan ADM (Komputer+printer+power supply, mesin tik, kalkulator, brankas, Rak buku)
4. Alat transportasi (kendaraan roda dua)
5. Mebeulair (meja+kursi kerja, meja+kursi rapat, meja+kursi perpustakaan, meja+kursi makan, rak buku perpustakaan, lemari buku,+arsip,peralatan makan+minum, peralatan dapur)
6. Buku dan Hasil publikasi

**Prasarana**

1. Kebutuhan ruangan (pimpinan, TU, Klp jabatan Fungsional, Aula/rapat, perpustakaan, data dan system informasi, kamar mandi, dapur, gudang.
2. Rumah dinas
3. Sumber air bersih
4. Penerangan
5. Jalan lingkungan
6. Pagar halaman, lahan percontohan

54. Apakah dalam melakukan penyuluhan fasilitas yang bapak gunakan tersedia dengan cukup?

Sangat tersedia (3)	Kurang tersedia (2)	Sangat kurang tersedia (1)
80-100% tersedia	60-79% tersedia	%<

**Kusioner untuk petani**

**Tentang Keberhasilan petani dalam pengembangan usaha padi sawah**

**I. IDENTITAS PETANI**

1. Nama petani :
2. Jabatan dalam kelompok tani :
3. Nama Kelompok Tani :
4. Kecamatan :
5. Desa :
6. Umur :
7. Pendidikan :

8. jenis kelamin :  
 9. Kawin/tidak kawin : Kawin /tidak kawin  
 10. Jumlah tanggungan keluarga :

11. Pertanyaan :

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar  
 Menurut bapak,apakah umur tanaman padi yang bapak tanam sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan ?

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Kadang –kadang sesuai
- Kurang sesuai
- Tidak sesuai.

## X. KEBERHASILAN PETANI DALAM USAHA PETANI PADI SAWAH

### Peningkatan Hasil Produksi

55. Bagaimana peningkatan hasil produksi pada pengembangan padi sawah setiap bulan?

Sangat baik (3)	Kuarang baik (2)	Tidak baik (1)
sesuai dengan aspek produksi	Kurang sesuai dengan aspek produksi	erkurangnya peningkatan hasil produksi.

- Persentase Kematian

56. Bagaimana tingkat kematian pada pertanaman padi sawah yang saudara usahakan?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Tidak ada yang mati	Tingkat kematian kecil dari 10%	ngkat kematian >10%

- Demplot percontohan

57. Apakah tata letak demplot saudara telah sesuai dengan aspek teknis?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sesuai dengan aspek teknis	Kurang sesuai aspek teknis	Tidak sesuai

58. Bagaimana bahan dan konstruksi bangunan kandang telah memenuhi standar bangunan yang baik?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sesuai dengan standar	Kurang memenuhi standar	Tidak sesuai standar

59. Apakah ukuran demplot dengan jumlah pertanaman telah memenuhi syarat ideal sesuai aspek teknis?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sesuai dengan standar	Kurang memenuhi standar	Tidak sesuai standar

60. Apakah bentuk demplot dengan jumlah pertanaman telah memenuhi syarat ideal sesuai aspek teknis?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sesuai dengan aspek teknis	Kurang memenuhi aspek teknis	Tidak sesuai aspek teknis

61. Apakah perlengkapan demplot telah memenuhi aspek teknis?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sesuai dengan aspek teknis	Kurang memenuhi aspek teknis	Tidak sesuai aspek teknis

- Pendapatan Petani padi sawah

62. Apakah jumlah penghasilan bapak setiap tahunnya terjadi peningkatan dari usaha pengembangan padi sawah?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sangat meningkat	Kurang terjadi peningkatan	Tidak meningkat

- Jumlah Pemilikan

63. Berapa ton(%) pertambahan produksi yang bapak usahakan setiap tahunnya? (hitung dari jumlah awal usaha).

Sangat baik	Kurang baik	Tidak baik
-------------	-------------	------------

(3)	(2)	(1)
Sangat meningkat setiap tahunnya (50-100%)	Kurang terjadi peningkatan (10-49%)	Tidak meningkat (10%)<

- Penerapan Teknologi

64. Apakah bapak menerapkan teknologi yang disampaikan oleh penyulu pertanian dalam melakukan pengembangan usaha padi sawah?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Menerapkan	Kadang-kadang diterapkan	Tidak diterapkan

- Penyakit

65. Apakah bapak telah mampu melakukan pencegahan dan pengendalian POPT pertanaman secara mandiri?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sangat mampu dan telah melakukan	Kuarang mampu, pengendali masih butuh bantuan petugas POPT/penyuluh	Tidak mampu dan tidak berusaha meminta bantuan

- Pemasaran

66. Apakah bapak dalam melakukan penjualan hasil produksi selalu berusaha mengetahui informasi pasar?

Sangat baik (3)	Kurang baik (2)	Tidak baik (1)
Sangat mengetahui dan harga jual telah sesuai ketentuan harga pasar pada saat penjualan	Kuarang mengetahui, penjualan melalui negosiasi dengan pedagang	Tidak mengetahui, harga jual ditetapkan oleh pedagang.