

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**EVALUASI KEBIJAKAN PENEMPATAN
PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN PADA
BADAN KETAHANAN PANGAN DAN PELAKSANAAN
PENYULUHAN DAERAH KABUPATEN NUNUKAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

SRI WAHYUNI

NIM. 500647018

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2016

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Evaluasi Kebijakan Penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Nunukan, Mei 2016
Yang Menyatakan



STAMPEL
95ADE872202
5000
RIBU RUPIAH

SRI WAHYUNI
NIM. 500647018

ABSTRACT

Policy Evaluation of Agricultural Extension Officer Placement on Food Security and Implementing Extension Agency of the Regency of Nunukan

Sri Wahyuni

yunibudisantoso@gmail.com

Graduate Program
Indonesia Open University

This research aims to evaluate the placement policy of Agricultural Extension Officer (PPL) on the Nunukan Regent Decision Number 761 of 2011 as seen from the policy making process, implementation, consequences and impact the effectiveness of the policy. Research is located in the Food Security and the Implementing Extension Agency of the Nunukan Regency within a period of 5 (five) years from 2011 to 2016. This research method is descriptive qualitative approach. The data used are primary and secondary data. The primary data obtained through interviews with the guidelines interviews and participant observation. Secondary data were obtained from literature review to the documents and books related to the research. The results showed that the formulation of policies in the PPL placement as outlined of Regent Decision Number 761 of 2011 has followed the rules of correct decision-making. Policymakers have done a formulation of the problem, setting the agenda and selection of alternatives before settling on a policy. It's just policymakers do not use scientific methods with valid data in the mapping problem. They just only logical to formulate policy alternatives. Policies of PPL placement are not implemented consistently. Commitment of policymakers also lacking to make better policies, especially in the mutations implementation that do not fit and increasingly distant from the needs of the region. Mutations implementation are increasingly blurring to needs of the region with the right skills and qualifications personels. Besides the legal basis for these mutations only using Official Memo, which is not strong legally basic, so it can be harm to the interests of employees. Gaps in the placement of PPL is caused by the imbalance between the number of existing PPL with the needs of the region. The gap has widened because of a mutation not to improve the balance between skills and needs of the region, in addition to the many mutations are not based on professional reasons but tend to accommodate personal interests. This makes a good impact expected by policy makers from PPL placement is not getting better. PPL role effectively can be seen in its function as a teacher and advisor for farmers, but as an analyzer and organizer its role is still less effective. While the role as a link between farmers and technical office agency premises have been implemented quite well although not met expectations. Thus the study found that the policy making process and implementation of good policies and consistent, making consequences and can generating maximum effectiveness in the placement of PPL.

Keywords: Placement Officer, PPL, PPL Role, Movements and Policy Evaluation

ABSTRAK

Evaluasi Kebijakan Penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan

Sri Wahyuni

yunibudisantoso@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan penempatan PPL pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 yang dilihat dari proses pembuatan, implementasi, konsekuensi dan efektivitas dampak kebijakan. Penelitian berlokasi pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan dalam kurun waktu selama 5 (lima) tahun dari tahun 2011 sampai 2016. Metode penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pedoman wawancara dan observasi partisipan. Data sekunder diperoleh dari kajian pustaka dengan mempelajari dokumen dan buku yang berkaitan dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyusunan kebijakan penempatan PPL yang dituangkan dalam SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 telah mengikuti kaidah pembuatan kebijakan yang benar. Pembuat kebijakan telah melakukan perumusan masalah, penyusunan agenda dan pemilihan alternatif sebelum menetapkan kebijakan. Hanya saja pembuat kebijakan tidak menggunakan metode yang ilmiah dengan data yang valid dalam melakukan pemetaan masalah. Pembuat kebijakan hanya menggunakan logika untuk menyusun alternatif kebijakan. Implementasi kebijakan penempatan PPL tidak dilaksanakan secara konsisten. Komitmen pembuat kebijakan untuk menjadikan kebijakan semakin baik juga kurang, terutama dalam pelaksanaan mutasi yang tidak sesuai dan makin jauh dari kebutuhan wilayah. Mutasi yang dilaksanakan oleh pembuat kebijakan semakin mengaburkan tujuan penempatan PPL untuk memenuhi kebutuhan wilayah dengan personil yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang tepat. Selain itu dasar hukum mutasi yang dilaksanakan selama ini hanya menggunakan Nota Dinas, yang secara hukum tidak kuat, sehingga dapat merugikan kepentingan pegawai. Kesenjangan yang terjadi dalam penempatan PPL disebabkan oleh tidak seimbangannya antara jumlah PPL yang ada dengan kebutuhan wilayah. Kesenjangan makin melebar karena mutasi yang dilaksanakan oleh pembuat kebijakan bukan untuk memperbaiki keseimbangan antara keahlian dan kebutuhan wilayah, selain itu banyak mutasi tidak didasarkan pada alasan profesional tetapi cenderung mengakomodasi kepentingan personal. Hal ini membuat dampak baik yang diharapkan oleh pembuat kebijakan dari penempatan PPL tidak menjadi semakin baik. Peran PPL secara efektif dapat dilihat pada fungsinya sebagai guru dan penasehat bagi petani, tetapi sebagai penganalisa dan organisator perannya masih kurang efektif. Sedangkan peran sebagai penghubung antara petani dengan dinas teknis telah dilaksanakan dengan cukup baik meskipun belum memenuhi harapan. Dengan demikian penelitian ini menemukan bahwa pembuatan dan implementasi kebijakan yang baik dan konsisten dapat menghasilkan konsekuensi dan efektivitas yang maksimal dalam penempatan PPL.

Kata kunci : Penempatan Pegawai, PPL, Peran PPL, Mutasi dan Evaluasi Kebijakan

PERSETUJUAN TAPM

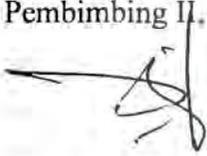
Judul TAPM : Evaluasi Kebijakan Penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan

Penyusun TAPM : Sri Wahyuni
 NIM : 500647018

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Minggu / 19 Juni 2016

Menyetujui:

<p>Pembimbing II,</p>  <p>Dr. Ari Juliana, M.A. NIP. 195807011988032001</p>	<p>Pembimbing I,</p>  <p>Dr. H. Thomas Bustomi, M.Si. NIP. 151.100.11</p>
--	--

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Program Magister Ilmu Administrasi Publik



Dr. Darmanto, M.Ed
 NIP. 19591027 1986031 003

Direktur
 Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Sri Wahyuni
 NIM : 500647018
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
 Judul TAPM : Evaluasi Kebijakan Penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 19 Juni 2016
 Waktu : 15.00 – 16.30 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

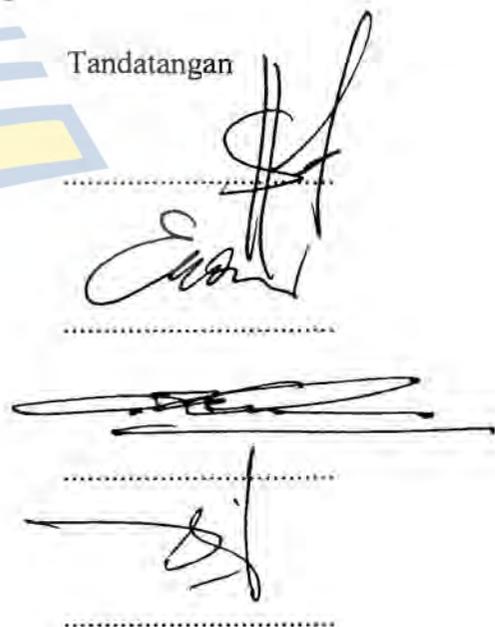
Ketua Komisi Penguji
 Nama: Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Tandatangan

Penguji Ahli
 Nama: Prof. Dr. Endang Wiyatmi TL

Pembimbing I
 Nama: Dr. H. Thomas Bustomi, M.Si.

Pembimbing II
 Nama: Dr. Ari Juliana, M.A.



Handwritten signatures of the committee members, including the Chairman, Examiner, and Supervisors I and II, positioned to the right of their respective names.

KATA PENGANTAR

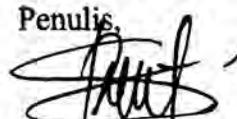
Penelitian adalah bagian dari Tugas Akhir Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul Evaluasi Kebijakan Penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan.

Dengan selesainya TAPM ini, terima kasih mendalam penulis sampaikan kepada DR. H. Thomas Bustomi, M.Si dan DR. Ari Juliana, M.A, dosen pembimbing penulis, atas ketulusan pembimbingannya yang penulis rasakan selama penulisan TAPM. Penulis juga merasa sangat berterima kasih kepada Kepala Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah serta Kepala Bidang Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan Kabupaten Nunukan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada penulis untuk mengkaji tema ini. Rasa terima kasih yang besar juga penulis sampaikan kepada Eko Budi Santoso, suami penulis dan anak kami, Hutama Muhammad Anhar dan Kharisma Ilyasa Anhar, yang rela hak-haknya untuk berkumpul berkurang, karena penyelesaian penulisan ini.

Mudah-mudahan penelitian mengenai tema ini nantinya dapat memberi manfaat kepada pemerintah dan dalam kajian ilmiah mengenai penempatan Penyuluh Pertanian Lapangan, karena masalah ini penting bagi mereka dalam menjalankan tugas di wilayah kerjanya;.

Nunukan, Mei 2016

Penulis,

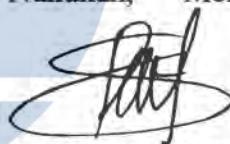


SRI WAHYUNI

RIWAYAT HIDUP

Nama : Sri Wahyuni
NIM : 500647018
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 11 Desember 1968
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Tasikmalaya pada tahun 1982
: Lulus SMP di SMPN 1 Pacitan pada tahun 1985
: Lulus SMA di SMAN 1 Pacitan pada tahun 1988
: Lulus S1 di Universitas Muhammadiyah Malang pada tahun 1993
Riwayat Pekerjaan : Bagian Ekonomi Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan, 2004 - 2007
PPL Sebatik Barat, 2007 s/d sekarang

Nunukan, Mei 2016



Sri Wahyuni
NIM. 500647018

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	
ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
RIWAYAT HIDUP	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Konsep Kebijakan Publik	13
2. Konsep Evaluasi Kebijakan	17
3. Penempatan Pegawai	22
4. Penyuluh Pertanian	24
5. Keahlian Penyuluh Pertanian	25
6. Potensi Pertanian Wilayah	26
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Berfikir	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30
B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan	30
C. Instrumen Penelitian	31
D. Prosedur Pengumpulan Data	32
E. Metode Analisis Data	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Obyek penelitian	35
1. Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah.....	35
a. Tugas pokok dan fungsi	35
b. <i>Sruktur Organisasi</i>	36
c. Kepegawaian	38
2. Penyuluhan Pertanian	40
a. Penyuluh pertanian lapangan	40
b. Penempatan penyuluh pertanian lapangan	42
B. HASIL	44
1. Pembuatan Kebijakan	44
a. Proses pembuatan kebijakan penempatan PPL	45
1). Perumusan masalah	45
2). Penyusunan agenda	50
3). Pemilihan alternatif kebijakan	51
4). Penetapan kebijakan	52
b. Para pihak yang terlibat dalam pembuatan kebijakan penempatan PPL	53
c. Hal-hal yang mempengaruhi proses pembuatan kebijakan penempatan PPL	54
2. Implementasi Kebijakan	56
a. Proses implementasi kebijakan penempatan PPL	56
1). Dasar hukum mutasi PPL	56
2). Proses mutasi PPL	58
b. Mutasi PPL antara tahun 2011-2016	61
1). Mutasi PPL Ahli	61
2). Mutasi PPL Terampil	63
c. Komposisi penempatan PPL pada tahun 2016	64
1). Komposisi PPL Ahli	64
2). Komposisi PPL Terampil	67
d. Hal-hal yang mempengaruhi mutasi PPL	69
3. Konsekuensi Kebijakan	70
a. Potensi pertanian wilayah	

1). Potensi pertanian wilayah berbasis komoditas	72
a). Potensi tanaman pangan	72
b). Potensi hortikultura	73
c). Potensi perkebunan	75
d). Potensi peternakan	76
e). Potensi Perikanan	78
f). Potensi kehutanan	79
b. Potensi Pertanian Wilayah Berbasis Desa dan Kelompok Tani.....	80
c. Kesenjangan Penempatan PPL Ahli	82
1). PPL Ahli Pertanian	83
2). PPL Ahli Peternakan	84
3). PPL Ahli Perikanan	85
4). PPL Ahli kehutanan	87
d. Kesejangan Penempatan PPL Terampil	88
4. Efektivitas Dampak Kebijakan	89
a. Pendapat pembuat kebijakan terhadap efektivitas peran PPL	90
b. Pendapat pengguna kebijakan terhadap efektivitas peran PPL	92
c. Pendapat PPL terhadap perannya	94
d. Pendapat petani terhadap efektivitas peran PPL	97
C. Pembahasan Hasil penelitian	102
1. Analisis proses pembuatan kebijakan penempatan PPL	102
2. Analisis konsistensi implementasi kebijakan penempatan PPL	109
3. Analisis kesenjangan kebijakan penempatan PPL	114
4. Analisis efektivitas peran PPL	118
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN.....	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN	131

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah dan Latar Belakang Keahlian PPL di Kabupaten Nunukan	4
Tabel 4.1	<i>Daftar Pegawai BKP3D Kabupaten Nunukan Per Februari 2016</i>	39
Tabel 4.2	Daftar Penyuluh Pertanian PNS dan THL-TB Berdasarkan Golongan dan Keahlian	41
Tabel 4.3	Wilayah Penempatan PPL di Kabupaten Nunukan Berdasarkan Kecamatan	42
Tabel 4.4	Jumlah PPL Ahli Menurut SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011, Mutasi Luar masuk dan Posisi Akhir Pada 2016.....	62
Tabel 4.5	Jumlah PPL Terampil Menurut SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011, Mutasi Luar masuk dan Posisi Akhir Pada 2016	63
Tabel 4.6	Komposisi PPL ahli di Kabupaten nunukan Pada Awal Tahun 2016	64
Tabel 4.7	Rekapitulasi Mutasi PPL Ahli di kabupaten Nunukan dari 2011-2016	65
Tabel 4.8	Komposisi PPL Terampil di Kabupaten nunukan Pada Awal Tahun 2016	67
Tabel 4.9	Rekapitulasi Mutasi PPL Ahli di kabupaten Nunukan dari 2011-2016	68
Tabel 4.10	Potensi Pertanian wilayah Tanaman Pangan Tahun 205 dan Kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Tanaman Pangan) di Kabupaten Nunukan	73
Tabel 4.11	Potensi Pertanian hortikultura Tahun 2015 dan kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Hortikultura) di Kabupaten Nunukan..	74
Tabel 4.12	<i>Potensi Perkebunan Tahun 2015 dan kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Perkebunan) di Kabupaten Nunukan.....</i>	76
Tabel 4.13	Potensi Peternakan Tahun 2015 dan kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Peternakan) di Kabupaten Nunukan	77

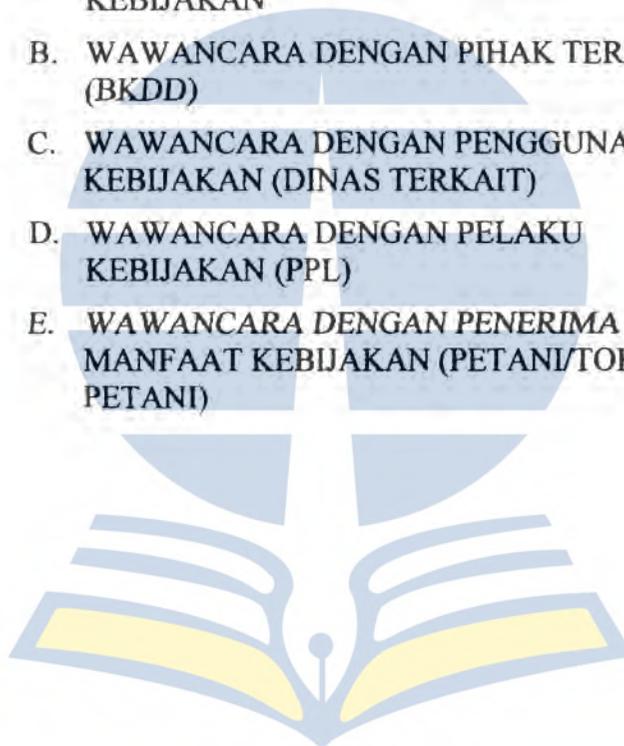
Tabel 4.14	Potensi Perikanan Tahun 2015 dan kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Perikanan) di Kabupaten Nunukan	78
Tabel 4.15	Potensi Kehutanan Tahun 2015 dan kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Kehutanan) di Kabupaten Nunukan	79
Tabel 4.16	Potensi Pertanian Wilayah Berbasis Luas Wilayah, Jumlah Desa dan Jumlah Kelompok Tani Sebagai Dasar Penentuan Kebutuhan PPL Terampil	82
Tabel 4.17	Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Pertanian	84
Tabel 4.18	Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Peternakan	85
Tabel 4.19	Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Perikanan	86
Tabel 4.20	Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Kehutanan	87
Tabel 4.21	Kesenjangan Penempatan PPL Terampil	88
Tabel 4.22	Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dengan Kebutuhan Menurut Potensi Pertanian Wilayah	106
Tabel 4.23	Kesenjangan Penempatan PPL Terampil Pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dengan Kebutuhan Menurut Potensi Pertanian Wilayah	107
Tabel 4.24	Alasan Mutasi PPL di Kabupaten Nunukan antara Tahun 2011 – 2016.....	112
Tabel 4.25	Mutasi Pergeseran PPL di Kabupaten Nunukan antara Tahun 2011 – 2016.....	112
Tabel 4.26	Kesenjangan Absolut PPL di kabupaten Nunukan	116
Tabel 4.27	Kesenjangan Penempatan PPL Dibandingkan dengan Kebutuhan antara SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dengan Posisi pada Awal Tahun 2016	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1	Profil Pendidikan Pegawai BKP3D Kabupaten Nunukan	40
Gambar 4.2	Jumlah Tenaga Penyuluh Pertanian Pada BKP3D Kabupaten Nunukan Berdasarkan Gender	41
Gambar 4.3	PPL Ahli Pada BKP3D Kabupaten Nunukan Berdasarkan Gender	43
Gambar 4.4	PPL Terampil Pada BKP3D Kabupaten Nunukan Berdasarkan Gender	44
Gambar 4.5	Hal-hal Terkait Perumusan Masalah Penempatan PPL..	47
Gambar 4.6	Hal-hal yang Terkait dengan Penyusunan Agenda Kebijakan Penempatan PPL.....	49
Gambar 4.7	Hal-hal yang Terkait dengan Pemilihan Alternatif Kebijakan Penempatan PPL.....	51
Gambar 4.8	Alur Penetapan Keputusan Bupati Mengenai Penempatan PPL.....	52
Gambar 4.9	Pihak Terkait dalam Pembuatan Kebijakan Penempatan PPL.....	53
Gambar 4.10	Hal-hal yang Mempengaruhi Proses Kebijakan Penempatan PPL.....	54
Gambar 4.11	Alur Resmi Pengusulan Mutasi PPL Setelah Terbit SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011	58
Gambar 4.12	Alur Alternatif Pengusulan Mutasi PPL Setelah Terbit SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011.....	59
Gambar 4.13	Alasan Mutasi PPL Dilihat dari Sisi Pengusul Mutasi....	60
Gambar 4.14	Alur Perpindahan PPL Ahli di Kabupaten Nunukan Pada Tahun 2011 – 2016.....	66
Gambar 4.15	Alur Perpindahan PPL Terampil Antar Kecamatan di Kabupaten Nunukan Pada Tahun 2011 – 2016.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN DALAM WAWANCARA TERSTRUKTUR	131
Lampiran 2.	DAFTAR PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI KABUPATEN NUNUKAN MENURUT SK BUPATI NOMOR 761 TAHUN 2011	136
Lampiran 3.	DATA MUTASI PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN KABUPATEN NUNUKAN POSISI PER FEBRUARI 2016	142
Lampiran 4.	TRANSKRIP WAWANCARA	149
	A. WAWANCARA DENGAN PEMBUAT KEBIJAKAN	149
	B. WAWANCARA DENGAN PIHAK TERKAIT (BKDD)	159
	C. WAWANCARA DENGAN PENGGUNA KEBIJAKAN (DINAS TERKAIT)	162
	D. WAWANCARA DENGAN PELAKU KEBIJAKAN (PPL)	167
	E. WAWANCARA DENGAN PENERIMA MANFAAT KEBIJAKAN (PETANI/TOKOH PETANI)	174



BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. Dalam penempatan pegawai juga masih perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain penempatan harus berpegang kepada prinsip "*The Right Man on The Right Place and The Right Man on The Right Job*" yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Dengan melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan prinsip tersebut di atas diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dibalik penataan birokrasi di jajaran Pemerintahan daerah, tentunya harus dipahami juga seseorang pegawai akan bekerja secara berdayaguna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai karena memungkinkan mengetahui peranan dan sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhannya. Seorang pegawai harus ditempatkan dengan posisi dan peranannya yang lebih jelas di dalam organisasi kerja.

Kesalahan menempatkan pegawai dapat berakibat fatal bagi keberhasilan organisasi dalam melakukan implementasi kebijakan. Pada

organisasi pemerintahan, kesalahan penempatan pegawai dapat menyebabkan rendahnya mutu pelayanan publik. Kesalahan penempatan ini sering tidak disadari oleh pembuat kebijakan, atau kalau pun disadari, banyak alasan yang dijadikan pembenaran mengapa penempatan pegawai masih saja bermasalah, seperti misalnya kekurangan personel, masalah gender, status perkawinan, lokasi penempatan atau unsur subyektif lainnya dari pembuat kebijakan.

Kesalahan penempatan pegawai terjadi hampir pada semua bidang pemerintahan, baik pada jabatan struktural maupun fungsional. Kesalahan yang umum terjadi adalah menempatkan personel tidak sesuai dengan keahliannya atau menempatkannya pada tempat yang tidak cocok dengan keahlian yang dimilikinya. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara harapan terhadap keberhasilan program dengan kenyataan yang terjadi. Akibatnya kebijakan yang telah dilaksanakan dipertanyakan efektivitasnya oleh masyarakat.

Pembangunan pertanian di Indonesia tidak bisa dilepaskan dari peran penyuluhan pertanian, karena pada dasarnya pembangunan pertanian yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah membangun masyarakat petani, bukan membangun korporasi pertanian. Oleh karena itu pembangunan pertanian membutuhkan peran Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sebagai pelaksana penyuluhan. PPL dapat diibaratkan sebagai tenaga pendidik non formal bagi petani dan keluarganya.

Penyuluh adalah seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran penyuluhan untuk mengadopsi

inovasi, Rogers 1983 dikutip Mardikanto, 1993. PPL idealnya diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban secara penuh. Meskipun demikian, untuk memenuhi kebutuhan jumlah PPL PNS yang masih kurang, terdapat tenaga bantu yang berasal dari Tenaga Harian Lepas - Tenaga Bantu (THL-TB) yang direkrut oleh Kementerian Pertanian. THL-TB ini memiliki fungsi sama dengan PPL, hanya statusnya bukan PNS. Untuk memudahkan pembahasan, keduanya disebut sebagai PPL.

Penyuluh pertanian lapangan merupakan aparat negara yang ditugaskan untuk merubah pengetahuan, keterampilan dan sikap petani dalam memajukan usaha taninya. Ruang lingkup tugas penyuluh dititik beratkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia pelaku usaha tani, sehingga petani mau dan mampu mengorganisir diri mereka guna memperoleh akses informasi, teknologi, permodalan, pasar dan lain-lain.

Penyuluh Pertanian Lapangan adalah bagian dari pegawai daerah. Penempatan PPL di Kabupaten Nunukan didasarkan pada Keputusan Bupati Nomor 761 Tahun 2011 tentang Penempatan PPL. PPL bernaung di bawah Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah (BKP3D). BKP3D Kabupaten Nunukan didirikan tahun 2008 dengan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 Sebelum BKP3D berdiri, PPL bernaung di bawah lembaga teknis daerah masing-masing, sesuai lingkup disiplin ilmunya. Misalnya PPL Pertanian bernaung di bawah Dinas Pertanian, PPL Perikanan bernaung di bawah Dinas Kelautan dan Perikanan.

PPL di Kabupaten Nunukan pada tahun 2016 berjumlah 123 orang yang tersebar di 16 kecamatan. Mereka adalah PPL yang memiliki

kualifikasi ahli dan terampil. Menurut data yang dikeluarkan oleh BKP3D Kabupaten Nunukan, PPL ahli berjumlah 72 orang, yang terdiri dari PPL Ahli Pertanian 40 orang, PPL Ahli Peternakan 2 orang, PPL Ahli Perikanan 26 orang dan PPL Ahli Kehutanan 6 orang. PPL terampil berjumlah 51 orang, terdiri dari PPL Terampil PNS 21 orang dan Tenaga Bantu (THL-TB) sejumlah 30 orang. THL-TB keahliannya disetarakan dengan PPL Terampil., seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah dan Latar Belakang Keahlian PPL di Kabupaten Nunukan

No	Keahlian	L	P	Jumlah
1.	PPL Ahli Pertanian	26	14	40
2.	PPL Ahli Peternakan	0	2	2
3.	PPL Ahli Perikanan	17	9	26
4.	PPL Ahli Kehutanan	2	4	6
5.	PPL Terampil	15	6	21
6.	Tenaga Bantu (THL-TB)	22	8	33
Jumlah		82	41	123

Sumber : Data BKP3D Kabupaten Nunukan (Februari, 2016), diolah

PPL umumnya bertugas di suatu satuan wilayah yang disebut wilayah binaan. Biasanya berbasis desa, bagian desa atau kelompok desa atau kecamatan. Di samping PPL yang bertugas di desa atau kecamatan, terdapat juga PPL yang bertugas di tingkat kabupaten sebagai koordinator. PPL koordinator ini di tingkat kabupaten berjumlah 8 orang. Sedangkan PPL yang bertugas di wilayah kecamatan dan desa berjumlah 115 orang.

Penempatan PPL di Kabupaten Nunukan selama ini menyamaratakan kualifikasi PPL. PPL Ahli dan PPL Terampil ditempatkan pada basis wilayah binaan yang sama, tanpa memperhatikan kualifikasi. Hal ini menimbulkan kerancuan cakupan tugas dilihat dari kapasitas keilmuannya. PPL Ahli seharusnya ditempatkan pada wilayah yang lebih luas daripada PPL

Terampil, misalnya pada satuan wilayah kecamatan, sedangkan PPL Terampil ditempatkan pada basis wilayah binaan setingkat desa atau Kelompok Desa. Dengan demikian PPL Ahli menjadi semacam koordinator pada bidang keahliannya di tingkat kecamatan.

Penempatan PPL Ahli di Kabupaten Nunukan tidak didasarkan oleh pertimbangan potensi pertanian wilayah di tingkat kecamatan, tetapi berbasis wilayah binaan tanpa memperhatikan kualifikasi keahliannya. Hal ini dapat terlihat dari ketidakmerataan penyebaran PPL Ahli antar wilayah kecamatan.

Pertimbangan yang paling utama dari penempatan PPL Ahli adalah keahlian dan potensi pertanian wilayah, karena pada dasarnya PPL Ahli ditugaskan di suatu wilayah selalu dengan tujuan untuk memberikan pembinaan berdasarkan kualifikasi keilmuannya. Jika disiplin ilmu (keahlian) yang dimilikinya tidak sejalan dengan potensi pertanian wilayahnya, tentu ia akan kesulitan memberikan pembinaan kepada petani setempat. Seorang PPL Ahli pertanian ditempatkan di wilayah pesisir dengan warga yang berprofesi sebagai nelayan dan pembudidaya rumput laut, tentunya akan mengalami hambatan komunikasi dengan masyarakatnya. Demikian juga misalnya PPL ahli kehutanan ditempatkan pada wilayah yang tidak memiliki areal hutan, tentunya akan mengalami kesulitan serupa.

Hal yang sama terlihat dari PPL Terampil. PPL Terampil yang memiliki kualifikasi semua disiplin ilmu teknis dasar pertanian (kualivalen), seharusnya ditempatkan ujung tombak pembinaan kepada petani. Basis wilayah binaannya dapat ditetapkan setingkat bagian desa, desa atau kelompok desa. Kriteria penempatan PPL Terampil sebaiknya bukan

berdasarkan keahlian, tetapi pada basis seperti jumlah kelompok tani, jumlah petani atau jumlah desa dalam suatu wilayah binaan. Kerancuan penempatan selama ini menimbulkan ketidaktepatan peran dalam pelaksanaan tugas penyuluhannya. Distribusi PPL Terampil di Kabupaten Nunukan.

Sebagai ilustrasi dapat diperlihatkan mengenai penempatan PPL yang tidak sesuai potensi pertanian wilayah salah satunya adalah penempatan PPL Ahli Kehutanan. Seharusnya PPL Ahli Kehutanan lebih banyak ditempatkan pada wilayah yang memiliki kawasan hutan luas dibandingkan wilayah yang kawasan hutannya sedikit. Di Pulau Nunukan (Kecamatan Nunukan dan Nunukan Selatan) yang hanya memiliki Hutan Lindung seluas 1.054 hektar ditempatkan 3 orang PPL Ahli Kehutanan. Bandingkan dengan Kecamatan Krayan, Krayan Selatan dan Lumbis Ogong yang memiliki wilayah hutan yang sangat luas, termasuk Taman Nasional Kayan Mentarang di Kabupaten Nunukan seluas lebih dari 500.000 hektar (dari 1.360.500 hektar luas Taman Nasional yang mencakup Kabupaten Nunukan, Bulungan dan Malinau) ternyata tidak ada PPL Ahli Kehutanan ditempatkan di tiga kecamatan tersebut.

Demikian juga pada proses rekrutmen, jumlah PPL Ahli Perikanan sangat berlebihan. Di Kabupaten Nunukan yang hanya memiliki 2 pulau dengan 8 kecamatan pesisir dan wilayah budidaya perikanan yang tidak terlalu luas (rumput laut kurang lebih 2.000 hektar, tambak 170 hektar, dan perikanan air tawar 600 hektar) memiliki 26 orang PPL Ahli Perikanan, sedangkan jika didasarkan pada analisa kebutuhan, hanya dibutuhkan 8 orang PPL Ahli Perikanan saja. Jika dibandingkan dengan PPL Ahli Pertanian

(komoditas tanaman pangan, hortikultura, perkebunan dan peternakan) yang memiliki luas lahan pertanian kurang lebih 42.200 hektar, memiliki 40 orang dirasakan berlebihan. PPL Ahli Pertanian pun masih dianggap kelebihan, sebab dari analisa kebutuhan, sebenarnya PPL Ahli Pertanian hanya dibutuhkan 26 orang. Dari 40 orang PPL Ahli Pertanian pun penempatannya masih banyak yang tidak sesuai kebutuhan wilayah.

Permasalahan yang kurang lebih sama juga didapati pada penempatan PPL Terampil. Terdapat 51 orang PPL Terampil di Kabupaten Nunukan. Jika menilik pada data analisis kebutuhan PPL Terampil, dibutuhkan 77 orang PPL Terampil. Kebutuhan ini dianalisa dari jumlah kelompok tani binaan, konsep satu desa satu PPL, jumlah penduduk dalam satu desa/Kelompok Desa dan luas wilayah binaan berdasarkan jumlah desa.

Penempatan PPL Terampil masih timpang antar wilayah kecamatan juga kekurangan tenaga. Sebagai contoh untuk Kecamatan Sebatik yang dari analisis dibutuhkan 5 PPL Terampil, tetapi kenyataannya tidak ada satu pun PPL Terampil ditempatkan di wilayah ini. Di Kecamatan Sembakung Atulai dan Krayan Selatan yang berdasarkan analisa dibutuhkan masing-masing 5 dan 4 orang, kenyataannya tidak ada penempatan PPL Terampil di sana. Hal ini menunjukkan tidak ada pertimbangan kebutuhan wilayah pada penempatan PPL. Terdapat beberapa kelemahan mendasar pada proses penempatan PPL yang tertuang dalam Keputusan Bupati Nunukan Nomor 761 Tahun 2011 yang perlu dilakukan evaluasi.

Penempatan PPL adalah permasalahan pada sisi hilir. Meskipun demikian bisa jadi masalah sebenarnya adalah pada sisi hulu, yaitu pada saat

dilakukan rekrutmen pegawai atau pada saat proses penempatan akan dilaksanakan. Sebenarnya permasalahan rekrutmen pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan keahlian pegawai, bukan hanya terjadi pada rekrutmen PPL saja. Jika masalahnya ada pada sisi rekrutmen, tentunya pembenahan yang dilakukan tidak bisa hanya melibatkan BKP3D sebagai lembaga yang menaungi PPL, tetapi juga melibatkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Ditinjau dari kepentingan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) teknis, PPL diterjunkan ke lapangan, selain bertugas sebagai pembina petani, juga adalah penghubung antara SKPD teknis dengan para petani, sehingga SKPD teknis dapat melaksanakan kegiatannya dengan lancar. Dinas Pertanian, misalnya, sangat berkepentingan dengan peningkatan produksi pertanian. Jika wilayah yang diharapkan menjadi lumbung peningkatan produksi pertanian tidak memiliki PPL pertanian, tentunya akan bermasalah pada pencapaian kinerja dinas. Ini memerlukan koordinasi antara PPL pertanian dengan Dinas Pertanian. Demikian juga halnya dengan Dinas Kelautan dan Perikanan, tidak akan maksimal dalam mengelola potensi kelautan dan perikanan, jika pada suatu wilayah potensial, tidak didukung oleh penempatan PPL perikanan yang tepat

Kesalahan penempatan, selain terjadi pada rekrutmen, dapat terjadi juga pada proses penyusunan penempatan. Tekanan yang bersifat politis, masalah gender, perkawinan, kepentingan-kepentingan tertentu dan pertimbangan non teknis dapat menyebabkan penempatan PPL menjadi tidak semata-mata urusan teknis. Jika pertimbangan-pertimbangan tidak didasarkan

pada kepentingan profesional maka bisa jadi keputusan yang diambil akan mengorbankan kebutuhan teknis..

Kasus-kasus seperti itu ternyata banyak didapati di wilayah Kabupaten Nunukan, sehingga menarik untuk dilakukan evaluasi. Penelitian ini ingin menilai apakah kebijakan penempatan PPL memiliki kesesuaian antara potensi pertanian wilayah yang mencerminkan kebutuhan PPL dengan keahlian PPL bersangkutan dan jika tidak, bagaimana dampaknya. Sebagai bahan kajian, penelitian didasarkan pada Keputusan Bupati Nunukan Nomor 761 Tahun 2011 tentang Penempatan PPL dan kebijakan turunannya sampai pada saat penelitian ini dilaksanakan.

Penelitian ini akan mendasarkan asumsi pada potensi pertanian wilayah yang mencerminkan kebutuhan tenaga PPL. Potensi pertanian wilayah adalah istilah untuk deskripsi data komoditas pertanian dominan, jumlah penduduk/petani, jumlah kelompok tani dan jumlah desa dalam satu kecamatan. Data potensi pertanian wilayah dibutuhkan sebagai dasar dalam menempatkan PPL. Penempatan PPL yang diputuskan oleh Bupati Nunukan akan dibandingkan dengan asumsi tersebut.

Penempatan PPL Ahli digunakan dasar komoditas pertanian dominan di wilayah kecamatan. Dari komoditas pertanian dominan akan diketahui wilayah-wilayah yang memiliki basis potensi pertanian (tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan). Dari potensi tersebut akan diketahui berapa kebutuhan PPL Ahli.

PPL Terampil memiliki wilayah binaan yang lebih sempit dibandingkan PPL Ahli. Penempatan PPL PPL Terampil didasarkan pada konsep jumlah kelompok tani binaan atau konsep satu desa satu PPL. Kedua konsep penempatan PPL Terampil tersebut tampaknya tidak dapat digunakan secara langsung di Kabupaten Nunukan, karena beberapa hal, misalnya terdapat desa-desa yang hanya memiliki penduduk puluhan orang saja seperti terdapat di Kecamatan Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan. Demikian juga jika hanya digunakan asumsi jumlah kelompok tani, karena penyebaran kelompok tani masih belum mencerminkan keseluruhan petani. Diperlukan asumsi lain untuk menghitung kebutuhan PPL Terampil, yang merupakan modifikasi antara jumlah penduduk dan jumlah desa atau kelompok desa. Asumsi ini dinamakan asumsi modifikasi antara jumlah penduduk dan jumlah desa /kelompok desa. Asumsi ini yang dipakai sebagai analisis untuk menghitung PPL Terampil dalam penelitian ini.

Evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak (Anderson, 1975 dalam Winarno, 2008 : 116). Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja melainkan kepada seluruh proses kebijakan.

Evaluasi penempatan PPL ini untuk melakukan analisa terhadap penyusunan kebijakan penempatan PPL, implementasi kebijakannya di lapangan dan dampak kebijakan. Evaluasi pembuatan kebijakan terutama untuk melihat proses pembuatan kebijakan. Dalam hal implementasi kebijakan, hal yang disoroti adalah konsistensi penerapan kebijakan terhadap

tujuan penempatan PPL. Konsistensi kebijakan yang akan sangat diperhatikan adalah kebijakan mutasi penempatan. Mutasi penempatan akan dijadikan titik perhatian, karena mutasi akan dilihat apakah akan semakin konsisten terhadap tujuan atau tidak. Sedangkan konsekuensi kebijakan akan dilakukan analisis kesenjangan, yaitu untuk melihat kesenjangan jumlah kebutuhan PPL terhadap kondisi ideal dan kesenjangan penempatan PPL terhadap potensi pertanian wilayah. Pada efektivitas dampak kebijakan akan dilakukan analisis terhadap peran PPL pada masyarakat petani.

Melihat pentingnya penempatan PPL dalam pengelolaan kebijakan pada sektor pertanian, maka dipandang perlu dilakukan penelitian mengenai penempatan PPL di Kabupaten Nunukan. Penelitian ini terutama menyangkut Evaluasi Kebijakan Penempatan PPL pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan.

a. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti menemukan masalah dalam proses pembuatan, implementasi, konsekuensi dan efektivitas dampak kebijakan penempatan PPL berdasarkan SK Bupati No 761 Tahun 2011 pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan, sehingga diperlukan evaluasi mengenai hal tersebut.

b. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan penempatan PPL pada Surat Keputusan Bupati Nomor 761 Tahun 2011 yang

dilihat dari proses pembuatan, implementasi, konsekuensi dan efektifitas dampak kebijakan.

c. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Secara teoritis akan memperkaya kajian kebijakan publik, khususnya mengenai penempatan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan.
2. Secara praktis dapat membantu dalam memberikan masukan untuk membuat kebijakan penempatan sumber daya manusia sesuai kebutuhan.



BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Kebijakan Publik.

Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau anggota masyarakat dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat *problem solving* dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (*Law*) dan Peraturan (*Regulation*), kebijakan lebih bersifat adaptif dan interpretatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh”. Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada (Dunn,1999:25). Kebijakan yang menyangkut hajat hidup orang banyak disebut sebagai kebijakan publik. Kebijakan publik yang baik dibuat untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di masyarakat.

Pemerintah dalam melaksanakan kebijakan menggunakan perangkat peraturan, penempatan personel dan anggaran. Penempatan personel (pegawai/aparat) yang tepat untuk melaksanakan kebijakan adalah bagian dari perwujudan kebijakan yang baik, karena aparat pada dasarnya adalah pelaksana kebijakan. Penempatan personel dalam bidang tertentu, perlu disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Apabila personel yang ditempatkan oleh pemerintah tidak tepat atau tidak cakap,

maka kebijakan yang disusun dengan baik, tidak akan memiliki dampak seperti yang diinginkan.

Saat ini kebanyakan kebijakan publik yang dilahirkan terkesan seperti sekedar *doing something* daripada *problem solving*. Kebijakan dilahirkan hanya untuk menggugurkan kewajiban pembuat kebijakan. Padahal untuk mewujudkan negara kesejahteraan harus didukung oleh kebijakan publik pro rakyat, artinya kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah harus berdasarkan keinginan masyarakat dan bisa menyelesaikan masalah yang di masyarakat (Susilo, 2012).

Friendrich (1969) pada Agustino (2008:10) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan/ kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu di mana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan-kesempatan). Kebijakan dibuat agar berguna dalam mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan. Suharno (2010: 22-23) mengutip Anderson (1979) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah kebijakan yang dikembangkan dan dirumuskan oleh instansi-instansi atau pejabat-pejabat pemerintah.

Tujuan kebijakan publik menurut Tjahjan (2006) dalam Witaradya (2010) adalah dapat diperolehnya nilai-nilai oleh publik, baik yang bertalian *public goods* (barang publik) maupun *public service* (pelayanan publik). Nilai-nilai tersebut sangat dibutuhkan publik untuk meningkatkan kualitas hidup, baik fisik maupun non fisik.

Sundarso *et al* (2010:8.11) menyatakan bahwa proses pembuatan kebijakan publik adalah menyangkut penentuan agenda kebijakan, pengumpulan informasi yang berhubungan dengan pengambilan kebijakan, kompromi dan negoisasi di antara pelaku kebijakan dan mengesahkan kebijakan setelah kompromi dicapai. Secara sederhana Wibawa (2012.32) mengatakan bahwa tahap-tahap manajemen pemerintahan mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Susilo (2012) suatu kebijakan dibuat untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di masyarakat dan untuk itu diperlukan kebijakan yang komprehensif. Kebanyakan kebijakan publik yang dilahirkan terkesan sepertinya kebijakan tersebut sekedar *doing something* bukannya *problem solving*. Tujuan utama penyelenggaraan pemerintahan adalah menciptakan kesejahteraan masyarakat bukan membangun negara korporasi maupun negara aparatur. Untuk mewujudkan negara kesejahteraan harus didukung oleh kebijakan publik pro rakyat, artinya kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah harus berdasarkan keinginan masyarakat dan bisa menyelesaikan masalah yang ada di masyarakat. Kebijakan publik dan implementasi kebijakan publik harus sejalan dengan arus utama kepentingan publik (*public mission*) bukan berdasarkan keinginan elit. Tapi kenyataannya para pejabat publik dan borikrat hanya sekedar menjalankan kebijakan-kebijakan yang diputuskan oleh para elit.

Menurut Nugroho (2008:50-51) kebijakan publik yang baik adalah kebijakan publik yang melayani publik. Kebijakan publik yang baik harus memenuhi beberapa syarat, yaitu melibatkan publik dalam segala tahap,

realistik, transparan, jelas tolok ukur keberhasilannya, jelas target atau sasarannya, jelas dasar hukumnya dan tidak bertentangan atau tumpang tindih antar kebijakan. Sedangkan Wibawa (2012:2.35) mengutip pernyataan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menyatakan bahwa norma mengelola urusan publik adalah partisipasi, *rule of law*, transparan, *responsiveness*, orientasi konsensus, kesetaraan, efisiensi dan efektivitas, akuntabilitas dan visi strategik.

Selanjutnya Susilo (2012) mengatakan agar kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik, seharusnya kebijakan mengikuti kaidah sebagai berikut : (a) dirancang sesuai dengan kerangka acuan dan teori yang kuat; (b) disusun korelasi yang jelas antara kebijakan dan implementasinya; (c) ditetapkan adanya organisasi yang mengkoordinir pelaksanaan kebijakan, sehingga proses implementasi dapat berjalan baik; (d) dilakukan sosialisasi kebijakan yang akan diterapkan sampai organisasi pelaksanaan tingkat bawah (*street level bureaucracy*); (e) dilakukan pemantauan terus menerus (*monitoring*); (f) diberi bobot yang sama penting antara kebijakan dan implementasinya, sehingga antara kebijakan dan implementasinya tidak terjadi kesenjangan yang menyulitkan dalam pelaksanaannya.

Wibawa (2012:55-62) mengatakan bahwa tugas pemerintah adalah memberikan pelayanan. Prinsip-prinsip pelayanan tersebut adalah: (a) kepentingan umum, melayani sudah barang tentu berorientasi pada yang dilayani; (b) kepastian hukum, tunduk-patuh kepada aturan; (c) kesamaan hak, semua orang diperlakukan sama, pengecualian hanya diberikan jika memang aturan membolehkannya; (d) keseimbangan antara hak dan

kewajiban; (e) profesional; (f) partisipatif, dengan melibatkan semua pihak; (g) persamaan perlakuan/tidak diskriminatif; (h) terbuka, tidak ada yang ditutup-tutupi; (i) akuntabel; (j) perlakuan khusus bagi yang lemah; (k) tepat waktu; (l) cepat, mudah, terjangkau.

Selanjutnya Susilo (2012) mengatakan bahwa suatu kebijakan memiliki kemungkinan gagal yang disebabkan oleh beberapa hal, yaitu : (a) tidak terimplementasi, maksudnya suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai rencana atau karena pelaksanaannya tidak menguasai permasalahan, (b) implementasi yang tidak berhasil, biasanya terjadi manakala suatu kebijakan telah dilaksanakan sesuai rencana namun kondisi eksterna ternyata tidak menguntungkan

2. Konsep Evaluasi Kebijakan Publik

Mustopadidjaja (2002:45) mengatakan bahwa evaluasi kebijakan merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kebijakan publik. Oleh karena itu, evaluasi merupakan kegiatan pemberian nilai atas sesuatu "fenomena" di dalamnya terkandung pertimbangan nilai (*value judgment*) tertentu. Evaluasi kebijakan menurut Wibawa *et al*, (1994: 9-10) dilakukan untuk mengetahui : 1) proses pembuatan kebijakan; 2) proses implementasi; 3) konsekuensi kebijakan ; 4) efektivitas dampak kebijakan.

Evaluasi pada tahap pertama, dapat dilakukan sebelum dan sesudah kebijakan dilaksanakan, kedua evaluasi tersebut evaluasi sumatif dan formatif, evaluasi untuk tahap kedua disebut evaluasi implementasi, evaluasi ketiga dan keempat disebut evaluasi dampak kebijakan. Sedangkan evaluasi

menurut Limberry (dalam Santoso, 1988:25), analisis evaluasi kebijakan mengkaji akibat-akibat pelaksanaan suatu kebijakan dan membahas hubungan antara cara-cara yang digunakan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian studi evaluasi kebijakan (Sudiyono, 1992:78) merupakan suatu analisis yang bersifat evaluatif sehingga konsekuensinya lebih restrospeksi dibandingkan prospeksi. Dan dalam mengevaluasi seorang analis berusaha mengidentifikasi efek yang semula direncanakan untuk merealisasikan suatu keberhasilan dan dampak apa yang ditimbulkan dari akibat suatu kebijakan.

Dalam evaluasi kebijakan terdapat empat pilar yang harus dilakukan untuk mengetahui bagaimana kebijakan dibuat, yaitu :

(1) Proses Pembuatan Kebijakan

Pembuatan kebijakan merupakan pekerjaan yang sulit dan rumit. Menurut Winarno (2014:123-125) kebijakan dirumuskan sebagai keputusan kebijakan untuk menyetujui, mengubah atau menolak suatu alternatif kebijakan yang dipilih. Bentuknya dapat berupa penetapan undang-undang atau dikeluarkannya perintah eksekutif. Tahap-tahap pembuatan kebijakan adalah : (a) merumuskan masalah (*defining problem*), (b) menyusun agenda kebijakan, (c) memilih alternatif kebijakan, dan (d) penetapan kebijakan.

(2) Implementasi Kebijakan

Suharno (2010 : 187) mengatakan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan hal terpenting dalam proses kebijakan publik. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat terkait dengan beberapa aspek,

diantaranya adalah (a) pertimbangan pembuatan kebijakan, (b) komitmen dan konsistensi para pelaksana kebijakan, serta (c) pelaku sasaran.

Menurut Winarno (2014:219) implementasi kebijakan adalah hal yang dinamis. Kebijakan perlu dilakukan perubahan-perubahan untuk mencapai tujuan yang dinilai dari hambatan-hambatan yang muncul. Perubahan dilakukan dengan mengusulkan perbaikan kebijakan dan mengubah kebijakan untuk disesuaikan dengan keadaan.

Salah satu perubahan dalam kebijakan penempatan pegawai adalah mutasi. Menurut Hasibuan (2008) dalam Siagian (2011: 5-6) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002) dalam Siagian (2010 : 5) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (pemerintahan).

Alasan mutasi atau perpindahan pegawai menurut Hasibuan (2008) dalam Siagian (2011:10-11) terjadi karena 2 hal : (1) mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan

kecakupannya. pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan, (2) mutasi karena kehendak pimpinan dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakupannya.

(3). Konsekuensi Kebijakan

Menurut Wibawa (2005:3) kebijakan secara substantif terbagi menjadi dua aspek, yaitu aksi dan konsekuensi kebijakan. Konsekuensi kebijakan memiliki dua jenis pemahaman, yaitu (a) output dan (b) dampak. Output adalah barang, jasa, atau fasilitas lain yang diterima oleh sekelompok masyarakat tertentu, baik kelompok sasaran maupun kelompok lain yang dimaksudkan untuk disentuh oleh kebijakan. Output biasanya berupa dampak jangka pendek. Sedangkan dampak adalah perubahan kondisi fisik maupun sosial sebagai akibat dari output kebijakan. Dampak di sini yang dimaksud adalah dampak jangka panjang.

Konsekuensi kebijakan dapat dilihat dengan membandingkan antara input rencana dan implementasi faktual. Perbandingan ini untuk menilai kesenjangan kebijakan antara harapan dengan kenyataan. Analisis yang digunakan adalah analisis kesenjangan kebijakan (*regulatory gap analysis*). Dalam analisis ini kriteria evaluasi yang digunakan adalah (a) efektivitas, (b) efisiensi, (c) kecukupan, (d) pemerataan. Kecukupan adalah kriteria untuk menilai sejauh mana kebijakan publik dapat mengatasi permasalahan yang menjadi latar belakang pembentukan kebijakan, sedangkan pemerataan adalah untuk menilai apakah implementasi kebijakan publik menghasilkan lebih

banyak distribusi yang adil terhadap sumber daya yang ada (Yulianti, 2011).

(4). Efektifitas kebijakan.

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Salah satu cara untuk mengukur efektivitas PPL adalah melihat peran PPL tersebut dalam penugasannya. Berkaitan dengan peran penyuluh, Mosher (1968) dalam Mardikanto (1992: 47) mengungkapkan bahwa setiap penyuluh (pertanian) harus mampu melaksanakan peran ganda. Peran ganda tersebut antara lain adalah :

- 1). Guru yang berperan untuk mengubah perilaku (sikap, pengetahuan dan ketrampilan) masyarakat sasarannya,
- 2). Penganalisa yang selalu melakukan pengamatan terhadap keadaan, masalah serta kebutuhan masyarakat sasaran dan melakukan analisa tentang alternatif pemecahan masalah tersebut,
- 3). Penasehat, untuk memilih alternatif perubahan yang paling tepat yang dapat dilaksanakan dan dapat diterima oleh sosial budaya setempat,
- 4). Organisator, yang harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan segenap lapisan masyarakat, terutama tokoh-tokohnya sehingga mampu menggerakkan partisipasi masyarakat.

3. Penempatan Pegawai

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan pegawai yang tepat atau jabatan yang paling sesuai (Rofai, 2006 : 25).

Penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan pegawai. Dengan demikian pelaksanaannya hendaknya memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh organisasi yang bersangkutan dengan yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan yang efektif dan efisien menjadi kewajiban tenaga kerja yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Jika fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Games, 1997: 20).

Pemerintah menggunakan perangkat peraturan, penempatan personel dan anggaran dalam menempatkan pegawainya. Penempatan personel (pegawai/aparat) yang tepat untuk melaksanakan kebijakan adalah bagian dari perwujudan kebijakan yang baik, karena aparat pada dasarnya adalah pelaksana kebijakan. Penempatan personel dalam bidang tertentu, perlu disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Apabila personel yang ditempatkan oleh pemerintah tidak tepat atau tidak cakap, maka kebijakan yang disusun dengan baik, tidak akan memiliki dampak seperti yang diinginkan.

Menurut Suwatno (2003 : 138) mengutip Sastrodiharjo penempatan pegawai adalah menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Menurut Rofai (2006 : 198) setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penempatan pegawai pada suatu bidang atau tempat tugas, yaitu : (1) latar belakang pendidikan, (2) kesehatan jasmani dan rohani, (3) pengalaman kerja, (4) status perkawinan, (5) umur, (6) jenis kelamin, serta (7) minat dan hobi (Aduy, 2010). Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, ketrampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (*employer development*) dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi, yaitu : kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh pegawai. Apabila penempatan sumber daya manusia ini sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, maka tidak hanya kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, lebih dari itu, semangat kerja pun akan meningkat dengan sendirinya (Asaroh, 2012 : 266).

Mardikanto (1993:515) mengatakan bahwa penempatan PPL dalam melayani masyarakat secara efektif untuk satu penyuluh ditempatkan pada satu kesatuan wilayah pertanian yang meliputi satu sampai lima desa atau kelurahan dan dalam membina petani PPL harus dapat membina 16 kelompok tani. Menurut Sastraatmadja (1993 : 33) mengatakan bahwa idealnya satu orang penyuluh pertanian lapangan melayani kira-kira sekitar 300 KK (kepala keluarga) di masing-masing desa, tetapi sekarang ini masih banyak desa yang mempunyai PPL untuk melayani 3000 KK, dapat dibayangkan betapa sibuknya dan kocar-kacirnya PPL di lapangan.

4. Penyuluhan Pertanian

Pengertian penyuluhan pertanian menurut Laidlaw (1962) dalam Makmur (2001 : 51) adalah suatu sistem pendidikan non-formal untuk masyarakat pedesaan dengan implikasi sebagai berikut: (1) pendidikan adalah proses yang karena kegiatan seseorang menimbulkan perubahan dalam perilakunya, (2) agar terjadi proses pendidikan diperlukan pengalaman belajar, (3) tujuan fundamental dari penyuluhan pertanian adalah perkembangan masyarakat yang akan terjadi apabila ada perubahan perilaku dari setiap individu anggota masyarakat, (4) tujuan umum dari penyuluhan pertanian adalah membantu masyarakat pedesaan, (5) kegiatan penyuluhan pertanian harus berupa proses dua arah dan (6) penekanan kepada aspek pendidikan penyuluhan dalam program pembangunan masyarakat bertumpu kepada kepercayaan jadi dengan pendidikan membantu masyarakat bagaimana mengerjakan sesuatu bagi mereka sendiri.

Penyuluhan pertanian secara sistematis dapat didefinisikan sebagai beberapa proses yang saling berkait. Van den Ban dan Hawkins (1988) dalam Mardikanto (1992:28) mengatakan mengenai proses penyuluhan pertanian sebagai berikut :

- a. membantu menganalisis situasi yang sedang dihadapi dan melakukan perkiraan ke depan;
- b. membantu petani menyadari terhadap kemungkinan timbulnya masalah dari analisis tersebut;
- c. meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan wawasan terhadap suatu masalah, serta membantu menyusun kerangka berdasarkan pengetahuan yang dimiliki petani;
- d. membantu petani memperoleh pengetahuan yang khusus berkaitan dengan cara pemecahan masalah yang dihadapi serta akibat yang ditimbulkannya sehingga mereka mempunyai berbagai alternatif tindakan;
- e. membantu petani memutuskan pilihan tepat yang menurut pendapat mereka sudah optimal;
- f. meningkatkan motivasi petani untuk dapat menerapkan pilihannya;
- g. membantu petani untuk mengevaluasi dan meningkatkan keterampilan mereka dalam membentuk pendapat dan mengambil keputusan.

5. Keahlian Penyuluh Pertanian Lapangan

Menurut Lefrandi (2012) keahlian (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Keahlian apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

Keahlian juga sangat dibutuhkan oleh penyuluh pertanian lapangan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam kegiatan penyuluhan pertanian. Dilihat dari jenjang jabatan PPL ada dua jabatan yaitu, PPL terampil dan PPL ahli.

6. Potensi Pertanian Wilayah Binaan

Menurut Wartapa (2009:5) potensi mempunyai arti kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan; kekuatan; kesanggupan daya dan wilayah dalam hal ini bermakna lingkungan daerah (provinsi, kabupaten, kecamatan). Untuk ini bisa ditentukan wilayahnya, misalnya potensi wilayah kecamatan jadi potensi kecamatan mengandung arti kemampuan yang dimiliki kecamatan yang memungkinkan untuk dikembangkan. Potensi wilayah memerlukan upaya-upaya tertentu agar bermanfaat buat masyarakat.

Selanjutnya Gunawan (2009:10) penyuluh yang bergerak di sektor pertanian harus mampu menggali potensi agroekosistem wilayah pertanian tertentu dan menjadikannya suatu kenyataan memberi manfaat kepada pembangunan pertanian. Bermanfaat dapat berarti meningkat produktivitas, pendapatan, nilai tambah atau secara umum dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang bergerak dan terkait dengan sektor pertanian.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai evaluasi kebijakan penempatan pegawai pernah dilakukan oleh Herman dan Hasanbasri (2008) mengenai Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Puskesmas Sangat Terpencil di Kabupaten Buton. Menurut peneliti penempatan tenaga kesehatan di puskesmas sangat terpencil tidak merata, kurang peminat dan tidak bertahan lama dan disimpulkan bahwa kebijakan penempatan tenaga kesehatan di daerah itu belum dapat mengatasi kekurangan tenaga di puskesmas sangat

terpencil. Tidak adanya insentif dan ketidakjelasan pengembangan karir dan penghargaan bagi mereka merupakan penyebab tenaga tidak retensi, sehingga di puskesmas sangat terpencil kekurangan tenaga.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Muliawaty (2011) mengenai Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Peneliti menganggap bahwa pegawai pada umumnya kualitasnya menurun, kurang trampil dan kurang disiplin yang disebabkan karena kesalahan implementasi kebijakan penempatan pegawai. Penelitian menyimpulkan kinerja pegawai ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel implementasi penempatan pegawai semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu motivasi, pengawasan yang belum efektif dan belum optimalnya pengembangan sumber daya aparatur.

Aprilianti *et al* (2013) meneliti mengenai Optimalisasi dan Hambatan Dalam Penempatan Pegawai di Kabupaten Banyuwangi. (Studi pada Badan Pepegawaian dan Diklat Kabupaten Banyuwangi). Menurut peneliti dengan adanya kebijakan yang diambil pemerintah untuk penataan Pegawai Negeri Sipil dengan diberlakukannya moratorium CPNS mengakibatkan kekurangan pegawai di Kabupaten Banyuwangi sehingga perlu adanya pengoptimalisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan optimalisasi penempatan pegawai di Kabupaten Banyuwangi sudah dilakukan dengan baik, yaitu dengan menentukan analisis jabatan, analisis beban kerja dan penetapan kualifikasi jabatan sesuai dengan PP Nomor 13 Tahun 2002. Hasil

dari analisis jabatan yang dilakukan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Evaluasi penempatan PPL pernah diteliti oleh Pristianti (2008) mengenai Monitoring dan Evaluasi Penempatan dan Pelaksanaan Tugas Tenaga Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Langkat. (Studi Kasus: Kecamatan Secanggang, Kecamatan Selesai dan Kecamatan Salapian). Menurut peneliti masalah yang dihadapi dalam penempatan tugas PPL adalah kurangnya jumlah PPL dan jauhnya jarak tempat tinggal PPL dengan wilayah kerja. Peneliti menyimpulkan bahwa keadaan penyuluh pertanian tidak mengalami perkembangan, penempatan PPL masih belum sesuai.

C. Kerangka Berfikir

Menurut Wibawa, *et al* (1994: 9-10) analisis kebijakan bertujuan untuk mengetahui : 1) proses pembuatan kebijakan; 2) proses implementasi; 3) konsekuensi kebijakan; 4) efektivitas dampak kebijakan.

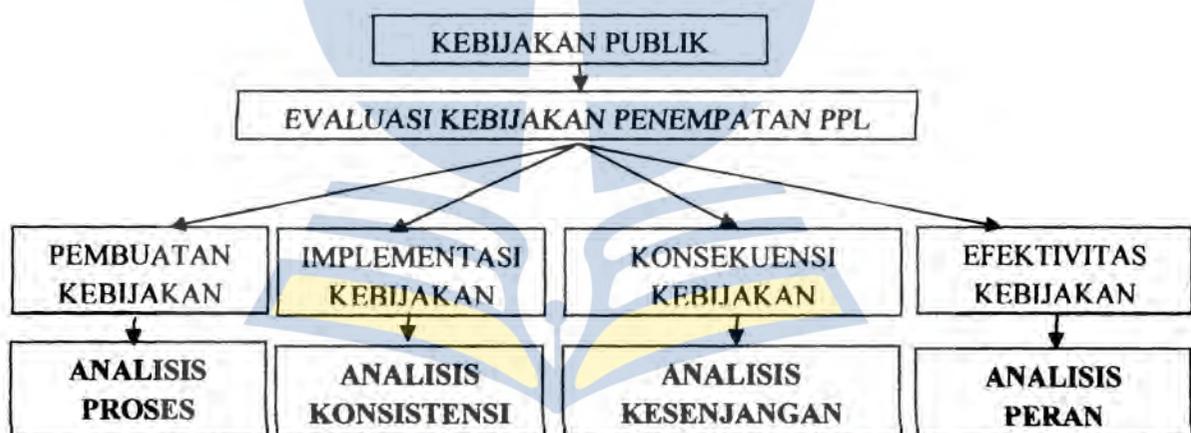
Dalam penelitian ini analisis kebijakan penempatan PPL di Kabupaten Nunukan dibagi menjadi 4 proses, yaitu :

- a. Evaluasi Pembuatan Kebijakan, yang menganalisis proses pembuatan kebijakan. Dalam evaluasi ini akan dilihat perumusan masalah, penyusunan agenda, pemilihan alternatif dan penetapan kebijakan yang dibuat oleh pembuat kebijakan.
- b. Evaluasi Implementasi Kebijakan, yang menganalisis penerapan kebijakan terutama analisis konsistensi pembuat kebijakan terhadap kebijakan yang dibuatnya. Dalam penelitian ini, konsistensi kebijakan

dilihat dari mutasi PPL, yaitu sejauh mana pembuat kebijakan menjadikan mutasi sebagai cara untuk melakukan kebijakan terbaik.

- c. Evaluasi Konsekuensi Kebijakan, yaitu analisis konsekuensi dengan menggunakan Analisis Kesenjangan untuk menilai sejauh mana harapan publik tercapai dari kebijakan yang dibuat oleh pembuat kebijakan.
- d. Evaluasi Efektivitas dampak Kebijakan, yaitu efektivitas kebijakan yang dilihat dari Analisis Peran untuk menilai sejauh mana PPL memiliki peran secara efektif sesuai harapan pembuat kebijakan.

Lebih jelas mengenai kerangka berfikir penelitian ini disajikan pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.1

Kerangka berfikir

Sumber : Data Penelitian (Februari, 2016), diolah

BAB III.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya, dari kejadian yang diteliti, selain itu guna memperoleh data yang obyektif dan valid dalam rangka memecahkan masalah yang ada.

Lokus penelitian adalah pada Badan ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan. Penelitian ini menganalisis kebijakan penempatan PPL di Kabupaten Nunukan pada Tahun 2011 – 2016.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Sumber informasi penelitian ini informan yang dipilih secara purposif, yaitu informan yang mempunyai ciri-ciri khusus yang terkait dengan kebijakan penempatan PPL, yaitu :

1. Pejabat pembuat kebijakan, yaitu :
 - a. Kepala Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah
 - b. Kepala Bidang Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan
 - c. Kepala Sub Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia
2. Pengguna kebijakan, yaitu :
 - a. Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan
 - b. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan
 - c. Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan.

3. Pelaku, dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang terkait dengan penempatan menurut SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dan perubahannya dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Responden PPL kategori I adalah PPL Ahli atau PPL Terampil yang penempatannya sesuai dengan kualifikasi dan keahlian, yaitu ditempatkan di tingkat kecamatan untuk PPL Ahli dan ditingkat desa untuk PPL Terampil. Responden dipilih 4 orang sesuai kualifikasi dan keahliannya.
 - b. Responden PPL kategori II PPL Ahli atau PPL Terampil yang penempatannya tidak sesuai dengan kualifikasi dan keahlian, yaitu ditempatkan di tingkat desa untuk PPL Ahli dan di tingkat kecamatan atau bagian dari desa untuk PPL Terampil. Responden dipilih 4 orang sesuai kualifikasi dan keahliannya.
4. Penerima manfaat, dalam penelitian ini adalah Ketua Kelompok Tani yang domisilinya dipilih sesuai dengan tempat tugas Responden PPL. Ketua Kelompok Tani berjumlah 8 orang dan dipilih dari 3 orang dari masing-masing wilayah yang dianggap sebagai tokoh petani di wilayahnya masing-masing.
5. Pihak terkait, dalam penelitian ini adalah yang mempunyai kewenangan dalam penempatan pegawai, yaitu :
 - a. Kepala Bidang Mutasi
 - b. Kepala Sub Bidang Mutasi Fungsional

C. Instrumen Penelitian

Data yang akan dijangkau dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, melalui observasi partisipan, wawancara dengan sumber terpilih yang relevan dengan penelitian.
2. Data sekunder, diperoleh dari kajian pustaka dengan mempelajari dokumen-dokumen dan buku yang berkaitan dengan penelitian.

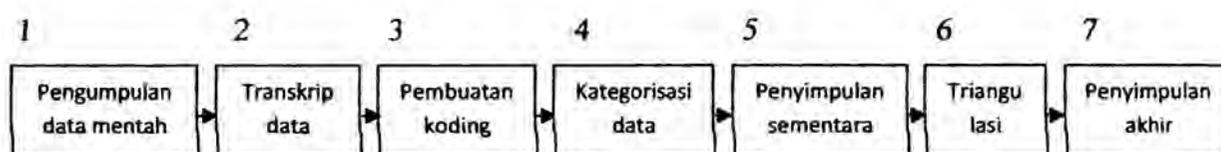
D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi kepustakaan
Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur untuk memperoleh data yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang dikaji.
2. Wawancara
Data diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan pembuat kebijakan, pengguna, pelaku dan pihak terkait. .
3. Observasi
Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung untuk memperoleh keterangan yang mencakup kegiatan, perilaku, tindakan dan keseluruhan kemungkinan interaksi interpersonal.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini mengikuti proses yang disarankan Irawan (2012 : 6.14) sebagai berikut :



Analisis dilakukan dengan cara :

1. Membuat transkrip data

Data hasil wawancara berupa rekaman atau catatan tulisan tangan dipindahkan dalam bentuk catatan tertulis dalam struktur apa adanya.

2. Membuat koding

Data wawancara atau tulisan tangan dalam bentuk transkrip data dipilah pada bagian-bagian tertentu untuk menemukan hal-hal penting yang disebut kata kunci. Kata kunci – kata kunci ini diberi kode dan dikelompokkan menurut jenisnya.

3. Membuat kategorisasi data

Data yang sudah diberi koding dan dikelompokkan menurut jenisnya disederhanakan dengan cara mengikat konsep-konsep (kata kunci) dalam satu besaran yang dinamakan kategori.

4. Membuat kesimpulan sementara

Kategori data yang sudah dibuat diambil kesimpulan sementara sehingga data yang diperoleh memiliki makna.

5. Membuat triangulasi

Data yang sudah disimpulkan sementara dan memiliki makna dibandingkan kembali dengan data hasil pengamatan, wawancara, dokumen dan data lainnya yang berkaitan. Beberapa kesimpulan sementara dapat dipilah menjadi kategori-kategori yang lebih sederhana

atau jika terdapat kategori yang memiliki makna berbeda dapat dimunculkan kategori baru dalam penyimpulan hasil penelitian.

6. Membuat kesimpulan akhir

Kesimpulan akhir dibuat merupakan reduksi dari hasil triangulasi dalam kata-kata yang lebih sederhana, general (umum) dan bermakna.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan

a. Tugas pokok dan fungsi

Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Nunukan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Nunukan. Dasar pembentukan BKP3D adalah Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan.

Tugas pokok BKP3D menurut peraturan tersebut adalah menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang ketahanan pangan dan pelaksanaan penyuluhan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut BKP3D Kabupaten Nunukan mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis ketahanan pangan dan pelaksanaan penyuluhan sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- 2) Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang ketahanan pangan dan pelaksanaan penyuluhan;
- 3) Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis bidang ketahanan pangan;

- 4) Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis bidang ketenagaan dan sarana prasarana penyuluhan;
- 5) Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis bidang pengembangan kelembagaan dan bina usaha tani;
- 6) Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- 7) Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional ;
- 8) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Program dan kegiatan BKP3D dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya berhubungan dengan ketahanan pangan, ketenagaan dan sarana prasarana penyuluhan serta kelembagaan dan bina usaha tani. Salah satu program dan kegiatan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut adalah penyuluhan pertanian. Kegiatan penyuluhan pertanian adalah fungsi yang sangat penting bagi keberadaan BKP3D dan menjadi indikator keberhasilan dalam membangun pertanian di Kabupaten Nunukan. Pelaksanaan penyuluhan pertanian di lapangan dilakukan oleh Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL).

b. Struktur organisasi

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKP3D memiliki struktur organisasi yang terdiri dari satu Kepala Badan, satu Sekretaris, 3 Kepala Bidang, 7 Sub Bidang, 6 Kepala Unit Pelaksana Teknis Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UPT-BP3K) dan 1 Koordinator Jabatan Fungsional, seperti diuraikan di bawah ini :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - Sub Bagian Umum
 - Sub Bagian Perencanaan Program
 - Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Ketahanan Pangan, terdiri dari :
 - Sub Bidang Komsumsi dan Kerawanan Pangan
 - Sub Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan
4. Bidang Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan, terdiri dari :
 - Sub Bidang Pengembangan SDM
 - Sub Bidang Sarana dan Prasarana
 - Sub Bidang Informasi, Teknologi dan Metodologi
5. Bidang Kelembagaan dan Bina Usaha Tani, terdiri dari :
 - Sub Bidang Kelembagaan Petani
 - Sub Bidang Bina Usaha Tani.
6. Unit Pelaksana Teknis, terdiri dari :
 - UPT BP3K Kecamatan Nunukan dan Nunukan Selatan
 - UPT BP3K Kecamatan Sebatik dan Sebatik Barat
 - UPT BP3K Kecamatan Sebuku
 - UPT BP3K Kecamatan Sembakung
 - UPT BP3K Kecamatan Lumbis
 - UPT BP3K Kecamatan Krayan
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Penyuluh Pertanian Lapangan dalam struktur organisasi BKP3D berada di bawah koordinator jabatan fungsional. PPL sebagai bagian jabatan fungsional mempunyai garis instruksi langsung dari Kepala Badan dan garis koordinasi dengan Kepala Bidang Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan (Kabid KSPP). PPL dalam pelaksanaan tugasnya dihimpun dalam wadah UPT Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UPT BP3K) di wilayahnya masing-masing.

c. Kepegawaian

Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kabupaten Nunukan memiliki pegawai berjumlah 201 orang. Pegawai tersebut terdiri dari PNS struktural berjumlah 23 orang dan non struktural berjumlah 11 orang. Di samping itu terdapat pegawai non PNS berjumlah 44 orang. Sedangkan PNS pada jabatan fungsional Penyuluh Pertanian Lapangan berjumlah 93 orang dan Non PNS Tenaga Harian Lepas Penyuluh Pertanian berjumlah 30 orang.

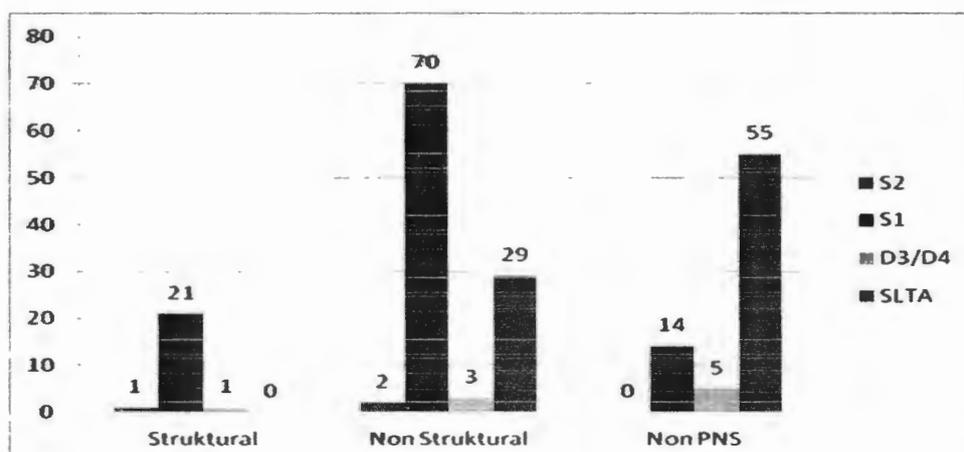
Pegawai yang dimiliki BKP3D Kabupaten Nunukan dilihat dari golongan, yaitu golongan IV berjumlah 7 orang terdiri dari jabatan struktural sebanyak 4 orang dan non struktural sebanyak 3 orang.. Golongan III berjumlah 84 orang terdiri dari jabatan struktural sebanyak 19 orang dan non struktural BKP3D sebanyak 2 orang, fungsional sebanyak 63 orang. Sedangkan golongan II berjumlah 36 orang hanya diisi oleh jabatan non struktural BKP3D sebanyak 8 orang, UPT BP3K sebanyak 1 orang dan jabatan fungsional sebanyak 27 orang. Berikut ini profil pegawai BKP3D Kabupaten Nunukan pada tahun 2016 :

Tabel 4.1
Daftar Pegawai BKP3D Kabupaten Nunukan Per Februari 2016

	Uraian	Golongan			Pendidikan				Jml
		IV	III	II	S2	S1/D4	D3	SLTA	
1	Struktural								
	a. Kepala Badan	1			1				1
	b. Sekretaris	1					1		1
	c. Kepala Bidang	2	1			3			3
	d. Kepala Sub Bagian		3			3			3
	e. Kepala Sub Bidang		7			7			7
	f. Kepala UPT BP3K		6		1	5			6
	g. Kepala TU UPT BP3K		2			2			2
	Sub Jumlah I	4	19		2	20	1		23
2	Non Struktural								
	a. BKP3D		2	8		2	2	6	10
	b. UPT BP3K			1				1	1
	c. Fungsional (PPL)	3	63	27	2	68	1	22	93
	Sub Jumlah II	3	65	36	2	70	3	29	104
3	Non PNS								
	a. Tenaga Honor BKP3D					7	1	22	30
	b. Tenaga Honor UPT					2	1	11	14
	c. THL					5	3	22	30
	Sub Jumlah III					14	5	55	74
	Total	7	84	36	3	105	9	84	201

Sumber : Data BKP3D (Februari, 2016)

Profil pendidikan pegawai BKP3D beragam dari SLTA sampai dengan S₂. Terdapat 1 orang pegawai struktural dan 2 orang non struktural berpendidikan S₂, sebanyak 21 orang pegawai struktural, 70 orang pegawai non struktural dan 14 orang pegawai Non PNS berpendidikan S₁. Sedangkan pegawai yang berpendidikan setingkat D₃, pada pegawai struktural berjumlah 1 orang, non struktural berjumlah 3 orang dan 5 orang Non PNS. Terdapat 29 pegawai non struktural dan 55 orang pegawai Non PNS berpendidikan SLTA. Profil pendidikan pegawai BKP3D selengkapnya digambarkan pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1
 Profil Pendidikan Pegawai BKP3D Kabupaten Nunukan
 Sumber : Data BKP3D (Februari, 2016) diolah

Gambar tersebut memperlihatkan bahwa pegawai BKP3D Kabupaten Nunukan mayoritas berpendidikan S1 berjumlah 105 orang dan SLTA berjumlah 94 orang. Pegawai yang berpendidikan S2 hanya berjumlah 4 orang.

2. Penyuluhan Pertanian

a. Penyuluh pertanian lapangan

Penyuluh Pertanian pada BKP3D Kabupaten Nunukan terdiri dari PPL dan Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Lapangan (THL-TB). PPL adalah pegawai negeri sipil dengan jabatan fungsional yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan penyuluhan pertanian.

PPL terbagi menjadi PPL Ahli dan PPL Terampil. PPL Ahli adalah PNS golongan III pada saat diangkat menjadi PPL atau mereka yang telah melalui alih jenjang dengan ijazah setara S₁, sedangkan PPL Terampil adalah PNS golongan II pada saat diangkat menjadi PPL. THL-TB adalah pegawai

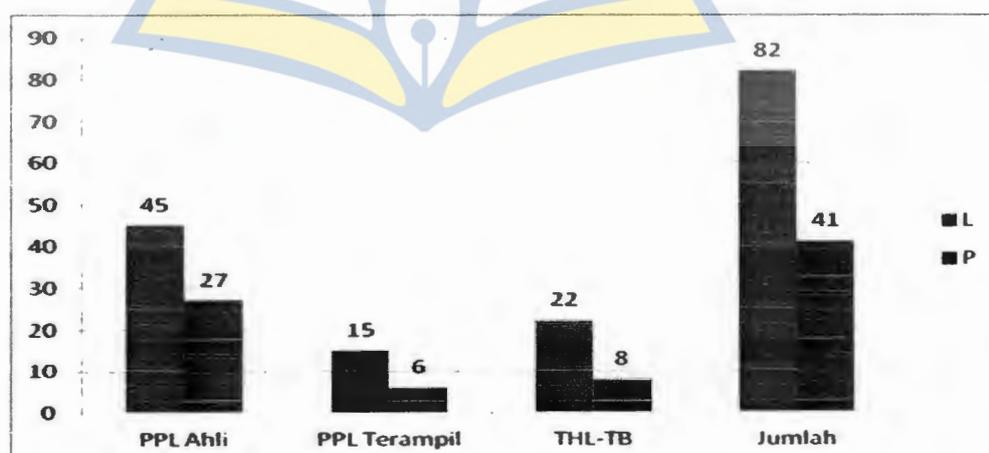
honorer yang diangkat oleh Kementerian Pertanian untuk melaksanakan fungsi penyuluhan pertanian sebagai tenaga bantu penyuluh pertanian. Keahlian THL-TB disetarakan dengan PPL Terampil.

Tabel 4.2
Daftar Penyuluh Pertanian PNS dan THL TB Berdasarkan Golongan dan Keahlian

No	Keahlian	PNS						Non PNS		Jml	
		Gol IV		Gol III		Gol II		L	P	L	P
		L	P	L	P	L	P				
1	PNS										
	a. Pertanian	3	0	23	14	0	0	0	0	26	14
	b. Perikanan	0	0	17	9	0	0	0	0	17	9
	c. Kehutanan	0	0	2	4	0	0	0	0	2	4
	d. PPL Terampil	0	0	0	0	15	6	0	0	15	6
2	Non PNS										
	a. THL TB	0	0	0	0	0	0	22	8	22	8
	Jumlah	3	0	42	27	15	6	22	8	82	41
		3		69		21		30		123	

Sumber : Data BKP3D (Februari, 2016)

Berdasarkan daftar tabel di atas terlihat bahwa PPL Ahli yang ada di Kabupaten Nunukan berjumlah 72 orang terdiri dari PPL Ahli Pertanian berjumlah 40 orang, PPL Ahli Perikanan berjumlah 26 orang dan PPL Ahli Kehutanan berjumlah 6 orang sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :



Gambar 4.2
Jumlah Tenaga Penyuluh Pertanian Pada BKP3D Kabupaten Nunukan Berdasarkan Gender.

Sumber : Data BKP3D Kabupaten Nunukan (2016) diolah

PPL Terampil berjumlah 51 orang yang terdiri dari PPL Terampil PNS berjumlah 21 orang dan PPL Terampil Non PNS atau THL-TB berjumlah 30 orang. Mayoritas PPL adalah laki-laki yang berjumlah 82 orang, sedangkan PPL berjenis kelamin perempuan berjumlah 41 orang.

b. Penempatan penyuluh pertanian lapangan

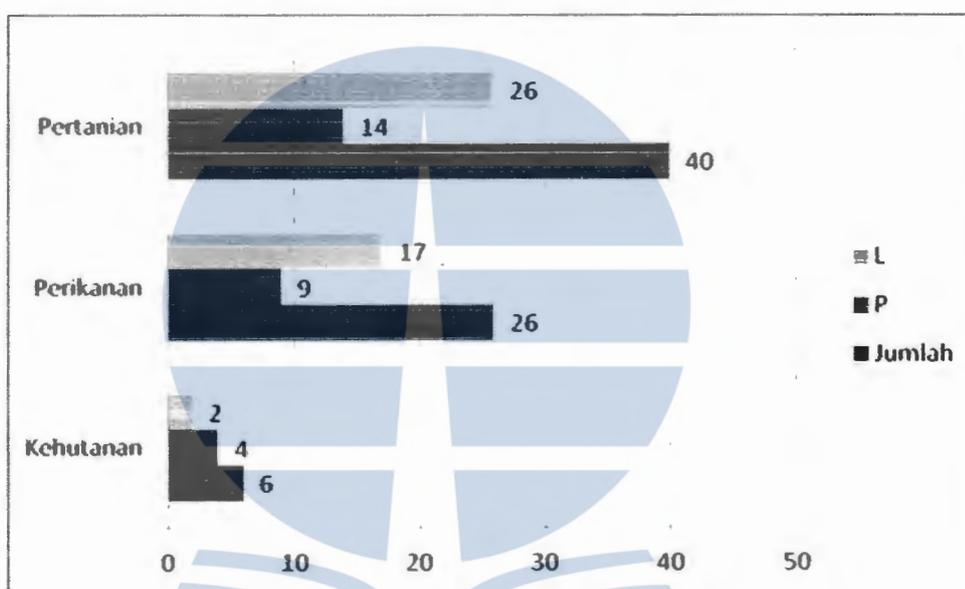
Penempatan PPL Ahli di BKP3D Kabupaten Nunukan terbagi menjadi 2 yaitu PPL Kabupaten dan PPL yang bertugas di kecamatan. PPL Ahli yang penempatannya di kecamatan berjumlah 64 orang tersebar pada 13 kecamatan dan PPL Kabupaten berjumlah 8 orang. PPL Terampil (termasuk THL-TB) berjumlah 51 orang. PPL Terampil tersebar di 12 kecamatan.

Tabel 4.3
Wilayah Penempatan PPL di Kabupaten Nunukan Berdasarkan Kecamatan

No	Penempatan	PPL Ahli		PPL Terampil		THL-TB		Jumlah	
		L	P	L	P	L	P	L	P
1.	Kabupaten	4	4	0	0	0	0	4	4
2.	Nunukan	3	9	0	1	1	2	4	12
3.	Nunukan Selatan	7	4	0	1	0	1	7	6
4.	Sebatik	5	0	0	2	0	1	5	3
5.	Sebatik Barat	6	3	0	0	0	0	6	3
6.	Sebatik Tengah	1	0	0	0	1	0	2	0
7.	Sebatik Timur	2	2	1	0	2	0	5	2
8.	Sebatik Utara	0	0	0	0	2	0	2	0
9.	Seimenggaris	4	0	0	0	2	0	6	0
10.	Sebuku	1	2	2	0	4	2	7	4
11.	Tulin Onsoi	3	0	1	1	0	0	4	1
12.	Sembakung	4	0	1	1	1	0	6	1
13.	Sembakung Atulai	0	1	0	0	0	0	0	1
14.	Lumbis	2	2	4	0	7	1	13	3
15.	Lumbis Ogong	0	0	0	0	0	0	0	0
16.	Krayan	3	0	4	0	2	1	9	1
17.	Krayan Selatan	0	0	0	0	0	0	0	0
18.	Tugas Belajar	0	0	2	0	0	0	2	0
Jumlah		45	27	15	6	22	8	82	41
		72		21		30		123	

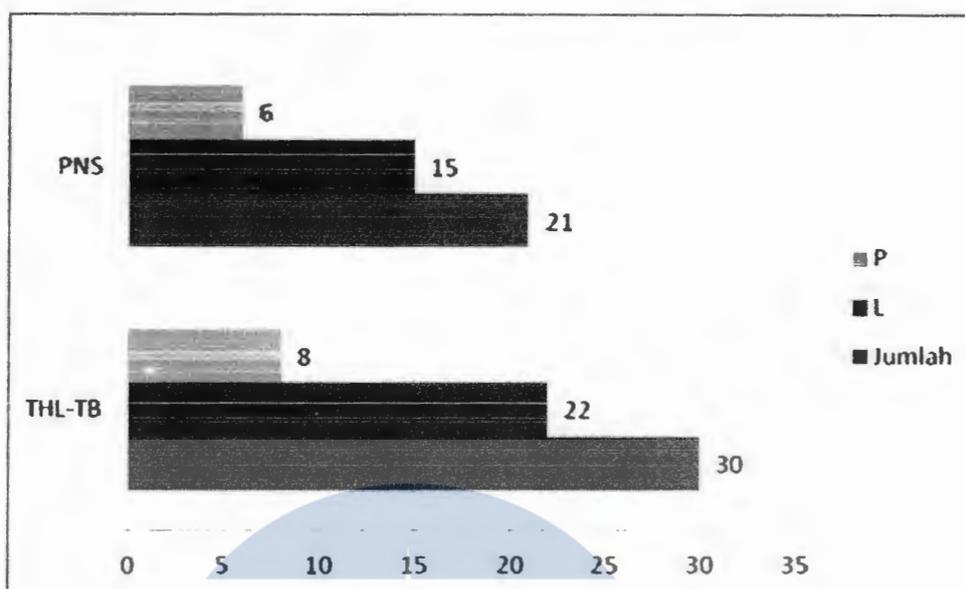
Sumber : Data BKP3D (Februari, 2016) diolah

PPL Ahli berjumlah 72 orang, terdiri dari laki-laki 45 orang dan perempuan 27 orang. PPL Ahli Pertanian yang bertugas di Kabupaten Nunukan berjumlah 40 orang, terdiri dari laki-laki 26 orang dan perempuan 14 orang. PPL Ahli Perikanan berjumlah 26 orang, terdiri dari laki-laki 17 orang dan perempuan 9 orang. PPL Ahli Kehutanan berjumlah 6 orang, terdiri dari laki-laki 2 orang dan perempuan 4 orang. PPL Ahli berdasarkan keahlian dan gender diperlihatkan pada gambar berikut ini :



Gambar 4.3
PPL Ahli Pada BKP3D Kabupaten Nunukan Berdasarkan Gender
Sumber : Data BKP3D (2016) diolah

PPL Terampil berjumlah 51 orang, terdiri dari 37 orang laki-laki dan 14 orang perempuan seluruhnya bertugas di tingkat desa dan kecamatan. PPL Trampil PNS berjumlah 21 orang, terdiri dari 15 orang laki-laki dan 6 orang perempuan. THL-TB berjumlah 30 orang, terdiri dari 22 orang laki-laki dan 8 orang perempuan, seluruhnya bertugas di tingkat desa dan kecamatan. Profil PPL Terampil (PNS dan THL-TB) berdasarkan gender diperlihatkan gambar di bawah ini :



Gambar 4.4
PPL Terampil Pada BKP3D Kabupaten Nunukan Berdasarkan Gender
Sumber : Data BKP3D (Februari, 2016) diolah

B. Hasil

1. Pembuatan Kebijakan

Penempatan PPL adalah kebijakan penting yang dikeluarkan BKP3D dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai salah satu SKPD pelaksana pemerintahan di Kabupaten Nunukan. Dalam memenuhi unsur legalitas penempatan PPL, BKP3D melakukan penyusunan draf legal dalam bentuk Surat Keputusan Bupati. Penyusunan ini dilaksanakan oleh Bidang Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan (Bidang KSPP) yang merupakan bidang pengelola penyuluhan pertanian di Kabupaten Nunukan. Hasil akhir draf legal tersebut adalah Keputusan Bupati Nomor 761 Tahun 2011.

Keputusan Bupati Nunukan Nomor 761 Tahun 2011 tentang Penempatan PPL di Kabupaten Nunukan adalah dasar penugasan PPL. Keputusan

ini menjadi acuan dasar penelitian mengenai evaluasi penempatan PPL. Evaluasi ini akan mencermati proses pembuatan, implementasi, konsekuensi dan efektivitas dampak kebijakan.

Proses pembuatan kebijakan menurut Winarno (2014:123-125) ada 4 tahapan yaitu : (a) merumuskan masalah (*defining problem*), (b) menyusun agenda kebijakan, (c) memilih alternatif kebijakan, dan (d) penetapan kebijakan. Dalam proses pembuatan kebijakan penempatan PPL akan terlihat apakah penyusunan SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 mengikuti kaidah tersebut. Berikut ini proses pembuatan Keputusan Bupati tersebut menurut keterangan responden dan dokumen yang diperoleh :

a. Proses pembuatan kebijakan penempatan PPL

1). Perumusan masalah

Sebelum BKP3D Kabupaten Nunukan berdiri, PPL berada pada dinas teknis masing-masing. PPL Pertanian berada di bawah SKPD Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan (Dinas Pertanian), demikian juga PPL Perikanan dan PPL Kehutanan berada pada Dinas Kelautan dan Perikanan (Dinas Perikanan) serta Dinas Kehutanan dan Perkebunan (Dinas Kehutanan). Setelah pengelolaan PPL disatukan dalam BKP3D, maka tanggung jawab penempatan PPL berada dalam kewenangan BKP3D.

Menurut keterangan Kepala Bidang Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan (Kabid KSPP), terdapat beberapa permasalahan dalam penempatan PPL. Permasalahan tersebut antara lain adalah permasalahan yang berhubungan dengan keahlian masing-masing PPL.

Tidak mungkin PPL Kehutanan diminta melakukan tugas penyuluhan pertanian, begitu juga sebaliknya. Kabid KSPP mengatakan :

“Wilayah yang akan ditempatkan PPL memerlukan keahlian yang berbeda-beda disesuaikan dengan potensi yang ada di wilayah tugas. Jadi PPL Pertanian harus (ditempatkan : *peneliti*) di wilayah yang ada potensi pertaniannya, tetapi karena kita masih kekurangan tenaga PPL, sehingga masih ada wilayah yang tidak sesuai dengan keahliannya.”

Masalah lainnya menurut Kabid KSPP berhubungan dengan persoalan gender dan status perkawinan. Terdapat kesulitan menempatkan PPL perempuan di wilayah yang agak terpencil. Meskipun isu kesamaan gender adalah isu sensitif, tetapi kenyataannya tidak mudah diterapkan. Demikian juga mengenai status perkawinan. Tidak manusiawi menempatkan pasangan suami istri pada dua wilayah yang jauh terpisah. Meskipun tidak terdapat aturan yang membolehkan istri mengikuti kedudukan suami, penempatan PPL perempuan selalu terkait kedua masalah ini.

Hal lainnya yang menjadi permasalahan adalah kepentingan para pihak. Kepala Bidang KSPP mengatakan :

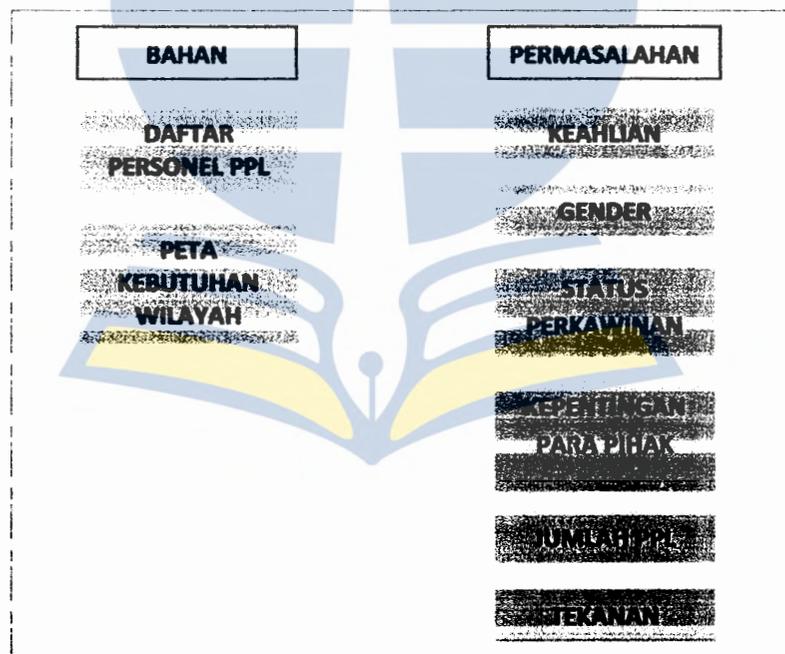
“Misalnya Dinas Pertanian yang memiliki kepentingan dengan peningkatan produksi pertanian, pasti mengharapkan seluruh daerah potensial pertanian terdapat PPL Pertanian. Seluruh wilayah yang memiliki hutan perlu PPL Kehutanan. Ini adalah hal yang sulit, karena jumlah PPL tidak selalu sama dengan wilayah potensialnya. Personel PPL sudah ada sebelum BKP3D berdiri dan pengadaan PPL tidak serta merta dapat dilakukan.”

Hal yang sama dibenarkan oleh Kepala Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (Kasubid PSDM). Dia mengatakan bahwa :

“Kaitannya dengan keahlian PPL dalam penempatan memang harus sesuai dengan keahlian dan potensi wilayah tugas, tetapi karena kita

kekurangan tenaga PPL, sehingga ada PPL yang ditempatkan tidak sesuai antara keahlian dan wilayahnya”.

Kabid KSPP dan Kasubid PSDM juga mengatakan bahwa terdapat juga masalah yang pasti ada dalam setiap penempatan personel, yaitu himbauan untuk menempatkan si A dan si B di wilayah tertentu dengan berbagai alasan. Ini menjadi tekanan tersendiri bagi pembuat kebijakan. Kadang kala himbauan-himbauan ini melibatkan orang-orang berpengaruh di pemerintahan. Jika alasan yang mereka kemukakan untuk mempengaruhi pembuat kebijakan tersebut tidak masuk akal, tentu mudah untuk diabaikan, tetapi ada saja alasan-alasan yang dikemukakan kadang kala masuk akal, tentunya perlu pertimbangan tersendiri.



Gambar 4.5

Hal-hal Terkait Perumusan Masalah Penempatan PPL

Sumber : Hasil Wawancara (Maret, 2016), diolah

Bahan utama yang mendasari penempatan PPL menurut Kabid KSPP adalah jumlah PPL itu sendiri dan peta kebutuhan atau potensi

wilayah. PPL memiliki keahlian spesifik yang tidak bisa ditempatkan sembarangan, terutama PPL Ahli. Wilayah-wilayah di Kabupaten Nunukan juga memiliki karakteristik khusus yang memerlukan keahlian atau kualifikasi PPL tertentu. Bahan-bahan ini harus disandingkan dengan permasalahan yang ada, sehingga komposisi penempatan PPL nantinya tidak menimbulkan permasalahan baru yang tidak diharapkan.

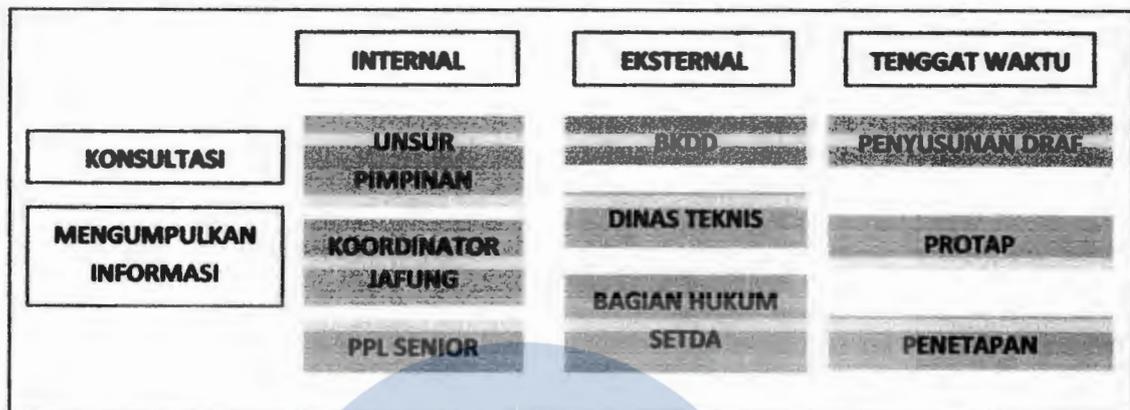
Kasubid PSDM mengatakan hal yang hampir sama, bahwa penempatan PPL bahan utamanya adalah jumlah PPL dan karakteristik wilayah. Penempatan keahlian PPL dan karakteristik wilayah harus pas, sehingga tidak memancing permasalahan.

2). Penyusunan agenda

Sebelum menjadi Keputusan Bupati, terdapat tahapan-tahapan yang harus dilalui agar kebijakan yang dibuat tidak menimbulkan penolakan atau persoalan baru lainnya. Kabid KSPD serta Kasubid PSDM menyampaikan bahwa inti dari kebijakan adalah sesedikit mungkin menimbulkan masalah, sehingga perlu berkonsultasi dan mengumpulkan informasi kepada berbagai pihak, baik di lingkungan BKP3D maupun pihak eksternal.

Demikian juga perlu dilakukan penetapan kapan SK tersebut harus diterbitkan, sehingga waktunya jelas di mana titik akhir dari penyusunan draf SK tersebut. Sebab, jika tidak dibuat tenggat waktu, ada saja persoalan yang membuat SK ini tidak segera terbit.

Berikut ini gambaran mengenai hal-hal yang terkait dengan penyusunan agenda dalam pembuatan kebijakan penempatan PPL menurut pembuat kebijakan :



Gambar 4.6

Hal-hal yang Terkait Penyusunan Agenda Kebijakan Penempatan PPL
Sumber : Hasil wawancara (Maret, 2016), diolah

Terdapat beberapa pihak yang dihubungi oleh pembuat kebijakan, dalam melakukan konsultasi dan pengumpulan informasi. Dari internal BKP3D, tentunya yang paling berkepentingan adalah unsur pimpinan, dalam hal ini Kepala Badan, Sekretaris dan para Kepala Bidang. Di samping itu terdapat keterlibatan Koordinator Jabatan Fungsional (Koordinator Jafung) dan PPL senior yang bertugas di tingkat kabupaten untuk dimintai pertimbangan, karena mereka dianggap lebih tahu keadaan sebenarnya di lapangan. Informasi dan pertimbangan mereka sangat diperlukan, karena pada dasarnya penempatan PPL adalah keputusan bersama, tidak bisa salah satu bidang mendominasi, meskipun kata akhir tetap pada Bidang KSPP.

Konsultasi dan pengumpulan informasi dari pihak eksternal juga sangat diperlukan. Keterlibatan BKDD sangat penting, karena berkaitan

dengan penempatan Sumber Daya Manusia. Demikian juga dengan Bagian Hukum Sekretariat Daerah diperlukan untuk menyelaraskan bahasa hukum draf SK ini. SKPD terkait, seperti Dinas Pertanian, Dinas Perikanan serta Dinas Kehutanan juga dilibatkan, karena pada dasarnya penempatan PPL adalah mengakomodasi kepentingan mereka. Meskipun demikian tidak seluruh masalah dikonsultasikan kepada mereka, tetapi hanya masalah-masalah yang memerlukan informasi dari mereka.

Tenggat waktu perlu ditetapkan, karena dalam pembuatan SK Bupati terdapat Protap (Prosedur Tetap) yang mengharuskan para pihak dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan menyetujui draf SK tersebut dengan membubuhkan paraf. Dalam hal SK penempatan PPL ini, pihak-pihak yang harus membubuhkan paraf antara lain adalah : Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah, Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD), Asisten Administrasi Sekretaris Daerah (Asisten III) dan Sekretaris Daerah (Sekda) sebelum akhirnya ditandatangani oleh Bupati.

3). Pemilihan alternatif kebijakan

Menurut Kabid KSPP dan tambahan keterangan dari Kasubid PSDM terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan sebelum SK Penempatan PPL diterbitkan, yaitu kriteria personel PPL yang akan ditempatkan, kebutuhan wilayah, pembagian personel dan keputusan penempatan.

Terdapat tiga kriteria seorang PPL ditempatkan di suatu wilayah, yaitu (a) kualifikasi, yaitu apakah seorang PPL memiliki kualifikasi ahli atau terampil; (b) keahlian, yaitu apakah keahlian mereka (pertanian,

Di samping kepentingan organisasi kedinasan, mutasi PPL juga dapat diusulkan oleh PPL sendiri dengan beberapa alasan, misalnya : jauh dari keluarga, terjadi perselisihan antar teman di lokasi tugas atau tidak kerasan di tempat tugas lama. Biasanya jika terdapat alasan yang kuat dan untuk tujuan yang lebih baik, BKP3D dapat mengabulkan mutasi seperti ini.

b. Mutasi PPL antara tahun 2011-2016

Mutasi atau usaha menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dengan jabatan atau keahlian yang sesuai pada pekerjaannya, karena dalam menempatkan pegawai apabila terjadi kesalahan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan program organisasi.

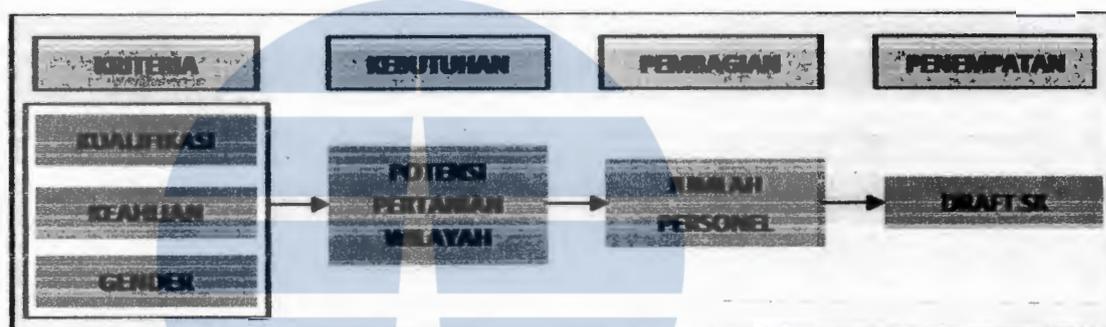
Menurut Kabid TSPP banyak alasan yang menyebabkan mengapa terjadi mutasi pada PPL, yaitu (a). Keinginan pegawai atau PPL itu sendiri, misalnya PPL yang bersangkutan merasa bahwa lingkungan kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik dan keinginannya, (b). Keinginan BKP3D sendiri dengan tujuan menghindari rasa jenuh PPL pada jenis pekerjaan, jabatan maupun tempat kerja yang sama atau kepentingan lainnya. (c) Adanya keinginan dari dinas teknis untuk menempatkan PPL menjadi tenaga fungsional non angka kredit.

1). Mutasi PPL Ahli

PPL Ahli yang tercatat pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 adalah 71 orang. Selama kurun waktu 5 tahun, terjadi mutasi keluar sebanyak 27 orang dan mutasi masuk sebanyak 28 orang. Pada awal 2016, PPL Ahli di Kabupaten Nunukan tersisa 72 orang. Sebanyak 6 orang tercatat keluar dari

perikanan dan kehutanan) sesuai untuk penempatan di suatu wilayah, baru kemudian: (c) pembagian personel, yaitu personel yang ada dibagi habis menurut kebutuhan, serta dituangkan dalam (d) keputusan penempatan. Keputusan penempatan ini adalah draf SK Bupati yang akan diajukan ke BKDD Kabupaten Nunukan.

Gambaran mengenai pemilihan alternatif kebijakan penempatan PPL dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.7

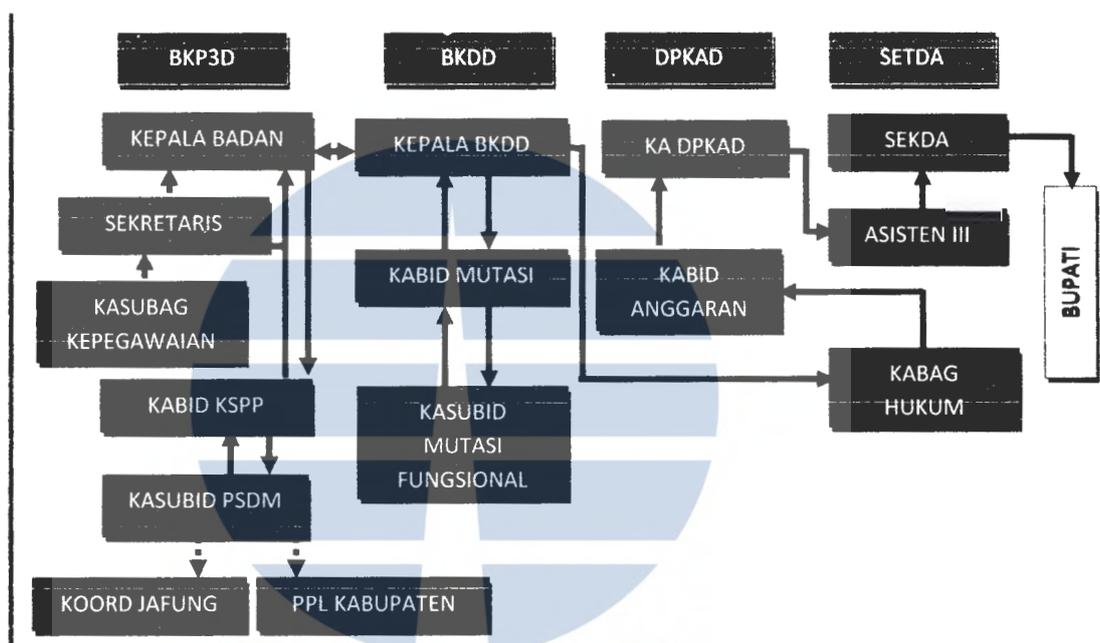
Hal-hal yang Terkait Pemilihan Alternatif Kebijakan Penempatan PPL
Sumber : Hasil wawancara (Maret, 2016), diolah

4). Penetapan kebijakan

Menurut Kabid KSPP dan Kasubid PSDM, terdapat empat pihak yang terlibat dalam penyusunan SK Bupati mengenai penempatan PPL, yaitu BKP3D, BKDD, DPKAD dan Sekretariat Daerah. Dalam internal BKP3D, pihak yang berwenang adalah Kepala Badan, Sekretaris, Kabid KSPP, Kasubid PSDM dan Kasubag Kepegawaian. Terdapat juga pihak-pihak yang dimintai informasi, yaitu Koordinator Jafung dan PPL senior, yaitu PPL Kabupaten.

Pihak Sekretariat Daerah yang dilibatkan adalah Bagian Hukum, Asisten III dan Sekretaris Daerah. Sekretariat Daerah ini seluruhnya berkaitan dengan prosedur tetap (Protap) SK Bupati.

Berikut ini gambaran alur selengkapnya mengenai alur penetapan Keputusan Bupati mengenai penempatan PPL :



Gambar 4.8

Alur Penetapan Keputusan Bupati Mengenai Penempatan PPL

Sumber : Hasil wawancara (Maret, 2016), diolah

Proses penempatan penyusunan draf SK Bupati setelah diselesaikan di tingkat BKP3D, dilanjutkan dengan proses di BKDD, yang melibatkan Kepala BKDD, Kepala Bidang Mutasi dan Kepala Sub Bidang Mutasi Fungsional. Selanjutnya BKDD menyerahkan draf SK tersebut kepada Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah untuk harmonisasi konsideran dan bahasa hukum draf SK. Kemudian draf SK tersebut dinaikkan secara berjenjang kepada Kepala DPKAD melalui Kepala Bidang Anggaran,

Asisten III dan Sekretaris Daerah. Setelah seluruh pejabat mengetahui dan membubuhkan paraf, draf SK diajukan kepada Bupati untuk ditetapkan.

b. Para pihak yang terlibat dalam pembuatan kebijakan penempatan PPL

Pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan kebijakan penempatan PPL terbagi menjadi dua pihak, yaitu : (a) pihak-pihak yang terlibat secara substansi dan (b) pihak-pihak yang terlibat secara berjenjang yang merupakan prosedur tetap (protap) pembuatan suatu produk hukum yang ditandatangani bupati. Pihak yang terlibat secara substansi adalah para pihak yang terlibat langsung dan aktif dalam penyusunan kebijakan, misalnya terlibat diskusi dan memberikan masukan dalam proses pembuatan kebijakan. Sedangkan para pihak yang tidak terlibat secara aktif dan hanya memberikan masukan secara prosedural disebut sebagai para pihak yang terlibat dalam Protap.

Berikut ini disajikan gambar yang memperlihatkan kategori pihak-pihak terkait dalam pembuatan kebijakan penempatan PPL :



Gambar 4.9

Pihak Terkait dalam Pembuatan Kebijakan Penempatan PPL
Sumber : Hasil Wawancara (Maret, 2016), diolah

Dari gambar terlihat bahwa pembuatan kebijakan penempatan PPL adalah kebijakan yang dibuat secara internal dengan melibatkan sebanyak

mungkin pihak di dalam tubuh BKP3D. Pihak-pihak di luar BKP3D hanya dilibatkan secara administratif prosedural pembuatan sebuah SK Bupati. Menurut Kabid KSPP, pihak lain seperti Kepala Dinas Pertanian, Perikanan serta Kehutanan hanya diminta memberi masukan setelah draf SK selesai untuk mencermati kemungkinan kesalahan penempatan PPL, tetapi secara prinsip telah menyetujui draf SK tersebut, karena dianggap telah mengakomodasi kepentingan mereka. Dengan demikian mereka dianggap bukan pihak yang terlibat dalam pembuatan kebijakan penempatan PPL.

c. Hal-hal yang mempengaruhi proses pembuatan kebijakan penempatan PPL

Banyak hal yang dipertimbangkan dalam kebijakan penempatan PPL. Dari hasil wawancara dengan Kabid KSPP dan Kasubid PSDM diketahui setidaknya terdapat tiga hal yang mempengaruhi proses pembuatan kebijakan tersebut, antara lain : (a) hal-hal yang terkait secara pribadi dengan PPL, (b) pertimbangan di luar pribadi PPL, serta (c) pertimbangan rasional.

Secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.10
Hal-hal yang Mempengaruhi Proses Kebijakan Penempatan PPL
Sumber : Hasil Wawancara (Maret, 2016), diolah

Hal-hal yang terkait secara pribadi dengan PPL perlu mendapat pertimbangan tersendiri dalam proses penyusunan kebijakan. Hal tersebut

adalah keahlian, gender dan status perkawinan. Justru hal-hal ini yang membuat penempatan PPL bukan merupakan hal yang sederhana. Pada kenyataannya hal ini tidak selalu sebangun dengan kebutuhan wilayah. Seandainya jumlah PPL menurut keahlian telah sesuai dengan kebutuhan wilayah, ternyata secara gender dan status perkawinan masih bermasalah, perlu dipertimbangkan ulang. Hal ini terutama pada PPL perempuan.

Pertimbangan lainnya adalah mengakomodasi kepentingan para pihak, misalnya kepentingan dinas-dinas teknis yang terkait dengan keahlian PPL. Dinas Pertanian pasti mengharapkan seluruh wilayah yang memiliki potensi pertanian terdapat PPL pertanian. Dinas Perikanan juga mengharapkan seluruh wilayah pesisir dan sungai besar memiliki PPL perikanan. Demikian juga Dinas Kehutanan akan berharap wilayah yang memiliki Hutan Lindung, Hutan Kemasyarakatan dan Taman Nasional memiliki PPL Kehutanan. Seringkali jumlah PPL tidak sebanding dengan kebutuhan atau jumlah PPLnya berlebihan, sehingga pada satu wilayah yang seharusnya hanya ditempati seorang PPL, kenyataannya ditempatkan lebih dari seorang PPL.

Tekanan atau dalam bahasa sehari-hari disebut sebagai himbuan dapat juga mempengaruhi komposisi penempatan PPL. Wilayah Kabupaten Nunukan terdiri dari wilayah perkotaan dan terpencil. Kebanyakan PPL menginginkan ditempatkan di wilayah perkotaan atau setidaknya tidak jauh dari Ibukota Kabupaten, tetapi kebutuhan pemerataan pelayanan pemerintah tentu harus mempertimbangkan seluruh wilayah. Agar kepentingannya diakomodasi, biasanya PPL menggunakan tangan pihak-pihak berpengaruh

terhadap pembuat kebijakan, seperti menggunakan memo pejabat atau secara pribadi mendatangi penyusun SK. Menurut Kabid KSPP dan Kasubid PSDM, ternyata terdapat hal rasional dalam tekanan-tekanan tersebut yang harus juga dipertimbangkan. Hal ini membuat penyusunan kebijakan penempatan PPL menjadi tidak sederhana.

Penempatan PPL juga memperhatikan kebutuhan wilayah yang akan ditempati, kadang personil yang ditempatkan tidak memiliki kesesuaian dengan potensi wilayah yang ada. Hal ini menjadi pertimbangan pertimbangan tersendiri bagi pembuatan kebijakan dalam menempatkan PPL.

2. Implementasi Kebijakan

a. Proses implementasi kebijakan penempatan PPL

1). Dasar hukum mutasi PPL

SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 adalah SK penempatan PPL sekaligus SK mutasi PPL. Disebut sebagai SK penempatan, karena SK ini mengatur penempatan PPL dan disebut SK mutasi, karena SK ini memindahkan PPL dari posisi lama ke posisinya yang baru. SK ini menjadi dasar hukum mutasi PPL.

Setelah terbit SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011, ternyata PPL tetap mengalami mutasi lanjutan, meskipun tidak ada SK Bupati baru yang terbit. Dalam 5 tahun SK ini diberlakukan telah terjadi 68 kali mutasi terhadap 61 personil. Mutasi-mutasi ini tidak menggunakan SK Bupati sebagai dasar, tetapi menggunakan Nota Dinas dari Kepala BKP3D.

Penggunaan Nota Dinas sebagai dasar mutasi sebenarnya tidak memiliki kekuatan hukum. Hal ini diakui oleh Kabid KSPP dan Kasubid PSDM. Mengenai Nota Dinas ini Kabid KSPP mengatakan :

“Menurut saya nota dinas atau surat penunjukan belum cukup untuk melakukan mutasi PPL. Dasar hukum yang kuat adalah SK Bupati tetapi kalau Kepala BKP3D sudah menyetujui dengan dibuatkan Nota Dinas harus siap dilaksanakan walau menurut saya itu menyalahi aturan dan bukan wewenang Kepala Badan karena mutasi PPL yang punya kekuatan hukum kuat adalah SK Bupati.”

Sedangkan Kasubid PSDM mengatakan “Nota Dinas jelas belum cukup kekuatan hukumnya dibanding dengan SK Bupati dan ini jelas menyalahi aturan. Jadi termasuk sesuatu yang harus dipikirkan oleh pemerintah daerah.”

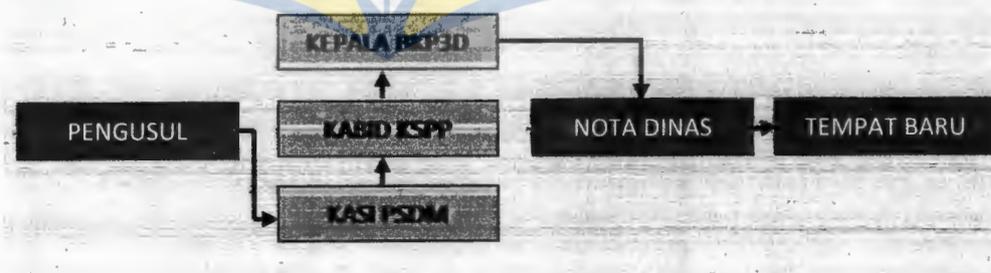
Pernyataan tersebut juga dikuatkan oleh Kabid Mutasi BKDD Kabupaten Nunukan ketika ditanyakan mengenai keabsahan mutasi menggunakan Nota Dinas yang mengatakan bahwa “Menempatkan pegawai dengan menggunakan Nota Dinas menurut saya tidak dapat digunakan, karena tidak ada kekuatan hukumnya. Ini boleh dibilang tidak sah. Penempatan orang tersebut jadi sudah menyalahi aturan yang berlaku.”

Jadi mutasi PPL yang dilakukan oleh BKP3D setelah terbitnya SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 masih belum jelas dasar hukumnya. Meskipun demikian menurut Kabid Mutasi BKDD, praktik penggunaan Nota Dinas untuk melakukan mutasi pegawai lazim dilakukan oleh SKPD yang memiliki jumlah pegawai banyak dan tersebar, seperti Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan.

Konsekuensi dari penggunaan Nota Dinas untuk melakukan mutasi menurut Kabid Mutasi BKDD adalah pegawai bersangkutan tidak mendapatkan Tunjangan Perbatasan dan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP). Tunjangan Perbatasan adalah tunjangan untuk Pegawai Negeri yang ditempatkan di wilayah yang berbatasan langsung dengan negara tetangga, sedangkan TTP adalah tunjangan untuk seluruh pegawai negeri yang nilainya dibedakan berdasarkan eselon dan penempatannya di wilayah perkotaan, wilayah terpencil serta wilayah terpencil-terisolir.

2). Proses mutasi PPL

Mutasi PPL setelah terbitnya SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 adalah keniscayaan, meskipun secara hukum tidak tepat, karena menggunakan dasar Nota Dinas. Terdapat dua alur terbitnya Nota Dinas mutasi yang terjadi pada BKP3D Kabupaten Nunukan, yaitu alur resmi yang dibuat berjenjang dari Kasubid PSDM dan Kabid KSPPP kepada Kepala Badan, seperti tergambar pada Gambar 12 berikut ini :



Gambar 4.11
Alur Resmi Pengusulan Mutasi PPL Setelah Terbit SK Bupati Nomor 761
Tahun 2011

Sumber : Hasil Wawancara (Maret, 2016), diolah

Meskipun demikian, kadang pula terdapat Nota Dinas yang keluar tidak menggunakan alur tersebut. Alur ini disebut alur alternatif. Alur ini adalah alur yang dapat dikatakan luar biasa, karena pengusul mutasi menggunakan jalur langsung kepada Kepala Badan atau melalui PPL Kabupaten. Dalam hal ini Kabid KSPP hanya menerima salinan Nota Dinas. Alur alternatif tersebut digambarkan seperti pada Gambar 13 berikut ini :



Gambar 4.12
Alur Alternatif Pengusulan Mutasi PPL Setelah Terbit SK Bupati
Nomor 761 Tahun 2011

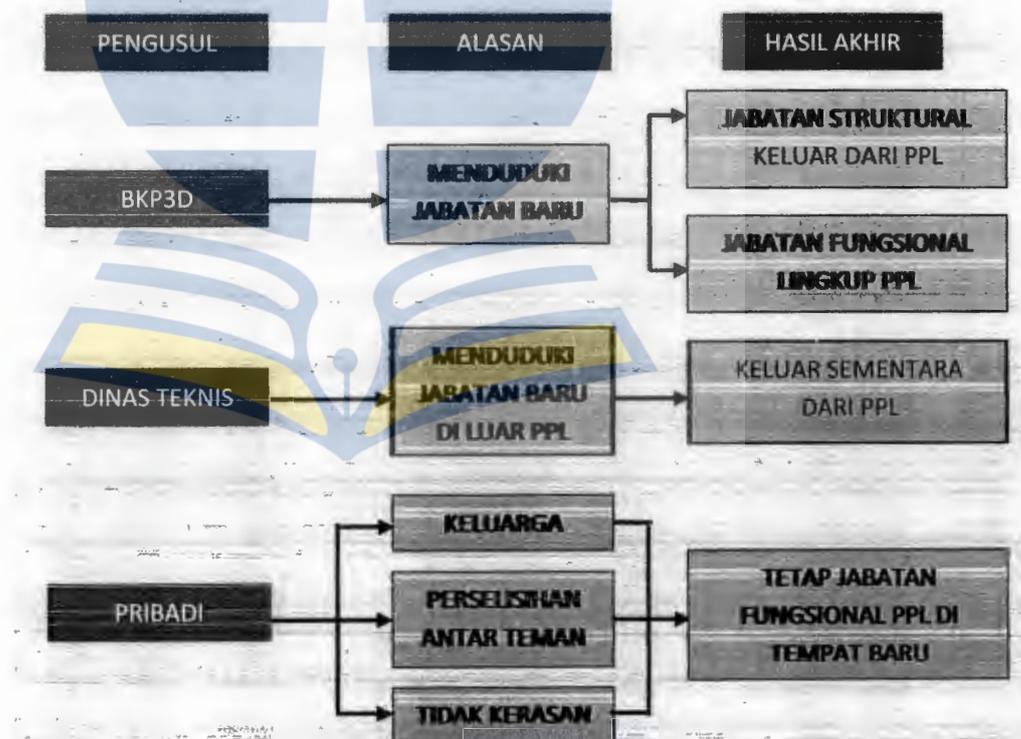
Sumber : Hasil wawancara (Maret, 2016), diolah

Terdapat beberapa alasan terjadinya mutasi dan pengusul mutasi. Menurut data yang terkumpul setidaknya ada 3 pihak yang menjadi pengusul mutasi. diantaranya adalah kebutuhan internal organisasi BKP3D, kepentingan dinas teknis dan kepentingan pribadi PPL yang diakomodasi oleh BKP3D.

Dalam hal pengusul mutasi adalah kepentingan organisasi BKP3D, biasanya mutasi dilakukan untuk menduduki jabatan baru, baik jabatan fungsional dalam lingkup organisasi PPL, misalnya menjadi koordinator penvuluh di tingkat kecamatan maupun di tingkat kabupaten atau PPI. bersangkutan dibutuhkan tenaganya di tempat lain. Dapat pula mutasi

dilakukan karena PPL bersangkutan dipindahkan dalam jabatan struktural. Jika hal ini terjadi, PPL bersangkutan akan meninggalkan jabatan fungsionalnya di PPL. Selama 5 tahun terdapat 1 kali mutasi PPL ke jabatan struktural.

Dapat pula mutasi PPL diusulkan oleh dinas teknis. Dinas Perikanan menjadi pengusul 5 mutasi PPL Perikanan untuk ditempatkan pada jabatan fungsional non angka kredit. Hal ini dapat dilakukan, karena memang terdapat kelebihan jumlah PPL Perikanan dibandingkan kebutuhan wilayah, sehingga penempatan oleh Dinas Perikanan dapat mengurangi beban BKP3D dalam menempatkan PPL Perikanan.



Gambar 4.13
Alasan Mutasi PPL Dilihat dari Sisi Pengusul Mutasi
Sumber : Dokumen dan Hasil Observasi Partisipan (Maret 2016) diolah

formasi PPL dalam 5 tahun terakhir. 1 orang keluar dan menduduki jabatan struktural, sedangkan 5 orang keluar sementara dari PPL, karena menduduki jabatan fungsional di dinas teknis. Sementara PPL Terampil yang menjalani Tugas Belajar telah menyelesaikan tugasnya dan masuk menjadi PPL Ahli sebanyak 7 orang. Gambaran mutasi PPL Ahli dari SK awal sampai awal tahun 2016 terlihat pada tabel 9 di bawah ini :

Tabel 4.4
Jumlah PPL Ahli Menurut SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011,
Mutasi Keluar Masuk dan Posisi Akhir Pada 2016

No	Penempatan	Menurut SK	Mutasi		Posisi Terakhir
			Keluar	Masuk	
1.	Kabupaten	6	0	2	8
2.	Nunukan	9	3	6	12
3.	Nunukan Selatan	8	0	3	11
4.	Sebatik	7	3	1	5
5.	Sebatik Barat	10	5	4	9
6.	Sebatik Tengah	1	0	0	1
7.	Sebatik Timur	5	1	0	4
8.	Sebatik Utara	0	0	0	0
9.	Seimenggaris	5	2	1	4
10.	Sebuku	3	1	1	3
11.	Tulin Onsoi	1	1	1	1
12.	Sembakung	6	3	1	4
13.	Sembakung Atulai	1	0	0	1
14.	Lumbis	4	0	0	4
15.	Lumbis Ogong	0	0	0	0
16.	Krayan	4	2	1	3
17.	Krayan Selatan	1	1	0	0
Jumlah		71	27	28	72

Sumber : Data BKP3D dan Dokumen Mutasi (April, 2016), diolah

Dari data pada tabel 9 tersebut terlihat bahwa mutasi PPL ahli dominan di Kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan dan Sebatik Barat. Perlu dicatat bahwa ketiga kecamatan ini memiliki posisi paling dekat dengan Ibukota Kabupaten, sehingga terlihat mutasi masuk lebih banyak dibandingkan kecamatan lainnya.

2). Mutasi PPL Terampil

Alasan mutasi yang terjadi pada PPL Terampil menurut Kabid KSPP tidak berbeda jauh dengan PPL Ahli yaitu keinginan dari PPL itu sendiri dan keinginan BKP3D. Pada Agustus tahun 2011 jumlah PPL Terampil, termasuk THL-TB adalah 60 orang. Selama 5 tahun terakhir, terdapat 19 mutasi keluar dan 10 mutasi masuk, sehingga pada awal tahun 2016 tercatat 51 PPL Terampil di Kabupaten Nunukan. Dari 19 orang mutasi keluar, tercatat 2 orang THL-TB keluar dari formasi PPL. Data mutasi yang keluar dan masuk untuk PPL Terampil selama 5 tahun terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Jumlah PPL Terampil Menurut SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011,
Mutasi Keluar Masuk dan Posisi Akhir Pada 2016

No	Penempatan	Menurut SK	Mutasi		Posisi Terakhir
			Keluar	Masuk	
1.	Nunukan	4	0	0	4
2.	Nunukan Selatan	3	0	0	3
3.	Sebatik	0	0	3	3
4.	Sebatik Barat	1	1	0	0
5.	Sebatik Tengah	2	1	0	1
6.	Sebatik Timur	3	0	0	3
7.	Sebatik Utara	2	0	0	2
8.	Seimenggaris	2	0	0	2
9.	Sebuku	9	2	2	9
10.	Tulin Onsoi	3	2	2	3
11.	Sembakung	4	2	0	2
12.	Sembakung Atulai	0	0	1	1
13.	Lumbis	12	3	0	9
14.	Lumbis Ogong	0	0	2	2
15.	Krayan	8	1	0	7
16.	Krayan Selatan	0	0	0	0
17.	Tugas Belajar	7	7	0	0
Jumlah		60	19	10	51

Sumber : Data BKP3D dan Dokumen Mutasi (April, 2016), diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak banyak perubahan pada data PPL Terampil selama 5 tahun terakhir. Mutasi hanya terjadi pada 12

personel, karena 2 orang personel THL-TB keluar dari formasi PPL. PPL Terampil lebih mudah ditempatkan dan tidak banyak melakukan usulan mutasi kepada BKP3D, sehingga dari data terlihat lebih stabil dalam penempatannya.

c. Komposisi penempatan PPL pada tahun 2016

1). Komposisi PPL Ahli

Terdapat 72 orang PPL Ahli di Kabupaten Nunukan pada awal tahun 2016 yang terdiri dari 38 PPL memiliki latar belakang keilmuan pertanian. 2 orang peternakan, 26 orang perikanan dan 6 orang kehutanan. Dari tabel 11 terlihat bahwa penempatan di Kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan dan Sebatik Barat mendominasi penempatan.

Tabel 4.6
Komposisi PPL Ahli di Kabupaten Nunukan Pada Awal Tahun 2016

No	Penempatan	Tan	Nak	Kan	Hut	Jml
1.	Kabupaten	3	1	3	1	8
2.	Nunukan	6	0	4	2	12
3.	Nunukan Selatan	5	0	5	1	11
4.	Sebatik	1	0	3	1	5
5.	Sebatik Barat	5	1	3	0	9
6.	Sebatik Tengah	1	0	0	0	1
7.	Sebatik Timur	1	0	3	0	4
8.	Sebatik Utara	0	0	0	0	0
9.	Seimenggaris	4	0	0	0	4
10.	Sebuku	2	0	1	0	3
11.	Tulin Onsoi	3	0	0	0	3
12.	Sembakung	2	0	1	1	4
13.	Sembakung Atulai	1	0	0	0	1
14.	Lumbis	2	0	2	0	2
15.	Lumbis Ogong	0	0	0	0	0
16.	Krayan	2	0	1	0	3
17.	Krayan Selatan	0	0	0	0	0
Jumlah		38	2	26	6	72

Sumber : Data BKP3D dan Dokumen Mutasi (April, 2016), diolah

Tabel di atas memperlihatkan bahwa terdapat ketimpangan penempatan PPL Ahli di Kabupaten Nunukan. Terdapat 32 PPL Ahli berkumpul di kecamatan-kecamatan yang dekat dengan Ibukota Kabupaten, sementara terdapat 3 kecamatan yang sama sekali tidak memiliki PPL Ahli, yaitu Kecamatan Sebatik Utara, Lumbis Ogong dan Krayan Selatan. Demikian juga terdapat 2 kecamatan yang hanya memiliki 1 orang PPL Ahli, yaitu Kecamatan Sebatik Tengah dan Sembakung Atulai.

Dari data yang ada, dapat dilakukan rekapitulasi mutasi PPL Ahli di Kabupaten Nunukan sebagaimana terlihat pada tabel 12 di bawah ini :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Mutasi PPL Ahli di Kabupaten Nunukan dari 2011 - 2016

No	Mutasi	Tan	Nak	Kan	Hut	Jml
1.	Posisi Awal	32	2	31	6	71
2.	Keluar dari PPL	1	0	5	0	6
3.	Masuk dari Tugas Belajar	7	0	0	0	5
4.	Posisi Akhir	38	2	26	6	72

Sumber : Data BKP3D dan Dokumen Mutasi (April, 2016), diolah

Tabel 4.7 di atas memperlihatkan bahwa PPL Ahli selama kurun waktu 5 tahun terakhir bertambah 1 orang, karena terdapat PPL Ahli baru yang masuk dari Tugas Belajar sebanyak 7 orang. Pengurangan PPL Ahli Pertanian 1 orang dan PPL Ahli Perikanan 5 orang memang mengurangi secara absolut PPL Ahli, tetapi secara riil, tidak banyak mengurangi jumlah PPL Ahli.

Mutasi PPL Ahli di Kabupaten Nunukan selama 5 tahun dapat digambarkan sebagai berikut : (1) PPL Ahli yang mutasi dari PPL Kecamatan menjadi PPL Kabupaten sebanyak 2 orang, yaitu 1 orang dari Kecamatan Nunukan dan 1 orang dari Sebatik Barat. (2) PPL Ahli yang mutasi antar

2). Komposisi PPL Terampil

Terdapat 53 orang PPL Terampil di Kabupaten Nunukan pada awal tahun 2015 yang terdiri dari 23 orang PNS dan 30 orang THL-TB. Penempatan paling besar berada pada Kecamatan Sebuku dan Lumbis. Komposisi penempatan PPL Terampil tersaji pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Komposisi PPL Terampil di Kabupaten Nunukan Awal Tahun 2016

No	Penempatan	PNS	THL	Jml
1.	Nunukan	1	3	4
2.	Nunukan Selatan	1	2	3
3.	Sebatik	2	1	3
4.	Sebatik Barat	0	0	0
5.	Sebatik Tengah	0	1	1
6.	Sebatik Timur	1	2	3
7.	Sebatik Utara	0	2	2
8.	Seimenggaris	0	2	2
9.	Sebuku	2	6	8
10.	Tulin Onsoi	2	0	2
11.	Sembakung	2	0	2
12.	Sembakung Atulai	0	1	1
13.	Lumbis	2	7	9
14.	Lumbis Ogong	2	0	2
15.	Krayan	3	3	6
16.	Krayan Selatan	0	0	0
17.	Tugas Belajar	3	0	3
Jumlah		21	30	51

Sumber : Data BKP3D dan Dokumen Mutasi (April, 2016), diolah

Tidak banyak perubahan pada posisi PPL Terampil selama kurun waktu 5 tahun terakhir. Hal ini tidak seperti yang terlihat pada komposisi PPL Ahli yang banyak sekali terjadi perubahan posisi.

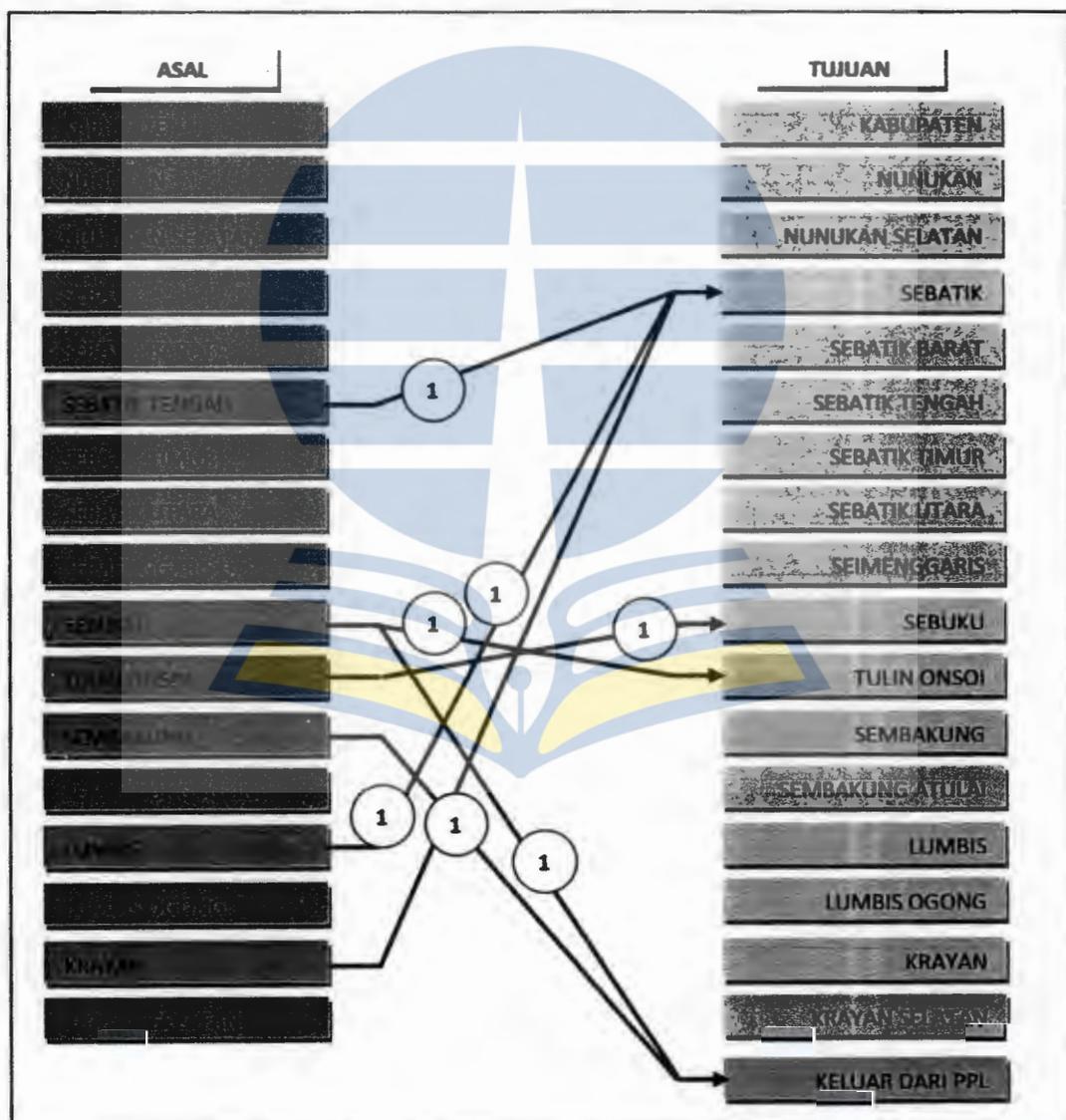
Dari tahun 2011 - 2016 hanya terdapat 2 perubahan pada posisi mutasi PPL Terampil, yaitu 7 orang PNS alih jenjang ke PPL Ahli, sedangkan 2 orang THL-TB keluar dari formasi PPL. Hal ini terlihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Mutasi PPL Terampil di Kabupaten Nunukan dari 2011 - 2016

No	Mutasi	PNS	THL	Jml
1.	Posisi Awal	28	32	60
2.	Keluar dari PPL	0	2	2
3.	Alih Jenjang	7	0	7
4.	Posisi Akhir	21	30	51

Sumber : Data BKP3D dan Dokumen Mutasi (April, 2016), diolah

Pada gambar di bawah ini disajikan alur mutasi yang terjadi pada PPL Terampil selama kurun waktu 2011 – 2016 :



Gambar 4.15
Alur Perpindahan PPL Terampil Antar Kecamatan di Kabupaten Nunukan
Pada Tahun 2011 – 2016

Sumber : Data BKP3D dan Dokumen Mutasi (April, 2016), diolah

d. Hal-hal yang mempengaruhi mutasi PPL

Sebagaimana telah dijelaskan pada gambar 14 mengenai alasan mutasi PPL, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi mutasi PPL, yaitu (1) terkait kepentingan BKP3D, (2) terkait kepentingan dinas teknis dan (3) terkait pribadi PPL. Meskipun demikian dalam bahasan ini akan dijelaskan lebih spesifik mengenai hal-hal yang terkait mutasi PPL.

Mengenai mutasi yang terkait dengan kepentingan BKP3D, dapat terjadi karena mengisi kekosongan PPL pada wilayah tertentu atau khusus untuk PPL Ahli, perubahan penempatan dapat juga merupakan perluasan tugas. Kabid KSPP mengatakan :

“.....tetapi mutasi dapat juga terjadi karena permintaan dari UPT (UPT BP3K [Unit Pelaksana Teknis Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan]: *penulis*) untuk mengisi kekosongan wilayah tertentu yang sangat membutuhkan PPL. Nota Dinas dapat diberikan kepada PPL bersangkutan karena kepentingan dinas. Pemerataan PPL. Di samping itu PPL juga dapat dimutasi karena tugasnya diperluas, misalnya dulunya PPL yang membawahi wilayah binaan setingkat desa, kemudian diperluas tugasnya menjadi satu kecamatan, menjadi koordinator PPL.”

Pada mutasi yang terkait dengan kepentingan dinas teknis diberikan contohnya oleh Kabid KSPP sebagai berikut :

“Ada juga mutasi karena keinginan dari dinas teknis untuk menempatkan PPL menjadi tenaga fungsional non angka kredit. Dinas Perikanan baru-baru ini meminta 5 orang PPL untuk ditempatkan sebagai pengawas perikanan dan syahbandar perikanan. Kalau sesama jabatan fungsional, namanya dibebastugaskan sementara. Jika sudah selesai melaksanakan tugas di tempat lain, dapat kembali menjadi PPL.”

Di samping itu terdapat mutasi yang terkait dengan kepentingan pribadi PPL. Penyebabnya dapat bermacam-macam, misalnya jauh dari

keluarga, terjadi perselisihan di tempat tugasnya atau tidak kerasan di tempat tugas lama. Hal-hal yang terkait masalah pribadi seperti ini, PPL biasanya datang menghadap sendiri kepada Kabid KSPP atau menggunakan pengaruh orang-orang yang memiliki jabatan tinggi di pemerintahan atau legislatif.

Kabid KSPP mengatakan bahwa tidak semua permintaan mutasi dengan alasan pribadi disetujui. Perbandingan antara disetujui dan tidak, menurutnya bisa 1 : 100. Artinya sangat kecil yang diterima alasannya. Meskipun demikian pengaruh orang-orang penting kadangkala tidak mudah, sebagaimana disampaikan :

“Himbauan untuk menempatkan si A dan si B di wilayah tertentu dengan berbagai alasan. Ini menjadi tekanan tersendiri bagi pembuat kebijakan. Kadang kala himbauan-himbauan ini melibatkan orang-orang berpengaruh. Jika alasan yang mereka kemukakan untuk mempengaruhi pembuat kebijakan tersebut tidak masuk akal, tentu mudah untuk diabaikan, tetapi ada saja alasan-alasan yang dikemukakan kadang kala masuk akal, tentunya perlu pertimbangan tersendiri.Untuk masalah ini ada sebagian yang disetujui dengan pertimbangan dari Kepala BKP3D tapi tidak semua permintaan PPL untuk dipindahkan disetujui.”

Dalam istilah Kasubid PSDM tekanan-tekanan ini dapat menyulitkan pemerataan PPL sebagaimana dikatakannya :

“Untuk masalah ini kadang memang ada tekanan dari orang yang berpengaruh di pemerintahan yang meminta agar dimutasi PPL di suatu tempat, untuk yang ini kadang bikin kita mati kutu. Masalah tekanan dalam menempatkan PPL jelas ada tapi kita terima saja dengan sabar.”

3. Konsekuensi Kebijakan

Konsekuensi kebijakan yang dinilai dalam penelitian ini adalah apakah kebijakan yang dilakukan telah dapat menjawab tantangan, sehingga menghasilkan dampak yang sinergis antara kebijakan yang dibuat dengan

tatntangan yang dihadapi. Jika dalam perumusan kebijakan terjadi kesalahan, apakah dalam implementasinya telah dilakukan koreksi, sehingga kebijakan yang dibuat menjadi lebih baik daripada saat ditetapkan. Dengan demikian akan terlihat apakah kesenjangan antara harapan dengan kenyataan dari kebijakan yang telah ditetapkan menjadi lebih sempit atau melebar.

Mencermati kebijakan penempatan PPL, akan dilihat apakah kebijakan tersebut telah menjawab tantangan yang ada, yaitu apakah potensi pertanian wilayah telah menjadi tolok ukur bagi penempatan PPL. Terdapat perbedaan potensi pertanian wilayah yang dipakai sebagai dasar penempatan PPL antara PPL Ahli dan PPL Terampil. PPL Ahli menggunakan Potensi Pertanian Wilayah berbasis komoditas unggulan di suatu wilayah kecamatan, sedangkan untuk menentukan penempatan PPL Terampil digunakan jumlah desa dan jumlah kelompok tani dalam satu desa.

Kesenjangan antara penempatan PPL dengan Potensi Pertanian Wilayah menjadi dasar analisis konsekuensi kebijakan dalam penelitian ini. Hal inilah yang dimaksud sebagai kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan.

a. Potensi pertanian wilayah

Potensi Pertanian Wilayah adalah basis pertanian dominan yang terdapat pada suatu wilayah. Basis pertanian ini dapat berupa komoditas pertanian unggulan maupun potensi pertanian lainnya, seperti luasan lahan pertanian atau jumlah kelompok tani. Dalam penempatan PPL, Potensi Pertanian Wilayah dilihat sebagai dasar apakah suatu wilayah membutuhkan PPL dengan kualifikasi tertentu atau tidak.

Potensi Pertanian Wilayah untuk penempatan PPL Ahli yang digunakan adalah berbasis komoditas pertanian dominan yang ada di suatu wilayah kecamatan. Komoditas ini dibedakan menurut sub sektor komoditas, yaitu : tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan. Pada penempatan PPL Terampil, Potensi Pertanian Wilayah yang digunakan adalah berbasis jumlah desa, luas wilayah dan jumlah kelompok tani yang akan dibina.

1). Potensi pertanian wilayah berbasis komoditas

Potensi sektor pertanian dibagi menjadi beberapa subsektor, yaitu tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan. Sub Sektor yang dominan dalam budidaya pertanian suatu wilayah dikatakan memiliki Potensi Pertanian Wilayah komoditas tersebut. Wilayah tersebut berbasis pada wilayah kecamatan. Misalnya suatu kecamatan dominan budidaya padi, maka kecamatan tersebut akan disebut memiliki Potensi Pertanian Wilayah Tanaman Pangan, sedangkan jika suatu wilayah kecamatan sebagian besar berada di pesisir, maka wilayah tersebut disebut memiliki Potensi Pertanian Wilayah Perikanan.

a). Potensi tanaman pangan

Potensi tanaman pangan adalah wilayah yang memiliki areal budidaya dominan tanaman pangan dan palawija seluas minimal 500 hektar. Sesuai karakteristik budidaya yang dominan di Kabupaten Nunukan, maka yang dianggap sebagai komoditas dominan tanaman pangan adalah luasan budidaya padi sawah dan padi ladang. Potensi tanaman pangan tiap

kecamatan di Kabupaten Nunukan dilihat dari luasan lahan sawah dan padi ladang terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Potensi Pertanian Tanaman Pangan Tahun 2015 dan Kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Tanaman Pangan) di Kabupaten Nunukan

No	Kecamatan	Luas Wilayah	Luas Lahan Pertanian	Tanaman Pangan		
				Sawah	Padi Ladang	Total ²
		Ha	Ha	Ha	Ha	Ha
1	Nunukan	564.500	3.196	279	1.404	1.683
2	Nunukan Selatan	181.770	1.507	130	36	166
3	Sebatik	51.070	2.484	421	146	567
4	Sebatik Barat	93.270	1.216	122	77	199
5	Sebatik Timur	39.170	1.595	281	40	321
6	Sebatik Utara	15.390	1.625	157	85	242
7	Sebatik Tengah	47.710	945	16		16
8	Seimenggaris	850.480	5.138	365	885	1.250
9	Sebuku	1.608.480	3.133	14	183	197
10	Tulin Onsoi	1.513.360	3.407	395	110	505
11	Sembakung	1.764.940	2.935	634	339	973
12	Sembanung Atulai ¹	277.720				
13	Lumbis	290.230	5.036	728	3.403	4.131
14	Lumbis Ogong	3.357.010	5.347	5	5.237	5.242
15	Krayan	1.834.740	3.445	3.345	49	3.394
16	Krayan Selatan	1.757.660	1.263	838	285	1.123
Jumlah		14.247.500	42.272	7.730	12.279	

Keterangan :

- 1 Data Luas Lahan Pertanian, Luas Sawah dan Padi Ladang Kecamatan Sembakung Atulai pada tahun 2015 masih tergabung dalam Kecamatan Sembakung, sehingga tidak dapat dinilai.
- 2 Kolom yang diberi warna kuning memiliki potensi lebih dari 500 hektar, sehingga layak mendapatkan 1 orang PPL Ahli

Sumber : Dispertanak Kabupaten Nunukan (Desember, 2015), diolah

Dari data di atas terdapat 9 kecamatan yang wilayahnya memerlukan kehadiran PPL Ahli Pertanian (Tanaman Pangan). Dengan demikian paling tidak dibutuhkan 9 orang PPL Ahli Pertanian (Tanaman Pangan) yang dibutuhkan untuk mengisi wilayah yang memiliki potensi dominan tanaman pangan tersebut.

b). Potensi hortikultura

Wilayah yang memiliki potensi pertanian hortikultura adalah wilayah yang memiliki luasan total kebun buah dan kebun sayur minimal 500 hektar. Selengkapnya mengenai potensi pertanian hortikultura di Kabupaten Nunukan tahun 2015 terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Potensi Pertanian Hortikultura Tahun 2015 dan Kebutuhan PPL Ahli
Pertanian (Hortikultura) di Kabupaten Nunukan

No	Kecamatan	Luas Wilayah Ha	Luas Lahan Pertanian Ha	Hortikultura		Total ¹
				Kebun Buah Ha	Kebun Sayur Ha	
1	Nunukan	564.500	3.196	571	180	751
2	Nunukan Selatan	181.770	1.507	529	114	643
3	Sebatik	51.070	2.484	184	105	289
4	Sebatik Barat	93.270	1.216	79	32	111
5	Sebatik Timur	39.170	1.595	270	76	346
6	Sebatik Utara	15.390	1.625	325	78	403
7	Sebatik Tengah	47.710	945	127	54	181
8	Seimenggaris	850.480	5.138	4	17	21
9	Sebuku	1.608.480	3.133	24	121	145
10	Tulin Onsoi	1.513.360	3.407	36	24	60
11	Sembakung	1.764.940	2.935	138	35	173
12	Sembanung Atulai ²	277.720				
13	Lumbis	290.230	5.036	164	88	252
14	Lumbis Ogong	3.357.010	5.347	59	46	105
15	Krayan	1.834.740	3.445	33	18	51
16	Krayan Selatan	1.757.660	1.263	99	41	140
Jumlah		14.247.500	42.272	2.642	1.029	

Keterangan :

- 1 Data Luas Lahan Pertanian, Kebun Buah dan Kebun Sayur Kecamatan Sembakung Atulai pada tahun 2015 masih tergabung dalam Kecamatan Sembakung, sehingga tidak dapat dinilai.
- 2 Kolom yang diberi warna kuning memiliki potensi lebih dari 500 hektar, sehingga layak mendapatkan 1 orang PPL Ahli

Sumber : Dispertanak Kabupaten Nunukan (Desember, 2015), diolah

Budidaya hortikultura adalah budidaya pertanian buah-buahan, sayuran, tanaman obat dan bunga. Sesuai karakteristik di Kabupaten Nunukan, budidaya hortikultura yang dominan adalah buah dan sayur.

Kebun buah adalah kebun budidaya buah-buahan monokultur maupun tumpang sari untuk tanaman buah-buahan tahunan, seperti : durian, mangga, jeruk, pisang dan sejenisnya, maupun kebun buah-buahan semusim, seperti : semangka, melon dan sejenisnya. Kebun sayur adalah kebun budidaya sayuran dan tanaman obat yang dihitung luasannya dalam setahun.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat 2 kecamatan yang memerlukan PPL Ahli Pertanian (hortikultura). Kedua kecamatan tersebut adalah Kecamatan Nunukan dan Nunukan Selatan.

c). Potensi Perkebunan

Potensi perkebunan adalah wilayah yang memiliki luasan total perkebunan minimal 500 hektar dalam satu kecamatan. Sesuai dengan karakteristik tanaman perkebunan yang dominan di Kabupaten Nunukan, maka tolok ukur luasan tanaman perkebunan adalah luasan kebun sawit. Melihat keberadaan kebun sawit yang merata di Kabupaten Nunukan, maka diperlukan PPL Ahli Pertanian (Perkebunan) lebih banyak dibandingkan pada sub sektor tanaman pangan dan hortikultura.

Terdapat 12 kecamatan di Kabupaten Nunukan yang memerlukan kehadiran PPL Ahli Pertanian (Perkebunan) mengingat luasnya budidaya tanaman sawit rakyat di wilayah ini. Selengkapnya mengenai luasan kebun sawit yang ada di Kabupaten Nunukan dan kebutuhan PPL Ahli Pertanian (Perkebunan) terlihat pada tabel 17 berikut ini :

Tabel 4.12
Potensi Perkebunan Tahun 2015 dan Kebutuhan PPL Ahli Pertanian
(Perkebunan) di Kabupaten Nunukan

No	Kecamatan	Luas Wilayah	Luas Lahan Pertanian	Kebun Sawit ²
		Ha	Ha	Ha
1	Nunukan	564.500	3.196	762
2	Nunukan Selatan	181.770	1.507	698
3	Sebatik	51.070	2.484	1.628
4	Sebatik Barat	93.270	1.216	906
5	Sebatik Timur	39.170	1.595	928
6	Sebatik Utara	15.390	1.625	980
7	Sebatik Tengah	47.710	945	748
8	Seimenggaris	850.480	5.138	3.867
9	Sebuku	1.608.480	3.133	2.791
10	Tulin Onsoi	1.513.360	3.407	2.842
11	Sembakung	1.764.940	2.935	1.789
12	Sembakung Atulai ¹	277.720		
13	Lumbis	290.230	5.036	653
14	Lumbis Ogong	3.357.010	5.347	0
15	Krayan	1.834.740	3.445	0
16	Krayan Selatan	1.757.660	1.263	0
Jumlah		14.247.500	42.272	8.592

Keterangan :

- 1 Data Luas Lahan Pertanian dan Kebun Sawit Kecamatan Sembakung Atulai pada tahun 2015 masih tergabung dalam Kecamatan Sembakung, sehingga tidak dapat dinilai.
- 2 Kolom yang diberi warna kuning memiliki potensi lebih dari 500 hektar, sehingga layak mendapatkan 1 orang PPL Ahli

Sumber : Nunukan Dalam Angka (Desember, 2015), diolah

d). Potensi Peternakan

Potensi peternakan adalah wilayah yang memiliki populasi ternak besar minimal 1.000 ekor atau ternak unggas minimal 100.000 ekor. Jumlah populasi ternak sebesar itu, baik salah satu atau bersama-sama, memerlukan kehadiran seorang PPL Peternakan. Tolok ukur ternak besar dan unggas disesuaikan dengan karakteristik budidaya peternakan di Kabupaten Nunukan yang dominan dengan kedua jenis ternak tersebut. Selengkapnya mengenai

data populasi ternak dan kebutuhan PPL Peternakan terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Potensi Peternakan Tahun 2015 dan Kebutuhan PPL Ahli Peternakan di Kabupaten Nunukan

No	Kecamatan	Luas Wilayah Ha	Peternakan ²	
			Ternak Besar Ekor	Unggas Ekor
1	Nunukan	564.500	1.168	251.778
2	Nunukan Selatan	181.770	1.557	34.410
3	Sebatik	51.070	801	2.477
4	Sebatik Barat	93.270	268	4.230
5	Sebatik Timur	39.170	1.115	7.505
6	Sebatik Utara	15.390	785	46.644
7	Sebatik Tengah	47.710	627	4.068
8	Seimenggaris	850.480	283	4.660
9	Sebuku	1.608.480	930	4.585
10	Tulin Onsoi	1.513.360	714	16.638
11	Sembakung	1.764.940	599	13.674
12	Sembanung Atulai ¹	277.720		
13	Lumbis	290.230	185	14.130
14	Lumbis Ogong	3.357.010	50	1.932
15	Krayan	1.834.740	2.550	16.615
16	Krayan Selatan	1.757.660	457	1.422
Jumlah		14.247.500	12.089	424.768

Keterangan :

- 1 Data populasi ternak besar dan unggas Kecamatan Sembakung Atulai pada tahun 2015 masih tergabung dalam Kecamatan Sembakung, sehingga tidak dapat dinilai.
- 2 Kolom yang diberi warna kuning memiliki populasi ternak besar lebih dari 1.000 ekor dan unggas lebih dari 100.000 ekor, sehingga layak mendapatkan 1 orang PPL Ahli

Sumber : Dispertanak Kabupaten Nunukan (Desember, 2015), diolah

Mencermati data pada tabel di atas terlihat bahwa terdapat 4 kecamatan yang memiliki potensi peternakan yang dominan, yaitu : Kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan, Sebatik Timur dan Krayan. Dengan demikian diperlukan kehadiran 4 orang PPL Ahli Peternakan di Kabupaten Nunukan.

e). Potensi Perikanan

Potensi perikanan adalah wilayah yang memiliki sedikitnya 1 Desa Pantai, memiliki kawasan budidaya rumput laut, tambak atau budidaya perikanan air tawar minimal 500 hektar. Tolok ukur ini telah disesuaikan dengan karakteristik budidaya perikanan yang dominan maupun perikanan tangkap di Kabupaten Nunukan.

Tabel 4.14
Potensi Perikanan Tahun 2015 dan Kebutuhan PPL Ahli Perikanan di
Kabupaten Nunukan

No	Kecamatan	Luas Wilayah	Perikanan ²			
			Desa Pantai	Rumput Laut	Tambak	Budidaya Air Tawar
			Desa	Ha	Ha	Ha
1	Nunukan	564.500	4	275,5	17	23
2	Nunukan Selatan	181.770	4	1.712,6		19
3	Sebatik	51.070	4	39,9	2	42
4	Sebatik Barat	93.270	4	182,7	4	21
5	Sebatik Timur	39.170	4			30
6	Sebatik Utara	15.390	2			11
7	Sebatik Tengah	47.710				
8	Seimenggaris	850.480	2		11	
9	Sebuku	1.608.480				59
10	Tulin Onsoi	1.513.360				61
11	Sembakung	1.764.940	1		140	60
12	Sembakung Atulai ¹	277.720				
13	Lumbis	290.230				30
14	Lumbis Ogong	3.357.010				32
15	Krayan	1.834.740				197
16	Krayan Selatan	1.757.660				8
Jumlah		14.247.500	25	2.210,7	174,0	593

Keterangan :

- 1 Data Desa Pantai, Luasan Budidaya Rumput Laut, Tambak dan Budidaya Perikanan Air Tawar Kecamatan Sembakung Atulai pada tahun 2015 masih tergabung dalam Kecamatan Sembakung, sehingga tidak dapat dinilai.
- 2 Kolom yang diberi warna kuning memiliki Desa Pantai minimal 1, Budidaya Rumput Laut, Tambak dan Perikanan Air Tawar lebih dari 500 hektar, sehingga layak mendapatkan 1 orang PPL Ahli

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nunukan
(Desember, 2015), diolah

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat 8 wilayah kecamatan yang dominan budidaya perikananannya. Wilayah-wilayah tersebut memerlukan kehadiran minimal seorang PPL Ahli Perikanan pada masing-masing wilayah.

f). *Potensi Kehutanan*

Potensi Kehutanan adalah wilayah kecamatan yang memiliki kawasan yang termasuk dalam Hutan Lindung, Kawasan Budidaya Kehutanan (KBK) maupun Taman Nasional. Selengkapnya terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15.
Potensi Kehutanan Tahun 2015 dan Kebutuhan PPL Ahli Kehutanan di Kabupaten Nunukan

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Ha)	Kehutanan ²		
			Hutan Lindung	Kawasan Budidaya Kehutanan	Taman Nasional
1	Nunukan	564.500	√	√	
2	Nunukan Selatan	181.770	√	√	
3	Sebatik	51.070			
4	Sebatik Barat	93.270	√		
5	Sebatik Timur	39.170			
6	Sebatik Utara	15.390			
7	Sebatik Tengah	47.710	√	√	
8	Seimenggaris	850.480		√	
9	Sebuku	1.608.480		√	
10	Tulin Onsoi	1.513.360		√	
11	Sembakung	1.764.940		√	
12	Sembanung Atulai ¹	277.720			
13	Lumbis	290.230		√	
14	Lumbis Ogong	3.357.010		√	√
15	Krayan	1.834.740			√
16	Krayan Selatan	1.757.660			√
Jumlah		14.247.500			

Keterangan :

- 1 Data Desa Hutan Lindung, Kawasan Budidaya Kehutanan (KBK) dan Taman Nasional Kecamatan Sembakung Atulai pada tahun 2015 masih tergabung dalam Kecamatan Sembakung, sehingga tidak dapat dinilai.
- 2 Kolom yang diberi warna kuning memiliki Hutan Lindung, Kawasan Budidaya Kehutanan (KBK) dan Taman Nasional sehingga layak mendapatkan 1 orang PPL Ahli

Sumber : Bappeda Kabupaten Nunukan (Desember, 2015), diolah

Tolok ukur pada tabel di atas telah disesuaikan dengan karakteristik Kabupaten Nunukan, sehingga wilayah kecamatan yang memiliki kawasan kawasan kehutanan tersebut layak mendapatkan kehadiran PPL Ahli Kehutanan. Dari data tersebut terlihat bahwa terdapat 12 kecamatan yang memiliki kawasan kehutanan yang dominan. Oleh karena itu dibutuhkan sedikitnya 12 orang PPL Ahli Kehutanan di Kabupaten Nunukan.

b. Potensi Pertanian Wilayah Berbasis Desa dan Kelompok Tani

PPL Terampil adalah PPL yang memiliki keterampilan dasar pertanian secara luas. PPL Terampil dianggap memiliki kemampuan berkomunikasi dengan petani untuk semua ilmu dasar pertanian. Oleh karena itu PPL Terampil ditempatkan pada wilayah binaan setingkat desa, bagian dari desa atau sekelompok desa. Berbeda dengan PPL Ahli, yang memiliki kualifikasi berdasarkan keahlian yang didapatnya di bangku kuliah, PPL Terampil biasanya memiliki pendidikan dasar SMK atau Diploma.

Pada penempatan PPL Terampil, terdapat beberapa model. Beberapa ahli mengatakan bahwa PPL Terampil ditempatkan berdasarkan kriteria 1 desa 1 PPL, tetapi ahli lain mengatakan bahwa seorang PPL Terampil hanya memiliki kemampuan untuk membina 25 Kelompok Tani. Jika diberikan beban yang berlebihan, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan efektif.

Kedua model tersebut tidak dapat diterapkan begitu saja di Kabupaten Nunukan, karena daerah ini memiliki kekhususan dalam pembagian administratif desa. Di Kabupaten Nunukan terdapat 239 desa.

Desa-desa ini ada yang merupakan desa seperti biasa, tetapi ada pula desa yang tidak memiliki wilayah administratif dengan jumlah penduduk yang hanya berjumlah puluhan orang. Di Kecamatan Lumbis Ogong yang penduduknya hanya berjumlah 5.209 jiwa memiliki 49 desa, demikian juga Kecamatan Krayan yang hanya didiami 6.823 jiwa memiliki sebanyak 65 desa, Kecamatan Krayan Selatan yang berpenduduk 2.079 memiliki 24 desa. Meskipun desa-desa ini hanya berpenduduk sedikit, tetapi mereka tidak mau desanya dilebur menjadi satu desa definitif. Untuk mengatasi hal ini pemerintah membentuk kelompok-kelompok desa untuk kepentingan administrasi. Hal-hal inilah yang menjadikan model 1 desa 1 PPL tidak dapat diterapkan di Kabupaten Nunukan.

Demikian juga penempatan PPL Terampil berdasarkan jumlah kelompok tani binaan, tidak dapat begitu saja diterapkan, karena penyebaran kelompok tani tidak merata antara desa satu dengan desa lainnya. Jika hal ini dipaksakan, maka dalam 1 desa akan terdapat PPL yang memiliki kelompok binaan terlalu banyak atau terlalu sedikit.

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk penempatan PPL Terampil di Kabupaten Nunukan adalah model modifikasi yang menggabungkan kriteria luas wilayah, jumlah penduduk dan jumlah kelompok tani. Pendekatan ini dirasakan lebih memadai untuk mengakomodasi karakteristik wilayah dan administrasi desa seperti di Kabupaten Nunukan. Pendekatan ini akan dipakai untuk menghitung kebutuhan PPL Terampil di Kabupaten Nunukan. Selengkapnya mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Potensi Pertanian Wilayah Berbasis Luas Wilayah, Jumlah Desa dan Jumlah
Kelompok Tani Sebagai Dasar Penentuan Kebutuhan PPL Terampil

No	Kecamatan	Luas Wilayah (ha)	Jumlah Pdiduk	Jml Kel. Desa/ Desa	Jml Kel. Tani	Kebutuhan PPL Terampil		
						Dasar Kel. Tani	1 Desa 1 PPL	Modifikasi
1	Nunukan	564.500	59.223	5	151	6	5	5
2	Nunukan Selatan	181.770	18.717	4	78	3	4	4
3	Sebatik	51.070	4.510	4	30	1	4	4
4	Sebatik Barat	93.270	7.616	4	69	3	4	4
5	Sebatik Timur	39.170	12.156	4	27	1	4	4
6	Sebatik Utara	15.390	5.483	3	17	0	3	3
7	Sebatik Tengah	47.710	7.121	4	54	2	4	4
8	Seimenggaris	850.480	8.711	4	83	3	4	4
9	Sebuku	1.608.480	11.424	10	79	3	10	5
10	Tulin Onsoi	1.513.360	7.513	12	17	0	12	6
11	Sembakung	1.764.940	5.844	10	76	3	10	5
12	Sembakung Atulai	277.720	2.722	10	40	2	10	5
13	Lumbis	290.230	4.901	9/25	54	2	9	5
14	Lumbis Ogong	3.357.010	5.209	10/49	24	1	10	5
15	Krayan	1.834.740	6.823	21/65	137	5	21	11
16	Krayan Selatan	1.757.660	2.079	3/24	34	2	3	3
Jumlah		14.247.500	170.042	42/239	970	37	99	77

Sumber : Berbagai Sumber (April, 2016), diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa jika menggunakan model jumlah kelompok tani, akan dibutuhkan 37 orang PPL Terampil, sedangkan jika menggunakan pendekatan 1 desa 1 PPL, maka akan dibutuhkan 99 orang PPL. Apabila digunakan model modifikasi sebagai jalan tengah, maka kebutuhan PPL Terampil adalah 77 orang.

c. Kesenjangan Penempatan PPL ahli

Kesenjangan penempatan PPL Ahli adalah perbandingan penempatan PPL Ahli antara kenyataan dengan potensi pertanian wilayah sebagai tolok ukur kebutuhan PPL pada suatu wilayah kecamatan. Kesenjangan memiliki nilai minus apabila penempatan PPL Ahli yang ada

berjumlah kurang dari yang dibutuhkan, bernilai plus apabila penempatan yang ada melebihi kebutuhan wilayah. Kesenjangan bernilai nol apabila penempatan PPL Ahli antara kebutuhan dan kenyataan tidak ada perbedaan.

Kesenjangan PPL Ahli dibedakan berdasarkan rumpun keilmuan PPL bersangkutan, misalnya PPL Ahli Pertanian adalah PPL Ahli rumpun pertanian yang meliputi keahlian sub sektor tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan. Rumpun lainnya adalah PPL Ahli Peternakan, Perikanan dan Kehutanan.

1). PPL Ahli Pertanian

Kebutuhan PPL Ahli Pertanian di Kabupaten Nunukan menurut potensi pertanian wilayah adalah 26 orang, terdiri dari PPL Ahli Tanaman Pangan 10 orang, PPL Ahli Hortikultura 3 orang dan PPL Ahli Perkebunan 13 orang. Menurut data yang ada, jumlah PPL Ahli Pertanian yang ada di BKP3D Kabupaten Nunukan adalah 38 orang, sehingga secara absolut terjadi kelebihan 12 orang.

Hal inilah yang menyebabkan beberapa PPL Ahli Pertanian ditempatkan pada wilayah binaan setingkat desa. Meskipun demikian ternyata terdapat pula wilayah yang memiliki kekurangan penempatan PPL Ahli Pertanian, seperti Kecamatan Sebatik, Sebatik Utara, Tulin Onsoi, Lumbis Ogong dan Krayan Selatan. Hal ini menimbulkan ketimpangan penempatan yang dapat menjadi sebab tidak meratanya pelayanan.

Selengkapnya mengenai kesenjangan penempatan PPL Ahli Pertanian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.17
Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Pertanian

No	Penempatan	Posisi Terakhir	Kebutuhan			Jumlah	Kesenjangan
			Tan Pangan	Horti Kultura	Perkebunan		
1.	Kabupaten	3	1	1	1	3	0
2.	Nunukan	6	1	1	1	3	+3
3.	Nunukan Selatan	5	0	1	1	2	+3
4.	Sebatik	1	1	0	1	2	-1
5.	Sebatik Barat	5	0	0	1	1	+4
6.	Sebatik Tengah	1	0	0	1	1	0
7.	Sebatik Timur	1	0	0	1	1	0
8.	Sebatik Utara	0	0	0	1	1	-1
9.	Seimenggaris	4	1	0	1	2	+2
10.	Sebuku	2	0	0	1	1	+1
11.	Tulin Onsoi	3	1	0	1	2	+1
12.	Sembakung	2	1	0	1	2	0
13.	Sembakung Atulai	1	-	-	-	-	+1
14.	Lumbis	2	1	0	1	2	0
15.	Lumbis Ogong	0	1	0	0	1	-1
16.	Krayan	2	1	0	0	1	+1
17.	Krayan Selatan	0	1	0	0	1	-1
Jumlah		38	10	3	13	26	+12

Sumber : Data Penelitian (April, 2016), diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa meskipun jumlah PPL Ahli Pertanian berlebih, tetapi masih ada wilayah-wilayah yang jumlahnya tidak mencukupi. PPL Ahli Pertanian terlihat mengumpul di wilayah kecamatan yang dekat dengan Ibukota Kabupaten.

2). PPL Ahli Peternakan

Kebutuhan PPL Ahli Peternakan di Kabupaten Nunukan menurut potensi pertanian wilayah adalah 5 orang. Menurut data BKP3D, PPL Ahli Peternakan yang ada hanya 2 orang, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 3 orang yang seharusnya ditempatkan pada wilayah-wilayah padat ternak seperti Kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan dan Krayan.

Selengkapnya mengenai kesenjangan antara potensi pertanian wilayah dan penempatan PPL Ahli Peternakan diperlihatkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.18
Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Peternakan

No	Penempatan	Posisi Terakhir	Kebutuhan	Kesenjangan
1.	Kabupaten	1	1	0
2.	Nunukan	0	1	-1
3.	Nunukan Selatan	0	1	-1
4.	Sebatik	0	0	0
5.	Sebatik Barat	1	0	+1
6.	Sebatik Tengah	0	0	0
7.	Sebatik Timur	0	1	-1
8.	Sebatik Utara	0	0	0
9.	Seimenggaris	0	0	0
10.	Sebuku	0	0	0
11.	Tulin Onsoi	0	0	0
12.	Sembakung	0	0	0
13.	Sembakung Atulai	0	-	0
14.	Lumbis	0	0	0
15.	Lumbis Ogong	0	0	0
16.	Krayan	0	1	-1
17.	Krayan Selatan	0	0	0
Jumlah		2	5	-3

Sumber : Data Penelitian (April, 2016), diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa kesenjangan yang terjadi tidak terlalu banyak. Kabupaten Nunukan hanya membutuhkan 5 orang PPL Ahli Peternakan. Saat ini hanya tersedia 2 orang PPL Ahli Peternakan, sehingga terjadi kekurangan 3 orang.

3). PPL Ahli Perikanan

PPL Ahli Perikanan menurut potensi pertanian wilayah yang dibutuhkan di Kabupaten Nunukan sebanyak 9 orang. Sedangkan menurut data BKP3D, PPL Ahli Perikanan yang ada berjumlah 26 orang, sehingga

secara nyata terlihat bahwa PPL Ahli Perikanan berlebihan. Kelebihan tersebut sampai 17 orang.

Dari data yang ada terdapat PPL Ahli Perikanan penempatannya pada satu wilayah kecamatan lebih dari seorang, ternyata ditempatkan lebih dari 1 orang PPL. Keadaan seperti ini terlihat pada 6 kecamatan, seperti Nunukan, Nunukan Selatan, Sebatik, Sebatik Barat, Sebatik Timur dan Lumbis. Bahkan penempatan PPL Ahli Perikanan di tingkat kabupaten juga lebih dari 1 orang.

Selengkapnya untuk kesenjangan penempatan PPL Ahli Perikanan terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.19
Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Perikanan

No	Lengka	Posisi Terakhir	Kebutuhan	Kesenjangan
1.	Kabupaten	3	1	+2
2.	Nunukan	4	1	+3
3.	Nunukan Selatan	5	1	+4
4.	Sebatik	3	1	+2
5.	Sebatik Barat	3	1	+2
6.	Sebatik Tengah	0	0	0
7.	Sebatik Timur	3	1	+2
8.	Sebatik Utara	0	1	-1
9.	Seimenggaris	0	1	-1
10.	Sebuku	1	0	+1
11.	Tulin Onsoi	0	0	0
12.	Sembakung	1	1	0
13.	Sembakung Atulai	0	-	0
14.	Lumbis	2	0	+2
15.	Lumbis Ogong	0	0	0
16.	Krayan	1	0	+1
17.	Krayan Selatan	0	0	0
	Jumlah	26	9	17

Sumber : Data Penelitian (April, 2016), diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa kesenjangan penempatan PPL Ahli Perikanan, meskipun jumlahnya berlebihan dari kebutuhan yang diharapkan, tetapi penempatannya belum merata. Terdapat 2 kecamatan yang seharusnya terdapat PPL Ahli Perikanan, ternyata tidak ada personelnya. Kelebihan jumlah PPL Ahli Perikanan cukup besar, yaitu 17 orang. Hal ini mungkin menjadi penyebab penempatan PPL Ahli Perikanan pada suatu wilayah terlalu banyak dibandingkan kebutuhannya.

4). PPL Ahli Kehutanan

Kebutuhan PPL Ahli Kehutanan di Kabupaten Nunukan dilihat dari potensi pertanian wilayah sekitar 13 orang. Menurut data BKP3D, PPL Ahli Kehutanan yang ada hanya berjumlah 6 orang, sehingga masih dibutuhkan 7 orang lagi jika dilihat dari potensi yang ada, seperti terlihat pada tabel ini :

Tabel 4.20
Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Kehutanan

No	Penempatan	Posisi Terakhir	Kebutuhan	Kesenjangan
1.	Kabupaten	1	1	0
2.	Nunukan	2	1	+1
3.	Nunukan Selatan	1	1	0
4.	Sebatik	1	0	+1
5.	Sebatik Barat	0	1	-1
6.	Sebatik Tengah	0	0	0
7.	Sebatik Timur	0	0	0
8.	Sebatik Utara	0	1	-1
9.	Seimenggaris	0	1	-1
10.	Sebuku	0	1	-1
11.	Tulin Onsoi	0	1	-1
12.	Sembakung	1	1	0
13.	Sembakung Atulai	0	0	0
14.	Lumbis	0	1	-1
15.	Lumbis Ogong	0	1	-1
16.	Krayan	0	1	-1
17.	Krayan Selatan	0	1	-1
Jumlah		6	13	-7

Sumber : Data Penelitian, diolah

Penempatan PPL Ahli Kehutanan juga terlihat tidak merata. Kekurangan PPL Ahli Kehutanan ternyata masih memperlihatkan data yang kelebihan personel pada wilayah kecamatan tertentu tetapi kekurangan di kecamatan lainnya.. Kecamatan Nunukan dan Sebatik terdapat kelebihan personel, sementara 9 kecamatan lainnya kekurangan PPL Ahli Kehutanan.

d. Kesenjangan Penempatan PPL terampil

Penempatan PPL Terampil berbeda kriterianya dengan PPL Ahli. PPL Terampil memiliki wilayah binaan yang lebih sempit dibandingkan PPL Ahli. Penentuan potensi pertanian wilayah PPL Terampil juga berbeda dengan PPL Ahli. Jika PPL Ahli dibedakan berdasarkan komoditas dominan sub sektor pertanian, pada PPL Terampil digunakan kriteria modifikasi antara jumlah desa, luas wilayah dan jumlah kelompok tani yang dibina.

Tabel 4.21
Kesenjangan Penempatan PPL Terampil

No	Penempatan	Posisi Terakhir	Kebutuhan	Kesenjangan
1.	Nunukan	4	5	-1
2.	Nunukan Selatan	3	4	-1
3.	Sebatik	3	4	-1
4.	Sebatik Barat	0	4	-4
5.	Sebatik Tengah	1	4	-3
6.	Sebatik Timur	3	3	0
7.	Sebatik Utara	2	4	-2
8.	Seimenggaris	2	4	-2
9.	Sebuku	8	5	+3
10.	Tulin Onsoi	3	6	-3
11.	Sembakung	2	5	-3
12.	Sembakung Atulai	1	5	-4
13.	Lumbis	9	5	+4
14.	Lumbis Ogong	2	5	-3
15.	Krayan	7	11	-4
16.	Krayan Selatan	0	3	-3
17.	Tugas Belajar	3	-	+3
Jumlah		53	77	-24

Sumber : Data Penelitian (April, 2016), diolah

Dari tabel 4.21 terlihat bahwa terdapat kekurangan personel yang cukup besar pada PPL Terampil. Kekurangan tersebut sampai 24 personel untuk seluruh Kabupaten Nunukan. Kekurangan tersebut terjadi hampir pada semua wilayah kecamatan, kecuali Sebuku dan Lumbis. Kekurangan personel ini masih ditambah dengan adanya PPL Terampil yang menjalani tugas belajar sebanyak 3 orang.

4. Efektivitas Dampak Kebijakan

Efektifitas kebijakan penempatan PPL penelitian ini melihat sejauh mana PPL yang ditempatkan pada suatu wilayah telah berperan sebagaimana tugasnya sebagai seorang penyuluh. Menurut Mosher (1968) dalam Mardikanto (1992 : 42) PPL dalam bertugas harus memerankan posisinya sebagai guru, penganalisa, penasehat dan organisator.

PPL dalam perannya sebagai guru dilihat dari sejauh mana telah membimbing petani dalam perubahan perilaku terkait usaha taninya dan bimbingannya memberi manfaat kepada petani. Dalam perannya sebagai penganalisa, PPL akan dilihat dari kemampuannya dalam mengamati kelangsungan usaha tani dan memberi manfaat bagi pengembangan pertanian di wilayahnya. Sebagai penasehat, seorang PPL diharapkan dapat memberikan alternatif yang tepat mengenai usaha taninya dan apakah nasehatnya dilaksanakan oleh petani yang meminta nasehatnya. Sedangkan sebagai organisator, PPL akan dilihat perannya dalam mengelola organisasi petani atau kegiatan di wilayah tugasnya.

Penelitian ini menggunakan wawancara dengan pembuat kebijakan, pengguna kebijakan (dinas teknis terkait), PPL dan petani sebagai indikator efektifitas kebijakan penempatan PPL. Kepada pembuat kebijakan ditanyakan mengenai efektifitas peran PPL dan tolok ukurnya, sedangkan kepada pengguna kebijakan ditanyakan manfaat dan ketepatan peran bagi dinas teknis. Kepada PPL dan petani ditanyakan peran PPL menurut Mosher (1968). Hasil wawancara akan ditampilkan menurut masing-masing pelaku kebijakan.

a. Pendapat pembuat kebijakan terhadap efektifitas peran PPL

Menurut para pembuat kebijakan, tidak ada tolok ukur yang pasti untuk mengukur efektifitas peran PPL bagi petani atau masyarakat. Selama ini BKP3D hanya melakukan pengukuran terhadap kinerja PPL, bukan pada peran PPL. Kinerja PPL itu pun bukan mengukur secara keseluruhan hasil kerja PPL, tetapi lebih kepada kedisiplinan pengiriman laporan kerja bulanan dan absensi harian, sehingga secara pasti BKP3D tidak mengetahui peran sebenarnya PPL bagi masyarakat.

Kepala BKP3D mengatakan bahwa efektif tidaknya peran PPL di masyarakat, yang bisa mengukur adalah masyarakat sendiri. Jika pertanyaan tersebut disampaikan kepada PPL, jawabannya pasti mereka memiliki peran yang baik bagi masyarakat petani, tetapi jika ditanyakan kepada petani atau dinas-dinas teknis, mungkin jawabannya bisa bermacam-macam. Meskipun demikian, Kepala BKP3D menyampaikan bahwa selama ini sepengetahuannya tidak banyak yang menyampaikan bahwa kinerja PPL

buruk. Malah jika tidak ada PPL yang ditugaskan di wilayahnya, mereka mengeluhkan perlunya petugas PPL. Kepala BKP3D mengatakan bahwa :

“PPL itu adanya tidak membanggakan, tetapi tidak adanya dipertanyakan. Biasanya jika kinerjanya baik, tidak ada yang melapor, masyarakat diam saja. Begitu kinerjanya tidak baik, nah, pasti ada laporan dari mana-mana. Itu saja cara kita melihat efektif atau tidaknya peran PPL bagi petani.”

Sepengetahuan Kabid KSPP, kinerja PPL bermacam-macam. Ada PPL yang rajin, tetapi ada pula yang malas. Sebagai petugas yang berdinamika di lapangan, sulit melakukan pemantauan terhadap kinerja PPL, apalagi terhadap perannya di masyarakat. Tidak ada kriteria tertentu untuk melihat peran PPL bagi masyarakat petani. Hanya petani yang tahu apakah PPL telah berperan efektif atau tidak di lapangan. Kabid KSPP mengatakan :

“Peran PPL tidak bisa diukur dengan tolok ukur yang jelas. Masyarakat sendiri yang tahu apakah PPL telah berperan dengan baik atau tidak. Badan (BKP3D : *penulis*) hanya memantau tugas-tugas PPL dari laporan yang diberikannya tiap bulan dan absensi yang dikirimkannya ke Badan (BKP3D : *penulis*). Saya tidak bisa mengatakan bahwa PPL sudah berperan baik di masyarakat, tetapi juga tidak bisa dikatakan bahwa PPL tidak memiliki peran dalam meningkatkan taraf hidup petani. Selalu ada plus minusnya.”

Senada dengan Kabid KSPP, Kasubid PSDM mengatakan tidak mudah mengukur efektivitas peran PPL. PPL diibaratkan sebagai penasihat dan pengarah bagi petani. Apabila petani merasa cocok dengan nasehat dan arahnya, pasti dikatakan PPL telah bekerja dengan baik. Sebaliknya apabila nasehat dan arahnya dianggap tidak benar, petani pasti mempertanyakan efektivitas PPL di wilayahnya. Kasubid PSDM mengatakan

“Berperan atau tidaknya PPL itu tergantung individunya, jika PPL kreatif dan aktif, pasti petani akan merasa terbantu dengan kehadiran PPL. Sebaliknya jika PPL-nya hanya menunggu perintah dari pimpinan atau menunggu petani mendatangnya, pasti kehadirannya

dianggap tidak efektif. Banyak PPL yang omongannya didengar oleh masyarakat. Ini membuktikan bahwa PPL memiliki peran aktif di masyarakat.”

Meskipun tidak ada tolok ukur yang pasti dari BKP3D, para pejabat pembuat kebijakan menganggap bahwa PPL memiliki peran yang penting bagi masyarakat petani. PPL dianggap sebagai penghubung antara kepentingan petani dan pemerintah. PPL juga dianggap oleh petani memiliki pengetahuan yang lebih mengenai pertanian, sehingga banyak petani yang menganggap kehadiran PPL berguna bagi mereka.

b. Pendapat pengguna kebijakan terhadap efektivitas peran PPL

Bagi pengguna kebijakan seperti dinas pertanian, dinas perikanan dan dinas kehutanan Kabupaten Nunukan, peran PPL sangat penting sebagai penghubung antara dinas teknis dengan petani di lapangan. PPL berperan mengawal dan memantau kegiatan yang dilaksanakan oleh dinas teknis. Hal ini terjadi karena dinas teknis tidak memiliki perangkat dan personel yang bertugas di lapangan, sehingga PPL dapat dikatakan sebagai wakil dinas teknis.

Kepala Dinas Pertanian mengatakan bahwa manfaat kehadiran PPL di lapangan adalah pemantau kegiatan dinas. Meskipun demikian Kepala Disperanak mengeluhkan koordinasi dengan PPL sulit, karena kewenangan PPL berada di BKP3D, sehingga tidak efektif dalam mencapai target-target dinas. Kepala Dinas Pertanian mengatakan :

“Berbicara masalah target sepertinya belum mencapai target yang diharapkan oleh dinas, karena PPL yang ditempatkan pada wilayah dominan bidang pertanian dalam tupoksinya tidak ada target yang harus dicapai padahal dulu tahun 1986, PPL yang ditempatkan di wilayah tugas harus dapat meningkatkan target pada produksi

pertanian dan ini berpengaruh terhadap kenaikan pangkat PPL tersebut.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Dinas Perikanan bahwa PPL sangat bermanfaat bagi dinas, karena dapat mengawal kegiatan dinas di lapangan. Selain itu koordinasi dengan PPL juga sering dilakukan oleh dinas sebelum kegiatan atau bantuan diberikan kepada kelompok nelayan, agar bantuan yang diberikan dapat bermanfaat. Berbicara efektivitas PPL Kepala Dinas Perikanan mengatakan :

“Kaitannya dengan target memang masih belum bisa mencapai target karena dari PPL sendiri tidak ada kewajiban dari BKP3D harus mencapai target produksi bidang perikanan, tetapi walau bagaimana kami tetap terbantu dengan adanya PPL, yang boleh dibilang sebagai perwakilan dari dinas.”

Kepala Dinas Kehutanan juga mengatakan bahwa dengan adanya PPL dapat memberikan dampak bagi dinas terutama mengawasi kegiatan atau bantuan dinas kepada masyarakat. Mengenai efektivitas PPL dalam mencapai target yang diharapkan dinas, Kepala Dinas Kehutanan mengatakan :

“Target yang diharapkan oleh dinas dari PPL sepertinya masih belum tercapai, karena PPL yang ada sekarang ini berbeda dengan jamannya Bapak Soeharto. Dulu PPL dalam melaksanakan tugas mempunyai misi harus dapat meningkatkan produksi yang ada di wilayah binaannya atau membuat supaya kelompok tani yang dibina dapat berhasil dan meningkat kesejahteraannya. Tapi kami tidak bisa mencampuri masalah tupoksi PPL di lapangan. Itu dapurnya BKP3D.”

Dalam hal efektivitas PPL, semua Kepala Dinas sepakat bahwa dinas teknis tidak memiliki kewenangan dalam mengatur PPL. Hal ini yang menyebabkan efektivitas PPL belum dirasakan oleh dinas teknis. Bahkan ada Kepala Dinas yang membandingkan pencapaian PPL pada zaman Orde Baru

yang mempunyai misi meningkatkan produksi pertanian dengan kondisi PPL saat ini. Dalam Tupoksinya, saat ini PPL memang tidak terkait peningkatan produksi. Tidak ada target tertentu dari BKP3D mengenai target produksi yang harus dicapai, sehingga keberadaan PPL seolah-olah lepas dari kontrol dinas teknis.

c. Pendapat PPL terhadap efektivitas perannya

Hampir semua PPL yang diwawancarai mengatakan bahwa fungsi PPL sangat penting dan dibutuhkan kehadirannya oleh masyarakat. Sebagaimana dikatakan oleh masing-masing responden sebagai berikut :

Seorang responden PPL Ahli Pertanian mengatakan :

“Keahlian yang saya miliki sangat dibutuhkan oleh petani, terutama yang berhubungan dengan aplikasi teknologi. Cara menanam padi dengan sistem jajar legowo, pemanfaatan limbah pertanian untuk dibuat pupuk kompos, teknik sambung pada tanaman durian dan jeruk. Petani sangat antusias dalam menerima kemajuan teknologi pada bidang pertanian ini.”

Seorang responden PPL Ahli Perikanan mengatakan “Keahlian saya pada bidang perikanan sangat membantu dan dibutuhkan oleh nelayan, sehingga pengetahuan mereka dapat bertambah tentang budidaya ikan dan pengolahan hasil perikanan, serta pengolahan dan budidaya rumput laut.:

Sedangkan PPL Terampil mengatakan bahwa perannya bagi petani dan masyarakat juga penting dan memiliki manfaat. Seorang responden PPL Terampil mengatakan “Keahlian yang saya miliki walaupun hanya dasar pada bidang pertanian tetapi dapat bermanfaat bagi petani yang saya bina terutama dalam pemupukan, pengolahan lahan pertanian dan budidaya hortikultura.”

Meskipun demikian responden PPL Terampil lainnya mengatakan bahwa perannya belum maksimal “Keahlian yang saya miliki dengan kondisi di lapangan berbeda, sehingga masih harus banyak belajar lagi terutama di perkebunan kelapa sawit dan budidaya tanaman kakao serta budidaya jeruk.”

Terdapat pula PPL yang merasa fungsinya sangat penting, tetapi penempatannya tidak tepat, seperti yang disampaikan oleh PPL Ahli Kehutanan berikut ini :

“keahlian yang saya kuasai di bidang kehutanan sebenarnya sangat dibutuhkan oleh petani, misalnya revitalisasi magrove, tetapi karena kelompok yang saya bina lebih mengarah pada perkebunan sawit, sehingga tidak cocok dengan keilmuan saya. Sedangkan yang berhubungan dengan keberadaan hutan lindung dan KBK, boleh dibilang sangat kurang.”

PPL Ahli Kehutanan lainnya ada juga yang menyampaikan bahwa fungsinya bagi masyarakat sangat bermanfaat dari keahlian yang dimiliki, seperti yang disampaikan oleh PPL tersebut berikut ini :

“Keahlian saya adalah kehutanan untuk di lapangan sudah banyak yang diterapkan kepada petani terutama mulai dari menjaga kelestarian tanaman mangrove dan gerakan penanaman kembali hutan-hutan yang gundul dengan masyarakat, walau masih belum semua daerah melakukan tetapi menurut saya sudah ada kesadaran dari masyarakat dalam menjaga lingkungan dan ini termasuk ilmu yang saya dapatkan di bangku kuliah.”

Mengenai perannya sebagai guru bagi petani, PPL umumnya mengatakan bahwa peran tersebut telah dilakukan dengan baik. Misalnya dalam hal perubahan pola pikir dan perilaku petani dalam melaksanakan usaha tani, seorang responden mengatakan:

“Memang tidak mudah mengubah pola pikir petani dalam bercocok tanam, tetapi saya sudah berusaha semaksimal mungkin. langkah yang saya anjurkan kepada petani agar bercocok tanamnya dapat

berproduksi dengan optimal adalah dengan pelatihan semacam SLPTT tanaman padi, durian dan jeruk. Selain itu saya juga menganjurkan kepada petani agar secara perlahan untuk mengaplikasikan pemupukan organik yang ramah terhadap lingkungan dan ini sebagian sudah dilaksanakan oleh petani.”.

Responden lainnya mengatakan :

“Dalam mengubah pola pikir nelayan agar dalam melakukan kegiatan perikanan dapat maju tentu tidaklah gampang. Di sinilah peran PPL sangat dibutuhkan. Kaitannya dengan saya pribadi sudah banyak yang saya lakukan terutama dengan mengadakan kegiatan pelatihan pengolahan hasil dari ikan dan rumput laut, agar hasilnya lebih baik dan dapat meningkatkan usaha mereka dan ini sudah ada yang berhasil.”

Tentang perannya sebagai seorang penganalisa, sebagian besar PPL mengatakan peran tersebut belum maksimal dilakukan. Peran ini dapat dilihat dari kemampuan PPL melakukan pengamatan terhadap keadaan, masalah dan kebutuhan masyarakat petani. Seorang responden mengatakan :

“Dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi petani usaha yang saya lakukan hanya sebatas dalam kegiatan penyusunan RDKK untuk mendapatkan pupuk subsidi, tidak sampai membantu kegiatan yang lebih mendetail lagi seperti menganalisa untung dan rugi kegiatan usaha tani.”

Sementara responden lain mengatakan bahwa perannya sebagai seorang penganalisa sudah maksima, seperti yang disampaikan berikut ini :

“Dalam menganalisa kegiatan nelayan saya sudah berusaha membantu menghitung untung dan rugi kegiatan usaha terutama yang berhubungan dengan usaha perikanan. Bukti keberhasilan dari usaha yang saya lakukan sudah ada yaitu adanya kelompok nelayan yang sudah dapat bermitra dengan pihak lain dari usaha yang dimiliki.”

Terhadap perannya sebagai seorang penasehat, seluruh PPL mengatakan bahwa inilah fungsi PPL yang sering kali mereka lakukan. Peran

ini menurut mereka adalah fungsi terpenting sebagai seorang PPL. Seorang responden mengatakan mengenai hal ini :

“Salah satu fungsi dari PPL adalah memberikan masukan atau alternatif yang paling tepat terhadap masalah yang dihadapi petani, hal ini sudah saya laksanakan, misalnya adanya serangan hama dan penyakit yang menyerang pada tanaman padi sebisa mungkin dari pengetahuan yang saya miliki memberikan solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut.”

Responden lainnya juga mengatakan “Menurut saya PPL harus dapat membantu petani dalam mengatasi masalah di lapangan dan memberikan solusi ke arah yang lebih baik dan ini sudah saya usahakan untuk diberikan kepada petani dari pengetahuan yang saya miliki.”

Mengenai perannya sebagai seorang organisator, sebagian PPL mengatakan bahwa peran ini kurang maksimal dilakukan, sementara lainnya mengatakan bahwa peran ini penting bagi seorang PPL dan harus maksimal diperankan di wilayah tugasnya. Seorang responden mengatakan “Mungkin karena faktor tempat tinggal yang jauh dari tempat tugas, sehingga saya kurang begitu dilibatkan dengan kegiatan baik di tingkat desa dan kecamatan.”

Responden lainnya mengatakan “Kebetulan domisili saya di wilayah tugas, sehingga mudah dihubungi dan setiap ada kegiatan di desa, kecamatan bahkan di petani saya ikut dilibatkan dan ini dapat menambah hubungan yang lebih baik dengan tokoh masyarakat.”

d. Pendapat petani terhadap efektivitas peran PPL

Bagi semua responden petani, ternyata kehadiran PPL sangat penting dan dibutuhkan oleh petani. PPL diharapkan kehadirannya oleh petani

terutama perannya sebagai pembawa inovasi bagi usaha taninya dan sebagai penghubung antara pemerintah dengan petani. Meskipun demikian, kadangkala peran ini belum maksimal dirasakan oleh petani. Domisili PPL yang jauh dari wilayah tugasnya menyulitkan petani untuk berkomunikasi intensif dengan PPL. Meskipun teknologi komunikasi seperti telepon genggam dapat membantu mengatasi masalah komunikasi, tetapi kehadiran PPL secara fisik tetap menjadi hal yang sangat penting bagi petani.

Manfaat dari adanya PPL di wilayahnya, seorang responden petani mengatakan :

“Masalah manfaat sebenarnya banyak yang kami dapat dari PPL mulai dari administrasi pembukuan keuangan kelompok bisa lebih teratur, proses pembuatan pupuk organik yang telah kami praktekan sendiri bahkan sudah ada yang kami pasarkan, (demikian juga) teknologi budidaya pertanian, perkebunan, hortikultura dan pencegahan hama dan penyakit yang menyerang pada tanaman.”

Responden petani lainnya mengatakan “Manfaat yang kami dapatkan dari PPL banyak mulai dari membantu pembuatan permohonan bantuan ke dinas, membantu mengurus perijinan untuk surat kapal, membantu budidaya rumput laut dan ikan serta proses pengolahan hasil dari ikan.” Senada dengan lainnya, seorang responden petani juga mengatakan “Manfaat dari PPL ada yang kami dapatkan mulai dari cara pembuatan RDKK agar kami dapat pupuk subsidi dari pemerintah dan penerapan teknologi pada perkebunan.”

Terhadap peran PPL sebagai guru, seorang responden petani mengatakan bahwa PPL telah memerankan fungsinya sebagai guru bagi petani, seperti disampaikannya berikut ini :

“Adanya PPL di wilayah kami tentu ada perubahan yang kami rasakan dalam bercocok tanam, misalnya dalam menanam tanaman padi sebelumnya kami dalam menanam dengan sistem dihambur. Dampaknya membutuhkan benih padi yang banyak, tetapi dengan bimbingan PPL mengikuti anjuran teknologi sistem jajar legowo benih padi yang digunakan tidak terlalu banyak dan produksi ada peningkatan. Demikian pula dengan budidaya tanaman hortikultura kami juga terbantu.”

Responden petani yang lain mengatakan “Perubahan dalam pengolahan pertanian jelas ada dengan kehadiran PPL di daerah kami. Tetutama untuk budidaya tanaman durian banyak yang pengetahuan yang kami dapatkan agar dapat menghasilkan buah yang optimal.”

Sehubungan dengan perannya sebagai penganalisa, salah satu responden petani mengatakan bahwa peran ini jarang dilakukan PPL. Responden tersebut menduga bahwa PPL menganggap hal itu kurang penting untuk disampaikan kepada petani seperti dikatakannya berikut ini :

“Kegiatan analisa usaha tani belum pernah dilakukan oleh PPL. Dia hanya sebatas membantu dalam mmbuat RDKK untuk mendapatkan pupuk subsidi. Sepertinya PPL kurang optimal melakukan analisa tanah misalnya, atau analisa usaha tani. Atau mereka tidak menganggap hal itu penting, ya? Padahal kalau mereka melakukan analisa, kami akan sangat terbantu”

Meskipun demikian ada pula responden petani yang mengatakan bahwa PPL telah membantunya menganalisa kimia tanah dan untung rugi bertani dengan pola jajar legowo sebagaimana pernyataannya berikut ini :

“Masalah menganalisa sebelum kegiatan dilaksanakan pernah dilakukan oleh PPL yaitu membantu menganalisa kondisi kimia tanah agar dapat ditentukan kebutuhan pupuk yang akan digunakan. Selain itu PPL pernah membantu dalam menghitung untung rugi kegiatan usaha tani antara padi yang ditanam seperti biasanya, dengan padi yang ditanam dengan jajar legowo. Kami mau melakukan tanam jajar legowo, karena mereka menyakinkan saya bahwa hasilnya lebih baik. Ternyata memang hasilnya meningkat, sehingga kami tanam begitu sampai sekarang”

Selain sebagai guru dan penganalisa, kepada petani juga ditanyakan apakah PPL juga berperan sebagai penasehat. Hampir semua responden petani mengatakan bahwa PPL memang seperti penasehat bagi mereka. Banyak nasehatnya yang telah meningkatkan volume usaha tani mereka. PPL juga telah membantu mereka menghubungkan dengan dinas teknis, sehingga mereka mendapatkan bantuan yang mereka butuhkan, seperti disampaikan “Masalah nasehat atau bimbingan dari PPL jelas kami dapatkan misalnya kegiatan dari budidaya taman padi, hortikultura dan usaha tani, dengan adanya PPL membawa pengaruh peningkatan produksi. Intinya kami bertetima kasih dengan ditempatkannya PPL di wilayah kami.”

Responden petani lainnya mengatakan hal yang senada sebagai berikut :

“Bimbingan atau nasehat dari PPL ada kami dapatkan terutama yang berhubungan dengan budidaya perikanan dan proses pengolahan hasil perikanan. PPL kan memang ditugaskan untuk mendampingi petani, memberi contoh, memberikan bimbingan, nasehat. Mereka kan sudah dilatih untuk itu. Dan memang banyak yang telah dilakukan PPL berpengaruh terhadap kesejahteraan kami.”

Tentang perannya sebagai organisator, terdapat beberapa pendapat petani yang berbeda. Seorang responden mengatakan bahwa seharusnya seorang PPL menjadi organisator yang baik, terutama dalam membantu mengelola Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) agar memberi manfaat ekonomi kepada anggotanya. Meskipun demikian kadang kala PPL kurang berperan dalam hal ini, seperti disampaikan “Menurut saya di wilayah kami PPL nya masih kurang melakukan hubungan baik dengan tokoh masyarakat. PPL nya jarang ikut pertemuan. Apalagi dalam mengelola

Gapoktan. PPL nya kurang aktif di sini. Mungkin tempat tinggalnya jauh, jadi jarang lama ada di tempat kami.”

Ada pula petani yang menyoroti PPL yang kurang bergaul dengan masyarakat, sehingga sulit dilibatkan dalam kegiatan yang dilakukan petani, sebagaimana disampaikan berikut ini :

“Keterlibatan PPL dalam kegiatan di desa atau kecamatan jarang dilakukan. Jadi pergaulannya dengan masyarakat di wilayah tugas kurang terjalin dengan baik mungkin karena faktor domisili yang jauh. Kadang kala kami sulit bertemu PPL, kecuali kalau kami mau mengadakan pertemuan, kami telepon, baru dia datang.”

Meskipun sebagian responden mengatakan bahwa peran PPL sebagai organisator masih kurang, tetapi ada juga petani yang mengatakan bahwa PPL cukup baik sebagai pembina organisasi mereka, terutama PPL yang berdomisili di wilayah binaannya seperti disampaikannya berikut ini :

“PPL di tempat kami baik kok. Aktif dalam kegiatan-kegiatan baik di desa dan kecamatan. Mereka sangat aktif mungkin karena domisili PPL satu kecamatan dengan wilayah tugasnya, sehingga mudah untuk dihubungi. Intinya PPL di sini aktif. Kami sangat terbantu dengan kehadiran PPL.”

Dengan demikian sebenarnya petani merasakan manfaat kehadiran PPL. Hanya saja peran yang dirasakan oleh petani berbeda-beda, tergantung PPL yang ditempatkan di wilayahnya. Individu PPL, keahlian yang dimilikinya, aktivitas dan kedekatan domisili dari wilayah binaannya ternyata mempengaruhi kedalaman peran PPL bagi petani. Bagi petani, PPL adalah petugas pemerintah yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupannya sehari-hari, baik disadari maupun tidak.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis proses pembuatan kebijakan penempatan PPL

Penempatan PPL pada wilayah tugasnya ternyata bukan persoalan yang mudah. Banyak pertimbangan yang digunakan oleh pembuat kebijakan, karena jumlah PPL tidak selalu berbading lurus dengan kebutuhannya. Pada satu sisi terdapat kelebihan personel, karena wilayah yang membutuhkan keahliannya lebih sedikit dibandingkan ketersediaan sumberdaya manusianya. Pada sisi lain terdapat keahlian yang dibutuhkan banyak wilayah, tetapi ketersediaan sumberdaya manusianya terbatas. Hal inilah yang dirasakan oleh para pembuat kebijakan dalam menempatkan PPL di Kabupaten Nunukan.

BKP3D memiliki bidang yang secara khusus menangani PPL, termasuk bertanggung jawab terhadap penempatannya, yaitu Bidang Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan (KSPP). Bidang ini membawahi Sub Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia (Subid PSDM). Inilah dapur pengelolaan PPL di Kabupaten Nunukan. Di samping Subid PSDM, Bidang KSPP juga membawahi Subid Informasi, Teknologi dan Metodologi Penyuluhan (ITMP), yang bertugas menyediakan informasi, teknologi dan metodologi penyuluhan bagi PPL. Tugas dan fungsi kedua sub bidang ini dapat diibaratkan sebagai berikut : jika Subid PSDM adalah penyedia perangkat keras (*hardware*) penyuluhan, maka Subid ITMP adalah penyedia perangkat lunak (*software*) penyuluhan.

Bidang KSPP adalah pihak yang melakukan penyiapan draf SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011. SK Bupati ini adalah dasar hukum

penempatan PPL yang sampai saat ini masih berlaku. Bidang KSPP lah yang merencanakan, melakukan kajian, konsultasi dan melakukan finalisasi draf SK Bupati dan menjalankan prosedur tetap (protap) administrasi sampai draf SK tersebut ditandatangani oleh Bupati.

Kajian dilakukan dengan melakukan pemetaan (*mapping*) terhadap kualifikasi PPL, keahlian PPL dan kebutuhan wilayah (Gambar 8). Setelah dilakukan pemetaan, Bidang KSPP melakukan konsultasi (Gambar 7). Konsultasi dilakukan secara internal dan eksternal. Konsultasi internal dilakukan dengan unsur pimpinan BKP3D, seperti : para Kepala Bidang, Koordinator Jabatan Fungsional (Jafung), Kasubag Umum dan Kepegawaian, Sekretaris serta Kepala BKP3D. Konsultasi kepada pihak eksternal dilakukan dalam rangka teknis dan prosedur tetap. Konsultasi dilakukan dengan dinas teknis, seperti Dinas Pertanian, Dinas Perikanan dan Dinas Kehutanan. Hal ini menyangkut di mana saja wilayah yang membutuhkan keahlian PPL tertentu sesuai kepentingan dinas teknis.

Konsultasi juga dilakukan untuk memenuhi prosedur tetap. Konsultasi ini dilakukan untuk memenuhi administrasi kepegawaian dan hukum. Dalam memenuhi administrasi kepegawaian, Bidang KSPP melakukannya dengan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD), karena BKDD adalah lembaga daerah yang memiliki kewenangan mengatur pengelolaan sumberdaya manusia pegawai, sedangkan dalam memenuhi unsur administrasi hukum, konsultasi dilakukan kepada Bagian Hukum Sekretariat Daerah, Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Asisten Sekretaris Daerah Bidang Administrasi dan Sekretaris Daerah.

Banyak upaya telah dilakukan Bidang KSPP agar SK penempatan PPL dilakukan dengan sebaik-baiknya, meskipun demikian ternyata dalam melakukan pemetaan terhadap kebutuhan keahlian PPL, Bidang KSPP tidak mendasarkannya pada konsep yang jelas. Dalam melakukan pemetaan kebutuhan wilayah, mereka hanya didasarkan pada perkiraan yang bersifat umum dan spekulatif, misalnya wilayah yang banyak sawahnya perlu ditempatkan PPL Pertanian, sedangkan wilayah pesisir perlu penempatan PPL Perikanan atau wilayah yang banyak hutannya memerlukan PPL Kehutanan. Sebenarnya pemetaan seperti ini memang dapat diterima, tetapi tentu saja masih belum cukup untuk menjawab tantangan kebutuhan wilayah yang sebenarnya. Tidak ada landasan ilmiah yang menjadi landasannya.

Diperlukan suatu metode yang lebih proporsional dan dilandasi data yang cukup untuk menentukan kebutuhan wilayah untuk menempatkan PPL. Metode tersebut seharusnya berdasarkan pada potensi pertanian wilayah. Potensi pertanian wilayah adalah basis pertanian dominan yang terdapat pada suatu wilayah. Basis pertanian ini dapat berupa komoditas pertanian unggulan wilayah tersebut, dapat pula berupa potensi pertanian lainnya, seperti luasan lahan pertanian atau jumlah kelompok tani binaan. Dengan dasar yang jelas, pemetaan yang dilakukan menjadi dapat dipertanggungjawabkan dengan baik kepada siapa pun, karena landasannya ilmiah.

Pada dasarnya semua tahapan pembuatan kebijakan telah dilaksanakan oleh Bidang KSPP, seperti perumusan masalah, penyusunan agenda, pemilihan alternatif kebijakan dan penetapan kebijakan. Semua

sudah dilaksanakan dengan cukup. Hanya saja pada saat merumuskan masalah penempatan PPL, ternyata tidak didasarkan pada rumusan masalah yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Ketika ditanyakan kepada pembuat kebijakan mengapa pada suatu wilayah ditempatkan PPL dengan keahlian tertentu, jawabnya adalah logika, bukan berbasis data. Hal inilah akhirnya yang menyulitkan evaluasi penempatan PPL.

Sebenarnya jika Bidang KSPP mau lebih cermat, semua data yang dibutuhkan telah tersedia cukup pada lembaga-lembaga yang ada di Kabupaten Nunukan, tinggal melakukan kompilasi dan penetapan dasar perumusan kebijakan. Tidak adanya data potensi pertanian wilayah ini menyebabkan beberapa penempatan PPL menjadi tidak tepat, dalam arti terdapat kekurangan PPL pada tempat yang dibutuhkan, tetapi terjadi kelebihan PPL pada tempat yang seharusnya tidak perlu.

Pada saat digunakan data potensi pertanian wilayah, terlihat bahwa sejak awal penempatan PPL hanya menggunakan asumsi logika, bukan berbasis data yang valid. Hal ini menjadikan banyak penempatan yang tidak tepat. Pada Kecamatan Sebatik Barat dan Sebatik terjadi kelebihan penempatan, sedangkan pada Kecamatan Sebatik Utara, Tulin Onsoi, Lumbis Ogong dan Krayan Selatan terjadi kekurangan penempatan PPL Ahli. Hal ini menunjukkan bahwa sejak awal pembuatannya, SK Bupati ini tidak sudah tidak sejalan antara kebutuhan wilayah dengan keahlian PPL. Mengenai penempatan PPL Ahli, datanya disajikan tabel di bawah ini :

Tabel 4.22

Kesenjangan Penempatan PPL Ahli Pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dengan Kebutuhan Menurut Potensi Pertanian Wilayah

No	Penempatan	Menurut SK	Kebutuhan					Kesenjangan
			Tan	Nak	Kan	Hut	Jml	
1.	Kabupaten	6	3	1	1	1	6	0
2.	<i>Nunukan</i>	9	3	1	1	1	6	+3
3.	<i>Nunukan Selatan</i>	8	2	1	1	1	5	+3
4.	<i>Sebatik</i>	7	2	0	1	0	3	+4
5.	<i>Sebatik Barat</i>	10	1	0	1	1	3	+7
6.	<i>Sebatik Tengah</i>	1	1	0	0	0	1	0
7.	<i>Sebatik Timur</i>	5	1	1	1	0	3	+2
8.	<i>Sebatik Utara</i>	0	1	0	1	1	3	-3
9.	Seimenggaris	5	2	0	1	1	4	+1
10.	Sebuku	3	1	0	0	1	2	+1
11.	Tulin Onsoi	1	2	0	0	1	3	-2
12.	Sembakung	6	2	0	1	1	4	+2
13.	Sembakung Atulai	1	-	-	-	-	-	+1
14.	Lumbis	4	2	0	0	1	3	+1
15.	Lumbis Ogong	0	1	0	0	1	2	-2
16.	Krayan	4	1	1	0	1	3	+1
17.	Krayan Selatan	1	1	0	0	1	2	-1
Jumlah		71	26	5	9	13	53	+18

Sumber : Data BKP3D dan Data Penelitian (April, 2016), diolah

Hal lain yang terlihat menyolok pada penempatan PPL Ahli, jika kita cermati tabel 4.22, adalah mengumpulnya PPL Ahli pada wilayah-wilayah yang dekat dengan ibukota kabupaten, yang masih terhitung sebagai wilayah perkotaan. Kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan, Sebatik dan Sebatik Barat menjadi tempat berkumpul PPL Ahli yang dominan. Personel PPL Ahli yang ditempatkan pada 4 wilayah ini berjumlah 34 orang, padahal menurut potensi pertanian wilayahnya hanya dibutuhkan 17 orang, sehingga terjadi kelebihan 17 personel.

Jumlah PPL Ahli sebenarnya memang kelebihan personel. Dibandingkan kebutuhannya sebanyak 53 orang, jumlah PPL Ahli yang ada

mencapai 71 orang, terlihat kelebihan pasokan sebanyak 18 orang. Jika dibandingkan dengan data PPL Ahli yang ditempatkan di wilayah-wilayah yang dekat dengan ibukota kabupaten, kelebihan sebanyak 17 orang tersebut, sepertinya semuanya ditempatkan di wilayah ini. Hal ini menjadikan ketimpangan penempatan PPL Ahli menjadi semakin lebar.

Tabel 4.23
Kesenjangan Penempatan PPL Terampil Pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dengan Kebutuhan Menurut Potensi Pertanian Wilayah

No	Penempatan	Menurut SK	Kebutuhan	Kesenjangan
1.	Nunukan	4	5	-1
2.	Nunukan Selatan	3	4	-1
3.	Sebatik	0	4	-4
4.	Sebatik Barat	1	4	-3
5.	Sebatik Tengah	2	4	-2
6.	Sebatik Timur	3	3	0
7.	Sebatik Utara	2	4	-2
8.	Seimenggaris	2	4	-2
9.	Sebuku	9	5	+4
10.	Tulin Onsoi	3	6	-3
11.	Sembakung	4	5	-1
12.	Sembakung Atulai	0	5	-5
13.	Lumbis	12	5	+7
14.	Lumbis Ogong	0	5	-5
15.	Krayan	8	11	-3
16.	Krayan Selatan	0	3	-3
17.	Tugas Belajar	2	-	+2
Jumlah		55	77	-22

Sumber : Data BKP3D dan Data Penelitian (April, 2016), diolah

Hal yang sama juga terlihat pada penempatan PPL Terampil. Sebagai basis SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011, Bidang KSPH juga tidak memiliki dasar yang jelas. Jika disandingkan dengan data potensi pertanian wilayah yang berbasis jumlah desa, jumlah kelompok tani dan luas wilayah, maka akan terlihat kesenjangannya. Meskipun jumlah personel dibandingkan dengan kebutuhannya, PPL Terampil di Kabupaten Nunukan masih kurang,

ternyata terdapat kelebihan penempatan pada beberapa wilayah, seperti Kecamatan Sebuku dan Lumbis. Hal ini menjadikan penempatan PPL Terampil menjadi tidak proporsional antar wilayah, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Hal sebaliknya terjadi pada penempatan PPL Terampil. Penempatan yang berlebihan pada PPL Terampil justru terlihat pada wilayah-wilayah yang jauh dari ibukota kabupaten, seperti pada Kecamatan Sebuku dan Lumbis. Hal ini memunculkan dugaan bahwa menempatkan PPL Ahli memiliki kerumitan tersendiri dibandingkan dengan PPL Terampil. Meskipun tidak ada data yang menunjukkan bahwa PPL Ahli sering menggunakan orang berpengaruh agar penempatannya dekat dengan tempat domisilinya di ibukota kabupaten, tetapi dari data penempatan patut diduga bahwa mereka inilah yang banyak menekan pembuat kebijakan dalam meluluskan keinginannya agar ditempatkan dekat dengan ibukota kabupaten.

Bisa jadi hal inilah yang oleh Kabid KSPP disampaikannya sebagai berikut :

“Kalau masalah tekanan, ada juga yang kami alami, bahkan sempat dalam bentuk teror lewat SMS, karena PPL yang dimutasi tidak terima terhadap wilayah tugasnya. Tapi tidak sampai mengarah pada kekerasan fisik. Ya ini sudah menjadi resiko kami dalam mengemban tugas sebagai abdi negara. Diterima saja dengan kepala dingin.”

Sebenarnya penempatan PPL tidak hanya masalah kebutuhan wilayah dan keahlian PPL. Masalah gender, status perkawinan, kepentingan para pihak, dan tekanan menjadikan penempatan PPL bukan hal yang sederhana. Pembuat kebijakan perlu mempertimbangkan berbagai untuk menempatkan PPL pada wilayah yang tepat. Bisa jadi hal-hal non teknis

seperti ini yang membuat pembuat kebijakan mengalami banyak hambatan dalam menyusun draf SK Bupati.

Dari data yang diperoleh, wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa BKP3D telah melakukan prosedur yang cukup sesuai teori dalam menyusun SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011. Hanya saja dalam perumusan masalah, mereka hanya mencocokkan kebutuhan PPL menggunakan logika, tidak menggunakan data ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini menjadikan penempatan PPL sebagai hal yang spekulatif, sehingga argumentasi penempatan PPL oleh BKP3D menjadi mudah terpatahkan, terutama jika ada PPL yang tidak menerima keputusan penempatannya.

Penempatan yang spekulatif juga memberikan kesan BKP3D tidak cermat dalam membuat suatu kebijakan penting, sehingga keputusannya rawan digugat oleh pihak yang tidak sependapat. Hal ini sesuai dengan pendapat Susilo (2012) yang mengatakan bahwa kebijakan dibuat tidak untuk sekedar *doing something* tetapi harus juga menjadi *problem solving*. Penggunaan data yang valid dan ilmiah sangat penting dilakukan oleh pembuat kebijakan dalam setiap keputusannya, karena dapat memberikan kepastian hukum dan memiliki alasan yang argumentatif dalam implementasinya.

2. Analisis konsistensi implementasi kebijakan penempatan PPL

Implementasi kebijakan adalah hal yang paling penting dari semua hal yang diputuskan oleh pembuat kebijakan. Implementasi adalah bagian

dari tujuan pembuatan keputusan. Keputusan yang baik tetapi tidak diimplementasikan dengan baik, hanya akan membuat keputusan tersebut tidak ada artinya. Jika diimplementasikan dengan baik, maka suatu keputusan yang baik akan memperlihatkan dampak baik sesuai dengan harapan pembuat keputusan.

Hal yang paling penting dari suatu keputusan adalah keluaran dan dampaknya. Keluaran dan dampak hanya terlihat setelah keputusan diimplementasikan. Implementasi kebijakan adalah hal yang dinamis. Tidak mungkin kebijakan yang telah diputuskan tidak mengalami perubahan, karena kebijakan dibuat justru untuk menjawab tantangan perubahan. Jika kebijakan tidak dilakukan perubahan, maka kebijakan tersebut akan ketinggalan zaman dan dapat menghambat kemajuan. Hanya saja perubahan yang dilakukan terhadap suatu keputusan, haruslah menimbulkan dampak yang semakin baik. Suharno (2010:187) mengatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tergantung pada beberapa hal, yaitu : pertimbangan, komitmen, konsistensi dan pelaku.

Menempatkan PPL adalah suatu kebijakan yang berhubungan dengan manusia, sehingga implementasinya menjadi sangat dinamis. Perubahan yang paling sering terjadi dalam kebijakan penempatan pegawai adalah mutasi. Mutasi sebenarnya adalah keniscayaan, karena dalam pengertian yang positif, mutasi akan mengatasi kejenuhan dan merupakan penyegaran pegawai, tetapi mutasi harus tetap memperhatikan komposisi kebutuhan organisasi, sebab jika mutasi tidak dikendalikan, maka yang terjadi

adalah kekacauan paradigma organisasi. Apalagi jika asumsi menafikan pertimbangan teknis dan profesional.

Selama 5 tahun terakhir, BKP3D telah melakukan 68 kali mutasi terhadap 61 personel. Mutasi ini berupa promosi, demosi atau pergeseran biasa. Setelah dicermati, ternyata mutasi yang dilaksanakan BKP3D terhadap PPL tidak selamanya memperbaiki keadaan. Mutasi ini cenderung membuat komitmen dan konsistensi pembuat kebijakan menjadi semakin kabur. Terdapat banyak mutasi yang akhirnya justru mengorbankan kebutuhan wilayah. Beberapa mutasi terlihat malah mengumpulkan PPL Ahli pada wilayah perkotaan dan mengurangi jumlah PPL yang sebenarnya dibutuhkan pada wilayah terpencil dan terisolir. Dengan melihat data pada tabel 4.22, terlihat alasan tekanan dan kepentingan pribadi PPL lebih mengemuka dalam mutasi PPL Ahli, dibandingkan alasan kebutuhan organisasi, meskipun hal yang sama tidak terlihat pada PPL Terampil.

Diperkirakan mutasi-mutasi yang terjadi, terutama yang mengalir ke wilayah dekat ibukota kabupaten bukan murni untuk kepentingan BKP3D, tetapi lebih bernuansa mengakomodasi kepentingan pribadi PPL. Sebagaimana digambarkan pada Gambar 14, menurut pembuat kebijakan, alasan mutasi adalah kepentingan BKP3D, kepentingan dinas teknis dan kepentingan pribadi PPL.

Selama periode 2011 – 2015, BKP3D telah melakukan 68 kali mutasi. Mutasi dengan alasan promosi jabatan dilakukan terhadap 9 orang, sedangkan pergeseran dilakukan sebanyak 44 orang. Mutasi keluar PPL sebanyak 8 orang. Berikut ini ditampilkan alasan mutasi PPL dalam tabel 29:

Tabel 4.24
Alasan Mutasi PPL di Kabupaten Nunukan antara Tahun 2011 - 2016

No	Alasan Mutasi	Promosi	Pergeseran	Keluar PPL	Jumlah
1.	Kepentingan BKP3D	9	44	0	53
2.	Kepentingan Dinas Teknis	0	0	6	6
3.	Kepentingan Pribadi	0	0	2	2
Jumlah		9	44	8	61

Sumber : Data Mutasi (April, 2016), diolah

Meskipun demikian terdapat 15 mutasi pergeseran dan promosi yang diduga terdapat motif kepentingan pribadi PPL, karena personel dipindahkan dari daerah terpencil ke wilayah yang lebih mendekati perkotaan tanpa adanya penggantian personel di wilayah yang sama. Hal ini menimbulkan ketimpangan yang lebih lebar antara wilayah terpencil dengan wilayah perkotaan seperti ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.25.
Mutasi Pergeseran PPL di Kabupaten Nunukan antara Tahun 2011 – 2016

No	Promosi – Pergeseran	Jumlah
1	Dalam Wilayah yang Sama	37
2	Menuju ke Wilayah Perkotaan	15
3	Menuju ke Wilayah Terpencil-Terisolir	1
Jumlah		53

Sumber : Data Mutasi (April, 2016), diolah

Kebijakan yang baik tidak akan menghasilkan perubahan yang baik jika para pembuat kebijakan tidak konsisten mempertahankan komitmen dan konsistensi kebijakan. Komitmen dan konsistensi pembuat kebijakan diperlukan dalam implementasi agar tujuan pembuatan kebijakan tercapai, yaitu menempatkan personel yang tepat, pada tempat yang tepat dan dalam jumlah yang tepat.

Data mutasi PPL yang ada (tabel 30) memperlihatkan mutasi-mutasi yang selama ini dilaksanakan oleh BKP3D sebagian malah menjauhi idealitas

kebutuhan organisasi, meskipun mutasi keluar PPL Ahli Perikanan dan Pertanian dapat diapresiasi, karena mengurangi beban PPL Ahli yang kelebihan personel.

Hal lain yang cukup mengganggu adalah ternyata mutasi yang dilakukan selama ini dasarnya hanya menggunakan Nota Dinas. Tidak ada pejabat kepegawaian yang membenarkan penggunaan Nota Dinas untuk melakukan mutasi, karena dasar hukum penggunaan Nota Dinas tidak kuat. Asumsi yang berlaku secara hukum adalah hukum yang tingkatannya lebih rendah tidak dapat menggugurkan hukum di atasnya.

Penggunaan Nota Dinas juga dikhawatirkan dapat merugikan kepentingan pegawai, terutama untuk pemindahan dari wilayah perkotaan ke daerah terpencil dan terisolir. Hal ini berpotensi menggugurkan hak pegawai untuk mendapatkan penghasilan lebih besar sesuai peraturan, misalnya untuk mendapatkan Tunjangan Tambahan Penghasilan yang lebih besar atau tidak diterimanya Tunjangan Perbatasan, karena dasar hukum mutasinya tidak kuat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa output yang baik dari SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 tidak dapat dipertahankan konsistensinya dalam implementasi kebijakan penempatan PPL ini, terutama dalam pelaksanaan mutasi yang tidak sesuai dan makin jauh dari kebutuhan wilayah. Dampaknya adalah kebijakan mutasi tersebut makin menjauhkan tujuan penempatan PPL, yaitu memenuhi kebutuhan pegawai dengan tepat, dalam jumlah yang tepat pada tempat yang tepat. Hal lain yang terjadi adalah dasar hukum mutasi yang dilaksanakan selama ini tidak kuat, sehingga dapat merugikan kepentingan pegawai, karena menurut Sastrohadiwiryo (2002)

dalam Siagian (2010 : 5) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (pemerintahan).

3. Analisis kesenjangan kebijakan penempatan PPL

Penempatan PPL di Kabupaten Nunukan pada awalnya secara absolut telah mendekati potensi pertanian wilayah, tetapi secara relatif komposisi kualifikasi dan keahliannya masih sangat timpang. Kelebihan jumlah PPL Ahli Pertanian dan Ahli Perikanan serta kurangnya PPL Ahli Peternakan, Ahli Kehutanan dan PPL Terampil telah menyulitkan pembuat kebijakan menempatkan mereka pada posisi yang tepat.

Pembuat Kebijakan telah membuat analisis kebutuhan PPL pada masing-masing wilayah secara absolut sudah tepat, meskipun tanpa data yang valid. Terbukti antara output SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dengan data kebutuhan PPL dalam potensi pertanian wilayah secara umum sama (perhatikan tabel 4.25), hanya saja jika dicermati lebih lanjut, terlihat bahwa pembuat kebijakan mulai kehilangan arah, karena komposisi keahlian dan kualifikasi PPL yang tidak sebanding (perhatikan tabel 4.17; 4.18; 4.19; 4.20 dan 4.21).

Meskipun demikian, output yang benar pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 tidak dapat dipertahankan konsistensinya oleh pembuat

kebijakan dalam implementasi kebijakan. Mutasi-mutasi yang dilakukan pembuat kebijakan di BKP3D makin mengaburkan tujuan penempatan PPL. Tabel 4.25 memperlihatkan kesenjangan antara potensi pertanian wilayah dengan komposisi penempatan yang makin melebar. Kelebihan penempatan di Kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan dan Lumbis yang lebih dari 5 personel, sangat disayangkan, padahal terdapat daerah yang defisit PPL. Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan pembuat kebijakan yang mengatakan terjadi kekurangan PPL (wawancara dengan Kepala BKP3D).

Kelebihan penempatan personel ini menjadikan personel di tempat lain masing-masing berkurang lebih dari 5 orang, seperti Kecamatan Sebatik Utara, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan. Selain Sebatik Utara, kecamatan-kecamatan yang disebut terakhir adalah wilayah yang masuk kategori terpencil-terisolir. Artinya penempatan PPL yang ada cenderung menumpuk di wilayah yang dekat dengan ibukota kabupaten, tetapi mengorbankan wilayah-wilayah terpencil-terisolir.

Pembuat kebijakan mengatakan bahwa jumlah PPL di Kabupaten Nunukan kurang. Sebenarnya yang terjadi adalah tidak seimbang jumlah kebutuhan dengan kualifikasi keahlian yang ada. Pada tabel 22 terlihat bahwa jumlah PPL Ahli Pertanian 38 orang, sementara yang dibutuhkan hanya 26 orang, sehingga terjadi kelebihan 12 orang. Demikian juga dengan PPL Ahli Perikanan, dari kebutuhan 9 orang, jumlah PPL Ahli Perikanan yang ada adalah 26 orang, sehingga kelebihan 17 orang (perhatikan tabel 4.19).

Kekurangan personel memang terjadi, yaitu pada PPL Ahli Peternakan, PPL Ahli Kehutanan dan PPL Terampil. Pada PPL Ahli Peternakan terjadi kekurangan 3 orang, karena dari kebutuhan 5 orang, hanya tersedia 2 orang (perhatikan tabel 4.18). PPL Ahli Kehutanan juga masih kurang, dari kebutuhan 12 orang, masih tersedia 6 orang (perhatikan tabel 4.20). Pada PPL Terampil kekurangannya cukup banyak, yaitu 24 orang, karena dari kebutuhan 77 orang, yang tersedia hanya 51 orang (perhatikan tabel 4.21).

Jika dilihat dari jumlah ketersediaan PPL dibandingkan dengan kebutuhan secara absolut, hanya terjadi kekurangan 6 orang, tetapi ketika dilihat secara detail, ternyata tidak mudah dikompromikan, seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.26

Kesenjangan Absolut PPL di Kabupaten Nunukan

Kualifikasi PPL	Ketersediaan	Kebutuhan	Kesenjangan
Ahli Pertanian	38	26	+12
Ahli Peternakan	2	5	-3
Ahli Perikanan	26	9	+17
Ahli Kehutanan	6	13	-7
PPL Terampil	51	77	-26
Jumlah	123	130	-7

Sumber : Data Hasil Penelitian (April, 2016), diolah

Terdapat hal yang tidak lazim ketika dinyatakan terdapat kekurangan personel PPL, tetapi justru pada wilayah-wilayah tertentu terjadi kelebihan penempatan personel. Terdapat 5 kecamatan yang terjadi kelebihan penempatan personel, sementara 9 kecamatan lainnya kekurangan personel. Hanya 1 kecamatan yang jumlah personelnnya sama dengan kebutuhannya.

Jika dicermati lebih teliti, ternyata secara absolut komposisi penempatan yang digunakan oleh BKP3D dalam penyusunan SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 hampir sama dengan data kebutuhan PPL menurut potensi pertanian wilayah. Hal ini membuktikan bahwa asumsi kebutuhan yang digunakan oleh pembuat kebijakan mendekati kebenaran, meskipun tanpa dasar data yang valid. Komposisi yang sudah mendekati kebutuhan sesuai dengan potensi pertanian wilayah tersebut menjadi tidak berarti dalam implementasinya. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.27
Kesenjangan Penempatan PPL Dibandingkan dengan Kebutuhan antara SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 dengan Posisi pada Awal Tahun 2016.

No	Penempatan	Jumlah PPL		Kebu Tuhan	Kesenjangan	
		Menurut SK	Posisi Terakhir		Menurut SK	Posisi Terakhir
1.	Kabupaten	6	8	6	0	+2
2.	Nunukan	11	16	10	+1	+6
3.	Nunukan Selatan	9	14	9	0	+5
4.	Sebatik	7	8	7	0	+3
5.	Sebatik Barat	7	9	7	0	+2
6.	Sebatik Tengah	5	4	6	-1	-1
7.	Sebatik Timur	6	6	6	0	0
8.	Sebatik Utara	7	1	7	0	-6
9.	Seimenggaris	8	6	8	0	-2
10.	Sebuku	7	10	7	0	+3
11.	Tulin Onsoi	9	6	9	0	-3
12.	Sembakung	9	5	9	0	-4
13.	Sembakung Atulai	5	3	5	0	-2
14.	Lumbis	8	13	8	0	+5
15.	Lumbis Ogong	7	2	7	0	-5
16.	Krayan	16	9	14	+2	-6
17.	Krayan Selatan	5	0	5	0	-5
	Tugas Belajar	7	3	-	-	-
	Jumlah	132	123	130	+2	-7

Sumber : Data Hasil Penelitian (April, 2016), diolah

Dengan demikian, dilihat dari keluaran, SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 secara absolut telah memperhatikan kebutuhan wilayah, hanya

saja dalam implementasinya, terganggu oleh mutasi yang tidak terkontrol. Mutasi-mutasi PPL yang dilaksanakan oleh BKP3D ternyata bukan memperbaiki keadaan, justru semakin memperlihatkan kesenjangan antara kebutuhan dan kenyataan. Dalam hal ini, komitmen dan konsistensi pembuat kebijakan dipertanyakan. Pertimbangan yang digunakan dalam melakukan mutasi tidak didasarkan pada alasan profesional, tetapi cenderung mengakomodasi kepentingan personal. Hal ini menyebabkan kesenjangan semakin melebar, karena menurut Winarno (2014:219) kebijakan memerlukan perubahan-perubahan untuk mencapai tujuan yang dinilai dari hambatan-hambatan yang muncul. Perubahan dilakukan dengan mengusulkan perbaikan kebijakan dan mengubah kebijakan untuk disesuaikan dengan keadaan.

4. Analisis efektivitas peran PPL

Analisis peran PPL difokuskan untuk melihat apakah PPL telah berperan secara efektif sesuai fungsinya sebagai penyuluh pertanian. Sebagaimana dikatakan oleh Mosher (1968) dalam Mardikanto (1992:47) peran ini meliputi PPL sebagai guru, penganalisa, penasehat dan organisator. Selain itu juga diamati manfaat penempatan PPL bagi dinas-dinas teknis, karena penempatan PPL sebenarnya bertujuan untuk mengakomodasi kepentingan dinas teknis dalam meningkatkan produksi dan kesejahteraan petani.

Penyuluh Pertanian Lapangan adalah pendamping bagi petani dalam meningkatkan usaha taninya. Dalam melakukan pendampingan, PPL

menggunakan cara-cara persuasif agar petani melakukan perubahan perilaku, yaitu sikap, pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan produksi dan produktivitasnya. Oleh karena itu peran PPL sebagai guru, penganalisa, penasehat, sekaligus organisator sangat penting untuk diamati. Sedangkan bagi dinas teknis, PPL adalah penghubung antara petani dan pemerintah. Bagi dinas teknis PPL adalah tangan pemerintah untuk menjangkau pelayanan kepada petani. Hal ini juga penting dilihat, karena memberikan kontribusi bagi efektivitas peran PPL.

Sebagian besar PPL merasa perannya sebagai guru telah dilaksanakan dengan baik. Mereka memberikan bimbingan mengenai pengelolaan usaha tani yang baik. Dalam menjalankan perannya, PPL mengatakan mereka mengajarkan penggunaan teknologi baru, seperti penggunaan teknik jajar legowo pada budidaya padi sawah, okulasi untuk mendapatkan benih tanaman unggul, memperbaiki budidaya rumput laut, maupun mengajari pentingnya mangrove bagi nelayan.

Bagi petani, peran PPL sebagai guru juga dianggap telah dilaksanakan dengan baik. Hal yang paling dirasakan bagi petani dari PPL adalah perbaikan usaha taninya. Menurut petani, PPL telah memberikan pemahaman yang baik mengenai beberapa teknologi budidaya, misalnya manfaat pupuk organik di tengah kelangkaan pupuk kimia dan prospek pangan organik. Beberapa petani mengatakan bahwa mereka terbantu dengan adanya PPL, terutama mengenai pengelolaan kebun buah dan sayur serta meningkatkan budidaya rumput laut. Kehadiran PPL dianggap cukup memberikan hasil yang baik oleh sebagian besar responden petani.

Mengenai perannya sebagai penganalisa, sebagian besar responden PPL mengatakan bahwa mereka kurang menggunakan peran ini, meskipun sebagian lainnya mengatakan telah cukup dilaksanakan dengan baik. Bagi PPL yang merasa kurang berperan sebagai penganalisa, alasan yang mereka sampaikan adalah keahlian yang mereka miliki berbeda dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini terkait dengan penempatan PPL yang tidak sesuai dengan keahliannya. Sebagai contoh terdapat responden PPL Ahli Kehutanan yang ditempatkan pada wilayah yang sebagian besar terdiri dari kebun sawit, sementara jumlah petani sekitar hutan yang harusnya mereka bina, justru tidak ada. Bagi PPL yang merasa telah berperan sebagai penganalisa, mereka mengatakan bahwa petani telah merasa terbantu menggunakan analisa usaha tani yang mereka sampaikan untuk meningkatkan produktivitas usahatannya. Demikian juga analisa tanah untuk pemupukan, telah mampu memberikan dampak yang baik bagi peningkatan produksi padi.

Peran penganalisa dari PPL belum dirasakan maksimal bagi petani. Ketika ditanyakan kepada petani apakah PPL pernah membuat analisa usaha tani untuk memperbaiki produktivitas lahan atau mendapatkan gambaran analisa tanah untuk pemupukan, sebagian besar petani responden mengatakan tidak pernah. Meskipun demikian terdapat responden petani yang mengatakan bahwa mereka pernah mendapatkan gambaran prospek usaha pembuatan kompos dari PPL. Setelah mereka menekuni usaha kompos, saat ini telah memperoleh manfaat ekonomi dari usahanya tersebut.

Peran yang paling dominan dilakukan oleh PPL adalah sebagai penasehat. Bahkan semua responden PPL merasakan bahwa peran inilah

yang paling banyak dilakukan oleh mereka. PPL merasa bahwa mereka ditugaskan sebagai PPL adalah sebagai penasehat bagi petani. Banyak alternatif usaha tani yang disampaikan oleh PPL dilaksanakan oleh petani dan telah memberikan hasil yang baik. Menurut beberapa PPL responden, sebenarnya petani telah melaksanakan usaha taninya dengan baik, tetapi kadang kala mereka tidak memperhatikan kualitas hasil, sehingga pendapatan yang mereka peroleh tidak maksimal. Setelah diberikan nasehat bagaimana meningkatkan nilai tambah hasil produksinya, ternyata pendapatan petani mulai meningkat.

Bagi petani, PPL adalah penasehat bagi peningkatan usaha taninya. Semua petani responden memberikan apresiasi atas peran PPL sebagai penasehat. Banyak pandangan PPL yang telah dilaksanakan petani dapat meningkatkan pendapatan mereka, misalnya mengenai kualitas produk untuk meningkatkan pemasaran, akses pupuk bersubsidi untuk menghemat biaya produksi atau penggunaan pupuk organik untuk meningkatkan daya simpan produk pertanian. Pengetahuan PPL mengenai teknologi baru budidaya juga memberikan pandangan baru bagi petani. Menurut petani, manfaat kehadiran PPL yang paling besar dirasakan adalah karena nasehat-nasehatnya.

Dalam hal perannya sebagai organisator, terdapat dua pendapat yang berbeda yang dikemukakan oleh PPL. Sebagian PPL merasa telah melaksanakan peran ini dengan baik, sebagian lainnya merasa jarang memanfaatkan peran ini dalam pelaksanaan tugasnya. Bagi PPL yang merasa perannya sebagai organisator sudah cukup, mereka mengatakan bahwa PPL memang sudah seharusnya terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang

dilaksanakan oleh masyarakat, baik kegiatan yang berhubungan dengan pertanian maupun tidak. Keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan masyarakat akan memudahkan PPL berinteraksi dan menjalankan peran dengan baik di masyarakat. Kedekatan domisili dengan wilayah tugas sangat membantu PPL terlibat dalam kegiatan-kegiatan masyarakat. Sedangkan bagi PPL yang merasa perannya kurang di masyarakat, alasan utamanya adalah domisili mereka jauh dari wilayah tugasnya, sehingga sulit untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan di masyarakat binaannya.

Senada dengan responden PPL, petani juga merasakan peran PPL dalam kegiatan-kegiatan masyarakat sangat kurang, kecuali PPL yang domisilinya dekat dengan wilayah binaannya. Sebagian petani merasa agak kesulitan melibatkan PPL dalam kegiatan-kegiatan mereka. Meskipun teknologi komunikasi tidak menghalangi mereka untuk aktif berkomunikasi, tetapi kehadiran PPL dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh petani dirasakan akan memberikan dampak yang baik. Petani responden juga sependapat dengan PPL bahwa domisili yang jauh dari wilayah tugas menyulitkan mereka untuk selalu hadir dalam kegiatan-kegiatan yang mereka laksanakan.

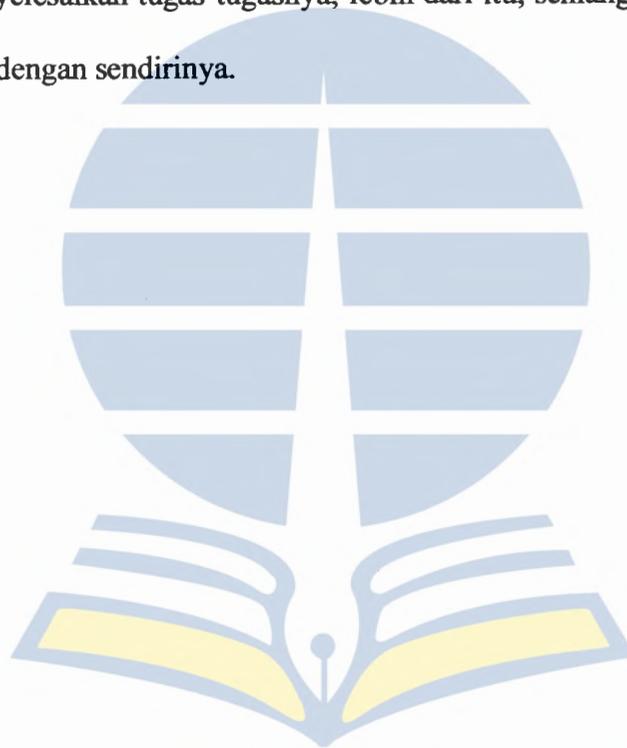
Di samping perannya yang spesifik bagi masyarakat petani, PPL juga berperan sebagai penghubung antara pemerintah dan petani dalam hal pelayanan publik. PPL adalah penghubung antara dinas-dinas teknis dalam menyampaikan program, kegiatan dan bantuan kepada petani. Demikian juga sebaliknya, menghubungkan petani dengan dinas-dinas teknis untuk menyampaikan kepentingannya. Dalam perannya ini PPL merasa telah

melaksanakannya dengan baik. PPL merasa telah membantu dinas-dinas teknis memantau dan melaksanakan program dan kegiatannya di lapangan, sehingga dinas teknis dapat memaksimalkan pelayanannya pada masyarakat.

Bagi dinas teknis, peran PPL sangat penting, karena secara kelembagaan, mereka tidak memiliki tangan untuk langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini PPL telah memberikan peran yang sangat penting dalam memantau dan melaksanakan program dan kegiatan dinas teknis kepada petani. Meskipun demikian semua dinas teknis merasa bahwa peran PPL sangat kurang dalam membantu mencapai target-target produksi dan produktivitas pertanian. Mereka mengatakan bahwa kinerja PPL merupakan kewenangan internal BKP3D, sedangkan BKP3D saat ini tidak memberikan target-target produksi kepada PPL sebagaimana diharapkan dinas-dinas teknis, sehingga dinas teknis kesulitan untuk mencapai target sebagaimana harapan mereka. Dinas teknis merasa inilah kelemahan penempatan PPL yang terpisah dari dinas teknis. Dinas teknis merasa kurang dapat mengakses penuh kemampuan PPL.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran PPL secara efektif dapat dilihat pada fungsinya sebagai guru dan penasehat, tetapi kurang efektif dalam perannya sebagai penganalisa dan organisator. Bagi dinas teknis, PPL telah berperan efektif sebagai penghubung antara pemerintah dengan petani, tetapi masih mengeluhkan kurangnya peran PPL dalam mencapai target-target produksi dan produktivitas pertanian. Hal ini terjadi karena fungsi koordinasi antara dinas teknis dan BKP3D belum berjalan efektif sebagaimana pendapat Asaroh (2012 : 266) yang mengatakan bahwa

penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, ketrampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (*employer development*). Pelaksanaan penempatan pegawai harus memperhatikan prinsip efisiensi, yaitu : kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh pegawai. Apabila penempatan sumber daya manusia ini sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, maka tidak hanya kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, lebih dari itu, semangat kerja pun akan meningkat dengan sendirinya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

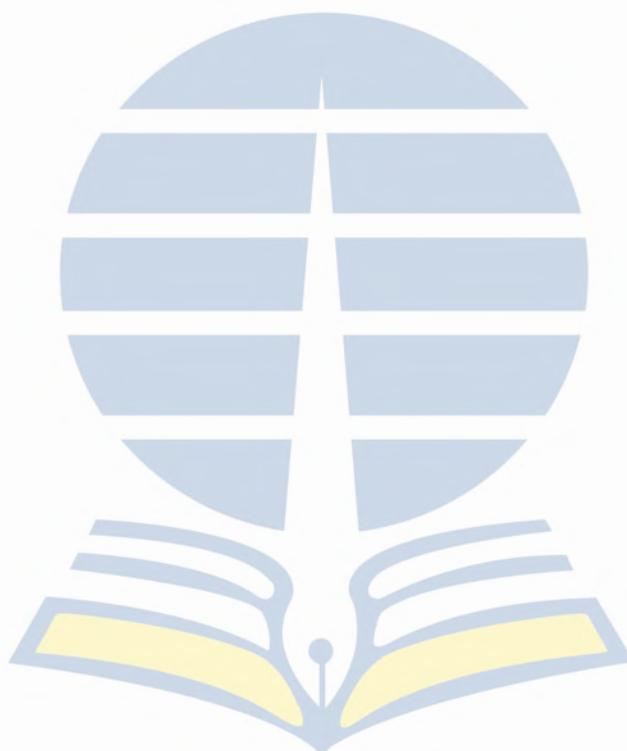
1. Pembuatan kebijakan penempatan PPL pada SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 telah mengikuti kaidah penyusunan kebijakan dengan benar. Pembuat kebijakan telah melakukan perumusan, penyusunan agenda, pemilihan alternatif sebelum menetapkan kebijakan. Hanya saja pembuat kebijakan tidak menggunakan metode yang ilmiah dalam melakukan pemetaan masalah. Pembuat kebijakan hanya menggunakan logika untuk menyusun alternatif kebijakan.
2. Implementasi kebijakan penempatan PPL tidak dilaksanakan secara konsisten. Komitmen pembuat kebijakan untuk menjadikan kebijakan menjadi semakin baik juga kurang. Mutasi yang dilaksanakan oleh pembuat kebijakan semakin mengaburkan tujuan penempatan PPL untuk memenuhi kebutuhan wilayah dengan personil yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang tepat.
3. Kesenjangan yang terjadi dalam penempatan PPL disebabkan oleh tidak seimbangnya antara jumlah PPL yang ada dengan kebutuhan wilayah. Kesenjangan makin melebar karena mutasi yang dilaksanakan oleh pembuat kebijakan bukan untuk memperbaiki keseimbangan antara keahlian dan kebutuhan wilayah. Hal ini membuat dampak yang diharapkan dari kebijakan penempatan PPL tidak menjadi semakin baik.

4. PPL telah berperan dengan efektif sebagai guru dan penasehat bagi petani, tetapi sebagai penganalisa dan organisator perannya masih kurang dan perlu ditingkatkan. Sedangkan peran sebagai penghubung antara petani dengan dinas teknis telah dilaksanakan dengan cukup baik, meskipun masih belum dapat memenuhi harapan dinas dalam meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian.

B. Saran

1. Pembuat kebijakan dalam pembuatan kebijakan penempatan PPL diharapkan menggunakan metode yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penggunaan metode berbasis potensi pertanian wilayah dapat dipertimbangkan sebagai salah satu metode yang baik dalam melakukan pemetaan kebutuhan PPL.
2. Pembuat kebijakan dalam melakukan mutasi sebaiknya mempertimbangkan keseimbangan antar wilayah, sehingga PPL tidak menumpuk di wilayah perkotaan dan mengorbankan kebutuhan pada wilayah-wilayah terpencil dan terisolir.
3. Pembuat kebijakan diharapkan dapat memperbaiki keseimbangan antara penempatan di wilayah perkotaan dan wilayah terpencil-terisolir, sehingga pelayanan pemerintah di bidang pertanian merata untuk semua wilayah.
4. Pembuat kebijakan perlu melakukan pelatihan terhadap PPL, agar perannya sebagai guru, penganalisa, penasehat dan organisator dapat dilaksanakan secara efektif. Pembuat kebijakan juga diharapkan dapat melakukan

koordinasi lebih baik lagi dengan dinas teknis agar produksi dan produktivitas pertanian dapat ditingkatkan secara maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo (2008), *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung
- Aduy (2010), Faktor Dalam Penempatan Pegawai**, <http://www.forumbebas.com/archive/index.php/thread-109880.html> tanggal 22 Februari 2010, **diakses tanggal Nopember 2015**
- Apriliyanti, Fitria Dyah; Siswidiyanto; Endah Setyowati (2013), *Optimalisasi dan Hambatan dalam Penempatan Pegawai di Kabupaten Banyuwangi. (Studi pada Badan Kepegawai dan Diklat Kabupaten Banyuwangi)*, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Volume I, Nomor 4, Halaman 58 – 66.
- Asaroh, Umi (2-12), *Pengaruh Penempatan Sumber Data Manusia terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Tanjung Tani Nganjuk*, Jurnal Ilmu Manajemen volume 1 nomor 1, Halaman 265-281
- Dunn, William N. (1999), *Analisis Kebijakan*. Drs. Samodra Wibawa, MA.(Penerjemah), Edisi ke 2, Gadjah Mada University Press, Jogjakarta.
- Henry, Simamora (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Herman dan Hasanbasri (2008), *Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Puskesmas Sangat Terpencil di Kabupaten Buon*, www.kebijakankesehatanindonesia.net, **diakses tanggal 30 Oktober 2015**.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Games, E. Faustino (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Jakarta.
- Gunawan (2009), *Dasar-Dasar Penyuluhan Pertanian*, Modul Pembekalan Bagi THL-TB Penyuluhan Pertanian, BFS, Jakarta
- Lefrandi (2012), Pengertian Keahlian**, <http://lefrandi.wordpress.com/2012/10/12/membedakan-antara-skill-dan-knowledge>, **diakses tanggal 10 September 2015**

- Makmur, Mulyono (Editor), Samedisumintaradja, Tarya Dhohar Sugarda, Sudarmanto, (2001), *Penyuluhan Pertanian*, Yayasan Pengembangan Sinar Tani Jakarta
- Mardikanto, Totok, (1993), *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*, Sebelas Maret University Press Surakarta
- Mustopadidjaja (2002), *Manajemen Proses Kebijakan Publik*, Formulasi Implementasi dan Evaluasi Kinerja, LAN, Jakarta.
- Muliawati (2011), *Analisis Implementasi Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung*, id.portalgaruga.org, issue = vol 9 no 2, **diakses tanggal 30 Oktober 2015**.
- Nugroho, SBM (2008), *Kebijakan Publik yang Pro Publik*, Jurnal Riptek **Volume 1 Nomor 2 Tahun 2008**, <http://raconquista.files.wordpress.com/2011/10/sbm-nugroho-keb-pub-pro-pub-pdf/>, **diakses tanggal 8 September 2015**.
- Pristianti (2008), *Monitoring dan Evaluasi Penempatan dan Pelaksanaan Tugas Tenaga Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Langkat*, www.researchgate.net/publication/43, **diakses tanggal 30 Oktober 2015**.
- Rofai, Ahmad (2006), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Organisasi Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*, Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Santoso (1988), *Analisis Kebijakan Publik*, Suatu Pengantar Jurnal Ilmu Politik Nomor 3, Gramedia, Jakarta.
- Sudiyono (1990), *Teknik Analisis Kebijakan*, Laporan Penelitian, Jurusan IAN Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryu, Siswanto, (2002), *Manajemen Tenaga kerja Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Suwatno (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wordpress, Bandung
- Suharno (2010), *Dasar-dasar Kebijakan Publik*, Kajian Proses dan Analisis Kebijakan, UNY Press, Yogyakarta.
- Sundarso, Retno Sunu Astuti, Susi Sulandari, Aufarul Marom, Dewi Rostyaningsih, Faturohman (2010), *Teori Administrasi*, Universitas Terbuka. Jakarta.

- Susilo, Septian Cahyo (2012), *Ciri-ciri kebijakan Publik yang Baik*, <http://septiancahyosusilo.wordpress.com/2012/11/02/ciri-ciri-kebijakan-publik-yang-baik/>, diakses tanggal 10 September 2015.
- Wibawa, Samudra, Yuyun Purbokusumo, Agus Pramusinto, 1994, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibawa, Samudra (2012), *Mengelola Negara Panduan untuk Bupati, Gubernur dan Presiden*, Graya Media, Yogyakarta.
- Wartapa, Agus (2009), *Manajemen Penyuluhan Pertanian*, Modul Pembekalan Bagi THL-TB Penyuluh Pertanian, BPS, Jakarta
- Witaradya, Kertya (2010), *Implementasi Kebijakan Publik*, <http://kertya.witaradya.wordpress.com/2010/01/26/tinjauan-teoritis-implementasi-kebijakan-publik/>. Diakses tanggal 10 September 2015.
- Winarno, Budi (2014), *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*, CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.

RUJUKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Keputusan Bupati Nunukan nomor 761 Tahun 2011 tentang Penempatan Penyuluh Pertanian, Perikanan dan kehutanan Badan Ketahanan Pangan dan pelaksana Penyuluhan daerah kabupaten Nunukan Pada Desa Wilayah Binaan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2011.
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya
- Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan.



Lampiran 1**DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN
DALAM WAWANCARA TERSTRUKTUR****A. Pertanyaan untuk pejabat pembuat kebijakan :****a. Kepada Kepala BKP3D**

1. Apakah PPL mempunyai peran yang penting bagi petani?
2. Apakah PPL di Kabupaten Nunukan sudah mencukupi?
3. Apakah menempatkan PPL memerlukan kriteria khusus?
4. Apakah Bapak ikut menyusun SK Bupati nomor 761 Tahun 2011?
5. Menurut bapak siapa yang mengetahui proses pembuatan SK tersebut?
6. Setahu saya Kepala Badan selama ini melakukan mutasi terhadap PPL, apakah hal tersebut tidak menyalahi SK Bupati?
7. Apakah mutasi PPL selama ini memerlukan persetujuan BKD.

b. Kepada Kepala Bidang KSPP dan Kasi PSDM

1. Apakah SK Bupati 761 Tahun 2011 masih berlaku?
2. Apakah Bapak ikut menyusun SK tersebut?
3. Bidang apa yang bertanggungjawab terhadap penempatan PPL?
4. Apakah Bidang KSPP menjadi inisiator penyusunan SK tersebut?
5. Apakah Bapak melakukan konsultasi atau pembicaraan dengan kalangan internal BKP3D waktu penyusunan SK tersebut?
6. Apakah pihak eksternal dilibatkan dalam melakukan penempatan PPL, misalnya Dinas terkait?
7. Apakah BKD terlibat dalam melakukan penempatan PPL, atau hanya dalam proses protap SK?
8. Siapa dari pihak BKD yang dilibatkan dalam protap SK?
9. Bagaimana alur protap penyusunan SK dari internal BKP3D sampai ditandatangani Bupati?
10. Apa kriteria seorang PPL ditempatkan di suatu wilayah?
11. Apakah kualifikasi (ahli/terampil) menentukan seorang PPL ditempatkan?
12. Apakah masalah gender juga dipertimbangkan dalam penempatan PPL?
13. Apakah keahlian PPL menentukan wilayah tugas PPL?
14. Apakah menurut Bapak PPL yang akan ditempatkan mempunyai peran bagi petani?
15. Apa saja permasalahan yang muncul dalam menentukan penempatan PPL?
16. Apakah keahlian PPL menyulitkan pemerataan penempatan PPL?

17. Apakah masalah gender dan status perkawinan dapat menjadi pertimbangan seorang PPL ditempatkan?
18. Apakah menempatkan seorang perempuan bersuami di tempat yang berjauhan dengan suaminya dapat menjadi masalah dalam penempatan PPL?
19. Apakah ada aturan yang membolehkan penempatan istri seharusnya mengikuti tempat kerja suami?
20. Apakah suatu wilayah memerlukan PPL dengan keahlian yang berbeda-beda?
21. Apakah setelah terbitnya SK terjadi mutasi penempatan PPL?
22. Apakah permintaan pindah seorang PPL dapat menjadi dasar mutasi PPL bersangkutan?
23. Apakah ada pihak-pihak tertentu yang meminta seorang PPL dipindahkan ke suatu tempat?
24. Apakah BKP3D pernah menyetujui permintaan tersebut?
25. Apakah ada tekanan atau himbauan pihak tertentu dalam penempatan PPL atau mutasi PPL?
26. Pihak mana saja dan apa contohnya?
27. Apakah ada kepentingan dinas terkait dalam mutasi PPL?
28. Apa alasan sampai seseorang dilakukan mutasi?
29. Apakah mutasi PPL perlu dilaporkan ke BKD?
30. Apakah Nota Dinas sudah cukup untuk melakukan mutasi PPL?
31. Apakah PPL ahli dan PPL terampil tidak dibedakan dalam penempatan di suatu wilayah?
32. Apakah kriteria satu desa satu PPL dapat diterapkan di Kabupaten Nunukan?
33. Apakah tidak sebaiknya PPL ahli ditempatkan sesuai dengan potensi dominan wilayah?
34. Apakah PPL terampil tidak ditempatkan pada suatu desa atau kelompok desa dan PPL ahli membawahi suatu wilayah kecamatan?

B. Pertanyaan Kepada Pengguna Kebijakan

a. Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan (Dinas Pertanian)

b. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan (Dinas Perikanan)

c. Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan (Dinas Kehutanan)

1. Apakah manfaat PPL bagi dinas?
2. Apakah dinas sudah pernah atau sering berkoordinasi dengan PPL?
3. Apakah penempatan PPL selama ini sudah tepat berdasarkan potensi wilayah yang Bapak harapkan?
4. Apakah dengan kondisi sekarang ini target dinas dapat dicapai dengan kehadiran PPL?

5. Apakah PPL Terampil (karena kuivalen) sebaiknya ditempatkan di tingkat desa sedangkan PPL Ahli cukup sebagai koordinator di tingkat kecamatan?
6. Apakah kriteria penempatan PPL pertanian/perikanan/kehutanan?

C. Pertanyaan Kepada Pihak Terkait

- a. Kepada Kabid Mutasi**
- b. Kasubid Mutai Fungsional BKDD**

1. Apakah dasar hukum memutasi pegawai?
2. Apakah nota dinas dapat digunakan untuk mutasi?
3. Bagaimana alur pengusulan SK penempatan pegawai?
4. Apakah BKDD dilibatkan oleh dinas atau badan dalam mutasi pegawai setelah SK terbit?
5. Apakah konsekuensi mutasi PPL tanpa SK Bupati?
6. Apakah sah mutasi menggunakan Nota Dinas?
7. Apakah ada SKPD lain yang menggunakan Nota Dinas untuk mutasi pegawai?

D. Pertanyaan Kepada Pelaku Kebijakan

- a. PPL Ahli Pertanian dengan penempatan tepat (di tingkat kecamatan) dan tidak tepat (di tingkat desa)**
- b. PPL Ahli Perikanan dengan penempatan tepat (di tingkat kecamatan) dan tidak tepat (di tingkat desa)**
- c. PPL Ahli Kehutanan dengan penempatan tepat (di tingkat kecamatan) dan tidak tepat (di tingkat desa)**
- d. PPL Terampil dengan penempatan tepat (di tingkat desa) dan tidak tepat (di tingkat kecamatan atau bagian dari desa)**

1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?
3. Apakah anda merasa sudah berperan aktif kepada petani?
4. Apakah anda sudah membimbing petani dalam memecahkan masalah?
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?
6. Apakah anda dilibatkan dalam kegiatan di wilayah tugas?
7. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?
8. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?
9. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?

E. Pertanyaan Kepada Penerima Manfaat (Tokoh Petani/ Ketua Kelompok Tani yang Berdomisili Sama Dengan Tempat Tugas PPL Responden)

1. Apakah bapak terbantu dengan adanya PPL?.
2. Apakah PPL sering mengunjungi ke lapangan?.
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?.

4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan oleh PPL?
5. Apakah PPL membantu melakukan kegiatan analisa?.
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?.
7. Apakah PPL terlibat dalam kegiatan di wilayah tugas?.
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?.
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di wilayah tugas?.
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?.



Lampiran 2

DAFTAR PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI KABUPATEN NUNUKAN MENURUT SK BUPATI NOMOR 761 TAHUN 2011

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KEAHLIAN		PENEMPATAN	JABATAN
1	Abdul Halex, SP	Laki-laki	1	Pertanian	Sembakung	Pokja Pertanian Kecamatan Sembakung
2	Antonius Leping, SST	Laki-laki	2	Pertanian	Seimenggaris	Penyuluh Pertanian Desa Sekaduyantaka
3	Asbudi Salam, SP	Laki-laki	3	Pertanian	Kabupaten	PPL Kabupaten
4	Asry Azis, STP	Laki-laki	4	Pertanian	Sebatik Barat	Penyuluh Pertanian Desa Setabu
5	Fadli Ramadhan, SP	Laki-laki	5	Pertanian	Seimenggaris	Penyuluh Pertanian Desa Sekaduyantaka
6	Gianto, SP	Laki-laki	6	Pertanian	Sebatik Tengah	Penyuluh Pertanian Desa Aji Kuning
7	Hari Murtiyoso, SST	Laki-laki	7	Pertanian	Sebuku	Penyuluh Pertanian Desa Kakayap
8	Haves Hasad, SP	Laki-laki	8	Pertanian	Seimenggaris	Penyuluh Pertanian Desa Srinanti
9	Heru Wihartopo, H, SPKP	Laki-laki	9	Pertanian	Kabupaten	Koordinator Jabatan Fungsional
10	Khomsun, S.PKP	Laki-laki	10	Pertanian	Sebatik	Pokja Pertanian Kecamatan Sebatik
11	Kurniawan Hendarto, SP	Laki-laki	11	Pertanian	Krayan	Penyuluh Pertanian Desa Long Midang
12	Martinus Gunawan, SP	Laki-laki	12	Pertanian	Krayan	Penyuluh Pertanian Desa Long Api
13	Muhammad Ramli, SP	Laki-laki	13	Pertanian	Nunukan Selatan	Penyuluh Pertanian keurahanl Mansapa
14	Muhammad Syahril Sasmita, SP	Laki-laki	14	Pertanian	Sembakung	Penyuluh Pertanian Desa Pagar
15	Oji Raharjo, SP	Laki-laki	15	Pertanian	Sebatik Timur	Penyuluh Pertanian Desa Tanjung Harapan
16	Suratemin, SST	Laki-laki	16	Pertanian	Lumbis	Penyuluh Pertanian Desa Kalampisisng
17	Sutrisno, SP	Laki-laki	17	Pertanian	Sebatik Barat	Pokja Pertanian Kecamatan Sebatik Barat
18	Wildoni Sitorus, SP	Laki-laki	18	Pertanian	Seimenggaris	Penyuluh Pertanian Desa Semaja Samaenne
19	Yonathan Banne, SP	Laki-laki	19	Pertanian	Krayan Selatan	Pokja Pertanian Kecamatan Krayan Selatan
20	Agustina Ranti Manik, Sp	Perempuan	20	Pertanian	Kabupaten	PPL Kabupaten

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KEAHLIAN	PENEMPATAN	JABATAN
21	Antonia Tangdi Kamma, SP	Perempuan	21 Pertanian	Nunukan	Pokja Pertanian Kecamatan Nunukan
22	Arsi Rahmawati, SP	Perempuan	22 Pertanian	Nunukan Selatan	Penyuluh Pertanian Kelurahan Tanjung Harapan
23	Firma Samma, SP	Perempuan	23 Pertanian	Lumbis	Penyuluh Pertanian Desa Mensalong
24	Herni Daniel, SP	Perempuan	24 Pertanian	Nunukan Selatan	Pokja Pertanian Kecamatan Nunukan Selatan
25	Inamah, SP	Perempuan	25 Pertanian	Sebuku	Pokja Pertanian Kecamatan Sebuku
26	Nunuk Pratiwi, SP	Perempuan	26 Pertanian	Sebatik	Penyuluh Pertanian Desa Sungai Manurung
27	Samsiar, SP	Perempuan	27 Pertanian	Sebatik Barat	Penyuluh Pertanian Desa Bambang
28	Wahidah Rahim, SP	Perempuan	28 Pertanian	Nunukan Selatan	Penyuluh Pertanian keurahan Selisun
29	Yuli Labiran, SP	Perempuan	29 Pertanian	Sembakung	Penyuluh Pertanian Sembakung
30	Yuliana, SP	Perempuan	30 Pertanian	Sebatik	Penyuluh Pertanian Desa Balansiku
31	Yuni Sariwana, SP	Perempuan	31 Pertanian	Nunukan Tengah	Penyuluh Pertanian Kelurahan Nunukan Tengah
32	Yusri Rante Kombongan, SP	Perempuan	32 Pertanian	Nunukan Barat	Penyuluh Pertanian Kelurahan Nunukan Barat
33	Nirwana, S.Pt	Perempuan	1 Peternakan	Kabupaten	PPL Kabupaten
34	Sri Wahyuni, S.Pt	Perempuan	2 peternakan	Sebatik Barat	Penyuluh Pertanian Desa Binalawan
35	Abdul Haris, S.ST.Pi	Laki-laki	1 Perikanan	Sebatik Timur	Penyuluh Perikanan Desa Sei Nyamuk
36	Agus, S.ST.Pi	Laki-laki	2 Perikanan	Sebatik Barat	Penyuluh Perikanan Desa Setabu
37	Azis, S.ST.Pi	Laki-laki	3 Perikanan	Sebatik	Penyuluh Perikanan Desa Tanjung Karang
38	Bernadus Payong, S.ST.Pi	Laki-laki	4 Perikanan	Sebuku	Pokja Perikanan Kecamatan Sebuku
39	Dhian Wahyudi, S. ST. Pi	Laki-laki	5 Perikanan	Nunukan Selatan	Penyuluh Perikanan Kelurahan Mansapa
40	Ebid Syamsu Rizal, S.Pi	Laki-laki	6 Perikanan	Sebatik	Pokja Perikanan Kecamatan Sebatik
41	Eddy Afrios Samuel, S.Pi	Laki-laki	7 Perikanan	Nunukan Selatan	Penyuluh Perikanan Kelurahan Tanjung Harapan
42	Eko Syahrudin, S.Pi	Laki-laki	8 Perikanan	Sebatik Barat	Penyuluh Perikanan Desa Liang Bunyu
43	Faisal Noor Oktaviani, S.Pi	Laki-laki	9 Perikanan	Sebatik Barat	Pokja Perikanan Kecamatan Sebatik Barat
44	Fauzan Zahroni, S.Pi	Laki-laki	10 Perikanan	Sembakung	Penyuluh Perikanan Desa Tepian

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KEAHLIAN	PENEMPATAN	JABATAN
45	Finsa Faidin, S.ST.Pi	Laki-laki	11 Perikanan	Lumbis	Penyuluh Perikanan Desa Beringin
46	Hariyanto, S.ST.Pi	Laki-laki	12 Perikanan	Sembakung	Penyuluh Perikanan Desa Lubakan
47	Henri Yanto, S.ST.Pi	Laki-laki	13 Perikanan	Krayan	Penyuluh Perikanan Desa Terang Baru
48	Ignasius Lie Bungan, S.ST.Pi	Laki-laki	14 Perikanan	Nunukan Utara	Penyuluh Perikanan Kelurahan Nunukan Utara
49	Kaharudin, S.ST.Pi	Laki-laki	15 Perikanan	Sebatik	Penyuluh Perikanan Desa Sungai Manurung
50	Marli, S.ST.Pi	Laki-laki	16 Perikanan	Krayan	Pokja Perikanan kecamatan Krayan
51	Martin Anjar Ginanjar, S.ST.Pi	Laki-laki	17 Perikanan	Sembakung	Pokja Perikanan Kecamatan Sembakung
52	Robi Jumanto, S.ST.Pi	Laki-laki	18 Perikanan	Sebatik Timur	Penyuluh Perikanan Desa SeiPancang
53	Suparmoko, S.ST.Pi	Laki-laki	19 Perikanan	Seimenggaris	Penyuluh Perikanan Desa Sekapal
54	Suriani, S.ST.Pi	Laki-laki	20 Perikanan	Sebatik Barat	Penyuluh Perikanan Desa Binalawan
55	Wilson Ferdinard, S.ST.Pi	Laki-laki	21 Perikanan	Nunukan Selatan	Pokja Perikanan Kecamatan Nunukan Selatan
56	Wira Hadi Santoso, S.ST.Pi	Laki-laki	22 Perikanan	Sebatik Barat	Penyuluh Perikanan Desa Bambang
57	Muhammad Yakub, S.Pi	Laki-laki	23 Perikanan	Kabupaten	PPL Kabupaten
58	Fransisca Z.M. Laming, S.IK	Perempuan	24 Perikanan	Lumbis	Pokja Perikanan Kecamatan Lumbis
59	Juraidah, S. ST.Pi	Perempuan	25 Perikanan	Tulin Onsoi	Penyuluh Perikanan Desa Sekikilan
60	Kartini Pallea, S.ST.Pi	Perempuan	26 Perikanan	Sebatik Timur	Penyuluh Perikanan Desa Tanjung Harapan
61	Nurdianah, S.ST.Pi	Perempuan	27 Perikanan	Nunukan	Penyuluh Perikanan Desa Binusan
62	Nurhidayan, S.ST.Pi	Perempuan	28 Perikanan	Sebatik Timur	Penyuluh Perikanan Desa Tanjung Aru
63	Oke Pramudianasari, S.Pi	Perempuan	29 Perikanan	Nunukan Timur	Penyuluh Perikanan Kelurahan Nunukan Timur
64	Rahmawati, S.Pi	Perempuan	30 Perikanan	Nunukan	Pokja Perikanan Kecamatan Nunukan
65	Rikha Djamir, S.Kel	Perempuan	31 Perikanan	Sebatik	Penyuluh Perikanan Desa Balansiku
66	Abdul Herwansyah. S.Hut	Laki-laki	1 Kehutanan	Sebatik Barat	Pokja kehutanan Kecamatan Sebatik Barat
67	Miftachul Ulum, S.Hut	Laki-laki	3 Kehutanan	Sembakung	Pokja kehutanan Kecamatan Sembakung
68	Lismawati Rante, S. Hut	Perempuan	2 Kehutanan	Nunukan	Pokja Kehutanan Kecamatan Nunukan

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KEAHLIAN	PENEMPATAN	JABATAN
69	Sundari Rahmawati, S. Hut	Perempuan	4 Kehutanan	Kabupaten	PPL Kabupaten
70	Wahyuni Sulistiowati, S.Hut	Perempuan	5 Kehutanan	Nunukan Selatan	Pokja Kehutanan Kecamatan Nunukan Selatan
71	Yuniarti, S.Hut	Perempuan	6 Kehutanan	Nunukan	Penyuluh Kehutanan Kecamatan Nunukan
72	Bajib Mesak	Laki-laki	1 Tugas Belajar	Sebuku	Penyuluh Pertanian Desa Pembeliangan
73	Imam Jumadi	Laki-laki	2 Tugas Belajar	Sembakung	Penyuluh Pertanian Desa Atap
74	Karyadi Catur Rekso	Laki-laki	3 Tugas Belajar	Sebatik Barat	Penyuluh Pertanian Desa Bambang
75	Saharudin	Laki-laki	4 Tugas Belajar	Sebatik Barat	Penyuluh Pertanian Desa Liang Bunyu
76	Sonda Laso' Battong	Laki-laki	5 Tugas Belajar	Tulin Onsoi	Penyuluh Pertanian Desa Makmur
77	Syamsudin	Laki-laki	6 Tugas Belajar	Sebatik Tengah	Penyuluh Pertanian Desa Maspul
78	Yosep Induk	Laki-laki	7 Tugas Belajar	Tulin Onsoi	Penyuluh Pertanian Desa Kunyit
79	Arif Naso'i Khudin	Laki-laki	1 Terampil	Tulin Onsoi	Penyuluh Pertanian Desa Semunad
80	Ayu Sahri Ramdani	Perempuan	2 Terampil	Sebuku	Penyuluh Pertanian Desa Pembeliangan
81	Charles	Laki-laki	3 Terampil	Krayan	Penyuluh Pertanian Desa Long Bawan
82	Eko Argo Santoso	Laki-laki	4 Terampil	Sembakung	Penyuluh Pertanian Desa Tagul
83	Ervan Yuli Purwanto	Laki-laki	5 Terampil	Lumbis	Penyuluh Pertanian Desa Pa'lo
84	Jufri Boy Ijang	Laki-laki	6 Terampil	Lumbis	Penyuluh Pertanian Desa Sudayon
85	Khamsyah	Laki-laki	7 Terampil	Sebuku	Penyuluh Pertanian Desa Harapan
86	La Fudi	Laki-laki	8 Terampil	Sebatik Timur	Penyuluh Perikanan Desa Bukit Aru
87	Maryanta, A.Md	Laki-laki	9 Terampil	Lumbis	Penyuluh Pertanian Desa Libang
88	Muhammad Fitron	Laki-laki	10 Terampil	Krayan	Penyuluh Pertanian Desa Buduk Kubul
89	Muhammad Samsul Hadi	Laki-laki	11 Terampil	Tulin Onsoi	Penyuluh Pertanian Desa Tinampak 1
90	Sabriadi	Laki-laki	12 Terampil	Sebatik Barat	Penyuluh Pertanian Desa Liang Bunyu
91	Sirajudin	Laki-laki	13 Terampil	Lumbis	Penyuluh Perikanan Desa Binter
92	Suriadi	Laki-laki	14 Terampil	Tulin Onsoi	Penyuluh Pertanian Desa Makmur

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KEAHLIAN		PENEMPATAN	JABATAN
93	Wahyudi	Laki-laki	15	Terampil	Krayan	Penyuluh Pertanian Desa Pa' Kebuan
94	Yusuf	Laki-laki	16	Terampil	Krayan	Penyuluh Perikanan Desa Kampung Baru
95	Haliyani	Perempuan	17	Terampil	Nunukan Barat	Penyuluh Perikanan Kelurahan Nunukan Barat
96	Kasma	Perempuan	18	Terampil	Lumbis	Penyuluh Perikanan Desa Bulan-Bulan
97	Saniah	Perempuan	19	Terampil	Sebatik Tengah	Penyuluh Pertanian Desa Sungai Lemo
98	Sarima	Perempuan	20	Terampil	Nunukan Selatan	Penyuluh Perikanan Kelurahan Selisun
99	Zulianti	Perempuan	21	Terampil	Sembakung	Penyuluh Pertanian Desa Butas Bagu
100	Abd Wahab Syahrani	Laki-laki	1	THL	Sembakung	THL TBPP Desa Tepian
101	Abdul Razak	Laki-laki	2	THL	Sebatik Timur	THL TBPP Kecamatan Sebatik Timur
102	Agus Zulkarnain	Laki-laki	3	THL	Lumbis	THL TBPP Desa Ubul
103	Aminudin	Laki-laki	4	THL	Sebatik Utara	THL TBPP Desa Lapri
104	Andika Dwi Purwanto	Laki-laki	5	THL	Nunukan	THL TBPP Binusan
105	Hasrul	Laki-laki	6	THL	Sebatik Timur	THL TBPP Desa Padaidi
106	Herman	Laki-laki	7	THL	Sebuku	THL TBPP Desa Tinampak
107	Herman Tino	Laki-laki	8	THL	Lumbis	THL TBPP Desa Intin
108	Masri	Laki-laki	9	THL	Lumbis	THL TBPP Desa Bulan
109	Misak, SP	Laki-laki	10	THL	Krayan	THL TBPP Desa Long Midang
110	Muhammad Arsyad	Laki-laki	11	THL	Seimenggaris	THL TBPP Desa Tabur Lestari
111	Mulyadi bin Umar	Laki-laki	12	THL	Sebuku	THL TBPP Desa Tetaban
112	Oktavianus	Laki-laki	13	THL	Seimenggaris	THL TBPP Desa Sekaduyantaka
113	Rudiansyah	Laki-laki	14	THL	Lumbis	THL TBPP Desa Panas
114	Sarwan	Laki-laki	15	THL	Lumbis	THL TBPP Desa Patal
115	Sorvanyus, STP	Laki-laki	16	THL	Sembakung	THL TBPP Desa Tagul
116	Stevenli Semion, SP	Laki-laki	17	THL	Krayan	THL TBPP Desa Lembudud

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KEAHLIAN		PENEMPATAN	JABATAN
117	Sumange	Laki-laki	18	THL	Sebuku	THL TBPP Desa Pembeliangan
118	Supriadi	Laki-laki	19	THL	Sebatik Utara	THL TBPP Desa Sebrang
119	Syamsul Darlis, A.Md	Laki-laki	20	THL	Sebatik Tengah	THL TBPP Desa Maspul
120	Tarawa	Laki-laki	21	THL	Lumbis	THL TBPP Desa Tau Lumbis
121	Tonglo Bawan	Laki-laki	22	THL	Sebuku	THL TBPP Desa Sekikilan
122	Yunus	Laki-laki	23	THL	Sebuku	THL TBPP Desa Melasu
123	Zamsir	Laki-laki	24	THL	Nunukan Selatan	THL TBPP Kelurahan Mansapa
124	Diamu	Perempuan	25	THL	Krayan	THL TBPP Desa Terang
125	Ernia Lisu Pairi	Perempuan	26	THL	Sebuku	THL TBPP Desa Tambalang
126	Eva Diana	Perempuan	27	THL	Nunukan Tengah	THL TBPP Kelurahan Nunukan Tengah
127	Hadijah, SP	Perempuan	28	THL	Lumbis	THL TBPP Desa Seludan
128	Hania	Perempuan	29	THL	Sebuku	THL TBPP Desa Semunad
129	Irayana Paturusi	Perempuan	30	THL	Krayan	THL TBPP Desa Long Nawang
130	Nurfaidah, A.Md	Perempuan	31	THL	Nunukan Selatan	THL TBPP Kelurahan Selisun
131	Zulaisya	Perempuan	32	THL	Nunukan Timur	THL TBPP Kelurahan Nunukan Timur









Lampiran 3

**DATA MUTASI PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN KABUPATEN NUNUKAN
POSISI PER FEBRUARI 2016**

NO	NAMA	POSISI AWAL	POSISI TERAKHIR	CATATAN MUTASI	
				MUTASI I	MUTASI II
1	Agustina Rante Manik, SP	Kabupaten	Kabupaten	PPL Kab (201501) Sebatik	
2	Asbudi Salam, SP	Kabupaten	Kabupaten	PPL Kab (201501) Wilayah 3	
3	Heru Wihartopo, H, SPKP, M.Si	Kabupaten	Kabupaten		
4	Muhammad Yakub, S.Pi	Kabupaten	Kabupaten	PPL Kab (201501) P. Sebatik	
5	Nirwana, S.Pt, M.Si	Kabupaten	Kabupaten	PPL Kab (201501) P. Nunukan	
6	Sundari Rahmawati, S.Hut	Kabupaten	Kabupaten		
7	Rahmawati, S.Pi	Nunukan	Kabupaten	PPL Kab (201501) P. Nunukan	
8	Faisal Noor Oktaviani, S.Pi	Sebatik Barat	Kabupaten	PPL Kab (201501) Wilayah 3	
9	Kurniawan Hendarto, SP	Krayan	Nunukan	Nunukan Sebakis (201501)	
10	Marli, S.St.Pi	Krayan	Nunukan	Nunukan (201501) Pokja Kan	
11	Andika DwiPurwanto	Nunukan	Nunukan		
12	Eva Diana	Nunukan	Nunukan		
13	Haliyani	Nunukan	Nunukan		
14	Lismawati Rante, S.Hut	Nunukan	Nunukan		
15	Nurdianah, S.St.Pi	Nunukan	Nunukan	Nunukan Binusan (201501)	
16	Oke Pramudianasari, S.Pi	Nunukan	Nunukan		
17	Yuni Sariwana, SP	Nunukan	Nunukan	Nunukan Barat (201501)	
18	Yuniarti, S.Hut	Nunukan	Nunukan		

NO	NAMA	POSISI AWAL	POSISI TERAKHIR	CATATAN MUTASI	
				MUTASI I	MUTASI II
19	Yusri Rante Kombongan, SP	Nunukan	Nunukan		
20	Zulaisya	Nunukan	Nunukan		
21	Eddy Afrios Samuel, S.Pi	Nunukan Selatan	Nunukan	Nunukan Selatan (201501)	Nunukan (201601) Pokja Kan
22	Nunuk Pratiwi, SP	Sebatik	Nunukan	Nunukan Binusan (201501)	
23	Rikha Djamir, S.Kel	Sebatik	Nunukan	Sebatik Barat (201501)	Nunukan Utara (201601)
24	Yuliana, SP	Sebatik	Nunukan	Nunukan Binusan (201601)	
25	Fadli Ramadhan, SP	Seimenggaris	Nunukan	Nunukan (201601) Pokja Tan	
26	Arsi Rahmawati, SP	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
27	Dhian Wahyudi, S.ST.Pi	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
28	Herni Daniel, SP	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
29	Muhammad Ramli, SP	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
30	Nurfaidah, A.Md	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
31	Sarima	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
32	Wahidah Rahim, SP	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
33	Wahyuni Sulistiowati, S.Hut	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
34	Wilson Ferdinard S, S.Pi	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan	Nnk Selatan (201501) Pokja Kan	
35	Zamsir	Nunukan Selatan	Nunukan Selatan		
36	Eko Syahrudin, S.Pi	Sebatik Barat	Nunukan Selatan	Nnk Sel. Tj. Harapan (201501)	
37	Sutrisno, SP	Sebatik Barat	Nunukan Selatan	Nnk Selatan (201601) Ko. BPP	
38	Fauzan Zahroni, S.Pi	Sembakung	Nunukan Selatan	Nnk Selatan (201501)	
39	Diamu	Krayan	Sebatik	Sebatik Balansiku (201601)	
40	Kasma	Lumbis	Sebatik	Sebatik Tj Karang (201501)	

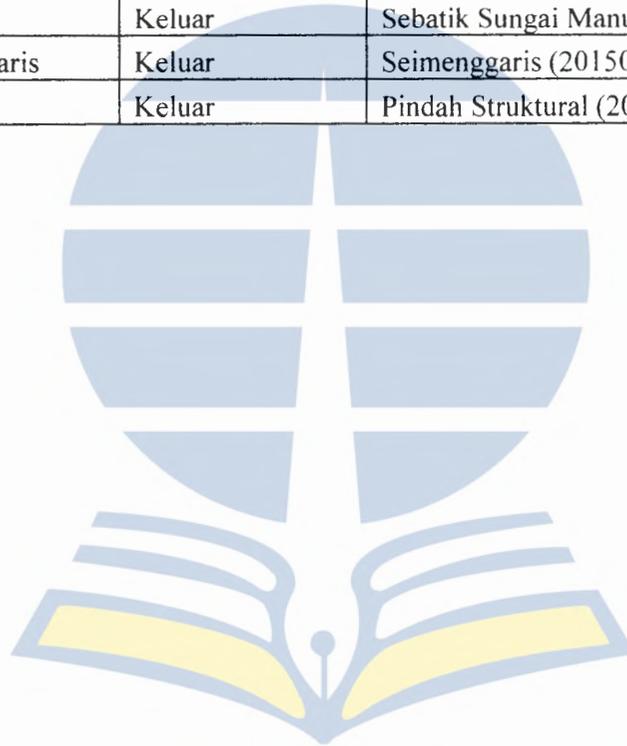
NO	NAMA	POSISI AWAL	POSISI TERAKHIR	CATATAN MUTASI	
				MUTASI I	MUTASI II
41	Azis, S.ST.Pi	Sebatik	Sebatik	Sebatik Sei Manurung (201601)	
42	Ebid Syamsu Rizal, S.Pi	Sebatik	Sebatik	Sebatik (201501) Pokja Kan	
43	Kaharudin, S.ST.Pi	Sebatik	Sebatik	Sebatik Balansiku (201501)	
44	Khomsun, S.PKP	Sebatik	Sebatik		
45	Abdul Herwansyah, S.Hut	Sebatik Barat	Sebatik	Sebatik (201501) Pokja Hut	
46	Saniah	Sebatik Tengah	Sebatik	Sebatik Sei Manurung (201501)	
47	Agus, S.ST.Pi	Sebatik Barat	Sebatik Barat	Sbt. Barat (201501) Pokja Kan	
48	Asry Azis, STP	Sebatik Barat	Sebatik Barat	Sbt. Barat (201501) Koord. BPP	
49	Karyadi Catur Rekso, S.ST	Sebatik Barat	Sebatik Barat	Sbt. Barat Bambang (201501)	
50	Saharudin, S.ST	Sebatik Barat	Sebatik Barat	Sbt. Barat Liang Bunyu (201501)	
51	Samsiar, SP	Sebatik Barat	Sebatik Barat	Sbt. Barat (201501) Pokja Tan	
52	Sri Wahyuni, S.Pt	Sebatik Barat	Sebatik Barat		
53	Suriani, S.ST.Pi	Sebatik Barat	Sebatik Barat		
54	Syamsudin, S.ST	Sebatik Tengah	Sebatik Barat	Sebatik Barat Setabu (201501)	
55	Hariyanto, S.ST.Pi	Sembakung	Sebatik Barat	Sebatik Barat Setabu (201501)	
56	Gianto, SP	Sebatik Tengah	Sebatik Tengah	Sebatik Tengah (201501)	
57	Syamsul Darlis, A.Md	Sebatik Tengah	Sebatik Tengah		
58	Abdul Haris, S.ST.Pi	Sebatik Timur	Sebatik Timur	Sebatik Timur (201501)	
59	Abdul Razak	Sebatik Timur	Sebatik Timur		
60	Hasrul	Sebatik Timur	Sebatik Timur		
61	Kartini Pallea, S.ST.Pi	Sebatik Timur	Sebatik Timur		
62	La Fudi	Sebatik Timur	Sebatik Timur		

NO	NAMA	POSISI AWAL	POSISI TERAKHIR	CATATAN MUTASI	
				MUTASI I	MUTASI II
63	Nurhidayan, S.ST.Pi	Sebatik Timur	Sebatik Timur		
64	Oji Raharjo, SP	Sebatik Timur	Sebatik Timur	Sebatik Timur (201501)	
65	Aminudin	Sebatik Utara	Sebatik Utara		
66	Supriadi	Sebatik Utara	Sebatik Utara		
67	Antonius Leping, SST	Seimenggaris	Seimenggaris		
68	Haves Hasad, SP	Seimenggaris	Seimenggaris	Seimenggaris (201501) Ko. BPP	
69	Muhammad Arsyad	Seimenggaris	Seimenggaris		
70	Oktavianus	Seimenggaris	Seimenggaris		
71	Wildoni Sitorus, SP	Seimenggaris	Seimenggaris		
72	Muhammad Syahril Sasmita, SP	Sembakung	Seimenggaris	Seimenggaris (201501)	
73	Ernia Lisu Pairi	Sebuku	Sebuku		
74	Hania	Sebuku	Sebuku		
75	Hari Murtiyoso, SST	Sebuku	Sebuku	Sebuku Pembelianan (201501)	
76	Inamah, SP	Sebuku	Sebuku		
77	Khomsyah	Sebuku	Sebuku		
78	Mulyadi bin Umar	Sebuku	Sebuku		
79	Sumange	Sebuku	Sebuku		
80	Tonglo Bawan	Sebuku	Sebuku		
81	Yunus	Sebuku	Sebuku		
82	Muhammad Samsul Hadi	Tulin Onsoi	Sebuku	Sebuku (201501)	Sebuku (201601) Pokja Kan
83	Ayu Sahri Ramdani	Sebuku	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi Semunad (201501)	
84	Bajib Mesak, S.ST	Sebuku	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi Sanur (201501)	

NO	NAMA	POSISI AWAL	POSISI TERAKHIR	CATATAN MUTASI	
				MUTASI I	MUTASI II
85	Juraidah, S. ST.Pi	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi (201501) Pokja Kan	
86	Sonda Laso' Battong, S.ST	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi		
87	Suriadi	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi (201501)	Tulin (201601) Pokja Kan
88	Yosep Induk, S.ST	Tulin Onsoi	Tulin Onsoi		
89	Abdul Halex, SP	Sembakung	Sembakung		
90	Eko Argo Santoso	Sembakung	Sembakung		
91	Imam Juwadi	Sembakung	Sembakung	Sembakung Atap (201501)	
92	Yuli Labiran, SP	Sembakung	Sembakung		
93	Zulianti	Sembakung	Sembakung		
94	Martin Anjar Ginanjar, S.ST.Pi	Sembakung	Sembakung Atulai	Sembakung & S. Atulai (201501)	
95	Miftachul Ulum, S.Hut	Sembakung Atulai	Sembakung Atulai	Sembakung & S. Atulai (201501)	
96	Sorvanyus, STP	Sembakung Atulai	Sembakung Atulai		
97	Agus Zulkarnain	Lumbis	Lumbis		
98	Ervan Yuli Purwanto	Lumbis	Lumbis	Lumbis Pa' Lo (201501)	
99	Finsa Faidin, S.ST.Pi	Lumbis	Lumbis		
100	Firma Samma, SP	Lumbis	Lumbis		
101	Fransisca Z.M. Laming, S.IK	Lumbis	Lumbis		
102	Hadijah, SP	Lumbis	Lumbis		
103	Herman Tino	Lumbis	Lumbis		
104	Maryanta, A.Md	Lumbis	Lumbis		
105	Masri	Lumbis	Lumbis		
106	Rudiansyah	Lumbis	Lumbis		

NO	NAMA	POSISI AWAL	POSISI TERAKHIR	CATATAN MUTASI	
				MUTASI I	MUTASI II
107	Sarwan	Lumbis	Lumbis		
108	Suratemin, SST	Lumbis	Lumbis		
109	Tarawa	Lumbis	Lumbis		
110	Jufri Boy Ijang	Lumbis Ogong	Lumbis Ogong		
111	Sirajudin	Lumbis Ogong	Lumbis Ogong		
112	Charles	Krayan	Krayan	Krayan (201601)	
113	Henri Yanto, S.ST.Pi	Krayan	Krayan	Krayan (201601) Pokja Perikanan	
114	Irayana Paturusi	Krayan	Krayan		
115	Martinus Gunawan, SP	Krayan	Krayan	Krayan L. Api - L.Nawang (201501)	
116	Misak, SP	Krayan	Krayan		
117	Stevenli Semion, SP	Krayan	Krayan		
118	Wahyudi	Krayan	Krayan	Krayan (201501)	
119	Yusuf	Krayan	Krayan		
120	Yonathan Banne, SP	Krayan Selatan	Krayan	Krayan Kr Selatan (201501) Pokja Tan	
121	Arif Naso'i Khudin	Tulin Onsoi	Tugas Belajar		
122	Muhammad Fitron	Krayan	Tugas Belajar		
123	Sabriadi	Sebatik Barat	Tugas Belajar		
124	Herman	Sebuku	Keluar	Keluar dari THL (2015)	
125	Abdul Wahab Syahrani	Sembakung	Keluar	Keluar dari THL (2015)	
126	Ignasius Lie Bungan, S. ST. Pi	Nunukan	Keluar	Pindah DKP (201507)	
127	Wira Hadi Santoso, S.ST. Pi	Sebatik Barat	Keluar	Nunukan (201501) Pokja Perikanan	Pindah DKP (201507)
128	Robi Jumanto, S.ST.Pi	Sebatik Timur	Keluar	Sebatik Utara Seberang (201501)	Pindah DKP (201507)

NO	NAMA	POSISI AWAL	POSISI TERAKHIR	CATATAN MUTASI	
				MUTASI I	MUTASI II
129	Bernadus Payong, S.ST.Pi	Sebuku	Keluar	Sebatik Sungai Manurung (201501)	Pindah DKP (201507)
130	Suparmoko, S.ST.Pi	Seimenggaris	Keluar	Seimenggaris (201501)	Pindah DKP (201507)
131	Antonia Tangdi Kamma, SP	Nunukan	Keluar	Pindah Struktural (201506)	



Lampiran 4

TRANSKRIP WAWANCARA

A. WAWANCARA DENGAN PEMBUAT KEBIJAKAN

1. Kepala BKP3D

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah PPL mempunyai peran yang penting bagi petani?	PPL itu adanya tidak membanggakan, tetapi tidak adanya dipertanyakan. Biasanya jika kinerjanya baik, tidak ada yang melapor, masyarakat diam saja. Begitu kinerjanya tidak baik, pasti ada laporan dari mana-mana. Itu saja cara kita melihat efektif atau tidaknya peran PPL bagi petani.
2. Apakah PPL di Kabupaten Nunukan sudah mencukupi?	Masih belum mencukupi sehingga harus ada penambahan personel tenaga PPL pada kecamatan-kecamatan yang masih belum ada PPL-nya, sementara untuk menutupi kekurangan PPL tersebut kita merasa terbantu dengan adanya PPL THL (THL-TB : Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu; <i>penyusun</i>) yang merupakan tenaga harian lepas yang direkrut oleh pusat
3. Apakah penempatan PPL memerlukan kriteria khusus?	Kalau masalah kriteria yang dibutuhkan untuk penempatan PPL sebenarnya banyak tetapi yang umum bisa dilihat adalah dari keahlian yang terbagi menjadi pertanian, perikanan dan kehutanan kemudian jumlah personil yang ada, masa kerja juga bisa dijadikan kriteria dan potensi yang ada di wilayah kerja .
4. Apakah Bapak ikut menyusun SK Bupati	Seingat saya tidak ikut terlibat karena belum menjadi Kepala BKP3D pada waktu itu
5. Menurut Bapak, siapa yang mengetahui proses pembuatan SK tersebut?	Untuk bidang yang mengetahui proses pembuatan SK penempatan adalah bidang KSPP (Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan)
6. Setahu saya Kepala Badan selama ini melakukan mutasi terhadap PPL, apakah hal tersebut tidak menyalahi SK Bupati?	Menurut saya mutasi PPL yang dilakukan oleh Kepala Badan sebenarnya tidak boleh dilakukan, tetapi karena adanya tekanan dari atas, memberikan catatan bahwa orang yang bersangkutan harus dipindahkan. Terpaksa Nota Dinas yang digunakan karena personel yang dipindah bukan dalam jumlah besar dan dibutuhkan waktu cepat, sehingga tidak perlu dibuatkan SK untuk memutasi mereka. Sebenarnya Nota Dinas boleh dibilang menyalahi

	aturan dan tidak ada dasar hukumnya, tetapi kembali lagi, faktor tekanan politis dari atas yang terpaksa kebijakan tersebut dibuat.
7. Apakah mutasi PPL selama ini memerlukan persetujuan BKD?	Sewaktu proses penyusunan SK membutuhkan pertimbangan dari BKD kaitannya dengan protap karena pada tahap awal ini biasanya banyak sekali masukan-masukan dari luar terutama orang yang berpengaruh di pemerintahan untuk dilakukan perubahan penempatan PPL tetapi setelah SK penempatan terbit tidak memerlukan persetujuan dari BKD dalam memutasi PPL

2. Kabid KSPP (Ketenagaan dan Sarana Prasarana Penyuluhan) BKP3D

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 masih berlaku?	Masih berlaku
2. Apakah bapak ikut menyusun SK tersebut?	Iya saya ikut menyusun draf SK penempatan dengan membuat telaah untuk diajukan kepada kepala BKP3D dan diketahui oleh sekretaris
3. Bidang apa yang bertanggungjawab terhadap penempatan PPL?	Bidang KSPP bertanggungjawab terhadap penempatan PPL tetapi unsur pimpinan lain seperti Sekretaris dan Kepala Badan juga bertanggung jawab
4. Apakah bidang KSPP menjadi inisiator penyusunan SK tersebut?	Mengenai inisiator penyusunan SK memang bidang saya, tetapi setelah saya membuat telaah ke Kepala Badan peran dari Sekretaris tidak bisa diabaikan karena sekretaris mengoreksi lebih detail untuk usulan tersebut.
5. Apakah bapak melakukan konsultasi atau pembicaraan dengan kalangan internal BKP3D waktu penyusunan SK tersebut?	Penempatan PPL melibatkan banyak pihak dan orang banyak, sehingga tidak mungkin Bidang KSPP mampu menyusun sendiri. Kami berkonsultasi dengan berbagai pihak, baik internal BKP3D maupun pihak eksternal. Yang terlibat penyusunan SK penempatan PPL dari kalangan internal BKP3D yaitu Sekretaris, Kepala BKP3D dan Koordinator Jafung juga PPL Senior kita minta sarannya. karena mereka dianggap lebih tahu keadaan sebenarnya di lapangan. Informasi dan pertimbangan mereka sangat diperlukan, karena pada dasarnya penempatan PPL adalah keputusan bersama, tidak bisa salah satu bidang mendominasi, meskipun kata akhir tetap pada Bidang KSPP.

6. Apakah pihak eksternal dilibatkan dalam penempatan PPL misalnya dinas terkait?	Pihak eksternal atau luar ikut dilibatkan seperti dinas terkait tetapi tidak terlalu mendalam sekedar mencari masukan untuk penempatan PPL. Tapi penyusunan SK Bupati kan ada titik awal dan titiuk akhirnya. Harus ada tenggat waktu, sehingga pihak eksternal, seperti Dinas Pertanian, Dinas Kehutanan dan Dinas Perikanan tidak semua masalah dikonsultasikan, hanya masalah yang memerlukan informasi dari mereka. Sebenarnya penempatan PPL adalah mengakomodasi kepentingan mereka.
7. Apakah BKD terlibat dalam melakukan penempatan PPL atau hanya dalam proses protap SK?	Keterlibatan BKD dalam penyusunan SK ada terutama yang berhubungan dengan proses protap SK, karena berhubungan dengan penempatan SDM.
8. Siapa dari pihak BKD yang dilibatkan dalam protap SK?	Yang dilibatkan dalam protap SK yaitu Kabid Mutasi dan Kasubid Mutasi Fungsional serta Kepala BKDD.
9. Bagaimana alur protap penyusunan SK dari internal BKP3D sampai ditandatangani Bupati?	Kalangan internal BKP3D yang dilibatkan adalah unsur pimpinan dan koordinator jafung serta PPL senior. Kalangan eksternal yang dilibatkan kaitannya dengan protap SK mulai dari BKDD, bagian hukum, DPKAD, Asisten III sampai Sekda.
10. Apa kriteria PPL ditempatkan di suatu wilayah?	Bahan utama yang mendasari penempatan PPL adalah jumlah PPL itu sendiri dan potensi wilayah. PPL memiliki keahlian spesifik yang tidak bisa ditempatkan sembarangan, terutama PPL Ahli. Wilayah-wilayah di Kabupaten Nunukan juga memiliki karakteristik khusus yang memerlukan keahlian atau kualifikasi PPL tertentu. Bahan-bahan ini harus disandingkan dengan permasalahan yang ada, sehingga komposisi penempatan PPL nantinya tidak menimbulkan permasalahan baru yang tidak diharapkan. Jangan sampai setelah SK terbit ternyata menimbulkan penolakan atau persoalan baru lainnya. Sebenarnya sebelum PPL ditempatkan, yang harus dilihat adalah kriteria personel PPL yang akan ditempatkan, kebutuhan wilayah, pembagian personel, baru diputuskan penempatannya dalam SK.
11. Apakah kualifikasi (Ahli/Terampil) menentukan seorang PPL ditempatkan	Menurut saya kualifikasi dapat menentukan penempatan PPL jelas menentukan, karena idealnya PPL Ahli ditempatkan di kecamatan dan PPL Terampil di tingkat desa, tetapi karena kita kekurangan tenaga PPL Terampil, sehingga penempatannya tidak dibedakan dalam penempatan, hanya untuk tingkat kecamatan tetapi PPL Terampil tidak bisa ditempatkan. Selain dibutuhkan personil yang keahlian lebih khusus lagi serta pangkat yang lebih tinggi

12. Apakah masalah gender juga dipertimbangkan dalam menempatkan PPL?	Mengenai gender juga bisa di jadikan pertimbangan dalam menempatkan PPL karena sebagian besar PPL perempuan yang ada sudah berkeluarga dan pertimbangan kemanusiaan memang sebaiknya mereka ditempatkan dekat dengan keluarga tetapi semuanya tergantung kebijakan pimpinan
13. Apakah keahlian PPL menentukan wilayah tugas PPL?	Keahlian bisa dibilang menentukan karena PPL Ahli Pertanian tidak mungkin ditempatkan pada wilayah yang tidak ada potensi tanaman pangannya
14. Apakah menurut Bapak PPL yang akan ditempatkan mempunyai peran bagi petani?	Peran PPL tidak bisa diukur dengan tolok ukur yang jelas. Masyarakat sendiri yang tahu apakah PPL telah berperan dengan baik atau tidak. Badan (BKP3D : <i>penulis</i>) hanya memantau tugas-tugas PPL dari laporan yang diberikannya tiap bulan dan absensi yang dikirimkannya ke Badan (BKP3D : <i>penulis</i>). Saya tidak bisa mengatakan bahwa PPL sudah berperan baik di masyarakat, tetapi juga tidak bisa dikatakan bahwa PPL tidak memiliki peran dalam meningkatkan taraf hidup petani. Selalu ada plus minusnya.
15. Apa saja permasalahan yang muncul dalam menentukan penempatan PPL?	Masalah yang muncul dalam menempatkan PPL biasanya gender, status perkawinan, keahlian, kepentingan pihak terkait, jumlah PPL dan tekanan juga muncul dalam masalah penempatan PP biasanya dari orang yang berpengaruh di pemerintahan.
16. Apakah keahlian PPL menyulitkan pemerataan penempatan PPL?	Kaitannya keahlian PPL dengan pemerataan penempatan kadang menemui kendala juga karena ada sebagian PPL yang kadang tidak terima dengan penempatannya bahkan sampai meneror kami kejadiannya tahun 2012
17. Apakah masalah gender dan status perkawinan menjadi pertimbangan seorang PPL ditempatkan?	Gender dan status perkawinan dapat menjadi pertimbangan dalam penempatan PPL bahkan ada wacana atau usulan dari Bapak Bupati agar PPL perempuan di tempatkan semua Kecamatan Nunukan agar dekat dengan keluarga tapi usulan ini tidak dapat kami laksanakan karena jumlah PPL perempuan di kecamatan Nunukan dan Kecamatan Nunukan Selatan sudah dibilang cukup
18. Apakah menempatkan seorang perempuan bersuami di tempat yang berjauhan dengan suaminya dapat menjadi masalah dalam penempatan PPL?	Menurut saya ya bisa menjadi masalah karena dapat berpengaruh terhadap kinerja PPL dan ada juga PPL perempuan yang minta agar penempatannya dekat dengan tempat kerja suami walau seharusnya seorang pegawai harus brsedia ditempatkan dimana saja tapi tetap saja ini bisa menjadi masalah

19. Apakah ada aturan yang membolehkan penempatan istri seharusnya mengikuti tempat kerja suami?	Tidak ada peraturannya yang membolehkan penempatan kerja istri mengikuti tempat kerja suami tapi karena pertimbangan kemanusiaan ada sebagian PPL perempuan ditempatkan berdekatan dengan tempat kerja suami misalnya dia memiliki anak kecil bahkan agar permintaan disetujui ada PPL yang langsung berurusan dengan orang yang berpengaruh di pemerintahan ini kadang membuat kita tidak bisa berkutik
20. Apakah suatu wilayah memerlukan PPL dengan keahlian yang berbeda-beda?	Wilayah yang akan ditempatkan PPL memerlukan keahlian yang berbeda-beda disesuaikan dengan potensi yang ada, jadi PPL pertanian harus wilayah yang ada potensi pertaniannya, tapi karena kita masih kekurangan tenaga PPL sehingga ada yang ditempati oleh PPL yang tidak sesuai dengan keahlian. Masalah ini berkaitan dengan kepentingan Dinas-dinas, misalnya Dinas Pertanian yang memiliki kepentingan dengan peningkatan produksi pertanian, pasti mengharapkan seluruh daerah potensial pertanian terdapat PPL Pertanian. Seluruh wilayah yang memiliki hutan perlu PPL Kehutanan. Ini apakah hal yang sulit, karena jumlah PPL tidak selalu sama dengan wilayah potensialnya. Personel PPL sudah ada sebelum BKP3D berdiri dan pengadaan PPL tidak serta merta dapat dilakukan.
21. Apakah setelah terbitnya SK terjadi mutasi PPL?	Ada. Bahkan pada saat penyusunan SK dalam proses protap kadang ada perubahan penempatan PPL karena adanya titipan dari orang berpengaruh. Setelah SK Penempatan terbit tetap terjadi mutasi yang dilakukan dengan menggunakan Nota Dinas
22. Apakah permintaan pindah seorang PPL dapat menjadi dasar mutasi PPL yang bersangkutan?	Tetapi mutasi dapat juga terjadi karena permintaan dari UPT (UPT BP3K [Unit Pelaksana Teknis Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan]: <i>penulis</i>) untuk mengisi kekosongan wilayah tertentu yang sangat membutuhkan PPL. Nota Dinas dapat diberikan kepada PPL bersangkutan karena kepentingan dinas. Pemerataan PPL. Di samping itu PPL juga dapat dimutasi karena tugasnya diperluas, misalnya dulunya PPL yang membawahi wilayah binaan setingkat desa, kemudian diperluas tugasnya menjadi satu kecamatan, menjadi koordinator PPL.

23. Apakah ada pihak-pihak tertentu yang meminta seorang PPL dipindahkan ke suatu tempat?	Himbauan untuk menempatkan si A dan si B di wilayah tertentu dengan berbagai alasan. Ini menjadi tekanan tersendiri bagi pembuat kebijakan. Kadang kala himbauan-himbauan ini melibatkan orang-orang berpengaruh. Jika alasan yang mereka kemukakan untuk mempengaruhi pembuat kebijakan tersebut tidak masuk akal, tentu mudah untuk diabaikan, tetapi ada saja alasan-alasan yang dikemukakan kadang kala masuk akal, tentunya perlu pertimbangan tersendiri.Untuk masalah ini ada sebagian yang disetujui dengan pertimbangan dari Kepala BKP3D tapi tidak semua permintaan PPL untuk dipindahkan disetujui.
24. Apakah BKP3D pernah menyetujui permintaan tersebut?	Untuk masalah ini ada sebagian yang disetujui dengan pertimbangan dari Kepala BKP3D tapi tidak semua permintaan PPL untuk dipindahkan disetujui
25. Apakah ada tekanan atau himbauan pihak tertentu dalam penempatan PPL atau mutasi PPL?(42)	Kalau masalah tekanan ada juga yang kami alami bahkan sempat dalam bentuk teror lewat sms karena PPL yang dimutasi tidak terima terhadap wilayah tugasnya tapi tidak sampai mengarah pada kekerasan fisik, ya ini sudah menjadi resiko kami dalam mengemban tugas sebagai abdi negara diterima saja dengan kepala dingin
26. Pihak mana saja dan apa contohnya?	Sebenarnya bahas mutasi PPL bisa bikin pusing karena semua PPL yang ditempatkan berharap mendapatkan wilayah yang mudah terjangkau sedangkan yang wilayah agak susah dijangkau banyak cara dilakukan oleh PPL agar dapat dimutas salah satunya lewat orang yang berpengaruh di pemerintahan.
27. Apakah ada kepentingan dinas terkait dalam mutasi PPL?	Ada juga mutasi karena keinginan dari dinas teknis untuk menempatkan PPL menjadi tenaga fungsional non angka kredit. Dinas Perikanan baru-baru ini meminta 5 orang PPL untuk ditempatkan sebagai pengawas perikanan dan syahbandar perikanan. Kalau sesama jabatan fungsional, namanya dibebastugaskan sementara. Jika sudah selesai melaksanakan tugas di tempat lain, dapat kembali menjadi PPL.
28. Apa alasan sampai seseorang dilakukan mutasi?	Banyak alasan yang menyebabkan mengapa terjadi mutasi pada PPL, yaitu keinginan pegawai atau PPL itu sendiri, misalnya PPL yang bersangkutan merasa bahwa lingkungan kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik dan keinginannya, masalah keluarga yang jauh dari lokasi tugasnya, atau pernah juga karena perselisihan yang terjadi antara sesama PPL. Mutasi juga

	bisa terjadi karena keinginan BKP3D sendiri dengan tujuan menghindari rasa jenuh PPL pada jenis pekerjaan, jabatan maupun tempat kerja yang sama, perpindahan ke jabatan koordinator atau dipindahkan pada jabatan struktural. Kalau dia dipindahkan pada jabatan struktural, otomatis berhenti sebagai PPL. Ada juga mutasi karena keinginan dari dinas teknis untuk menempatkan PPL menjadi tenaga fungsional non angka kredit. Dinas Perikanan baru-baru ini meminta 5 orang PPL untuk ditempatkan sebagai pengawas perikanan dan syahbandar perikanan. Kalau sesama jabatan fungsional, namanya dibebastugaskan sementara. Jika sudah selesai melaksanakan tugas di tempat lain, dapat kembali menjadi PPL.
29. Apakah mutasi PPL perlu dilaporkan ke BKD?	Kalau kaitannya dengan SK Bupati perlu dilaporkan ke BKD
30. Apakah nota dinas sudah cukup untuk melakukan mutasi PPL? (3)	Menurut saya nota dinas atau surat penunjukan belum cukup untuk melakukan mutasi PPL dan dasar hukum yang kuat adalah SK Bupati tetapi kalau Kepala BKP3D sudah menyetujui dengan dibuatkan Nota Dinas harus siap dilaksanakan walau menurut saya itu menyalahi aturan dan bukan wewenang Kepala Badan karena mutasi PPL yang punya kekuatan hukum kuat adalah SK Bupati
31. Apakah PPL Ahli dan PPL Terampil tidak dibedakan dalam penempatan di suatu wilayah?	Masalah penempatan PPL Ahli dan PPL Terampil di suatu wilayah memang tidak dibedakan penyebabnya jumlah PPL Ahli lebih banyak tetapi masa kerja dan pangkat juga dapat berpengaruh terhadap penempatan PPL tersebut dan tidak menutup kemungkinan dengan kebijakan pimpinan juga dapat berpengaruh dalam penempatan PPL
32. Apakah kriteria satu desa satu PPL dapat diterapkan di Kabupaten Nunukan?	Penerapan satu desa satu PPL sebagian sudah diterapkan tetapi karena kita masih kekurangan tenaga jadi ada PPL yang menempati wilayah tugas lebih dari satu desa
33. Apakah tidak sebaiknya PPL Ahli ditempatkan sesuai dengan potensi dominan wilayah?	Menurut saya memang sebaiknya PPL Ahli ditempatkan sesuai dengan potensi dominan yang ada di wilayah tersebut sehingga ada hubungannya dari keahlian yang dimiliki oleh PPL untuk diterapkan pada masyarakat dan ditempatkan di kecamatan hanya karena faktor kekurangan tenaga ada sebagian yang tidak sesuai dengan keahliannya dan penempatannya di desa
34. Apakah PPL Terampil tidak ditempatkan pada suatu desa atau kelompok desa dan PPL Ahli membawahi suatu wilayah kecamatan?	Penempatan PPL Terampil disamakan dengan PPL Ahli dalam suatu desa, karena kita kekurangan tenaga fungsional. Memang idealnya PPL Ahli penempatannya di wilayah kecamatan, tidak semua dapat ditempatkan pada posisi tersebut tetapi PPL Terampil tidak bisa membawahi suatu wilayah kecamatan karena dilihat dari pangkat yang dimiliki PPL tersebut.

3. Kasubid PSDM (Pengembangan Sumberdaya Manusia) BKP3D



Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah SK Bupati Nomor 761 Tahun 2011 masih berlaku?	Masih berlaku
2. Apakah bapak ikut menyusun SK tersebut?	Yang mempunyai wewenang penuh membuat usulan atau telaah yang akan diajukan kepada Kepala BKP3D adalah bos saya Kabid KSPP.
3. Bidang apa yang bertanggungjawab terhadap penempatan PPL?	Selain bidang KSPP di bagian Umum juga ikut bertanggungjawab
4. Apakah bidang KSPP menjadi inisiator penyusunan SK tersebut?	Kalau menurut saya tidak karena sebelum sampai ke Kepala BKP3D peranan Sekretaris sangat menentukan untuk penyusunan SK
5. Apakah bapak melakukan konsultasi atau pembicaraan dengan kalangan internal BKP3D waktu penyusunan SK tersebut?	Sebenarnya yang mempunyai wewenang untuk melakukan konsultasi adalah pimpinan saya (Kabid KSPP) jadi untuk kalangan internal yang diajak konsultasi selain Kabid KSPP adalah Sekretaris, Kepala BKP3D dan PPL senior. Mereka ini kan yang tahu permasalahan PPL
6. Apakah pihak eksternal dilibatkan dalam melakukan penempatan PPL misalnya dinas terkait?	Setahu saya pihak luar seperti dinas terkait ada sedikit diminta masukannya. Kami sebenarnya ingin banyak menerima masukan, tetapi karena keterbatasan waktu, kami hanya konsultasi masalah substansi, bukan personel.
7. Apakah BKD terlibat dalam melakukan penempatan PPL atau hanya dalam proses protap SK?	Karena berkaitan dengan penempatan Sumberdaya Manusia maka keterlibatan BKDD sangat penting. Untuk BKDD terlibat dalam penempatan PPL untuk proses protap SK
8. Siapa dari pihak BKD yang dilibatkan dalam protap SK?	Kabid mutasi, Kasubid mutasi fungsional dan Kepala BKDD.
9. Bagaimana alur protap penyusunan SK dari internal BKP3D sampai ditandatangani Bupati?	alur protap SK dari dalam BKP3D adalah Kabid, Sekretaris, Kepala BKP3D dan koordinator Jafung, juga PPL Senior, yaitu PPL Kabupaten. Selanjutnya pihak luar juga dilibatkan dari BKDD, DPPKAD, bagian hukum, Asisten III dan Sekda. Baru kemudian ditandatangani Bupati.

10. Apa kriteria PPL ditempatkan di suatu wilayah?	PPL itu memiliki keahlian tertentu. Wilayah juga memiliki karakteristik tertentu, sehingga penempatannya harus pas. Tidak bisa asal ditempatkan. Ini akan memancing permasalahan. Jumlah PPL dengan keahlian tertentu atau kualifikasi tertentu dijadikan bahan untuk menyusun SK. Ini inti dari SK, jangan memancing permasalahan baru. Baru SK dibuat dengan menempatkan mereka pada posisi yang tepat. Kriteria untuk menempatkan PPL awal menjabat dilihat dari keahlian, gender, kualifikasi dan setelah beberapa tahun menjabat bisa dilihat dari laporan bulanannya.
11. Apakah kualifikasi (Ahli/Terampil) menentukan seorang PPL ditempatkan	Kualifikasi bisa menentukan dalam menempatkan PPL. Kan untuk menempatkan PPL perlu dilihat dulu kebutuhan wilayahnya, kemudian kita tetapkan kriteria PPL yang akan menempatinya, baru setelah itu personel PPL dibagi habis.
12. Apakah masalah gender juga dipertimbangkan dalam menempatkan PPL?	Jenis kelamin laki-laki dan perempuan bisa juga dijadikan pertimbangan dalam menempatkan PPL
13. Apakah keahlian PPL menentukan wilayah tugas PPL?	Ya jelas menentukan karena tidak mungkin PPL pertanian ditempatkan di wilayah yang potensi di perikanan tapi karena kita di BKP3D masih kekurangan tenaga ada juga sebagian PPL yang menempatkan wilayah tugas tidak sesuai dengan keahliannya
14. Apakah menurut Bapak PPL yang akan ditempatkan mempunyai peran bagi petani?	Berperan atau tidaknya PPL itu tergantung individunya, jika PPL kreatif dan aktif, pasti petani akan merasa terbantu dengan kehadiran PPL. Sebaliknya jika PPL-nya hanya menunggu perintah dari pimpinan atau menunggu petani mendatanginya pasti kehadirannya dianggap tidak efektif. Banyak PPL yang omongannya didengar oleh masyarakat. Ini membuktikan bahwa PPL memiliki peran aktif di masyarakat.
15. Apa saja permasalahan yang muncul dalam menentukan penempatan PPL?	Kalau masalah jelas ada dalam menempatkan PPL mulai dari status perkawinan, keahlian, konflik internal PPL, gender, tekanan dan jumlah PPL.
16. Apakah keahlian PPL menyulitkan pemerataan penempatan PPL?	Menyulitkan, kaitannya dengan pemerataan penempatan PPL karena tidak semua PPL menerima penempatan di wilayah tugas.
17. Apakah masalah gender dan status perkawinan menjadi pertimbangan seorang PPL ditempatkan?	Menurut saya dua masalah gender dan status perkawinan dapat dijadikan pertimbangan dalam penempatan PPL

18. Apakah menempatkan seorang perempuan bersuami di tempat yang berjauhan dengan suaminya dapat menjadi masalah dalam penempatan PPL?	PPL perempuan ditempatkan berjauhan dengan suami dapat menjadi masalah dan bisa mempengaruhi kinerja PPL tersebut
19. Apakah ada aturan yang membolehkan penempatan istri seharusnya mengikuti tempat kerja suami?	Sebenarnya tidak ada peraturannya tapi ada beberapa pertimbangan yang membolehkan istri mengikuti tempat kerja suami
20. Apakah suatu wilayah memerlukan PPL dengan keahlian yang berbeda-beda?	Kaitannya dengan keahlian PPL dalam penempatan memang harus sesuai dengan keahlian dan potensi wilayah tugas tapi karena kita kekurangan tenaga PPL dan penyebab lainnya ada PPL yang ditempatkan tidak sesuai dengan antara keahlian dan wilayahnya.
21. Apakah setelah terbitnya SK terjadi mutasi PPL?	Setelah SK terbit ternyata masih ada mutasi PPL bahkan pada saat penyusunan SK kadang ada perubahan penempatan PPL, biasanya dari titipan
22. Apakah permintaan pindah seorang PPL dapat menjadi dasar mutasi PPL?	Dasar yang digunakan oleh kita dalam memutasi PPL biasanya ada permintaan dari UPT di kecamatan atau permintaan dari PPL itu sendiri, untuk yang ini kecil kemungkinan disetujui mungkin 1 : 100
23. Apakah ada pihak-pihak tertentu yang meminta seorang PPL dipindahkan ke suatu tempat?	Untuk masalah ini kadang memang ada tekanan dari orang yang berpengaruh di pemerintahan yang meminta agar dimutasi PPL di suatu tempat, untuk yang ini kadang bikin kita mati kutu. Masalah tekanan dalam menempatkan PPL jelas ada tapi kita terima saja dengan sabar
24. Apakah BKP3D pernah menyetujui permintaan tersebut?	Ada juga sebagian permintaan ini disetujui oleh pimpinan
25. Apakah ada tekanan atau himbauan pihak tertentu dalam penempatan PPL atau mutasi PPL?	Masalah tekanan dalam menempatkan PPL jelas ada tapi kita terima saja dengan sabar
26. Pihak mana saja dan apa contohnya?	Ya, kadang orang yang berpengaruh dalam pemerintahan
27. Apakah ada kepentingan dinas terkait dalam mutasi PPL?	Ada contohnya baru-baru ini ada mutasi 5 orang PPL Ahli Perikanan yang diminta oleh Dinas Perikanan yang ditempatkan sebagai pengawas dan syahbandar perikanan

28. Bagaimana alur sampai seseorang dilakukan mutasi?	Kenapa seseorang dilakukan mutasi biasanya dilihat dari masa kerjanya yang sudah lama menempati wilayah tugas atau dari kinerjanya.
29. Apakah mutasi PPL perlu dilaporkan ke BKD?	Sebenarnya perlu dilaporkan, tetapi selama ini proses mutasi dengan nota dinas tidak perlu dilaporkan
30. Apakah nota dinas sudah cukup untuk melakukan mutasi PPL?	Nota Dinas jelas belum cukup kekuatannya dibanding dengan SK Bupati dan ini jelas menyalahi aturan. Jadi termasuk sesuatu yang harus dipikirkan oleh pemerintah daerah
31. Apakah PPL Ahli dan PPL Terampil tidak dibedakan dalam penempatan di suatu wilayah?	Menurut saya yang menentukan penempatan PPL Ahli dan Terampil adalah pangkatnya sehingga PPL Terampil tidak bisa penempatannya di tingkat kecamatan
32. Apakah kriteria satu desa satu PPL dapat diterapkan di Kabupaten Nunukan?	Kriteria satu desa satu PPL baru sebagian wilayah yang sudah diterapkan karena terkendala masih kurangnya PPL jadi belum semua diterapkan
33. Apakah tidak sebaiknya PPL Ahli ditempatkan sesuai dengan potensi dominan wilayah?	Penempatan PPL Ahli memang sebaiknya sesuai dengan potensi wilayah supaya nyambung antara keahliannya dengan potensi daerah tersebut
34. Apakah PPL Terampil tidak ditempatkan pada suatu desa atau kelompok desa dan PPL Ahli membawahi suatu wilayah kecamatan?	Masalah penempatan sebaiknya PPL Ahli ditempatkan di kecamatan karena kekurangan tenaga PPL akhirnya penempatannya sama dengan PPL Terampil

B. WAWANCARA DENGAN PIHAK TERKAIT (BKDD)

1. Kabid Mutasi BKDD

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah dasar hukum memutasi pegawai?	Selama ini dalam memutasi atau menempatkan pegawai pada tempat atau posisi yang baru dasar hukum yang digunakan adalah SK Bupati
2. Apakah Nota Dinas dapat digunakan untuk mutasi?	Menempatkan pegawai dengan menggunakan Nota Dinas menurut saya tidak dapat digunakan, karena tidak ada kekuatan hukumnya. Ini boleh dibilang tidak sah. Penempatan orang tersebut

	jadi sudah menyalahi aturan yang berlaku. Walaupun salah, semuanya dikembalikan pada masing-masing pihak mungkin ada pertimbangan-pertimbangan lain yang mengharuskan menggunakan Nota Dinas tersebut. ke depan dengan adanya kasus ini dapat menjadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi kami supaya agar lebih selektif dalam memutasi seseorang
3. Bagaimana alur pengusulan SK Penempatan Pegawai?	Alur pengusulan SK penempatan sebenarnya sudah jelas setelah kita menerima draf susunan usulan penempatan pegawai dari dinas atau badan selanjutnya kita konsultasikan dengan internal BKDD terdiri dari Kasubid Mutasi, Kabid Mutasi dan Kepala BKDD, biasanya pada tahap ini membutuhkan waktu lama karena kadang ada perubahan tempat dari Dinas atau Badan setelah dirasa cocok selanjutnya kita serahkan ke Bagian Hukum, DPKAD, Asisten III, Asisten II, Sekda sampai ditandatangani oleh Bupati setelah itu diserahkan kembali ke Bagian Hukum baru SK tersebut diserahkan ke dinas atau badan
4. Apakah BKDD dilibatkan oleh Dinas atau Badan dalam mutasi pegawai setelah SK terbit?	Seharusnya setelah SK itu terbit dan dilaksanakan kemudian ada mutasi kembali dinas atau badan harus melaporkan kembali ke BKDD dengan usulan SK baru lagi tetapi kenyataannya di lapangan untuk mempercepat prosesnya atau ada alasan lain mereka menggunakan Nota Dinas mutasi pegawai
5. Apakah konsekuensi mutasi PPL tanpa SK Bupati?	PPL yang dimutasi tanpa SK Bupati pengaruhnya tidak akan mendapatkan Tunjangan Perbatasan dan TTP (Tunjangan Tambahan Penghasilan) karena TTP di Kabupaten Nunukan terbagi menjadi 3 zona. Zona pertama adalah daerah yang dianggap merupakan daerah perkotaan seperti Nunukan dan Sebatik, zona dua adalah daerah terpencil seperti Sebuku, Tulin Onsoi, Sembakung, Sembakung Atulai dan Lumbis sedangkan zona tiga adalah daerah yang terpencil dan terisolir seperti sebagian Sebuku wilayah perbatasan, Tulin Onsoi wilayah perbatasan dan seluruh Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan
6. Apakah sah mutasi menggunakan Nota Dinas	Sebenarnya tidak syah tetapi dapat dibenarkan untuk mengatasi kekosongan hukum
7. Apakah ada SKPD lain yang menggunakan Nota Dinas untuk mutasi pegawai?	Ada. Biasanya khusus untuk SKPD yang jumlah personilnya banyak, menggunakan Nota Dinas seperti Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan

2. Kasubid Mutasi Fungsional BKDD

N

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah dasar hukum memutasi PPL?	Dasar hukum yang kuat dalam memutasi atau menempatkan tenaga PPL di wilayah tugasnya adalah SK Bupati
2. Apakah Nota Dinas dapat digunakan untuk mutasi?	Sempat saya mendengar tentang Nota Dinas dan ini sebenarnya tidak dapat digunakan untuk menempatkan PPL atau mutasi di wilayah tugasnya karena tidak ada payung hukumnya seharusnya dinas atau badan dalam memutasi pegawainya harus ada koordinasi dengan BKDD tetapi BKP3D selain yang menggunakan SK Bupati tidak ada koordinasinya dengan kami
3. Bagaimana alur pengusulan SK Penempatan PPL?	Setelah kita menerima draf penempatan PPL dari Badan kemudian saya koordinasi dengan Kabid Mutasi dan Kepala BKDD selanjutnya diserahkan ke Bagian Hukum, DPKAD < Asisten III, Asisten II, Sekda sampai ditandatangani Bupati kemudian diserahkan kembali ke Bagian Hukum baru diserahkan ke Badan
4. Apakah BKDD dilibatkan oleh Badan dalam mutasi PPL setelah SK terbit?	Biasanya setelah SK terbit, kita jarang diajak koordinasi kembali dan alternatif yang mereka pakai adalah Nota Dinas yang bagi kami tidak ada kekuatan hukumnya tetapi semua itu menurut saya tergantung dari kebijakan unsur pimpinan di Badan
5. Apakah konsekuensi mutasi PPL tanpa Nota Dinas?	PPL yang dimutasi tidak akan mendapatkan Tunjangan Perbatasan dan tambahan TTP (Tunjangan Tambahan Penghasilan)

C. WAWANCARA DENGAN PENGGUNA KEBIJAKAN (DINAS TERKAIT)

1. Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah manfaat PPL bagi dinas?	Hubungannya dengan manfaat PPL bagi dinas ya... jelas ada manfaatnya karena dengan adanya PPL kegiatan dinas di lapangan dapat terpantau oleh PPL hanya semenjak PPL berada di BKP3D dinas agak kesulitan dalam berkoordinasi dengan PPL
2. Apakah dinas sudah pernah atau sering berkoordinasi dengan PPL?	Urusan koordinasi dengan PPL sering dilakukan oleh dinas sebelum melaksanakan kegiatan di kecamatan agar kegiatan tersebut dapat terpantau dengan baik dan yang mendapatkan manfaat dari kegiatan tersebut jelas

3. Apakah penempatan PPL selama ini sudah tepat berdasarkan potensi wilayah yang Bapak harapkan?	Penempatan PPL yang sudah dilaksanakan oleh BKP3D masih belum tepat karena untuk PPL Terampil dalam penempatan wilayah tugas harus membawahi 16 kelompok tani atau satu desa satu PPL dan bisa juga diterapkan penempatan PPL pertanian dengan acuan 500 Ha lahan sawah satu PPL jadi idealnya PPL Terampil penempatan wilayah tugasnya di desa sedangkan PPL Ahli penempatannya di kecamatan
4. Apakah dengan kondisi sekarang ini target dinas dapat dicapai dengan bantuan PPL?	Berbicara masalah target sepertinya belum mencapai target yang diharapkan oleh dinas karena PPL yang ditempatkan pada wilayah yang dominan di bidang pertanian di pacu atau tupoksinya tidak ada target yang harus dicapai padahal dulu tahun 1986 PPL yang ditempatkan di wilayah tugas harus dapat meningkatkan target pada produksi pertanian dan ini berpengaruh terhadap kenaikan pangkat PPL tersebut
5. Apakah PPL pertanian penempatannya perlu disesuaikan dengan komoditas pertanian yang dominan di suatu wilayah, misalnya tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan perkebunan?	Menurut saya penempatan PPL Ahli Pertanian memang harus disesuaikan dengan komoditas dominan yang ada di daerah tugas misalnya PPL Ahli Pertanian dengan komoditas dominan tanaman pangan yang luasan sawahnya mencapai 500 Ha harus ada satu PPL Ahli Pertanian demikian pula dengan hortikultura, peternakan dan perkebunan ada batasannya dalam menempatkan PPL tapi kami hanya sekedar memberi masukan dan wewenang penuh ada di BKP3D
6. Apakah PPL Terampil (karena kuivalen) sebaiknya ditempatkan di tingkat desa sedangkan PPL Ahli cukup sebagai koordinator di tingkat kecamatan	Menurut saya idealnya PPL Terampil memang harus ditempatkan di desa karena keahlian yang dimiliki masih dasar sedangkan PPL Ahli yang keahliannya sudah lebih spesifik penempatannya di tingkat kecamatan, boleh dibilang sebagai koordinator kecamatan bagi PPL yang berada di desa

2. Kepala Dinas Perikanan dan Kelautan

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah manfaat PPL bagi dinas?	Jelas ada manfaatnya karena dapat memantau kegiatan dinas di lapangan yang ada pada kecamatan-kecamatan jadi manfaatnya sangat besar bagi dinas

2. Apakah dinas sudah pernah atau sering berkoordinasi dengan PPL?	Koordinasi antara dinas dan PPL sering dilakukan sebelum kegiatan atau bantuan yang akan diberikan pada kelompok nelayan agar tepat sasaran
3. Apakah penempatan PPL selama ini sudah tepat berdasarkan potensi wilayah yang Bapak harapkan?	Masalah penempatan PPL perikanan seharusnya harus dilihat potensi perikanan yang ada di wilayah tersebut misalnya budidaya rumput laut atau budi daya ikan tawar tetapi yang mempunyai wewenang penuh adalah Kepala BKP3D kita sekedar memberikan masukan
4. Apakah dengan kondisi sekarang ini target dinas dapat dicapai dengan bantuan PPL?	Kaitanya dengan target memang belum bisa mencapai target karena karena dari PPL sendiri tidak ada kewajiban dari BKP3D bahwa harus dapat mencapai target pada bidang perikanan dan tetapi walai bagaimana kami tetap terbantu dengan adanya PPL yang boleh dibilang sebagai perwakilan dari dinas
5. Apakah PPL Terampil (karena kuivalen) sebaiknya ditempatkan di tingkat desa sedangkan PPL Ahli cukup sebagai koordinator di tingkat kecamatan	Sebelumnya sudah saya jelaskan bahwa penempatan PPL di lapangan merupakan kewenangan Kepala BKP3D kami sekedar memberikan masukan dan PPL Terampil memang sebaiknya penempatannya di tingkat desa boleh dikata masih pemuladan PPL Ahli sudah lebih lengkap keahliannya penempatannya di tingkat kecamatan
6. Apakah kriteria penempatan PPL perikanan	Masalah kriteria bahwa PPL harus bisa menyesuaikan atau bertransformasi dengan potensi yang ada di wilayah tugasnya mulai dari budidaya ikan tawar atau budidaya rumput lau

3. Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah manfaat PPL bagi dinas?	Manfaat PPL bagi dinas, ada manfaatnya karena dengan adanya PPL yang tupoksinya berada di lapangan bisa memberi dampak terutama untuk kegiatan-kegiatan dinas yang disalurkan pada masyarakat sehingga dapat diawasi dan bantuan yang diberikan dimanfaatkan dengan baik
2. Apakah dinas sudah pernah atau sering berkoordinasi dengan PPL?	Masalah koordinasi antara dinas dengan PPL sering dilakukan dan ini tidak bisa dilepaskan karena dinas tidak mungkin berjalan sendiri setiap akan menyalurkan bantuan atau kegiatan pada masyarakat tetap harus berhubungan dengan PPL yang berada di wilayah tersebut

3. Apakah penempatan PPL selama ini sudah tepat berdasarkan potensi wilayah yang Bapak harapkan?	Sebenarnya untuk PPL Ahli kehutanan menurut kami masih kurang sedangkan ada sebagian kecamatan yang potensi hutan yang dimiliki sangat luas seperti di Krayan setahu saya belum ada PPLnya tapi masalah penempatan yang mempunyai wewenang penuh BKP3D kami hanya sekedar memberi saran dan masalah tepat atau tidak tepat menurut saya masih kurang karena PPL kehutanan yang ada sepertinya berkumpul di Kecamatan Nunukan yang potensi luasan hutannya tidak begitu banyak dibanding dengan kecamatan lainnya
4. Apakah dengan kondisi sekarang ini target dinas dapat dicapai dengan bantuan PPL?	Target yang diharapkan oleh dinas dari PPL sepertinya masih belum tercapai, karena PPL yang ada sekarang ini berbeda dengan jamannya Bapak Soeharto. Dulu PPL dalam melaksanakan tugas mempunyai misi harus dapat meningkatkan produksi yang ada di wilayah binaannya atau membuat supaya kelompok tani yang dibina dapat berhasil dan meningkat kesejahteraannya. Tapi kami tidak bisa mencampuri masalah tupoksi PPL di lapangan. Itu dapurnya BKP3D.
5. Apakah PPL Terampil sebaiknya ditempatkan di tingkat desa sedangkan PPL Ahli sebagai koordinator di tingkat kecamatan	Memang sebaiknya PPL Terampil penempatannya di tingkat desa karena ilmu yang dimiliki masih dasar dibanding dengan PPL Ahli yang keahliannya sudah lebih khusus jadi cocok penempatannya di tingkat kecamatan sehingga dapat mengontrol atau koordinator PPL di tingkat desa
6. Apakah kriteria penempatan PPL kehutanan	Menurut saya dalam penempatan PPL kehutanan yang bisa dijadikan patokan ya.. wilayah yang akan ditempati oleh PPL harus ada luasan hutan lindung atau bisa juga taman nasional yang kita miliki seperti di Kecamatan Krayan

D. WAWANCARA DENGAN PELAKU KEBIJAKAN (PPL)

1. PPL Ahli Pertanian

Ketua Kelompok Kerja PPL Rumpun Pertanian Kecamatan Sebatik

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Pekerjaan yang saya lakukan masih dikatakan belum maksimal sebab saya merasa masih kurang dalam membina petani kalau dibandingkan dengan dulu jamannya Bapak Soeharto dengan sekarang lain, dulu dalam megumpulkan petani untuk melakukan pembinaan sangat gampang sedangkan sekarang untuk mengumpulkan petani dalam kegiatan penyuluhan agak susah harus ada embel-embel

	pemberian uang saku baru semangat mereka datang ke pertemuan dan ini merupakan salah satu kendala dalam kegiatan penyuluhan selain itu ada sebagian kegiatan masih belum memberikan target
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Keahlian yang saya miliki dalam bidang pertanian sangat dibutuhkan oleh petani terutama yang berhubungan dengan aplikasi teknologi mulai dari cara bertanam padi dengan sistem jajar legowo, pemanfaatan limbah pertanian untuk dibuat pupuk kompos dan tehnik sambung pucuk pada tanaman durian atau jeruk dan petani sangat antusias dalam menerima kemajuan teknologi pada bidang pertanian ini
3. Apakah anda merasa sudah berperan aktif kepada petani?(21)	Memang tidak mudah mengubah pola pikir petani dalam bercocok tanam, tetapi saya sudah berusaha semaksimal mungkin. langkah yang saya anjurkan kepada petani agar bercocok tanamnya dapat berproduksi dengan optimal adalah dengan pelatihan semacam SLPTT tanaman padi, durian dan jeruk. Selain itu saya juga menganjurkan kepada petani agar secara perlahan untuk mengaplikasikan pemupukan organik yang ramah terhadap lingkungan dan ini sebagian sudah dilaksanakan oleh petani.”
4. Apakah anda sudah membimbing petani dalam memecahkan masalah?(25)	Salah satu fungsi dari PPL adalah memberikan masukan atau alternatif yang paling tepat terhadap masalah yang dihadapi petani, hal ini sudah saya laksanakan misalnya adanya serangan hama dan penyakit yang menyerang pada tanaman padi sebisa mungkin dari pengetahuan yang saya miliki memberikan solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Kegiatan pengamatan di lapangan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan sudah saya lakukan terutama dalam penggunaan pupuk dengan dosis yang tepat untuk tanaman padi dengan melihat kondisi fisik tanah yang menggunakan alat pengukur keasaman pada tanah, selain itu membantu petani dalam menghitung untung dan rugi dalam usaha pertanian
6. Apakah anda dilibatkan dalam kegiatan di wilayah tugas?	Kebetulan Domisili di wilayah tugas sehingga mudah dihubungi dan setiap ada kegiatan di desa, kecamatan bahkan di petani saya ikut dilibatkan dan ini dapat menambah hubungan yang lebih baik dengan tokoh masyarakat
7. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Kelompok tani yang sudah saya kunjungi boleh dibilang sudah semua hanya kunjungan perorangan ke anggota petani belum semuanya mungkin faktor umur menyebabkan tidak seperti dulu dalam melakukan pembinaan

8. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	2 minggu sekali karena kelompok tani yang saya bina sekecamatan Sebatik sehingga untuk pemerataan kunjungan ke petani intensitas itu yang dapat saya jalankan
9. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?	PPL THL ada juga yang ditempatkan pada desa-desa yang ada di kecamatan sebatik dan kami merasa sangat terbantu sekali dengan adanya mereka karena kinerja mereka bagus dan selalu siap untuk bekerja terutama untuk desa yang tidak ada PPL jadi setiap ada kegiatan dari badan atau dinas PPL THL dilibatkan, selain itu saya mengusulkan kepada BKP3D agar ada pelatihan semacam diklat dasar untuk mereka
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?	Domisili saya di daerah tugas dan keluarga juga berkumpul sehingga dalam menjalankan tugas saya bisa lebih tenang

2. **PPL Ahli Pertanian**
PPL Desa Aji Kuning

Guganta

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Dalam bekerja sebagai PPL saya merasa masih belum maksimal mungkin terkendala dari jarak tempat tinggal dan wilayah tugas yang sangat jauh yaitu di Sebatik Tengah, hal ini mempengaruhi kinerja saya di lapangan
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Petani yang saya bina sangat membutuhkan keahlian yang saya miliki terutama dalam bidang pertanian yang kaitannya dengan aplikasi teknologi dalam budidaya tanaman pangan hanya wilayah tugas dominan dengan perkebunan kelapa sawit dan pengetahuan saya masih kurang sehingga harus belajar lagi untuk budidaya kelapa sawit
3. Apakah anda merasa sudah berperan aktif kepada petani?	Kaitannya dengan peran saya sebagai PPL kepada petani walaupun belum banyak tetapi sebagian sudah mampu mengubah petani salah satunya adalah dalam menanam tanaman durian dengan prosedur yang benar
4. Apakah anda sudah membimbing petani dalam memecahkan masalah?	Setiap PPL tentu sudah menjalankan fungsinya dalam membina petani, yang sudah saya kerjakan memberi masukan untuk budidaya tanaman durian dan membantu pembuatan RDKK
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi petani hanya sebatas dalam kegiatan penyusunan RDKK untuk mendapatkan pupuk subsidi, tidak sampai membantu kegiatan yang lebih mendatal lagi seperti menganalisa kegiatan usaha tani

6. Apakah anda dilibatkan dalam kegiatan di wilayah tugas?	Mungkin karena faktor tempat tinggal yang jauh dari tempat tugas sehingga saya kurang begitu dilibatkan dengan kegiatan baik di tingkat desa dan kecamatan
7. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Kelompok tani yang saya bina rata-rata sudah saya kunjungi hanya sebatas dengan ketua kelompok tani kalau untuk anggota kelompok tani masih belum semuanya
8. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	3 minggu sekali bertemu dengan anggota petani yang sama alasannya faktor jarak dari tempat tinggal ke tempat tugas
9. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?	Wilayah tugas saya tidak ada PPL THL tapi kalau ada mereka sangat membantu sekali kinerja kita
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?	Tempat tinggal jauh dari tempat tugas tapi masih dapat dijangkau dengan menggunakan sepeda motor dinas hanya saya masih belum dapat maksimal dalam memberikan pembinaan ke petani

3. PPL Ahli Perikanan

Ketua Kelompok Kerja PPL Rumpun Perikanan Kecamatan Sebatik Barat

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Saya merasa sudah bekerja secara maksimal buktinya adalah masyarakat atau nelayan yang saya bina sudah banyak yang mandiri dilihat dari kemajuan usaha dari perikanan dan dapat menjalin kemitraan dengan pihak lain sehingga kesejahteraan mereka meningkat selain itu dengan pembinaan saya pengetahuan nelayan bertambah dan membantu mereka dalam mengurus perijinan surat kapal atau membantu dalam membuat permohonan bantuan ke dinas
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Keahlian saya pada bidang perikanan sangat membantu dan dibutuhkan oleh nelayan sehingga pengetahuan mereka dapat bertambah tentang budidaya ikan dan pengolahan hasil dari ikan serta budidaya dan pengolahan rumput laut
3. Apakah anda sudah merasa berperan aktif kepada petani?	Dalam mengubah pola pikir nelayan agar dalam melakukan kegiatan perikanan dapat maju tentu tidaklah gampang dan disinilah peran PPL sangat dibutuhkan, kaitannya dengan saya pribadi sudah banyak yang saya lakukan terutama dengan mengadakan kegiatan pelatihan pengolahan hasil dari ikan dan rumput laut agar hasilnya lebih baik dan dapat meningkatkan usaha mereka dan ini sudah ada yang berhasil usaha yang dijalankan oleh nelayan

4. Apakah anda sudah merasa memberikan bimbingan kepada petani?	Tugas PPL salah satunya adalah sebagai seorang penasehat dengan memberikan pemecahan masalah yang paling tepat, misalnya yang sudah saya laksanakan adalah kegiatan budidaya rumput laut
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Dalam menganalisa kegiatan nelayan saya sudah berusaha membantu terutama yaang berhubungan dengan usaha yang berkaitan dengan perikanan agar dapat diketahui untung dan rugi usaha tersebut. Hasil dari kegiatan ini adalah adanya kelompok yang srдах dapat bermitra dengan pihak lain dari usaha yang dimiliki
6. Apakah anda dilibatkan dalam kegiatan di wilayah tugas?	Kegiatan di wilayah tugas ada saya dilibatkan karena domisili satu kecamatan dengan tugas sehingga mudah untuk dihubungi
7. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Kunjungan ke kelompok tani semua sudah saya kunjungi terutama pada ketua kelompok tani
8. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	Intensitas kunjungan ke kelompok tani dalam 1 minggu bisa 3 kali tergantung dari waktu biasanya di luar jam kerja bisa sore atau malam baru sempat bertemu dengan mereka. sedangkan mengadakan pertemuan kelompok bisanya dilakukan kalau ada masalah yang mendesak waktunya 1 bulan sekali
9. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?	Kecamatan Sebatik Barat tidak ada tenaga PPL THL baik pertanian maupun perikanan dan misalkan mereka ada tentu akan sangat membantu kinerja kita
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?	Domisili saya kebetulan di tempat kerja dan berkumpul dengan keluarga sehingga pembinaan ke nelayan dapat maksimal, boleh dibilang PPL siap 24 jam

4. PPL Ahli Perikanan
PPL Desa Binusan, Kecamatan Nunukan

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Pekerjaan dibilang maksimal atau belum sepertinya apa yang saya kerjakan sebagai PPL masih belum maksimal karena banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah saya masih kurang dalam memberikan pelayanan kepada nelayan yang berhubungan dengan kunjungan langsung, penyebabnya saya tidak bisa mengendarai sepeda motor padahal untuk memperlancar kunjungan transportasi berpengaruh tetapi komunikasi dengan nelayan tetap lancar dengan memanfaatkan teknologi HP yang selalu aktif 24 jam

2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Secara jujur untuk keahlian yang saya miliki kalau untuk diterapkan pada masyarakat masih harus belajar lagi terutama untuk teori karena keahlian yang saya miliki adalah budidaya tangkap sedangkan di lapangan perikanan secara umum tetap imasalah praktek pengolahan hasil dari perikanan dan rumput laut agak menguasai yang harapannya dapat meningkatkan kesejahteraan nelayan jadi keahlian yang dimiliki oleh PPL memang seharusnya cocok dengan potensi dominan yang ada di wilayah tugas
3. Apakah anda sudah merasa berperan aktif kepada petani?	Peran yang sudah saya kerjakan kepada masyarakat terutama dalam kegiatan pengolahan hasil perikanan dan rumput laut yang dapat meningkatkan kesejahteraan nelayan
4. Apakah anda sudah merasa memberikan bimbingan kepada petani?	Kegiatan memberikan solusi dari permasalahan yang dihadapi nelayan sudah berusaha saya laksanakan tetapi sebatas pengetahuan yang saya kuasai dalam bidang budidaya tangkap
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Kegiatan membantu menganalisa kebutuhan masyarakat belum saya laksanakan
6. Apakah anda dilibatkan dalam kegiatan di wilayah tugas?	Kegiatan di wilayah tugas saya merasa kurang begitu terlibat penyebabnya mungkin karena saya tidak bisa mengendarai motor sehingga kurang bebas dalam bergerak di lapangan padahal dimisili dengan wilayah tugas dapat dijangkau
7. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Kunjungan ke kelompok tani semua sudah saya kunjungi agar kita mengetahui kelompok yang akan kita bina
8. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	Intensitas kunjungan ke kelompok tani dalam 2 minggu sekali karena terkendala nelayan ada masanya tidak bisa dikunjungi mereka ke laut
9. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?	Wilayah tugas kebetulan tidak ada PPL THL perikanan yang ada pertanian tapi dengan adanya mereka akan sangat membantu kinerja kita
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?	Masalah domisili tidak menjadi masalah karena masih satu kecamatan dengan tempat kerja jadi mudah dijangkau dalam kunjungan ke masyarakat

5. PPL Ahli Kehutanan

PPL Kelurahan Tanjung Harapan, Kecamatan Nunukan



Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Menurut saya apa yang sudah saya kerjakan di wilayah sudah maksimal karena saya sudah berusaha memberikan pembinaan kepada kelompok tani yang aktif
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Keahlian yang saya kuasai di bidang kehutanan sebenarnya sangat dibutuhkan oleh petani, misalnya revitalisasi magrove, tetapi karena kelompok yang saya bina lebih mengarah pada perkebunan sawit, sehingga tidak cocok dengan keilmuan saya. Sedangkan yang berhubungan dengan keberadaan hutan lindung dan KBK, boleh dibilang sangat kurang.
3. Apakah anda sudah merasa berperan aktif kepada petani?	Peranan saya kepada petani semaksimal mungkin sudah dilaksanakan hanya masih belum dapat dikatakan sukses karena masih ada kelompok tani yang saya bina belum mendapatkan manfaat dari keahlian yang saya miliki
4. Apakah anda sudah merasa memberikan bimbingan kepada petani?	Sebenarnya masalah pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani kurang begitu saya kuasai untuk pemecahannya karena kebanyakan masalah sawit
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Kemampuan dalam membantu usaha petani agar lebih maju usahanya belum terlalu mendalam karena usaha yang dijalankan kebanyakan sawit sedangkan pengetahuan yang saya miliki masih kurang
6. Apakah anda dilibatkan dalam kegiatan di wilayah tugas?	Kegiatan di wilayah tugas ada dilibatkan tetapi tidk begitu banyak
7. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Kelompok tani yang sata bina semua sudah saya kunjungi hanya untuk anggota kelompok tani belum semua saya kunjungi
8. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	Kunjungan dengan petani yang sama saya lakukan 1 minggu sekali
9. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?	PPL THL kehutanan sebenarnya tidak ada di wilayah tugas yang ada hanya PPL THL pertanian dan tentu dengan adanya mereka dapat membantu pekerjaan kita di lapangan
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?	Domisili satu kecamatan dengan wilayah tugas sehingga membantu melaksanakan pembinaan ke petani

6. PPL Ahli Kehutanan

Ketua Kelompok Kerja PPL Kehutanan Kecamatan Sebatik

A

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Buat saya masih belum maksimal dalam bekerja sebagai PPL di lapangan karena masih belum semua anggota petani saya kunjungi, salah satu faktor yang menjadi kendala adalah jarak tempat tinggal mereka jauh
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Keahlian saya adalah kehutanan untuk di lapangan sudah banyak yang diterapkan kepada petani terutama mulai dari menjaga kelestarian tanaman mangrove dan gerakan penanaman kembali hutan-hutan yang gundul dengan masyarakat, walau masih belum semua daerah melakukan tetapi menurut saya sudah ada kesadaran dari masyarakat dalam menjaga lingkungan dan ini termasuk ilmu yang saya dapatkan di bangku kuliah.
3. Apakah anda sudah merasa berperan aktif kepada petani?	Keaktifan PPL dalam melakukan pembinaan di lapangan tentunya yang dapat menilai adalah mereka dan saya sudah bekerja secara maksimal dalam mengubah pola pikir mereka untuk menjaga kelestarian lingkungan terutama dengan gerakan penanaman pohon pada lahan-lahan hutan yang gundul dapat dijadikan bukti bahwa kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungan ada
4. Apakah anda sudah merasa memberikan bimbingan kepada petani?	Menurut saya PPL harus dapat membantu petani dalam mengatasi masalah di lapangan dan memberikan solusi ke arah yang lebih baik dan ini sudah saya usahakan untuk diberikan kepada petani dari pengetahuan yang saya miliki
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Kemampuan PPL dalam melakukan pengamatan masalah dan usaha petani pernah saya lakukan hanya sebatas menghitung untung dan rugi dari usaha yang akan dijalankan dan memberikan masukan terhadap prospek dari usaha tersebut
6. Apakah anda dilibatkan kegiatan di wilayah tugas?	Masalah kegiatan di wilayah tugas ada ikut terlibat hanya kurang begitu maksimal mungkin karena faktor tempat tinggal yang tidak satu kecamatan dengan wilayah tugas
7. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Ketua kelompok tani yang saya bina semua sudah saya kunjungi hanya untuk anggota kelompok tani masih belum semua saya kunjungi
8. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	Intensitas kunjungan ke petani adalah 2 minggu sekali

9. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?	PPL THL kehutanan sebenarnya tidak ada di wilayah tugas yang ada hanya PPL THL pertanian dan tentu dengan adanya mereka dapat membantu pekerjaan kita di lapangan
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?	Domisili satu kecamatan dengan wilayah tugas sehingga membantu melaksanakan pembinaan ke petani

7. PPL Terampil (PNS)

PPL Desa Sungai Manurung, Kecamatan Sebatik

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Masalah maksimal dalam bekerja saya merasa belum maksimal karena anggota kelompok tani yang saya bina belum semua saya kunjungi salah satu faktor adalah waktu yang susah dikunjungi
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Keahlian yang saya miliki dengan kondisi di lapangan berbeda, sehingga masih harus banyak belajar lagi terutama di perkebunan kelapa sawit dan budidaya tanaman kakao serta budidaya jeruk.
3. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Khusus ketua kelompok tani sudah dikunjungi hanya anggota yang belum semua dikunjungi
4. Apakah anda sudah merasa memberikan bimbingan kepada petani?	PPL dalam salah satu perannya adalah harus mampu mengubah pola pikir petani terutama dalam usaha taninnya dan usaha yang telah saya lakukan adalah sebatas memberikan bimbingan budidaya hortikultura dan kelapa sawit walau saya harus banyak belajar lagi
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Terus terang untuk membantu menganalisa kegiatan petani dalam usaha tani belum begitu banyak saya lakukan, saya hanya mengerjakan bantuan sebatas dalam membimbing dalam pembuatan RDKK
6. Apakah anda dilibatkan kegiatan di wilayah tugas?	Keterlibatan saya dalam kegiatan di wilayah tugas masih dibidang kurang mungkin karena faktor domisili yang jauh dari wilayah tugas sehingga petani jarang melibatkan saya pada kegiatan di desa atau kecamatan
7. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	Intensitas kunjungan ke petani adalah 1 minggu sekali
8. Apakah terbantu dengan adanya PPL THL?	PPL THL kehutanan sebenarnya tidak ada di wilayah tugas yang ada hanya PPL THL pertanian dan tentu dengan adanya mereka dapat membantu pekerjaan kita di lapangan

9. Apakah penempatannya PPL THL disamakan dengan PPL yang lain?	Sepengetahuan saya penempatannya disamakan dengan PPL lain
10. Apakah anda berdomisili di daerah tugas?	Domisili bukan di daerah tugas tetapi masih dapat dijangkau

8. PPL Terampil Non PNS (PPL THL)
PPL kecamatan Sebatik Utara



Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah anda sudah merasa bekerja secara maksimal?	Dalam bekerja saya merasa sudah maksimal hal ini saya lakukan dengan memberikan bantuan berupa bimbingan kepada petani yang saya bina hanya karena saya membina petani dalam satu kecamatan jadi tidak ada PPL Ahlinya sehingga belum optimal dalam membina mereka
2. Apakah anda merasa petani yang anda bina membutuhkan keahlian anda?	Wilayah tugas lebih dominan kelapa sawit dan hortikultura sedangkan ilmu yang saya kuasai masih belum begitu banyak sehingga agar dapat membantu petani dalam menghadapi masalah pada bidang tersebut saya harus belajar lagi
3. Apakah semua kelompok tani sudah anda kunjungi?	Kelompok tani yang saya bina belum semua saya kunjungi sebatas ketua kelompok yang sudah saya kunjungi
4. Apakah anda sudah merasa memberikan bimbingan kepada petani?	Bimbingan yang saya lakukan kepada petani dengan membantu pembuatan permohonan bantuan ke dinas teknis, memberikan penjelasan pembuatan kompos dengan memanfaatkan bahan dari limbah pertanian dan ternak dan membimbing dalam menyusun pembuatan RDKK
5. Apakah anda membantu dalam menganalisa kegiatan petani?	Kegiatan analisa walau belum maksimal ada yang saya laksanakan tetapi lebih banyak membantu pembuatan RDKK untuk mendapatkan pupuk subsidi
6. Apakah anda dilibatkan kegiatan di wilayah tugas?	Keterlibatan kegiatan di tingkat desa atau kecamatan ada saya ikuti karena domisili masih satu kecamatan dengan wilayah tugas sehingga dapat terjangkau
7. Berapa minggu sekali bertemu dengan petani yang sama?	Intensitas kunjungan ke petani 1 minggu sekali
8. Apakah anda tinggal di daerah tugas	Domisili dekat dengan tempat tugas sehingga dapat dijangkau

E. WAWANCARA DENGAN PENERIMA MANFAAT KEBIJAKAN (PETANI/TOKOH PETANI)

1. Ketua Kelompok Tani Sinar Harapan Kecamatan Sebatik

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Sebagai petani dengan adanya PPL kami merasa terbantu sekali terutama dari keahlian yang mereka miliki terutama penerapan teknologi pertanian dapat kami terapkan di lapangan misalnya pupuk organik dari penjelasan dan praktek yang diberikan oleh PPL dapat kami praktekkan sendiri dengan memanfaatkan limbah pertanian, perkebunan dan peternakan bahkan kami telah dapat memasarkan ke kelompok petani yang lain, keahlian lain yang kami dapatkan adalah penanaman padi yang lebih efisien penggunaan bibitnya dengan sistem tanam jajar legowo 2 : 1 atau 4 : 1
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Masalah kunjungan dari PPL dalam 1 minggu pasti ada mungkin karena faktor tempat tinggal dari PPL yang ditempatkan disini masih satu kecamatan dengan daerah tugas sehingga mudah dijangkau, selain itu bisa juga kita berkomunikasi lewat HP yang penting dapat berkoordinasi dengan PPL bila kami menghadapi masalah budidaya pertanian atau perkebunan
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Manfaat sebenarnya banyak yang kita dapatkan asalkan petani benar-benar niat mau maju atau meningkat kesejahteraannya mulai dari administrasi pembukuan keuangan kelompok, proses pembuatan pupuk organik, teknologi budidaya pertanian, teknologi budidaya perkebunan dan pencegahan hama dan penyakit yang menyerang pada tanaman hanya masih ada juga yang kurang yaitu tidak ada PPL Ahli Peternakan di wilayah kami sehingga kami kesulitan jika ternak kami ada masalah jadi kami bermohon untuk ditempatkan PPL Ahli Peternakan
4. Apakah ada perubahan yang baru yang diberikan oleh PPL dalam budidaya?	Adanya PPL di wilayah ada perubahan yang kami rasakan dalam bercocok tanam, misalnya dalam menanam tanaman padi sebelumnya kami dalam menanam dengan sistem dihambur ternyata membutuhkan benih padi banyak tetapi dengan bimbingan PPL mengikuti anjuran teknologi sistem jajar legowo benih padi yang digunakan tidak terlalu banyak dan produksi ada peningkatan demikian pula dengan budidaya tanaman hortikultura kami juga terbantu

5. Apakah PPL pernah melakukan kegiatan analioa?(35)	Masalah menganalisa sebelum kegiatan dilaksanakan pernah dilakukan oleh PPL yaitu membantu menganalisa kondisi kimia tanah agar dapat ditentukan kebutuhan pupuk yang akan digunakan. Selain itu PPL pernah membantu dalam menghitung untung rugi kegiatan usaha tani antara padi yang ditanam seperti biasanya, dengan padi yang ditanam dengan jajar legowo. Kami mau melakukan tanam jajar legowo, karena mereka menyakinkan saya bahwa hasilnya lebih baik. Ternyata memang hasilnya meningkat, sehingga kami tanam begitu sampai sekarang
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?	Masalah nasehat atau bimbingan dari PPL jelas kami mendapatkan terutama yang berhubungan dengan kegiatan kami mulai dari budidaya taman pafi, hortikultura dan usaha tani, intinya kami bertetima kasih dengan ditempatkannya PPL di wilayah kami
7. Apakah PPL terlibat dengan kegiatan di wilayah bapak?	PPL di tempat kami baik kok. Aktif dalam kegiatan-kegiatan baik di desa dan kecamatan. Mereka sangat aktif mungkin karena domisili PPL satu kecamatan dengan wilayah tugasnya, sehingga mudah untuk dihubungi. Intinya PPL di sini aktif. Kami sangat terbantu dengan kehadiran PPL.”
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Dengan adanya PPL jelas berpengaruh terhadap produksi pertanian karena kami yang sebelumnya dengan cara tradisional dalam menanam tetapi dngan teknologi yang diberikan pada sistem budidaya ada peningkatan
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Masalah domisili tidak masalah bagi kami yang penting ada kunjungan atau koordinasi dari PPL kebetulan PPL di wilayah kami masih satu kecamatan tempat tinggalnya
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Keahlian PPL yang ada di wilayah kami cocok dengan tempat tugas yang dominan pertanian tanaman pangan dan perkebunan mereka menguasai ilmunya

2. **Ketua Kelompok Tani Mega Abadi Jaya**
Kecamatan Sebarik Tengah

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Sangat terbantu dengan adanya PPL di wilayah kami sehingga ada orang yang dapat memberikan masukan atau saran kalau kami menghadapi masalah di pertanian
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Kunjungan ke petani yang dilakukan oleh PPL dalam satu minggu satu kali hanya kalau boleh saran sebaiknya anggota kelompok tani yang lain juga rutin dikunjungi supaya mereka mendapatkan

	pengetahuan juga dari Bapak PPL tapi karena faktor tempat tinggal yang jauh dari tempat tugas mungkin belum semua anggota kelompok tani dikunjungi oleh PPL
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Manfaat dari PPL ada yang kami dapatkan mulai dari cara pembuatan RDKK agar kami dapat pupuk subsidi dari pemerintah dan penerapan teknologi pada perkebunan
4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan PPL dalam budidaya? *33)	Perubahan dalam pengolahan pertanian jelas ada terutama untuk budidaya tanaman durian agar dapat menghasilkan buah yang optimal
5. Apakah PPL pernah melakukan kegiatan analisa?	Kegiatan analisa usaha tani belum pernah dilakukan oleh PPL. Dia hanya sebatas membantu dalam membuat RDKK untuk mendapatkan pupuk subsidi. Sepertinya PPL kurang optimal melakukan analisa tanah misalnya, atau analisa usaha tani. Atau mereka tidak menganggap hal itu penying, ya? Padahal kalau mereka melakukan analisa, kami akan sangat terbantu”
6. Apakah bapak pernah meneruma bimbingan dari PPL?	Masalah bimbingan jelas kami dapatkan dari PPL misal budidaya hortikultura khususnya buah durian dan pupuk hanya kami merasa masih kurang mendapatkan bimbingan tentang penanganan ternak sapi
7. Apakah PPL terlibat dengan kegiatan di wilayah bapak?	Menurut saya di wilayah kami PPL nya masih kurang melakukan hubungan baik dengan tokoh masyarakat. PPL nya jarang ikut pertemuan. Apalagi dalam mengelola Gapoktan. PPL nya kurang aktif di sini. Mungkin tempat tinggalnya jauh, jadi jarang lama ada di tempat kami.”
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Adalah pengaruhnya sedikit pada produksi pertanian terutama pada hortikultura dan perkebunan
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Saya pribadi inginya PPL yang di tempatkan disini tinggal di tempat tugas agar mudah bagi kami menghubungi bila ada masalah tetapi selama PPL ada mengunjungi kami harap dimaklumi untuk tempat tinggal
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Keahlian PPL yang ditempatkan di wilayah kami sudah cukup lebih dominan ke pertanian tanaman pangan sedangkan wilayah kami dominan perkebunan kelapa sawit Keahlian PPL yang ada di wilayah kami sudah cocok dengan tempat tugas

3. Ketua Kelompok Tani Jaya Sailong
Kecamatan Sebarik Barat

Cari

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Dengan adanya PPL sangat terbantu sekali terutama dalam budidaya perikanan, budidaya rumput laut dan pengolahan hasil perikanan
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Kunjungan dari PPL dalam 1 minggu kadang 1 kali bahkan lebih karena domisilinya di wilayah tugas sehingga kunjungan kadang di luar jam kerja
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Manfaat yang kami dapatkan dari PPL banyak mulai dari membantu membuat permohonan bantuan ke dinas, membantu mengurus perijinan untuk surat kapal, membantu budidaya rumput laut dan ikan serta proses pengolahan hasil dari ikan
4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan oleh PPL ?	Perubahan jelas ada terutama yang mengarah kepada kegiatan perikanan dan kami merasakan kemajuan dengan adanya PPL
5. Apakah PPL membantu melakukan kegiatan analisa	Analisa usaha ada yang dibantu oleh PPL yaitu budidaya rumput laut dan ini sudah ada hasil dari usaha yang kami punya
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?	Bimbingan atau nasehat dari PPL ada kami dapatkan terutama yang berhubungan dengan budidaya perikanan dan proses pengolahan hasil perikanan. PPL kan memang ditugaskan untuk mendampingi petani, memberi contoh, memberikan bimbingan, nasehat. Mereka sudah dilatih untuk itu. Dan memang banyak yang telah dilakukan PPL berpengaruh pada pendapatan kami.”
7. Apakah PPL terlibat kegiatan di wilayah tugas?	Sebenarnya PPL yang ada di wilayah kami satu kecamatan dengan domisili hanya untuk kegiatan di desa atau kecamatan masih kurang terlibat sehingga pergaulannya dengan masyarakat kurang
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Jelas ada pengaruhnya terhadap produksi karena kami mendapatkan bimbingan agar kegiatan yang kami laksanakan dapat lebih maju
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Lebih baik domisili di wilayah tugas agar mudah dihubungi kebetulan PPL yang ada domisilinya di wilayah tugas
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Keahlian cocok dengan wilayah tugas karena banyak masyarakat di sini mata pecahariannya dari perikanan tugas

4. Ketua Kelompok Tani Dewatae
Kecamatan Nunukan



Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Dengan adanya PPL sangat terbantu sekali terutama dalam budidaya perikanan, budidaya rumput laut dan pengolahan hasil perikanan
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Kunjungan dari PPL dalam 1 minggu kadang 1 kali bahkan lebih karena domisilinya di wilayah tugas sehingga kunjungan kadang di luar jam kerja
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Manfaat yang kami dapatkan dari PPL banyak mulai dari membantu membuat permohonan bantuan ke dinas, membantu mengurus perijinan untuk surat kapal, membantu budidaya rumput laut dan ikan serta proses pengolahan hasil dari ikan
4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan oleh PPL ?	Perubahan jelas ada terutama yang mengarah kepada kegiatan perikanan dan kami merasakan kemajuan dengan adanya PPL
5. Apakah PPL membantu melakukan kegiatan analisa?	Analisa usaha ada yang dibantu oleh PPL yaitu budidaya rumput laut dan ini sudah ada hasil dari usaha yang kami punya
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?	Bimbingan dari PPL ada kami dapatkan terutama yang berhubungan dengan perikanan
7. Apakah PPL terlibat kegiatan di wilayah tugas?	Keterlibatan PPL dalam kegiatan di desa atau kecamatan jarang dilakukan. Jadi pergaulannya dengan masyarakat di wilayah tugas kurang terjalin dengan baik mungkin karena faktor domisili yang jauh. Kadang kala kami sulit bertemu PPL, kecuali kalau kami mau mengadakan pertemuan, kami telepon, baru dia datang.”
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Jelas ada pengaruhnya terhadap produksi karena kami mendapatkan bimbingan agar kegiatan yang kami laksanakan dapat lebih maju
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Lebih baik domisili di wilayah tugas agar mudah dihubungi kebetulan PPL yang ada domisilinya di wilayah tugas
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Keahlian cocok dengan wilayah tugas karena banyak masyarakat di sini mata pecahariannya dari perikanan

5. Ketua Kelompok Tani Harapan Baru
Kecamatan Nunukan Selatan



Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Saaya merasa terbantu dengan adanya PPL karena dapat membantu dalam membuat perbohonan bantuan ke dinas dan cara mendapatkan pupuk subsidi
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Masalah kunjungan sebenarnya ada dari PPL tapi mereka tidak rutin sehingga masih ada anggopa kelompok tani belum dikunjungi
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Sebenarnya ada manfaat yang saya dapat dari PPL seperti saya sebutkan tadi hanya kalau boleh usul saya dan anggota lebih mengharapkan penjelasan dari PPL terhadap komoditas pertanian ada juga diselingi dengan praktek
4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan oleh PPL ?	Dengan adanya PPL membimbing kelompok tani sangat membantu hanya PPL yang ada di wilayah kami keahliannya tidak pas dengan kondisi di wilayah tugas dominan kelapa sawit jadi kadang penjelasan yang diberikan oleh PPL sulit kami terima
5. Apakah PPL membantu melakukan kegiatan analisa?	Kegiatan analisa usaha tani tidak ada dilakukan oleh PPL
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?	Bimbingan ada saya dapatkan dari PPL terutama untuk pembuatan permohonan, pembuatan RDKK dan sedikit budidaya kelapa sawit
7. Apakah PPL terlibat kegiatan di wilayah tugas?	Kadang ada keterlibatan PPL di wilayah tugas baik di tingkat desa dan kecamatan mungkin tempat tinggal dekat dengan wilayah tugas”
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Bimbingan yang diberikan oleh PPL ada sedikit pengaruhnya terhadap kegiatan kami di kebun
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Kebetulan domisili PPL yang ada di wilayah saya satu kecamatan dengan wilayah tugas hanya kunjungan ke anggota kelompok tani lebih ditingkatkan lagi
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Keahlian dari PPL yang ada sepertinya tidak cocok karena masyarakat disini banyak yang menanam kelapa sawit sedangkan PPL adalah kehutanan boleh dibilang kurang hutan lindungnya

6. Ketua Kelompok Tani Tenguyun
Kecamatan Sebatik Barat



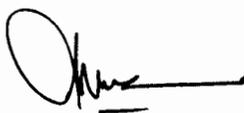
Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Terbantu sekali dengan adanya PPL di wilayah kami terutama untuk budidaya perkebunan mulai dari kelapa sawit sampai tanaman mrica serta peremajaan tanaman mangrove yang dapat menjaga terkikisnya bibir pantai dari air laut
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Masalah kunjungan ke klompok tani tidak rutin dilakukan tergantung dari kepentingan petani baru mereka muncul unuk memberikan solusi
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Jelas ada manfaat yang kami dapatkan dari PPL mulai dari pengetahuan dari budidaya bidang perkebunan, pelestarian lingkungan dengan menjaga kelestarian tanaman mangrove dan ketrampilan lainnya seperti pembuatan kompos
4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan oleh PPL ?	Dengan adanya PPL banyak pengetahuan yang kami dapatkan sehingga ada perubahan dalam bercocok tanam kami
5. Apakah PPL membantu melakukan kegiatan analisa?	Kegiatan analisa usaha tani ada PPL membantu yaitu menganalisa budidaya tanaman mrica
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?	Bimbingan ada yang saya dapat misalnya dalam pembuatan pupuk kompos dengan memanfaatkan limbah pertanian atau perkebunan ditambah limbah ternak sapi dan bimbingan budidaya kelapa sawit
7. Apakah PPL terlibat kegiatan di wilayah tugas?	Masalah keterlibatan PPL di tingkat desa atau kecamatan kurang mungkin karena faktor tempat tinggal yang jauh dari tempat tugas sehingga hubungan dengan masyarakat masih kurang terjalin
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Pengaruh produksi dengan adanya PPL ada terutama pada bidang perkebunan hanya ada masalah yang kami hadapi dalam menjual hasil produksi
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Masalah domisili sebenarnya tidak begitu dipermasalahkan asalkan PPL yang ditempatkan ada koordinasinya dengan petani sehingga setiap ada permasalahan dapat teratasi
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Keahlian PPL yang ditempatkan sedikit sesuai terutama dengan potensi di bidang perkebunan sedangkan arahnya dengan hutan lindung kurang

7. Ketua Kelompok Tani Mandar Membangun
Kecamatan Sebatik



Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Ada terbantu terutama dalam membuat RDKK untuk mendapatkan pupuk subsidi dan membuat permohonan usulan ke dinas teknis, hanya masalah praktek jarang dilakukan oleh PPL
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Dalam satu minggu ada kunjungan dari PPL walau masih belum menyeluruh pada anggota kelompok tani jadi perlu ditingkatkan lagi kunjungan pada anggota
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Manfaat PPL bagi saya dapat membantu urusan dengan dinas teknis dan dalam budidaya perkebunan
4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan oleh PPL ?	Ada lah sedikit perubahan terutama dalam mendapatkan pupuk subsidi sedangkan budidaya masih perlu ditingkatkan lagi
5. Apakah PPL membantu melakukan kegiatan analisa?	Tidak pernah PPL membantu dalam kegiatan analisa usaha tani
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?	Masalah bimbingan jelas saya dapatkan dari PPL tetapi pemerataannya masih kurang ke anggota kelompok tani lainnya dan untuk penjelasan budidaya perkebunan perlu ditambah
7. Apakah PPL terlibat kegiatan di wilayah tugas?	PPL yang ada jarang ikut terlibat dalam kegiatan di desa dan kecamatan sehingga hubungan dengan tokoh masyarakat kurang mungkin karena tempat tinggal yang jauh dari tempat tugas
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Sepertinya belum begitu terasa peningkatan produksi
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Kalau dilihat kurangnya PPL ikut terlibat dalam kegiatan di desa/kecamatan jadi sebaiknya PPL tinggal di wilayah tugas
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Keahlian yang dimiliki oleh PPL ada sedikit cocok dengan kondisi di tempat tugas

8. Ketua Kelompok Tani Sumber Hidup
Kecamatan Sebatik Utara



Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah bapak merasa terbantu dengan adanya PPL?	Bapak PPL yang ada di desa sangat membantu sekali terutama dalam mendapatkan bantuan dari dinas dibimbing membuat permohonannya, sedangkan arahnya ke budidaya masih perlu ditingkatkan lagi
2. Apakah PPL sering mengunjungi bapak?	Karena PPL yang ada satu kecamatan dengan tempat tugas sehingga ada kunjungannya kepada petani walau belum semua dikunjungi mungkin karena PPLnya pegang satu kecamatan tidak ada PPL lain
3. Apakah manfaat PPL bagi bapak?	Masalah manfaat ada karena PPL semangat sekali dalam membimbing untuk membuat RDKK agar dapat pupuk subsidi dan buat permohonan bantuan ke dinas
4. Apakah ada perubahan baru yang diberikan oleh PPL ?	Untuk perubahan jelas ada karena sebelumnya petani susah dalam mendapatkan pupuk subsidi dengan bimbingan PPL mudah di dapat
5. Apakah PPL membantu melakukan kegiatan analisa?	Kegiatan analisa usaha tani ada pernah dibantu oleh PPL tetapi tidak begitu mendalam
6. Apakah bapak pernah menerima bimbingan dari PPL?	Bimbingan jelas ada didapat dari PPL terutama yang berkaitan dengan masalah pertanian
7. Apakah PPL terlibat kegiatan di wilayah tugas?	PPL yang di tempatkan disini tempat tinggal masih dekat dengan tempat tugas dan ada keterlibatannya di desa atau kecamatannya
8. Apakah dengan adanya PPL berpengaruh terhadap produksi pertanian, perikanan dan perkebunan?	Dengan adanya pupuk yang mudah didapat sehingga berpengaruh terhadap produksi dari hortikultura dan perkebunan
9. Apakah PPL seharusnya berdomisili di daerah tugas?	Domisili tidak di tempat tugas tidak jadi masalah asalkan PPL tetap ada kunjungan ke petani dan kalau boleh usul ditambah PPLnya terutama PPL Ahli
10. Apakah PPL yang ditempatkan cocok keahliannya dengan tempat tugas?	Adalah kecocokan dengan tempat tugas