

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN ( PPL) DI  
KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN  
PADANG LAWAS UTARA**

**TESIS**

OLEH

**UBA JUNIANTI HARAHAHAP  
NPM. 201801079**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)4/1/23

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN ( PPL) DI  
KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN  
PADANG LAWAS UTARA**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/1/23

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))4/1/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN ( PPL) DI  
KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Nama : UBA JUNIANTI HARAHAAP**

**NPM : 201801079**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Dr. Syafruddin Ritonga, MAP**

**Pembimbing II**



**Dr. Adam, MAP**



**Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik**

**Dr. Budi Hartono, M.Si**



**Direktur**

**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/1/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/1/23

**Telah diuji pada 19 September 2022**

---

---

**Nama : UBA JUNIANTI HARAHAAP**

**NPM : 201801079**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si**  
**Sekretaris : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP**  
**Pembimbing I : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP**  
**Pembimbing II : Dr. Adam, MAP**  
**Penguji Tamu : Dr. Heri Kusmanto, MA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/1/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/1/23

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, September 2022

Yang menyatakan,



**UBA JUNIANTI HARAHAP**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : UBA JUNIANTI HARAHAAP  
NPM : 201801079  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN ( PPL) DI KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan**

**Pada tanggal :**

Yang menyatakan



**UBA JUNIANTI HARAHAAP**

## ABSTRAK

### **Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara**

Oleh

**Uba Junianti Harahap  
201801079**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana Analisa Penyuluh Pertanian lapangan (PPL) Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas utara terkendala jarak anantara wilayah kerja dan tempat tinggal penyuluh, kurang nya sarana prasarana, dalam pelaksanaan penyuluh secara langsung dan tidak langsung, program kurang berjalan lancar dikarenakan penyuluh, petani dan kondisi wilayah kurang nya penguasaan teknologi oleh para kelompok tani di Kecamatan Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini dilakukan karena peneliti akan memperhatikan berbagai data dalam teknik kualitatif dan kemudian akan memberikan interpretasi terhadap data yang diperoleh. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua, yaitu: data primer dan sekunder. Data primer berasal dari hasil pengamatan di lapangan dan wawancara dengan para narasumber yang tidak lain adalah para penyuluh kantor Kecamatan Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas Utara. Sementara data sekunder diperoleh lewat buku, jurnal, dan internet yang terkait dengan tema penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator terkait analisa penyuluh petani lapangan Kecamatan Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas Utara. Dalam jarak antara wilayah kerja dan tempat tinggal penyuluh, kurang nya sarana prasarana, dalam pelaksanaan penyuluh secara langsung dan tidak langsung, program kurang berjalan lancar dikarenakan penyuluh, petani dan kondisi wilayah kurang nya penguasaan teknologi oleh para kelompok tani Kecamatan Padang Bolak. Dalam hal ini, penulis menilai Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara sudah baik.

**Kata Kunci: Analisis; Kinerja; Hambatan; Kecamatan Padang Bolak.**

## ABSTRACT

### *Performance Analysis of Field Agricultural Extension Officers (PPL) in Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency*

By

**Uba Junianti Harahap  
201801079**

*This study aims to see how the Field Agricultural Extension Analysis (PPL) Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency is constrained by the distance between the work area and the instructor's residence, the lack of infrastructure, in implementing the extension directly and indirectly, the program does not run smoothly due to the extension worker. , farmers and the condition of the area of the lack of mastery of technology by farmer groups in Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency. This study uses a qualitative research method with a descriptive approach. This is done because the researcher will pay attention to various data in qualitative techniques and then will provide an interpretation of the data obtained. There are two data collected in this study, namely: primary and secondary data. Primary data comes from observations in the field and interviews with resource persons who are none other than extension workers at the Padang Bolak District office, North Padang Lawas Regency. Meanwhile, secondary data was obtained through books, journals, and the internet related to the theme of this research. The results of this study indicate that there are several indicators related to the analysis of agricultural extension workers in Padang Bolak District, Padang Lawas Utara. In the distance between the work area and the instructor's residence, the lack of infrastructure, in implementing the extension directly and indirectly, the program does not run smoothly due to the extension worker, farmers and the condition of the area lack of mastery of technology by farmer groups in Padang Bolak District. In this case, the author assesses that the Performance Analysis of Field Agricultural Extension (PPL) in Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency is good.*

**Keywords: Analysis; Performance; Obstacle; Padang Bolak District.**



## KATA PENGANTAR

Terima kasih saya ucapkan atas kesempatan yang diberikan kepada saya, Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan hidayahnya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Medan Area, Sumatera Utara. Tesis ini berjudul “**Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.**”

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas serta kurangnya literatur yang berhubungan dengan pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan tesis ini.

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yang terhormat, **Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc** sebagai Rektor Universitas Medan Area
2. Yang terhormat, ibu **Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS** sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat, Bapak **Dr. Budi Hartono. M. Si** sebagai Ka. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Yang terhormat, Bapak **Dr. Syafruddin Ritonga, MAP**, sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
5. Yang terhormat, Bapak **Dr. Adam, MAP** sebagai pembimbing II, yang penuh kesabaran dan pengertian telah memberikan dorongan, pengarahan dan bimbingannya sehingga selesainya tesis ini.

6. Ucapan terima kasih kepada pimpinan serta seluruh staf Badan Penyuluhan Pertanian serta masyarakat (Kelompok Tani) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara yangtelah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis memberikan informasi terkait penyelesaian tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta staf pengajar khususnya Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu serta kelancaran dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.
8. Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan dan semangat serta senantiasa mendoakan demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.

Atas semua ini, kembali penulis menyampaikan doa kepada Tuhan YME. Semoga tulisan ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan penelitian lanjutan. Akhirnya dengan mengharapkan berkah dari YME, semoga kita memperoleh lindungan-Nya.

Medan, Juni 2022  
Penulis



**Uba Junianti Harahap**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b>	
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI ..</b>	<b>v</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pengertian Analisis .....	8
2.2. Pengertian Kinerja.....	9
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.2.2. Penilaian Kinerja .....	16
2.2.3. Analisis Kinerja .....	18
2.2.4. Kinerja Penyuluh Pertanian .....	21
2.2.5 Pengertian Penyuluhan Partanian .....	25
2.2.6. Tujuan Penyuluhan Pertanian .....	29
2.3. Penyuluhan Petani .....	29
2.4. Kajian Penelitian Terdahulu .....	29
2.5. Kerangka Berpikir .....	37
2.5.1 Penjabaran Kerangka Pikir .....	38

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1. Metode Penelitian .....	40
3.2. Lokasi Penelitian .....	41
3.3. Sumber Data .....	41
3.4. Informan Penelitian .....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6. Teknik Analisis Data .....	43
3.7. Reduksi Data .....	44
3.8 Penyajian Data .....	45
3.9 Menarik Kesimpulan .....	45

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **BAB IV**

4.1. Gambaran Umum Kecamatan Padang Bolak .....	48
4.1.1. Letak Geografis dan Luas Wilayah .....	48
4.1.2. Penduduk dan Kehidupan Sosial .....	50
4.1.3. Kondisi Pertanian.....	50
4.2. Hasil Penelitian.....	52
4.2.1. Analisis Kinerja Penyulu Pertanian Lapangan (PPL) Kecamatan Padang Bolak.....	52
4.2.2. Kehadiran dan profesional Penyuluh Pertanian Lapangan Kecamatan Padang Bolak.....	59
4.3. Pembahasan.....	82
4.3.1. Hambatan dan Tantangan Kinerja Penyuluh.....	85

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	88
5.2. Saran .....	89

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data kelompok tani .....	3
Tabel 2 Jumlah Penduduk menurut jenis kelamin .....	49
Tabel 3 Komoditas Tanaman Pangan .....	50
Tabel 4 Daftar Nama Penyuluh Petani lapangan ASN .....	53
Tabel 5 Daftar Nama Penyuluh Petani lapangan THL-TBPP APBN .....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 .....	37
Gambar 2 .....	44



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang Penelitian

Negara Indonesia dikenal sebagai negara agraris, sektor pertanian memiliki peranan penting dalam mendukung perekonomian nasional. Peran tersebut terutama dalam terciptanya ketahanan pangan, penyumbang produk domestik bruto, penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan kemiskinan, penyedia bahan pangan dan bahan baku industri, sumber pendapatan masyarakat, serta penciptaan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan sektor lainnya. Sektor pertanian ini juga dihadapkan pada tantangan besar untuk selalu berinovasi menghadapi dunia yang global. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan sumberdaya manusia pertanian yang handal, berkualitas dan mempunyai kemampuan. Adanya Peraturan Menteri Pertanian Nomor 273/KPTS/OT.160/4/2007, pada tanggal 13 april 2007 tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani merupakan salah satu bagian dari peranan pemerintah untuk mensejahterahkan rakyatnya dalam hal ini petani, petani diatur dan ditata dalam wadah kelompok tani di tiap desa di tingkat Kecamatan sehingga memudahkan proses penyuluhan pertanian. Dan ini juga sejalan dengan adanya Undang-undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan Petani. Kemudian dalam Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Revitalisasi Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan (RPPK) maka pemerintah mewujudkan revitalisasi pertanian yang luas, sehingga mampu mencerdaskan para petani, dapat merubah sistem pertanian untuk lebih maju dan mendapatkan keuntungan yang lebih banyak.

Hal tersebut merupakan hal yang harus dimiliki para pelaku pembangunan

pertanian. Pengembangan kualitas pelaku utama dan pelaku usaha pertanian dapat

dilakukan melalui pendidikan dan penyuluhan pertanian. Pemerintah maupun Pemerintah Daerah terus melakukan upaya agar hasil sektor pertanian yang diperoleh para petani semakin meningkat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Kabupaten Padang Lawas utara atau lebih sering disingkat dengan “Paluta” merupakan salah satu Kabupaten yang berada di wilayah provinsi Sumatera Utara. Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Tapanuli Selatan pada tahun 2007 (sesuai Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2007) dimana luas daerah ini 3.918 Km, pada tahun 2021 jumlah penduduk sebanyak 269.845 jiwa. Daerah ini memiliki 12 kecamatan dengan jumlah desa sebanyak 388 desa, Di Kabupaten ini banyak masyarakat yang memiliki sumber mata pencaharian dari sektor pertanian. Areal terluas sektor pertanian berada di Kecamatan Padang Bolak dengan luas areal 5.377 Ha dan memiliki Jumlah Kelompok Tani terbanyak di Kabupaten Paluta ini yaitu 249 Kelompok Tani. Adapun disetiap desa terdapat perkumpulan para petani yang dibentuk kedalam Kelompok Tani dan dibina oleh Petugas Penyuluh Pertanian yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS, dimana masing masing Penyuluh tersebut bisa memegang desa binaan lebih dari 2 (dua) desa per Penyuluh, dan didalam masing masing desa bisa terdapat dari beberapa kelompok tani binaan. Sementara kalau dilihat dari jumlah tenaga Penyuluh yang tersedia dibanding dengan jumlah kelompok tani dan desa binaan masih benar benar jauh dari kata layak/butuh penambahan petugas penyuluh. Berdasarkan data Dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara penyebaran kelompok tani di Kecamatan Padang Bolak dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 1 : Data Kelompok Tani Kecamatan Padang Bolak**

No	Desa	Jumlah Kelompok Tani
1	Aek Gambir	1
2	Aek Jangkang	1
3	Aek Suhat	10
4	Ambasang Natigor	2
5	Batang Baruhar Jae	4
6	Batang Baruhar Julu	5
7	Batu Mamak	1
8	Batu Sundung	3
9	Batu Tambun	9
10	Botung	1
11	Bukit Raya Serdang	4
12	Dolok Sae	0
13	Garoga	3
14	Garonggang	2
15	Gunung Manaon II	9
16	Gunung Tua Baru	4
17	Gunung Tua Jae	7
18	Gunung Tua Julu	1
19	Gunung Tua Tonga	7
20	Hajoran	7
21	Hambiri	4
22	Huta Lombang	6
23	Hutaimbaru II	0
24	Liang Asona	2
25	Losung Batu	0
26	Lubuk Torop	3
27	Mananti	0
28	Nabonggal	5
29	Napa Gadung Laut	2
30	Padang Garugur	5
31	Pagaran Singkam	2
32	Pagaran Tonga	5
33	Paran Padang	0
34	Parlimbatan	2
35	Pasar Gunung Tua	19
36	Purba Sinomba	8
37	Purba Tua	0
38	Rahuning Jae	1
39	Rampa Jae	0

40	Rampa Julu	0
41	Saba Bangunan	5
42	Saba Sitahul Tahul	13
43	Sampuran	3
44	Sibagasi	4
45	Sibatang Kayu	9
46	Sidingkat	9
47	Sigama	9
48	Sigama Ujung Gading	9
49	Sigambal	0
50	Sihapas Hapas	0
51	Simandiingin Dolok	1
52	Simandiingin Lombang	3
53	Simanosor	6
54	Simasi	0
55	Simbolon	2
56	Siombob	1
57	Sosopan	4
58	Sunge Durian	9
59	Sunge Orosan	1
60	Sunge Tolang	0
61	Tanjung Marulak	12
62	Tanjung Siram	4
Jumlah		249

Sumber : Data Dinas Pertanian Padang Lawas Utara 2022

Untuk menyukseskan pelaksanaan program di sektor pertanian tentu harus melibatkan berbagai pihak terkait terutama para petani dan petugas penyuluh pertanian. Selama ini berbagai pihak terkait telah berupaya semaksimal mungkin agar hasil produksi pertanian meningkat. Apa yang diharapkan oleh petani ternyata secara fakta pada tahun 2021 terjadi perubahan, pembinaan yang selama ini diterima oleh petani dari petugas penyuluh pertanian lapangan (PPL) tidak lagi terlaksana sebagaimana yang telah berjalan selama ini. Hal ini terjadi karena adanya situasi yang tidak kondusif terjadi diseluruh dunia yaitu adanya pandemik covid 19,hal ini jadi penyebab terjadinya

banyak perubahan terhadap berbagai faktor yang prioritas dalam sektor pertanian. Agar Produksi pertanian dapat meningkat maka fasilitas produksi, seperti mesin dan peralatan pertanian, subsidi pupuk dan benih, serta fasilitas pendukung produksi lainnya, perlu menjadi prioritas bagi peningkatan produksi Pemerintah melalui penyuluh pertanian yang berada di kecamatan Padang Bolak berupaya untuk melakukan pendampingan dan fasilitasi dalam pengembangan kualitas pelaku utama dan pelaku usaha pertanian. Namun karena kondisi yang tidak kondusif maka berdampak juga kepada pelaksanaan tugas dan fungsi dari para penyuluh pertanian. Penyuluh memiliki peranan penting sebagai ujung tombak serta jembatan antara pemerintah dan petani sebagai pelaku utama sehingga dituntut memiliki pengetahuan, informasi yang memadai untuk petani. Jumlah penyuluh pertanian di kecamatan Padang Bolak sebanyak 15 Orang penyuluh yang terdiri dari Penyuluh PNS sebanyak 8 orang dan Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL –TBPP) sebanyak 7 orang. Namun karena ada perubahan kondisi terjadinya pandemik covid 19 menyebabkan terjadi permasalahan dilapangan, para penyuluh tidak bisa lagi melaksanakan perencanaan dengan baik, kegiatan pembinaan atau melakukan penyuluhan kepada petani mengalami kendala, ini berarti bahwa kinerja dari penyuluh pertanian menghadapi permasalahan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti atau mengangkat masalah tersebut dalam penelitian ini dengan judul: ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL) DI KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang diatas maka didapatkan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana Analisis Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Faktor apa yang menjadi kendala Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) dengan Kelompok Tani di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan permasalahan yang telah dirumuskan maka dapatditetapkan apa yang menjadi tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja PenyuluhanPertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Faktor kendala Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

## 1.4 Manfaat penelitian:

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam dua aspek, yaitumanfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang Ilmu Administrasi Publik serta:

- 1) Sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan ilmu komunikasi khususnya.
- 2) Sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa dan siapapun yang mengadakan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.
- 3) Sebagai pengetahuan tambahan bagi penulis untuk masa depan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti dalam memperdalam ilmu Administrasi Publik serta dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara dalam upaya peningkatan kinerja penyuluh pertanian lapangan dan peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani khususnya yang berada di Kecamatan Padang Bolak.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Analisis

Analisis diadaptasi dari bahasa Inggris yaitu *analysis* yang secara etimologis berasal dari Bahasa Yunani kuno “*Analisis*” artinya: melepas atau mengurai. Bila digabungkan maka kata tersebut memiliki arti menguraikan kembali. Analisis merupakan proses mengurai suatu hal menjadi berbagai unsur yang terpisah untuk memahami sifat, hubungan, dan peranan masing-masing unsur. Dalam linguistik, analisa atau analisis adalah kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa secara mendalam.

Steers, 1985 (dalam Dwiyanto 2005) Analisis secara umum sering juga disebut pembagian. Analisis atau pembagian berarti pemecah belahan atau penguraian bagian dari keseluruhan yang selalu berhubungan dan suatu keseluruhan adalah terdiri dari atas bagian-bagian. Ditinjau dari sudut kualitas pelayanan masyarakat. Peraturan sebagai salah satu sarana dalam mencapai bukan hanya satu kata yang tidak bermakna dan diabaikan tanpa ditaati. Dalam rangka mencapai tujuan, peraturan harus benar-benar ditaati oleh setiap individu yang menjadi obyek dari peraturan tersebut.

Menurut Komaruddin (2001:53) Pengertian Analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu. Menurut Harahap dalam (Azwar, 2019) Pengertian Analisis adalah memecahkan atau menguraikan sesuatu unit menjadi unit terkecil.

## 2.2 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (Performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Natoatmojo bahwa kinerja tergantung kepada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (keterampilan dan kemampuan, Pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut S.P Hasibuan (2002) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Byar dan Rue (1984) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Dari defenisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja yaitu suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja.

Secara definitive Bernanrdin dan Russel (1993:40) dalam Sulistiyani & Rosidah,2003:223 menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Stewart organisasi publik menjadi “multi purpose organization” Stewart and Clarke, 1988:3 (dalam Abdul Kadir 2015:57).



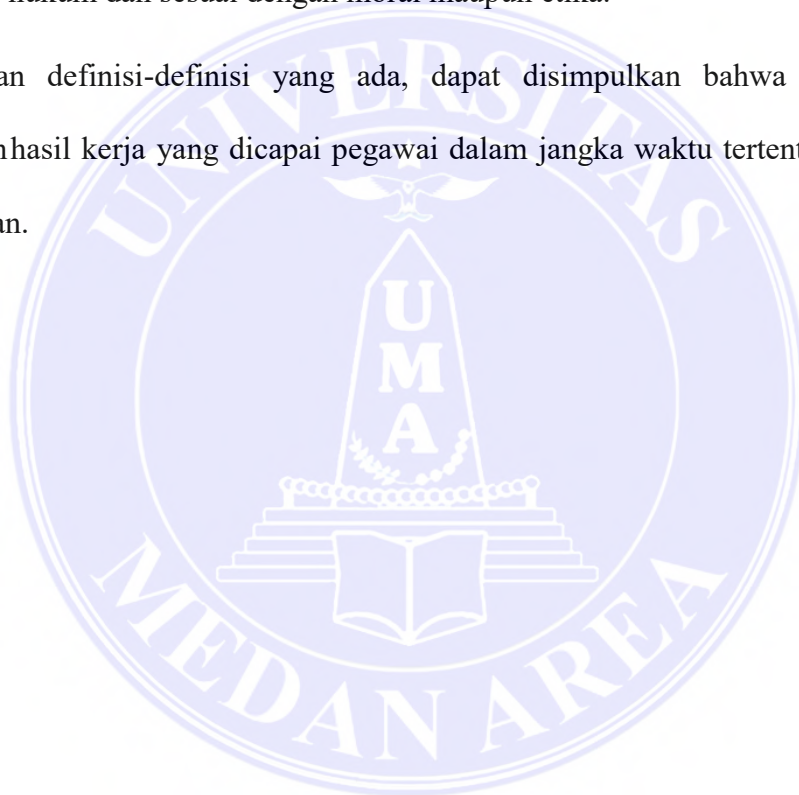
Dalam praktiknya, Sebagai organisasi publik maka kinerja pemerintahan dapat diketahui dan diukur melalui pelaksanaan fungsi, tugas dan tanggungjawab aparatur negara dalam melayani masyarakat. Apakah pemerintah sudah melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya akan terlihat melalui sikap serta penilaian organisasi, dalam mewujudkan sasaran, 19 tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono (1999: 2) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan kuat terhadap tujuan-tujuan strategi organisasi.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.” Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.



### 2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1) Faktor individual yang terdiri dari: a) Kemampuan dan keahlian b) Latar belakang c) Demografi 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: a) Persepsi b) *Attitude* c) *Personality* d) Pembelajaran e) Motivasi 3) Faktor organisasi yang terdiri dari: a) Sumber daya b) Kepemimpinan c) Penghargaan d) Struktur e) Job design Menurut Mangkunegara (2005: 15), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

Pada akhirnya, Mangkunegara (2005: 16-17) menyimpulkan bahwa faktor faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah: 1) Faktor individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). 2) Faktor lingkungan kerja organisasi Faktor

lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya akan terlihat melalui sikap serta penilaian masyarakat terhadap institusi pemerintahan tersebut. Jadi kualitas pelayanan (*quality of service*) sekaligus merupakan gambaran dari produktifitas aparat pemerintahan.

#### a. Indikator Kinerja

Menurut Sudaryanti (2010:198) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja organisasi kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Penetapan beberapa indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klarifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengelolaan data/informasi untuk menentukan kinerja kegiatan/program/kebijaksanaan. Penetapan indikator kinerja tersebut didasarkan pada kelompok menurut masukan (input), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impact). Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto 2009:12) bahwa dalam mengukur kinerja pegawai diperlukan indikator antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan (Quality): nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Kuantitas pekerjaan (Quantity): jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan,

dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah di kerjakan atau yang terlaksana

- d. Ketepatan waktu (Timeliness): nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang ditentukan
- e. Kebutuhan akan pengawasan (Need for supervision) : dimana pegawai tanpa ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari supervisor untuk melaksanakan pekerjaan akan terhindar dari kekeliruan yang berakibat buruk bagi organisasi
- f. Efektifitas biaya (Cost-efferctiveness): terkait dengan penggunaan sumber- sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi.
- g. Kemampuan diri (Interpersonal Impact): terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan pegawai.

individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pembagian faktor-faktor ini sejalan dengan A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2005: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Ini pula yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa profesionalisme kerja mewakili faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi mewakili faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal).

### 2.3.1 Penilaian Kinerja

Tercapainya tujuan lembaga merupakan salah satu wujud dari keberhasilan sebuah lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja lembaga tersebut. Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses kegiatan

manajemen SDM. Dwiyanto (2006: 47) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran suatu organisasi

dalam mencapai visinya. Bastian dalam Tangkilisan (2005: 173) mengemukakan bahwa

pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian dalam Tangkilisan (2005: 173) mengemukakan peranan penelitian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut:

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati,
- c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya,
- d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati,
- e. Menjadikan sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi,
- g. Membantu proses kegiatan organisasi,
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif,
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan,

j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi,

Menurut Dwiyanto (2006: 49) penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektifitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsibilitas.

### 2.3.2 Analisis Kinerja

Menurut Robbins (1996: 20) hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Analisis kinerja menurut Robbins (1996:20) dapat di ukur, melalui lima indikator yaitu:

- a. Kualitas. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 56) bahwa “*quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- b. Kuantitas. Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam



kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

- c. Kerjasama. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang bertujuan untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi paling populer dari tim. Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng tangan menyelesaikan pekerjaan.
- d. Inisiatif. Pengambilan inisiatif merupakan elemen kunci dalam melakukan perbaikan di tempat kerja, juga menghadapi perubahan-perubahan dan memberikan pelayanan kepada para pelanggan di luar batas-batas harapan mereka. Dengan mengambil inisiatif, semua karyawan bisa meningkatkan transparansi atau visibilitas mereka dalam suatu perusahaan dan memacu peluang-peluang untuk mendapatkan pengakuan, pembelajaran, perkembangan pribadi, promosi, kenaikan gaji, bonus dan peningkatan kinerja yang baik.
- e. Kehandalan/tanggung jawab. Kehandalan adalah salah satu dimensi dari pelayanan berkualitas. Pelayanan berkualitas merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi harapan pelanggannya. Pelayanan yang berkualitas lebih menekankan aspek kepuasan konsumen yang diberikan oleh perusahaan yang menawarkan jasa.

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 12 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Profesionalisme
2. Proporsional
3. Akuntabel
4. Efektif dan Efisien

### 2.3.3 Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja, namun 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, 2004). 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, 2000).

Menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Sistem kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya sebagai penyuluh pertanian baik berhadapan langsung dengan khalayak sasaran (petani-nelayan) maupun unsur-unsur pendukung lainnya seperti aspirasi petani-nelayan dan keluarganya, kebijakan pembangunan pertanian, program penyuluh pertanian, sumber informasi teknologi, inovasi sosial ekonomi, serta pendekatan metode dan teknik penyuluh pertanian harus mampu menampilkan kelangsungan proses belajarmengajar yang dilandasi dengan interaksi, komunikasi penampilan berbagai aspirasi dalam kegiatan usahatani. Penyuluh dituntut untuk menjabarkan tugasnya sesuai dengan

konsekuensi logis dari profesi jabatan fungsional yang diemban oleh penyuluh pertanian. Penyuluh dituntut untuk memiliki kemampuan memanfaatkan sumberdaya secara optimal, mengatasi segala hambatan dan tantangan secara dinamis dalam menyelaraskan terhadap perubahan yang terjadi dalam rangka membangun pertanian (Kementerian Pertanian, 2014).

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu: a) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan merupakan variabel penting yang dipengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian. b) kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh dari situasional dalam terjadinya perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan. Ada 3 indikator yang digunakan untuk melihat kinerja PPL yaitu Persiapan Penyuluhan Pertanian, Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, dan Evaluasi dan Pelaporan (Jahi dan Ani, 2006).

Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila berkaitan dan memenuhi standar tertentu. Agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, diperlukan adanya pengetahuan, sikap mental dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, dengan demikian kinerja seseorang menunjuk pada tingkat kemampuan seorang melaksanakan tugas-tugasnya berkaitan dengan pekerjaannya (Mangkunegara, 2000). Kinerja Penyuluh Pertanian menurut Permentan No.91/Permentan/OT. 140/9/2013 mencakup tiga indikator utama. Ketiga indikator tersebut kemudian memuat tugas tugas penyuluh pertanian. Ketiga indikator yang memuat tugas tugas tersebut diantaranya:

a. Melakukan Persiapan Penyuluhan Pertanian. 1. Membuat data potensi wilayah dan

agroekosistem yang mencakup peta wilayah kerja, peta potensi wilayah kerja, monografi wilayah kerja, dan rencana kegiatan penyuluhan desa (RKPD).

2. Memandu (pengawasan dan pendampingan) penyusunan RDKK yang mencakup pembuatan rencana usaha kelompok (RUK) dan rencana usaha bersama (RUB), rencana definitif kelompok (RDK), rencana definitif kebutuhan kelompok (RDKK), serta RDKK pupuk bersubsidi sesuai dengan kebutuhan petani. 3. Menyusun program penyuluhan pertanian yang mencakup penyusunan program penyuluhan pertanian desa / kelurahan, rekapitulasi program desa / kelurahan, pemeringkatan masalah, pembuatan draft program, serta sinkronisasi kegiatan penyuluhan. 4. Membuat rencana kerja tahunan penyuluh pertanian (RKTPP) yang mencakup keadaan wilayah seperti potensi, produktivitas, lingkungan usaha pertanian, perilaku petani, penetapan tujuan, penetapan masalah, dan rencana kegiatan (yang menggambarkan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan, bagaimana caranya, siapa yang melakukannya, siapa sasarannya, dimana, kapan, berapa biaya, dan apa hasil yang akan dicapai untuk mencapai masalah yang dituangkan dalam bentuk matrik).

b. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian 1. Melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani (dalam satu tahun). 2. Melaksanakan penerapan metode penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk kunjungan/tatap muka (perorangan/ kelompok/massal) (dalam satu tahun terakhir). 3. Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan yang mencakup memberi informasi dan menunjukkan sumber informasi serta

membangun jejaring kerja antar petani, membangun kemitraan, memandu membuat proposal kegiatan. 4. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas mencakup penumbuhan kelompok tani dan gabungan kelompok tani (gapoktan), serta melakukan upaya

dalam meningkatkan kelas kelompok tani. 5. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas seperti penumbuhan BUMD baik berbentuk perseroan maupun koperasi yang belum berbadan hukum hingga yang sudah berbadan hukum. 6. Meningkatkan produktivitas (dibanding produktivitas sebelumnya berlaku untuk semua sub sektor) serta peningkatan produksi yang menjadi komoditi unggulan di WKPP nya.

c. Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian. 1. Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian. 2. Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian mulai dari pembuatan setiap bulan hingga pembuatan setiap tahunnya. Parameter Kinerja adalah butir-butir kegiatan penyuluhan yang diukur untuk mengetahui nilai yang dicapai oleh Penyuluh Pertanian. Nilai Evaluasi Mandiri yang selanjutnya disingkat NEM adalah total nilai hasil pengukuran dari seluruh parameter indikator kinerja yang dilakukan oleh Penyuluh Pertanian. Nilai Prestasi Kerja yang selanjutnya disingkat NPK adalah nilai dan kategori prestasi kerja berdasarkan perolehan NEM untuk menunjukkan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh Penyuluh Pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Permentan, 2013).

Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan secara siste

matis dan berkesinambungan untuk mengukur tingkat keberhasilan berdasarkan parameter kinerja Penyuluh Pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya(Permentan, 2013). Penyuluh Pertanian Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, atau penyuluh kehutanan, baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya yang selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh pegawai negeri sipil yang disebut penyuluh PNS adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh swasta adalah penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam bidang penyuluhan. Penyuluh swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh.

#### **2.3.4 Pengertian Penyuluhan Pertanian**

Penyuluhan sebagai pembimbing petani tidak harus mengubah cara bertani petani, akan tetapi yang dilakukan yang utama adalah mengubah perilaku petani yang salah dan menambah perilaku bertani petani yang sudah benar. Proses perubahan perilaku menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap mental sehingga mereka tahu mau dan mampu melaksanakan perubahan dalam usahataniya demi tercapainya peningkatan produksi, pendapatan, dan perbaikan kesejahteraan keluarga yang ingin mem

bangun melalui pembangunan pertanian dalam hal dititik beratkan pada proses penyuluhan yang berkesinambungan sebagai proses perubahan perilaku (Ardiansyah, 2014).

Menurut Sastraamadja (2016) Penyuluhan Pertanian merupakan pendidikan non formal yang ditunjukkan kepada petani beserta keluarganya yang hidup di pedesaan dengan membawa dua tujuan utama yang diharapkan. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang nomor 16 Tahun 2006 tentang sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, Penyuluhan Pertanian didefinisikan sebagai proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraan, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Metode metode atau gerakan penyuluhan yang dapat dilakukan antara lain melalui:

- a. Studi Petani, merupakan kegiatan belajar yang dilakukan oleh petani untuk menjawab pertanyaan tentang objek yang dipelajari, yaitu kebutuhan petani berdasarkan permasalahan yang dihadapi. Kegiatan dilakukan dengan cara mengamati/melakukan penyajian, menganalisis, dan menarik kesimpulan. Tujuan kegiatan ini adalah agar petani dapat menemukan sendiri jawaban atas pertanyaan/permasalahan yang dihadapinya.



Hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam rancangan studi petani antara lain:

1. Pemahaman tentang adanya keragaman/variasi di alam, termasuk keragaman dalam objek yang akan dipelajari (misalnya: dalam populasi walang sangit di suatu lahan pun keragamannya cukup tinggi), oleh karena itu perlu ada ulangan dalam perlakuan studi.
  2. Pemahaman tentang konsep perlakuan dan kontrol (jika studi merupakan studi eksperimen).
  3. Pemahaman tentang pengamatan. Terkadang kesimpulan yang ditarik menjadi salah karena pengamatan yang kurang hati-hati dan teliti, atau waktu pengamatan tidak tepat (misalnya pengamatan populasi ulat grayak pada tanaman hanya dilakukan pada siang hari, dimana kebanyakan ulat tersebut bersembunyi di celah-celah tanah atau dibawah tumpukan daun, sehingga disimpulkan bahwa populasinya sangat sedikit), kesimpulan ini kurang tepat.
- b. Temu teknologi petani, merupakan forum pertemuan antara petani-nelayan dengan peneliti, penyuluh dan pejabat fungsional lainnya untuk saling tukar- menukar informasi dan pengalaman mengenai keberhasilan penerapan suatu teknologi yang ramah lingkungan, yang meliputi teknologi budidaya, pasca panen dan pengolahan hasil. Sekolah lapangan petani, merupakan proses pembelajaran non formal bagi petani untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam mengenali potensi, menyusun rencana usaha identifikasi dan mengatasi permasalahan, mengambil keputusan dan menerapkan teknologi yang sesuai dengan sumberdaya yang ada secara sinergis dan berwawasan lingkungan sehingga usaha tani lebih efisien berproduktifitas

tinggi dan berkelanjutan. Sekolah lapang dipandang sebagai salah satu metode dalam proses belajar mengajar yang cukup efektif karena sangat cocok sebagai metode pembelajaran bagi orang dewasa karena sifatnya yang tidak formal, proses pembelajaran dilakukan di lapangan dimana tersedia objek nyata. Sekolah lapang banyak mengajarkan hal baru yang bermanfaat bagi petani dan penyuluh. Harapannya dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia pertanian, produktivitas pertanian bisa meningkat dan kesejahteraan petani bisa terangkat. Sosok Sekolah Lapangan merupakan sebuah “sekolah tanpa dinding”, sehingga ruang kelas sekaligus perpustakaan, adalah lahan sawah itu sendiri. Peserta Sekolah Lapangan berkumpul satu kali seminggu selama satu musim (12-14 minggu) untuk mengikuti dan menganalisa perkembangan tanaman mereka, fase demi fase.

c. Wadah belajar petani, sebagai sarana belajar para petani untuk mengembangkan potensi dan peran mereka. Proses belajar “dari, oleh, dan untuk petani”. Kegiatan dari wadah belajar usaha petani adalah: pengembangan lahan belajar petani, laboratorium mini, pengembangan dokumentasi dan media petani, pengembangan pertanian organik, belajar bersama dan pengembangan jaringan usaha.

d. Magang, studi banding, Studi banding merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang akan diterapkan kedepannya untuk menjadi lebih baik. Kegiatan seperti ini tentunya sangat bagus bagi perkembangan suatu kinerja suatu organisasi.

### 2.3.5 Tujuan Penyuluhan Pertanian

Tujuan utama penyuluhan pertanian adalah meningkatkan produksi pangan dalam jumlah yang sama dengan permintaan akan bahan pangan yang semakin meningkat dengan harga bersaing di pasar dunia. Pembangunan seperti ini harus berkelanjutan dan seringkali harus dilakukan dengan cara yang berbeda dari cara yang terdahulu. Oleh karena itu, organisasi penyuluhan pertanian yang efektif sangat penting di dalam situasi tersebut terutama di negara yang sedang berkembang (Ilham 2010). Menurut Mardikanto (2009) tujuan penyuluhan pertanian selalu merujuk pada upaya perbaikan, terutama perbaikan pada mutu hidup manusia, baik secara fisik, mental, ekonomi, maupun sosial budayanya. Terkait dengan tujuannya penyuluhan pertanian diarahkan pada terwujudnya perbaikan teknis bertani (*better farming*), perbaikan usaha tani (*better business*), dan perbaikan kehidupan petani dan masyarakatnya (*better living*).

### 2.3 Penyuluhan Petani

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 dibidang ekonomi, sosial dan politik sehingga dapat meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan mereka.

Sedangkan pertanian adalah seluruh kegiatan manusi dalam pengelolaan sumber daya alam

hayati dalam agroekosistem yang sesuai, dengan bantuan teknologi, modal dan tenaga kerja untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat, yang mencakup usaha hulu, usaha tani, usaha hilir dan usaha jasa penunjang. (Suharsimi Arikonto:2006)

Tujuan penyuluhan adalah terjadinya perubahan perilaku sasarannya. 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 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 meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik. (Suharsimi Arikonto: 2004).

Penyuluhan merupakan orang yang memiliki peran, tugas atau profesi yang memberikan pendidikan, bimbingan dan mengatasi berbagai masalah seperti pertanian, sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Penyuluh memberikan layanan sesuai dengan tugas dan fungsinya, bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan kegiatan penyuluhan di wilayah kerja yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh para

penyuluh pertanian terutama dalam pelaksanaan gerakan serentak serta pengawalan dan pengamanan bantuan pemerintah. (Subejo:2002).

Dalam melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluh pertanian, evaluasi dan pelaporan serta pengembangan penyuluhan pertanian terdapat tujuh fungsi penyuluh pertanian yaitu:

1. Memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha;
2. Mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya;
3. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha;
4. Membantu sumber utama dan pelaku usaha dalam menumbuhkembangkan organisasinya menjadi organisasi
5. Ekonomi yang berbeda saing tinggi, produktif, menerapkan tata kola berusaha yang baik, dan berkelanjutan; membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengelola usaha;
6. Menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan; dan
7. Melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian yang maju dan moderen berkelanjutan.

Penyuluh juga bertugas ikut membantu pelaku usaha pertanian untuk mengembangkan jejaring dan kemitraan usaha. Serta penyuluh bertugas untuk melakukan identifikasi, pendataan dan pelaporan teknis pelaksanaan kegiatan kepada kepala instansi masing-masing mulai di tingkat kecamatan, kabupaten dan tingkat provinsi.

Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara kerangka konsep dari penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran

kinerja yang telah dikembangkan oleh (Zeithaml:2001), parasuraman dan Berry yang hanya menggunakan lima indikator dari sepuluh indikator, karena lima indikator ini sesuai dengan tugas dan fungsi penyuluh pertanian dalam mengetahui kinerja penyuluh tersebut meliputi:

1. Ketampakan fisik (Tangible) Hal yang menyangkut tentang fasilitas operasional penyuluh baik di kantor atau dilapangan dan fasilitas atau bantuan dari pemerintah untuk anggota kelompok tani serta fasilitas pendukung lainnya.
2. Reliabilitas (Reliability) Hal yang menyangkut tentang pemberian infoemasi baru dari penyuluh petanian ke setiap anggota kelompok tani, hendaklah dalam memberikan pelayanan.
3. Responsivitas (Responsiveness) hal yang menyangkut tentang daya tanggap atau respon penyulu pertanian dalam memberikan pelayanan apabila anggota kelompok tani ingin berkonsultasi dan apabila anggota kelompok tani mengatasi masalah di lapangan.

4. Kompetensi (Competence) Hal yang menyangkut tentang kemampuan dan pengetahuan penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas/fungsinya, pelatihan-pelatihan yang didapat serta keterampilan penyuluhan pertanian.
5. Akses (Access) Hal yang menyangkutkn penyuluh tetang kemudahan anggota kelompok tani untuk menghubungi penyuluhan petanian apabila memiliki keperluan.

#### 2.4 Kajian Penelitian Terdahulu

Peneliti menyimpulkan kajian yang dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, digunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, sebagai berikut:

- 1) Elka Roza 2018, Rosnita & Fajar Restuhadi, judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Dampaknya Terhadap Produksi Padi Petani Di Kabupaten Siak. Kinerja penyuluh pertanian merupakan hasil kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik penyuluh, peran penyuluh, kompetensi penyuluh, dan motivasi penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian dan menganalisis pengaruh kinerja penyuluh terhadap produksi padi di Kabupaten Siak. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh, peran penyuluh, penyuluh dan motivasi penyuluh berpengaruh terhadap tingkat kinerja penyuluh di Kabupaten Siak. Hal ini menandakan penyuluhan pertanian telah berjalan dengan baik dan berfungsi sesuai dengan yang diharapkan. Serta pengaruh tingkat kinerja penyuluh pertanian terhadap produksi padi menunjukkan tingkat kinerja memberikan pengaruh terhadap produksi padi dilihat dari pelaksanaan penyuluhan.

Sementara itu, tingkat kinerja penyiapan penyuluhan tidak mempengaruhi produksi padi.

- 2) Zulkarnain, 2014 Judul: Peranan Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Kelompok Tani Padi di Desa Mandalle Kecamatan Bajeng Barat Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan penyuluh pertanian dalam melakukan penyuluhan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data diperoleh dengan wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan kuisioner. Penentuan responden dilakukan secara sengaja (Purpose Sampling) pada 15 kelompok tani dengan masing-masing berjumlah 20 orang. Berarti total populasi petani adalah 300 orang, maka peneliti mengambil 2 orang sebagai sampel untuk tiap kelompok tani, sehingga diperoleh 30 orang. Data yang dikumpulkan meliputi identitas petani, kemampuan petani dalam penanganan pasca panen, data yang diperoleh selanjutnya ditabulasi untuk memperoleh jumlah persentase pada masing-masing kategori kinerja penyuluh pertanian. Analisis data yang digunakan adalah analisis pengukuran terhadap indikator pengamatan dengan menggunakan skala nilai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Desa Mandalle Kecamatan Bajeng Barat Kabupaten Gowa tergolong dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 2,33.



- 3) Jordaniel I Turnip 2018, judul Peran Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Kapasitas Kelompok Tani Di Kecamatan Serbajadi, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran penyuluh pertanian di dalam pengembangan kapasitas managerial dan teknis kelompok tani, hambatan yang dihadapi penyuluh dalam pengembangan kelompok tani, serta sikap anggota kelompok tani terhadap peran penyuluh pertanian di Kecamatan Serbajadi Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode scoring dan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran penyuluh pertanian dalam pengembangan kapasitas manajerial dan teknis kelompok tani di Kecamatan Serbajadi adalah “Tinggi”. Hambatan yang dialami penyuluh ialah kurangnya sarana dan prasarana pendukung kegiatan penyuluhan, metode penyampaian penyuluhan masih sulit dimengerti oleh para anggota kelompok tani dan para petani kesulitan untuk menyesuaikan jadwal pertemuan yang akan diadakan penyuluh. Sikap anggota kelompok tani terhadap peran penyuluh di Kecamatan Serbajadi adalah “Positif”.
- 4) Mu’amal Rifki, Widuri Susilawati, Evo Afrianto 2018, judul Peranan Penyuluh

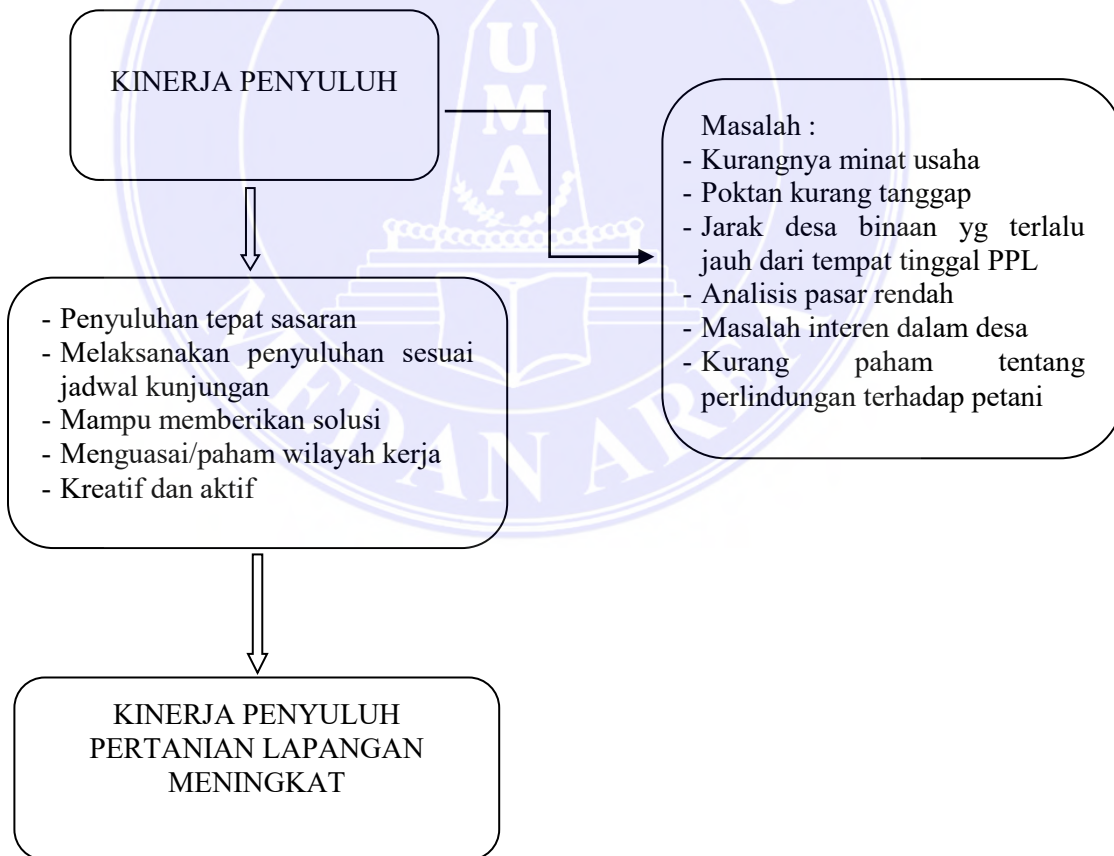
pertanian dalam peningkatan kelas kelompok tani dan untuk mengetahui masalah yang dihadapi oleh penyuluh pertanian dan kelompok tani dalam meningkatkan produksi pertaniannya di Kecamatan Rimbo Ilir Kabupaten Tebo. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif melalui scoring dengan menggunakan Skala Likert.

- 5) Refiswal 2018, judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Langkat Penyuluh merupakan salah satu faktor penting dalam penyampaian teknologi informasi kepada petani. Kinerja penyuluh yang baik sangat mempengaruhi peningkatan produksi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh, terdiri dari: a) faktor internal yaitu: pendidikan formal, pelatihan, usia, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja; b) faktor eksternal: ketersediaan sarana dan prasarana, sistem reward, jarak wilayah kerja, jumlah desa dampingan, jumlah kelompok tani, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan supervisi dan supervisi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh umur, pendidikan formal, pengalaman kerja, jarak wilayah kerja, dan jumlah desa dampingan terhadap kinerja penyuluh di Kabupaten Langkat. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Dari kajian analisis hal tersebut diatas, dapat dikatakan kualitas Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan dalam menggerakkan sistem dan fungsi di kelompok tani ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan agar terwujud pelayanan good goverment dengan menjalankan fungsi petugas Penyuluh Pertanian Lapangan dan pengendalian yang baik, sehingga tujuan menjadi berpengaruh positif terhadap keberhasilan dari Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) dengan Kelompok Tani di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Gambar 1



Sumber : Peneliti 2022

### 2.5.1 Penjabaran Kerangka Pikir

Dalam upaya peningkatan kemampuan petugas penyuluhan Pertanian Lapangan di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dalam mengembangkan kreatifitas petani perlu diperhatikan:

- a. Penyuluh Pertanian Lapangan bagaimana bisa menciptakan iklim usaha yang kondusif agar para petani dan kelompok mampu untuk membentuk serta menumbuhkan kembangkan kelompoknya secara partisipatif.
- b. Menumbuhkembangkan kreativitas dan prakarsa anggota poktan untuk memanfaatkan setiap peluang usaha, informasi, dan akses permodalan yang tersedia.
- c. Membantu memperlancar proses dalam mengidentifikasi kebutuhan dan masalah serta menyusun rencana dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam usahatani.
- d. Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis potensi pasar dan peluang usaha serta menganalisis potensi wilayah dan sumberdaya yang dimiliki untuk mengembangkan komoditi yang dikembangkan/diusahakan guna memberikan keuntungan usaha yang optimal.
- e. Penyuluh Pertanian Lapangan dapat meningkatkan kemampuan anggota untuk dapat mengelola usaha tani secara komersial, berkelanjutan dan akrab lingkungan.
- f. Penyuluh Pertanian Lapangan agar mampu Mendorong dan mengadvokasi agar para petani mau dan mampu melaksanakan kegiatan simpan-pinjam guna memfasilitasi pengembangan modal usaha poktan.

Dalam menjalankan fungsinya Penyuluh Pertanian Lapangan agar melaksanakan secara berkesinambungan dan diarahkan pada upaya peningkatan kemampuan poktan dalam melaksanakan fungsinya dengan mengedepankan sebagai berikut:

- 1) Kelas belajar
- 2) Wahana kerjasama
- 3) Unit produksi, sehingga mampu mengembangkan usaha agribisnis dan menjadi kelembagaan petani yang kuat dan mandiri Upaya peningkatan kemampuan Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dalam kerangka berpikir peneliti akan melihat pada peran Dinas Pertanian sebagai pusat informasi dapat dijalankan kepada Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan sehingga peningkatan kinerja penyuluhan akan berimbas pada hasil produksi kelompok tani.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada

suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (j.

L. Moleong 2006) Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah data yang dikumpulkan berpakata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Peneliti juga menggunakan catatan lapangan berupa catatan observasi dan sumber lain.

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian *naturalistic* (*Naturalistic Research*), karena penelitian dilakukan dengan kondisi yang alamiah. Sebutan lainnya adalah penelitian etnografi, karena pada awalnya metode ini banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya.

Selain itu disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan dianalisis lebih bersifat kualitatif. Pada penelitian kualitatif, penelitian dilakukan pada objek yang alamiah. Maksudnya, objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Metode dalam penelitian ini mengacu pada jenis penelitian evaluasi yang

mengkaji Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara Pasar Gunung Tua, Gunung Tua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara 22753, Indonesia. Penelitian dilapangan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan April s/d Juni 2022.

### **3.3 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di bagi menjadi dua sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data utama dalam penelitian, sumber data primer dalam penelitian berupa hasil observasi, wawancara dengan responden, serta dokumentasi yang ada di Kantor BBP Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekundernya adalah berbagai sumber data lain yang masih ada kaitannya dengan penelitian ini nantinya. Diantaranya, internet, jurnal, buku, majalah, koran dan sebagainya.

### 3.5 Informan Penelitian

Sumber data dan Informan penelitian pengambilan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data antara lain : Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada responden. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelusuran dan penelaahan studi kepustakaan, referensi-referensi, Peraturan Perundang-Undangan. Peneliti memperoleh data melalui beberapa informan antara lain adalah :

- 1) Jajaran pimpinan kantor Dinas Pertanian Padang Lawas Utara berjumlah 1 orang
- 2) Koordinator BPP Kecamatan Padang Bolak berjumlah 1 orang
- 3) Petugas Penyuluhan Pertanian Lapangan Kabupaten Padang Lawas Utara berjumlah berjumlah 5 orang.
- 4) Kelompok tani di Kecamatan Padang Bolak berjumlah 5 orang

Berdasarkan dari kajian peneliti dan informasi awal dapat disimpulkan oleh peneliti jumlah informan sebanyak 12 orang yang akan diambil sebagai sample oleh peneliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah:

#### 1. Wawancara

Penelitian langsung di lapangan dengan melakukan wawancara/interview secara langsung dengan orang-orang yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 2. Observasi



Proses observasi merupakan salah satu dasar fundamental dalam menentukan metode pengumpulan data melihat langsung proses penyuluhan serta masukan dari Dinas Pertanian Padang lawas Utara hal ini dalam penelitian kualitatif. Tujuan penggunaan metode Observasi ini adalah untuk mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian, mendokumentasikan, berinteraksi, dan mengamati langsung subjek penelitian.

### 3. Studi Pustaka

Dalam studi pustaka peneliti menggunakan berbagai media dan sumber seperti koran, majalah, buku, internet, jurnal, dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian untuk memberikan jawaban atas penelitian ini.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Menurut (Huberman 1992) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut :

### 3.7 Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus gugus, membuat partisi, membuat memo).

Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

### 3.8 Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. (Huberman 1992, 21) Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

### 3.9 Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang

luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada bab sebelumnya sebagai hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa.

- 1) Pengetahuan petani tentang varietas benih padi, pemupukan berimbang, pengendalian hama dan organisme pengganggu taanaman pada tanaman pajale serta sayuran lainnya mulai meningkat dengan adanya penyuluh pertanian lapangan.
- 2) Meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan petani terhadap kebutuhan teknologi budidaya tanaman pangan dan hortikultura serta tanaman pekebunan.
- 3) Adanya perubahan sikap petani tentang pemakaian pupuk kimia dan pestisida untuk secara berangsur angsur beralih ke organik.
- 4) PPL bersama petani berusaha bersama memaksimalkan penggunaan lahan pekarangan untuk tanaman sayuran dan tanaman obat.
- 5) Meningkatnya tata kelola dan budidaya tanaman pekebunan.
- 6) Menumbuh kembangkan jiwa kemitraan dalam pengolahan usaha taninya.
- 7) Melalui PPL Petani memperoleh informasi – informasi teknologi baik di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan kehutanan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, beberapa saran yang direkomendasikan untuk penyempurnaan Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu :

- Memperbaiki kelembagaan petani.
- Meningkatkan pola pikir petani untuk dapat menyerap informasi dan teknologi yang semakin berkembang.
- Pengembangan pertanian di pedesaan melalui kelompok tani dalam upaya meningkatkan kesejahteraan petani.
- Perbaiki sistem bercocok tanam dengan menggunakan teknologi tepat guna.
- Memotivasi pelaku utama dan pelaku usaha dalam pengembangan usaha taninya baik secara mandiri maupun bentuk kemitraan.
- Menyebarkan informasi pertanian melalui brosur/leaflet kepada petani.
- Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Padang Bolak harus membuat percontohan budidaya tanaman dalam bentuk Dem Plot dan Dem Area.
- Melaksanakan pola penyuluhan yang partisipatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Agus, Dharma. 1991. *Manajemen Prestasi kerja, edisi revisi*. Jakarta: CV. Rajawali,.
- Amanah, S. 2007. *Makna Penyuluhan dan Transformasi Perilaku Manusia*. *Jurnal Penyuluhan*. 3 (1) : 63-67,.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Azwar, S. 2019. *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Padang Lawas Utara. (n.d.). *Pertanian Kecamatan (Persen)*, 2010-2020.
- Bungin, B. (2005). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persadam
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE
- Elka Roza, Rosnita, Fajar R. 2018. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Terhadap Produksi Padi Petani di Kabupaten Siak*. *J Pekbis 10(1)*: 1-11.
- Eko Prasajo. et. al. 2006. *Kinerja Pelayanan Publik*. Jakarta Timur: YAPPIKA,.
- Kasmir. 2006. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,.
- Far, R. A. F. 2014. *Respon Petani Terhadap Penerapan Metode*

*Penyuluhan Pertanian di Kota Ambon Provinsi Maluku. Jurnal Budidaya Pertanian. 10 (1) :48-51,.*

Faisal, S. (1990). *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*. Malang: YA3

Hakim, L. dan B. G. Sugihen. 2007. *Pemberdayaan Petani Sayuran: Kasus Petani Sayuran di Sulawesi Selatan. Disertasi. Sekolah Pascasarjana. Institut. Pertanian Bogor*. Bogor. Hal : 1-205,

Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku

Hasibuan, Malayu S.P. 2002 *.Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa

Hubermen, Milles. *Analisis data kualitatif*. Jakarta: Universitas, 1992.

*Jordan E Ayan, (2017 : 568 ). Lingkungan Kerja, Jakarta, MitraWacana Media.*

Kadir, Abdul. 2015. *Studi Pemerintahan Daerah dan Pelayanan Publik. CV. Dharma Perada Dharmasraya. Edisi Pertama.*

*Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2013-2018*. Padang Lawas Utara.

Utara, P. K. P. L. (2017). *Sejarah Padang Lawas Utara*.

Komaruddin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke 5*. Jakarta. Bumi Aksara

Kurnia Suci Indra Ningsi. *Kinerja Penyuluh dari Perspektif Petani dan Eksistensi Penyuluh Swadaya sebagai Pendamping Penyuluh Pertanian*. Kampus Darmaga Bogos. (tesis) ,.

Lia Kristiana & Fuad Hasan (2017). *Kinerja Penyuluh Pertanian Lapang Di Bpp Kecamatan Pademawu,*.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Rafika Aditama



- Mardikanto, Totok. 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta: Penerbit Universitas Sebelas Maret.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Moleong, j, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Noor, Juliansyah. 2020. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Nurmandi, Ahmad. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: PT. Sinergi Visi Utama,.
- Pertanian, Kementerian. *Peraturan Menteri Pertanian nomor 82.OT.140/8/2013 Tentang Pedoman Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani*. Jakarta: Kementerian Pertanian, 2013.
- Prawinsentono, Suryadi. 1999: *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE,.
- Ratminto, dan Atik. 2012. *Manajemen Pelayan: Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,.
- Refiswal. 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Langkat*. *J Agrica Ekstensia* 12(2): 26-32.
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Pertanian Nomor 14/Permentan/OT.140/3/2015 tentang Pedoman Pengawasan Dan Pendampingan Terpadu Penyuluh, Mahasiswa, Dan Bintara Pembina Desa Dalam Rangka Upaya Khusus Peningkatan Produksi Padi, Jagung, Dan Kedelai*,.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prehallindo*, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Silalahi, G. A. (2003). *Metodologi Penelitian Kasus*. Sidoarjo: Citra Media.

Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Yin, R. K. (2002). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persa



