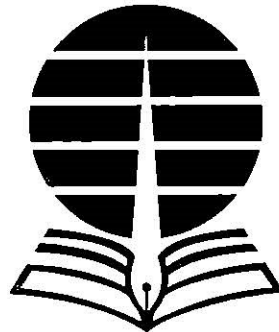


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**EVALUASI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM
PENINGKATAN PENDAPATAN PELAKU UTAMA PADA
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN NUNUKAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ANTHONIA TANGDI KAMMA

NIM. 500895754

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT

Evaluation of the performance of agricultural extension workers in the main revenue increase of actors at the Agriculture and Food Security Agency of Nunukan Regency

Anthonia Tangdi Kamma
anthoniaerwin77@gmail.com

Universitas Terbuka

The agricultural sector has a strategic role in national development, both in supporting economic growth and in meeting the needs of the community. To realize the main target of agricultural development, the agricultural extension agent serves as the front guard in the dynamics of agricultural development. The number of extension workers in Nunukan District has not been met, ie one village one extension agent in accordance with the policy of the Ministry of Agriculture. This has an impact on the performance of extension workers to optimize their work, where the agricultural extension workers in carrying out their roles and functions are demanded by their professionalism, which can satisfy the farmers and their families as the main customers, for example the implementation of agricultural extension is not to cause "dependence" of farmers to extension workers. This study was conducted with the aim of describing and analyzing the evaluation of agricultural extension performance and the factors that support and hinder the extension worker performance in increasing the income of main actors at the Dinas Agriculture and Food Security of Nunukan Regency. This research uses descriptive qualitative research method consisting of three phases, namely research preparation stage, field work phase and data analysis phase, with research procedure to find information related to problem, formulate, choose research approach, determine data source or informant, determine instrument, collecting data, analyzing data and drawing conclusions. The results showed that the implementation of agricultural extension in general in Nunukan District has been running well, seen from agricultural programs that proclaimed through agricultural extension program that prioritizes the increase of production and welfare of farmers in a sustainable and planned. The extent of agricultural extension activities has been done with scheduled appropriate agricultural extension program is also tailored to the needs of farmers and their groups, extension field farmers actively assist and provide regular guidance to farmers, farmers groups. The results of the evaluation of extension performance there are factors that support the active role of the farmers and their families and their counselors in agribusiness-oriented farming activities and the inhibiting factors of agricultural extension performance is that the extension workers only show and assist farmers in using access to financial institutions and not trying to help group members farmers in establishing financial institutions and institutions of production facilities, so that agricultural extension workers, should be more active visit, face to face with farmers, with the aim of helping farmers to establish farm cooperatives.

Keywords: Evaluation, performance, agricultural extension, main actors.

ABSTRAK

Evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

Anthonia Tangdi Kamma
anthoniaerwin77@gmail.com

Universitas Terbuka

Sektor pertanian memiliki peranan yang strategis dalam pembangunan nasional, baik dalam penunjang pertumbuhan ekonomi maupun dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan target utama pembangunan pertanian tersebut, maka penyuluh pertanian berperan sebagai garda terdepan dalam dinamika pembangunan pertanian. Jumlah tenaga penyuluh di Kabupaten Nunukan belum terpenuhi, yaitu satu desa satu penyuluh sesuai dengan kebijakan Kementerian Pertanian. Hal ini berdampak pada kinerja penyuluh untuk optimalisasi kerjanya, dimana para penyuluh pertanian dalam melaksanakan peran dan fungsinya dituntut profesionalismenya, yaitu dapat memuaskan para petani dan keluarganya sebagai pelanggan utamanya, misalnya penyelenggaraan penyuluhan pertanian diupayakan agar tidak menimbulkan “ketergantungan” petani kepada penyuluh. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi kinerja penyuluh pertanian dan faktor – faktor yang mendukung dan menghambat kinerja penyuluh dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang terdiri dari tiga tahap yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data, dengan prosedur penelitian mencari informasi yang berkaitan dengan masalah, merumuskan, memilih pendekatan penelitian, menentukan sumber data atau informan, menentukan instrument, mengumpulkan data, analisis data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penyuluhan pertanian secara umum di Kabupaten Nunukan sudah berjalan dengan baik, dilihat dari program-program pertanian yang dicanangkan melalui program penyuluhan pertanian yang memprioritaskan peningkatan produksi dan kesejahteraan petani secara berkesinambungan dan terencana. Segi kegiatan penyuluhan pertanian sudah terlaksana dengan terjadwal sesuai program penyuluhan pertanian juga disesuaikan dengan kebutuhan petani dan kelompoknya, penyuluh pertanian lapang aktif mendampingi dan memberikan pembinaan rutin kepada petani, kelompok tani. Hasil evaluasi kinerja penyuluh terdapat faktor yang mendukung yaitu peran aktif para petani dan keluarganya beserta penyuluhnya dalam kegiatan usahatani yang sudah berorientasi agribisnis dan faktor penghambat kinerja penyuluh pertanian yaitu penyuluh hanya menunjukan dan mendampingi petani dalam menggunakan akses ke lembaga keuangan dan tidak berusaha untuk membantu anggota kelompok tani dalam mendirikan lembaga keuangan maupun lembaga penyedia sarana produksi, sehingga Penyuluh pertanian, hendaknya lebih aktif melakukan kunjungan, tatap muka dengan petani, dengan tujuan membantu petani mendirikan koperasi tani.

Kata Kunci : Evaluasi, kinerja, penyuluh pertanian, pelaku utama.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Pendapatan Pelaku Utama Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Nunukan, Oktober 2017

Yang Menyatakan



Anthonia Tangdi Kamma
NIM. 500895754

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Pendapatan Pelaku Utama Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Penyusun TAPM : Anthonia Tangdi Kamma

NIM : 500895754

Program Studi : Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu/11 November 2017

Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si
NIP. 19670519 198701 2 001

Pembimbing I



Dr. Sofjan Aripin, M.Si
NIP. 19660619 199203 1 002

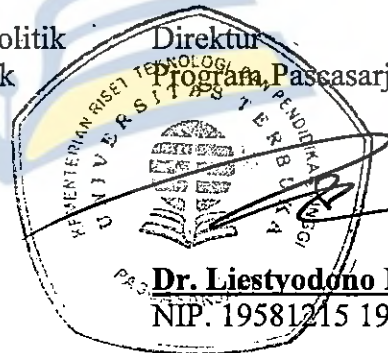
Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Magister Administrasi Publik



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Anthonia Tangdi Kamma
 NIM : 500895754
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul TAPM : Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam
 Peningkatan Pendapatan Pelaku Utama Pada Dinas
 Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten
 Nunukan

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

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Nopember 2017

Waktu : 13.30 – 15.00 Wita

Dan Telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

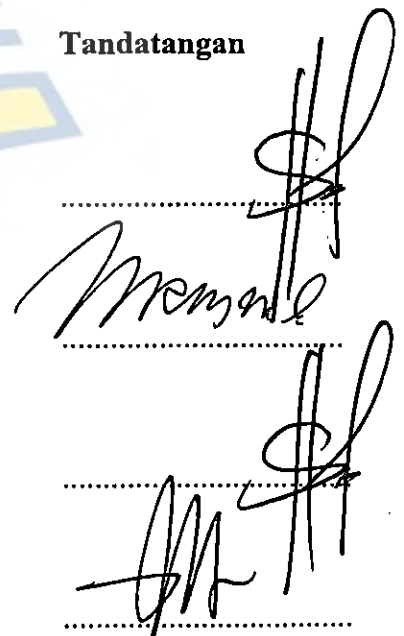
Tandatangan

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

Penguji Ahli :
Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A.

Pembimbing I :
Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Pembimbing II :
Dr.Meita Istianda, S.IP.,M.Si



Three handwritten signatures are present, each on a dotted line. The top signature is the most prominent, followed by a second signature below it, and a third signature at the bottom. The signatures are in black ink and appear to be cursive or stylized.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berbagai macam nikmat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dan Alhamdulillah tepat pada waktunya. TAPM ini berjudul “Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Pendapatan Pelaku Utama Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Di Kabupaten Nunukan”.

Dalam penulisan TAPM ini banyak pihak yang memberikan saran dan masukan serta bimbingan sehingga TAPM ini dapat diselesaikan. Untuk itu saya menyampaikan penghormatan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka beserta jajarannya.
2. Kepala UPBJJ-UT Tarakan selaku penyelenggara Program Pasca Sarjana.
3. Pembimbing I Dr. Sofjan Aripin, M.Si dan pembimbing II Dr. Meita Istianda, S.IP.,M.Si yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberi bimbingan dalam penyusunan TAPM ini.
4. Kepada keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan doa dan motivasi yang tiada henti dan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan TAPM ini.
5. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan TAPM ini, khususnya sahabatku Asry Aziz, STP.,M.AP

Penulisan TAPM ini masih perlu perbaikan, oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sangat diperlukan demi perbaikan dan kesempurnaan Laporan hasil penelitian ini

Nunukan, Oktober 2017
Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Anthonia Tangdi Kamma
NIM : 500895754
Program Studi : Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Nunukan, 24 Juni 1977

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Kabupaten Nunukan pada Tahun 1989
Lulus SMP di Kabupaten Nunukan pada Tahun 1992
Lulus SMA di Kabupaten Berau pada Tahun 1995
Lulus S1 di Makassar pada Tahun 1999

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2001 s/d 2006 sebagai Honorer
Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan
Peternakan Kab. Nunukan
Tahun 2007 sebagai PNS
Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan
Peternakan Kab. Nunukan
Tahun 2008 s/d 2016 sebagai PNS
Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana
Penyuluhan Daerah Kab. Nunukan
Tahun 2017 s/d sekarang sebagai PNS
Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Kabupaten Nunukan

Nunukan, Oktober 2017



Anthonia Tangdi Kamma
NIM. 500895754

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Konsep Evaluasi	10
2. Model-Model Evaluasi	16
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	29
4. Kinerja	31
5. Pengertian Penyuluh Pertanian	33
6. Pembangunan Sumber Daya Manusia Pertanian	38
7. Kinerja Penyuluh Pertanian	39
8. Pendapatan Usahatani	45
9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh	48
B. Penelitian Terdahulu	50
C. Kerangka Berfikir	52
D. Operasionalisasi Konsep	54
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	56
B. Sumber Data/Informasi	56
1. Sumber Data Primer	56
2. Sumber Data Sekunder	57
C. Instrumen Penelitian	57
E. Prosedur Pengumpulan Data	58
F. Metode Analisis Data	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	61
1. Dasar Kebijakan	61
2. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.....	62

3. Tugas Pokok Penyuluh Pertanian	66
4. Sumber Daya Penyuluhan Pertanian	68
5. Penempatan penyuluh pertanian lapangan	69
6. Sistem Penyuluhan Pertanian Kab. Nunukan.....	70
7. Potensi Pertanian Wilayah Berbasis Desa dan Kelompok Tani	71
B. Hasil dan Pembahasan.....	72
1. Pelaksanaan evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan	72
2. Faktor – faktor yang mendukung dan menghambat kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.....	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	118
1. Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.	118
2. Faktor – faktor yang mendukung dan menghambat kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.....	119
B. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Lampiran 1 Komponen dan Dimensi Model CIPP	128
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	133
Lampiran 3 Matriks Hasil Wawancara	143
Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Wawancara dengan Informan	150

DAFTAR BAGAN

		Halaman
Bagan	2.1 Kaitan CIPP dengan Program yang dievaluasi	22
Bagan	2.2 Kerangka Berfikir	54
Bagan	3.1 Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman	59



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Alokasi Penyuluh Pertanian Perkecamatan di Kabupaten Nunukan	5
Tabel 4.1 Daftar Penyuluh Pertanian PNS dan THL TB Berdasarkan Golongan dan Keahlian	68
Tabel 4.2 Wilayah Penempatan PPL di Kabupaten Nunukan Berdasarkan Kecamatan	69



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Komponen dan Dimensi Model CIPP	128
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	133
Lampiran 3 Matriks Hasil Wawancara dari Informan.....	143
Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Wawancara dengan Informan ..	150



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor pertanian memiliki peranan yang strategis dalam pembangunan nasional, baik dalam penunjang pertumbuhan ekonomi maupun dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat. Peran strategis sektor pertanian bagi pertumbuhan ekonomi antara lain: penyedia pangan bagi penduduk Indonesia, penghasil devisa negara melalui ekspor, penyedia bahan baku industri, peningkatan kesempatan kerja dan usaha, peningkatan PDB, pengentasan kemiskinan dan perbaikan SDM pertanian melalui kegiatan Penyuluhan Pertanian (Deptan, 2008;8). Untuk mewujudkan target utama pembangunan pertanian tersebut, maka penyuluh pertanian berperan sebagai garda terdepan dalam dinamika pembangunan pertanian.

Mengacu pada konsep yang diberikan oleh Departemen Pertanian (2009;3), penyuluhan pertanian adalah suatu pandangan hidup atau landasan pemikiran yang bersumber pada kebijakan moral tentang segala sesuatu yang akan dan harus diterapkan dalam perilaku atau praktek kehidupan sehari-hari. Penyuluhan Pertanian harus berpijak kepada pengembangan individu bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu "Penyuluhan Pertanian dapat diartikan suatu upaya pemerintah untuk membantu masyarakat agar mereka dapat membantu dirinya sendiri dan meningkatkan harkatnya sebagai manusia".

Pengertian membantu masyarakat agar dapat membantu dirinya sendiri tersebut terdapat beberapa pokok pikiran tentang pelaksanaan penyuluhan pertanian. Penyuluhan pertanian harus mengacu pada kebutuhan

sasaran/petani yang akan dibantu, dan bukan sasaran yang harus mengikuti keinginan penyuluh pertanian; penyuluhan pertanian harus mengarah pada terciptanya kemandirian petani, tidak menciptakan ketergantungan petani terhadap penyuluh; penyuluh pertanian harus mengacu kepada perbaikan kualitas hidup dan kesejahteraan sasaran, tidak mengutamakan target-target fisik yang tidak banyak manfaatnya bagi perbaikan kualitas hidup sasaran.

Pandangan-pandangan tersebut terkandung pengertian bahwa penyuluhan pertanian harus bekerja dengan masyarakat dan bukan bekerja untuk masyarakat. Penyuluhan Pertanian tidak menciptakan ketergantungan tetapi harus mampu mendorong semakin terciptanya kreativitas dan kemandirian masyarakat agar semakin memiliki kemampuan untuk berswadaya, berswakarsa, berswadana dan berswakelola bagi penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pertanian guna mencapai tujuan, harapan dan keinginan-keinginan sasaran. Penyuluhan Pertanian yang dilaksanakan mengacu pada terwujudnya perbaikan kesejahteraan ekonomi masyarakat dan peningkatan harkatnya sebagai manusia.

Penyuluhan adalah proses pendidikan yang bertujuan untuk mengubah pengetahuan, sikap, dan keterampilan masyarakat tani. Sasaran penyuluhan pertanian adalah segenap warga masyarakat (pria, wanita, termasuk anak-anak). Penyuluhan pertanian juga mengajar masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan bagaimana cara mencapai keinginan-keinginan itu. Metode yang diterapkan dalam penyuluhan pertanian adalah belajar sambil bekerja dan mengajarkan pada petani untuk percaya pada apa yang dilihatnya. Sedangkan pola komunikasi yang dikembangkan adalah komunikasi dua arah, saling menghormati dan saling

mempercayai dalam bentuk kerjasama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kerangka pembangunan sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan handal, diperlukan Penyuluh Pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam penyelenggaraan penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien. Penyuluh Pertanian diarahkan untuk melaksanakan tugas pendampingan dan konsultasi bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengembangkan usaha agribisnisnya, mengadopsi teknologi tepat guna dapat berjalan dengan baik, dan meningkatkan pemberdayaan pelaku utama, produksi, produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan petani beserta keluarganya.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 menyatakan bahwa penyuluhan dilakukan oleh Penyuluh Pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penyuluh Pertanian Swadaya dan atau Penyuluh Pertanian Swasta. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 02/PERMENPAN/2/2008, bahwa Penyuluh Pertanian adalah jabatan fungsional yang mempunyai tugas pokok melakukan kegiatan persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengembangan penyuluhan pertanian.

Tugas pokok tersebut, menjadikan penyuluh pertanian mempunyai fungsi mendampingi pelaku utama (petani), untuk terbangunnya profesionalisme penyuluh pertanian yang relevan dengan 9 (Sembilan) indikator kinerja penyuluhan pertanian berdasarkan dengan SK Menteri Pertanian no 671 tahun 2006 tentang 9 indikator keberhasilan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). yaitu :

1. Tersusunnya Data Potensi Wilayah.
2. Tersusunnya Programa Penyuluhan Pertanian.
3. Tersusunnya Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian.
4. Terdiseminasinya Informasi Teknologi Pertanian Kepada Pelaku Utama.
5. Tumbuh Kembangnya Kelembagaan Petani.
6. Meningkatnya Kapasitas Pelaku Utama.
7. Meningkatnya Akses Pelaku Utama terhadap Informasi Pasar, teknologi, Sarana Prasarana dan Pembiayaan.
8. Meningkatnya Produktivitas dan Skala Usaha Pelaku Utama.
9. Meningkatnya Pendapatan Pelaku Utama.

Penyuluh pertanian juga berperan membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi para petani dalam mengelola usaha, menumbuhkan kesadaran petani terhadap kelestarian fungsi lingkungan dan melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian yang maju, modern, berkelanjutan serta mandiri.

Kabupaten Nunukan sebagai salah satu daerah dengan sektor pertanian sebagai andalan kehidupan masyarakat. Pemerintah daerah saat ini menjadikan sektor pertanian sebagai sektor strategis dan unggulan dalam pelaksanaan pembangunan di daerahnya. Secara kelembagaan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan telah menyiapkan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) pada setiap kecamatan, walaupun baru ada 6 UPT BP3K pada beberapa kecamatan dari 19 kecamatan dengan 240 desa dan 52 Penyuluh Pertanian Lapangan Pegawai Negeri Sipil (PPL PNS) dan 30 Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL TBPP).

Tabel 1.1
Alokasi Penyuluh Pertanian Perkecamatan di Kabupaten Nunukan

No.	UPT BP3K Kecamatan	Jumlah Kelurahan/Desa	Jumlah PPL (orang)
1	Nunukan	13	15
2	Sebatik	19	17
3	Krayan	89	12
4	Sebuku	22	13
5	Sembakung	20	5
6	Lumbis	77	8
7	DPKP	-	5
8	Tugas Belajar	-	7
Total		240	82

Sumber : DPKP Kabupaten Nunukan Tahun 2017

Data tersebut terlihat bahwa jumlah tenaga penyuluh di Kabupaten Nunukan belum terpenuhi, yaitu satu desa satu penyuluh sesuai dengan kebijakan Kementerian Pertanian. Hal ini berdampak pada kinerja penyuluh untuk optimalisasi kerjanya, dimana para penyuluh pertanian dalam melaksanakan peran dan fungsinya dituntut profesionalismenya, yaitu dapat memuaskan layanan ke para petani dan keluarganya sebagai pelanggan utamanya, misalnya penyelenggaraan penyuluhan pertanian diupayakan agar tidak menimbulkan “ketergantungan” petani kepada penyuluh.

Kepala Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan dalam Kegiatan Forum Penyuluhan Pertanian Tingkat Kabupaten pada tanggal 07 Februari 2017, dalam sambutannya menyampaikan hasil monitoring, evaluasi, dan pelaporan yang dilakukan terhadap Penyuluh Pertanian di Kabupaten Nunukan untuk kegiatan tahun anggaran 2016 Nunukan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tingkat kunjungan atau kehadiran penyuluh dilapangan masih termasuk rendah atau rata-rata sebesar 49%. Sampel diambil terhadap 20 orang petani di kecamatan.

Komposisi sampel petani yaitu dari Kecamatan Nunukan (3 orang), Kecamatan Nunukan Selatan (2 orang), Kecamatan di pulau Sebatik (5 orang), Kecamatan Seimenggaris (2 orang) Kecamatan Sebuku (2 orang), Kecamatan Krayan (2 orang), Kecamatan Sembakung (2 orang), dan Kecamatan Lumbis (2 orang). dan tingkat pengumpulan laporan bulanan juga masih tergolong rendah sekitar 47%. Sampel diambil terhadap 15 orang penyuluh pertanian di kecamatan. Komposisi sampel penyuluh pertanian yaitu dari UPT BP3K Nunukan (5 orang), UPT BP3K Sebatik (5 orang), UPT BP3K Seimenggaris (1 orang) UPT BP3K Sebuku (1 orang), UPT BP3K Krayan (1 orang), UPT BP3K Sembakung (1 orang), dan UPT BP3K Lumbis (1 orang). Fenomena di atas mengakibatkan rendahnya produksi dan produktifitas, yang berdampak pada peningkatan pendapatan pelaku utama.

Permasalahan tersebut diindikasikan oleh evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama yang belum optimal. Indikasi tersebut dikaitkan dengan indikator sebagai berikut :

- a. *Context*, penilaian keberhasilan maupun kegagalan suatu program/kegiatan penyuluhan pertanian, umumnya cenderung berdasarkan pada peningkatan produksi khususnya beras, tanpa memperhatikan aspek program secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan dalam menilai kualitas Program Penyuluhan masih mengacu pada peningkatan produksinya saja (*production oriented*), belum sampai pada penilaian bagaimana kualitas Penyuluhnya dan pengembangan Penyuluhan itu sendiri. Penilaian yang demikian itu dianggap kurang proporsional.

- b. *Input*, yang menghasilkan informasi tentang relevansi dan kapabilitas dari design, strategi, dan prosedur ditinjau dari sumber daya manusia dan material untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan semula. Hasil-hasil temuan awal menunjukkan lemahnya kompetensi penyuluh lapangan, kurang mampu berimprovisasi secara bertanggung jawab sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan yang dihadapi, karena belum optimalnya pelatihan teknis penyuluh, pertemuan atau diskusi antarpenyuluh, penyediaan tempat uji coba inovasi pertanian, penyediaan sarana dan prasarana penyuluhan.
- c. *Process*, persiapan dan pelaksanaan penyuluhan ditemukan adanya Penyuluh yang menyusun Rencana Kerja karena hanya untuk syarat administrasi untuk mendapatkan BOP (Biaya Operasional Penyuluh) ketimbang sebagai acuan bagi penyuluh dalam menyelenggarakan kegiatan penyuluhan di wilayah kerjanya.
- d. *Product*, terlihat dukungan para petani terhadap penyuluh masih kurang, ini dibuktikan dengan kehadiran petani pada saat penyuluh pertanian melakukan pertemuan, dimana tingkat kehadirannya kurang serta masih banyak petani yang tidak menepati waktu pertemuan (datangnya terlambat).
- e. *Outcomes*, secara fakta dilapangan, bahwa baik petani yang memiliki pendapatan rendah maupun tingkat pendapatan tinggi menilai bahwa kinerja penyuluh kurang berhasil dalam meningkatkan pendapatan petani. Luas lahan yang tidak terlalu luas dengan pendapatan yang rendah sehingga petani memiliki pekerjaan sampingan selain berusahatani yaitu menjadi buruh bangunan, tukang ojek dan buruh pabrik.

Penyuluh Pertanian sebagai komunikator pembangunan diharapkan dapat bermain multiperan, sebagai guru, pembimbing, penasehat, penyampai informasi dan mitra petani. Karena itu, peningkatan kinerja penyuluh pertanian sangat penting di dalam mempertahankan kelangsungan program penyuluhan di tingkat lapangan. Hal ini erat kaitannya dengan motivasi dan kepuasan kerja yang dapat diperoleh dari penyuluh.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut peneliti akan menindaklanjuti lebih lanjut dalam penelitian “ Evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan?
2. Faktor – faktor apa yang mendukung dan menghambat evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor – faktor yang mendukung dan menghambat evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan/Manfaat Penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis khususnya yang berkaitan dengan evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi para pembuat kebijakan dan sekaligus sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Evaluasi

Evaluasi berasal dari kata *evaluation* yang artinya suatu upaya untuk menentukan nilai atau jumlah. Kata-kata yang terkandung didalam defenisi tersebut pun menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi harus dilakukan secara hati-hati, bertanggung jawab, menggunakan strategi, dan dapat dipertanggung jawabkan. Evaluasi dilaksanakan untuk menyediakan informasi tentang baik atau buruknya proses dan hasil kegiatan. Evaluasi lebih luas ruang lingkupnya dari pada penilaian, sedangkan penilaian lebih terfokus pada aspek tertentu saja yang merupakan bagian dari lingkup tersebut.

Pengertian evaluasi lebih dipertegas lagi oleh Sudjana dalam Dimiyati dan Mudjiono (2006:191), “dengan batasan sebagai proses memberikan atau menentukan nilai kepada objek tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu”. Lebih lanjut Arifin (2010:5-6) mengatakan, “evaluasi adalah suatu proses bukan suatu hasil(produk). Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi adalah kualitas sesuatu, baik yang menyangkut tentang nilai atau arti, sedangkan kegiatan untuk sampai pada pemberian nilai dan arti itu adalah evaluasi”. Hal yang senada juga disampaikan oleh Purwanto (2010:3), kegiatan evaluasi merupakan proses yang sistematis. Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi bukan hanya merupakan kegiatan akhir atau penutup dari suatu program tertentu, melainkan

merupakan kegiatan yang dilakukan pada permulaan, selama program berlangsung dan pada akhir program setelah program itu selesai.

Evaluasi sebagai suatu proses dalam melihat apa yang sudah digariskan dalam suatu program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan selanjutnya melihat apa program tersebut sudah dilaksanakan dengan baik atau tidak, disinilah peran penting evaluasi untuk menjaga sinergitas atas pencapaian tujuan program dalam pelaksanaannya.

Evaluasi merupakan suatu kegiatan yang penting, namun sering dikesampingkan dan konotasinya negatif, karena dianggap mencari kesalahan, kegagalan dan kelemahan dari suatu kegiatan penyuluhan pertanian. Sebenarnya evaluasi harus dilihat dari segi manfaatnya sebagai upaya memperbaiki dan penyempurnaan program/kegiatan penyuluhan pertanian sehingga lebih efektif, efisien dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Suchman dalam Wirawan (2011:31), evaluasi merupakan proses melekatkan sesuatu nilai pada beberapa tujuan tertentu dan dari situ kemudian dapat ditentukan derajat keberhasilannya dalam mencapai nilai-nilai yang sudah dilekatkan pada tujuan-tujuan tadi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu program pemerintah, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternative atau pilihan yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Wirawan, dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi, Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan profesi* mendefinisikan evaluasi sebagai riset untuk

mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi.

Ralph Tyler (Brinkerhoff et al, 1983) dalam Wirawan "the process of determining to what extent the educational objectives are actually being realized" Yaitu proses yang menentukan sampai sejauhmana tujuan pendidikan dapat dicapai. Definisi lain mengenai evaluasi dikemukakan oleh Mustofadijaya, evaluasi merupakan kegiatan pemberian nilai atas sesuatu fenomena didalamnya terkandung pertimbangan nilai tertentu. Apabila dalam konteks kebijakan publik maka fenomena yang dinilai adalah berkaitan dengan tujuan, sasaran kebijakan, kelompok sasaran yang ingin dipengaruhi, berbagai instrumen kebijakan yang terjadi dan sebagainya. (Widodo, 2007:111).

Selanjutnya Jones dalam Widodo (2007:113-114) mengartikan evaluasi sebagai suatu aktifitas yang dirancang untuk menilai hasil-hasil kebijakan pemerintah yang mempunyai perbedaan-perbedaan yang sangat penting dalam spesifikasi objeknya, teknik-teknik pengukurannya dan metode analisisnya. Sedangkan Ernest House berpendapat bahwa evaluasi dilakukan untuk menyediakan informasi kepada para pengambil keputusan agar mereka dapat menentukan alokasi sumber-sumber vital yang dibutuhkan masyarakat. (Wirawan, 2011:54).

Pendapat yang mendukung para ahli di atas datang pula dari Stufflebeam dan Shinkfield (2007: 16) yang mengatakan:

“Evaluation is the systematic process of delineating, obtaining, reporting, and applying descriptive and judgemental information about some object’s merit, worth, probity, feasibility, safety, significance, and/or equity”.

Evaluasi (program) adalah proses sistematis menggambarkan, memperoleh, pelaporan, dan menerapkan informasi deskriptif dan pertimbangan tentang manfaat beberapa objek, senilai, kejujuran, kelayakan, keselamatan, signifikansi, dan/atau ekuitas.

Stufflebeam dalam Arikunto dan Jabar (2010:2) mengatakan bahwa, “evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian dan pemberian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan”. Hal ini sejalan pandangan dari Dunn, W (1999: 608-610), istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*), dan penilaian (*assesment*). Kedua Pendapat di atas mengemukakan pentingnya kriteria atau standar tertentu sebagai pembanding yang objektif untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kriteria hendaknya disusun atau diajukan sebelum kegiatan evaluasi dilaksanakan, agar tidak terjadi kekeliruan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Djaali dan Mulyono (2000:1) mengungkapkan evaluasi sebagai proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, kemudian diambil keputusan atas obyek yang dievaluasi. Pendapat di atas mengemukakan betapa pentingnya suatu proses dan pengumpulan informasi guna pengambilan keputusan. Adapun pengambilan keputusan tersebut dapat

tidak sebatas pada penghakiman, namun lebih jauh dapat berupa upaya perbaikan maupun penyebaran informasi yang berkelanjutan.

Soedijanto P (1996:17), menyatakan: evaluasi adalah sebuah proses yang terdiri dari urutan rangkaian kegiatan mengukur dan menilai. Evaluasi merupakan proses mengumpulkan data yang sistematis untuk mengetahui efektifitas program pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pendapat ini, dapat diketahui bahwa evaluasi program merupakan kegiatan yang sistematis dalam memperoleh, menggambarkan dan menganalisis seperangkat informasi (data) dari suatu kegiatan maupun program sebagai dasar dalam pertimbangan dan pengambilan keputusan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, evaluasi erat kaitannya dengan proses pertimbangan dan pengambilan keputusan terhadap keberhasilan suatu perencanaan, proses dan hasil yang diharapkan.

Mardikanto T (1996:37) mengenalkan tiga tipe evaluasi yaitu : a) evaluasi terhadap program, b) pemantauan dan monitoring program, dan c) evaluasi terhadap dampak program. Evaluasi program biasanya dilakukan untuk kepentingan pengambilan keputusan dalam rangka menentukan kebijakan selanjutnya. Dengan melalui evaluasi suatu program dapat dilakukan secara sistematis, rinci dan menggunakan prosedur yang sudah diuji secara cermat. Dengan metode tertentu akan diperoleh data yang handal, dapat dipercaya sehingga penentuan kebijakan akan tepat, dengan catatan apabila data yang digunakan sebagai dasar pertimbangan tersebut benar, akurat dan lengkap.

Adapun program itu sendiri diartikan segala sesuatu yang dilakukan dengan harapan akan mendapatkan hasil atau pengaruh. Jadi evaluasi program merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Untuk melihat tercapai atau tidaknya suatu program yang sudah berjalan diperlukan kegiatan evaluasi. Dengan dimensi optimalisasi tujuan, pelaksanaan program dievaluasi dengan bertumpu pada pencapaian tujuan. Kelebihan konsep ini dalam mengevaluasi pelaksanaan kegiatan adalah suksesnya program yang diukur berdasar pencapaian tujuan secara maksimal, dengan mempertimbangkan sejumlah hambatan yang menghalangi tercapainya tujuan. Jika hambatan-hambatan diketahui dan diperhitungkan barulah ditentukan tujuan yang dapat dicapai. Satu dimensi lain yang tidak kalah pentingnya untuk mendapatkan gambaran mengenai faktor-faktor penentu pelaksanaan program adalah penekanan pada faktor kondisi sumber daya manusia yang terlibat.

Evaluasi program adalah proses untuk mendeskripsikan dan menilai suatu program dengan menggunakan criteria tertentu dengan tujuan untuk membantu merumuskan keputusan atau kebijakan yang lebih baik. Pertimbangannya adalah untuk memudahkan evaluator dalam mendeskripsikan dan menilai komponen-komponen yang dinilai, apakah sesuai dengan ketentuan atau tidak. Menurut Arikunto (2004:8), evaluasi program juga berarti upaya untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan suatu kebijakan secara cermat dengan cara mengetahui efektifitas masing-masing komponennya. Ada empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program, yaitu:

- a. Menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaatnya atau tidak dapat terlaksana sebagaimana diharapkan.
- b. Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit).
- c. Melanjutkan program, karena pelaksanaan program sudah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat.
- d. Menyebarkan program, karena program berhasil dengan baik maka sangat baik jika dilaksanakan lagi di tempat dan waktu yang lain.

2. Model-Model Evaluasi

Mengevaluasi suatu program ada banyak model yang di kemukakan oleh para ahli. Meskipun antara satu dan yang lainnya berbeda, namun maksud dan tujuannya sama. Model evaluasi menurut Tayibnapi adalah model desain evaluasi oleh para pakar dan ahli. Ada beberapa yang digunakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

a. *Goal Oriented Evaluation / Model Tyler (1987:12)*

Dalam model ini, yang menjadi objek pengamatan adalah tujuan dari program yang sudah di tetapkan jauh sebelum program di mulai. Evaluasi ini di lakukan secara berkesinambungan untuk mengetahui sejauh mana tujuan tersebut sudah terlaksana di dalam proses pelaksanaannya. Model ini menggunakan tujuan program sebagai kriteria untuk menentukan keberhasilan dari program. Evaluator mencoba mengukur sampai di mana tujuan dari program telah di capai.

b. *Goal Free Evaluation Model (Michael Scriven)*

Menurut Scriven dalam Arikunto (2010:41) pelaksanaan evaluasi program, Evaluator tidak perlu memperhatikan apa yang menjadi tujuan program, akan tetapi bagaimana bekerjanya suatu program, dengan cara mengidentifikasi penampilan – penampilan yang terjadi, baik hal – hal

positif maupun yang negatif. Alasannya karena ada kemungkinan evaluator terlalu rinci mengamati tiap –tiap tujuan khusus. Jika tujuan – tujuan khusus tercapai artinya terpenuhi dalam penampilan.

Dalam model ini, evaluator sengaja menghindar untuk mengetahui tujuan program, berfokus pada hasil yang sebenarnya bukan hasil yang di rencanakan, hubungan evaluator dan peserta di buat seminimal mungkin, dan tujuan yang telah di rumuskan terlebih dahulu tidak dibenarkan untuk menyempitkan fokus evaluasi.

c. CIPP Model (*Context, Input, Process, Product*) Stufflebeam (2007:329)

Model CIPP dikemukakan pertama kali oleh Stufflebeam. Model ini mencakup evaluasi *context, input, process* dan *product*. CIPP merupakan model yang dewasa ini sering digunakan para evaluator pendidikan. Hal ini dikarenakan model ini terbilang objektif dan efektif dalam cara pandangnya terhadap suatu program. Stufflebeam (2007: 281) mengatakan bahwa “*The CIPP Model reflects an objectivist orientation. Objectivist evaluations are based on the theory that moral good is objective and independent of personal or merely human feelings.*”

Sufflebeam menawarkan konsep tersebut dengan pandangan bahwa tujuan penting dari sebuah evaluasi adalah bukan untuk membuktikan sesuatu, akan tetapi adalah untuk memperbaikinya. Model evaluasi CIPP adalah model evaluasi yang terdiri dari empat komponen evaluasi yaitu *Context, Input, Process, dan Product* (CIPP). CIPP merupakan singkatan dari *context evaluation* artinya evaluasi terhadap *context, input evaluation* artinya evaluasi terhadap masukan, *process evaluation* artinya evaluasi

terhadap *process*, dan *product evaluation* artinya evaluasi terhadap hasil. Dengan melihat penjelasan tersebut, maka langkah evaluasi yang dilakukan adalah menganalisis program tersebut berdasarkan komponen-komponennya.

Menurut Stufflebeam and Shinkfield, (2007 : 330) bahwa :

The Context, Input, Process, and Product evaluation model has a strong orientation to service and the principles of a free society. It calls for evaluators and clients to identify and involve rightful beneficiaries, clarify their needs for service, obtain information of use in designing responsive projects and other services, assess and help guide effective implementation of service, and ultimately assess the services' merit, worth, significance, and probity. The thrust of CIPP evaluations is to provide sound information that will help service providers regularly assess and improve services and make effective and efficient use of resources, time, and technology in order to serve the well-being and targeted needs of rightful beneficiaries appropriately and equitably.

Mengenai penjelasan tentang evaluasi konteks Lebih lanjut dikemukakan oleh Stufflebeam (2003:31) :

"Context evaluations assess needs, problems, and opportunities within a defined environment; they aid evaluation users to define and assess goals and later reference assessed needs of targeted beneficiaries to judge a school program, course of instruction, counseling service, teacher evaluation system, or other enterprise."

Dalam evaluasi konteks, evaluator berkepentingan untuk mengungkap masalah-masalah yang terjadi berdasarkan dasar keberadaan program tersebut. Adapun program tersebut berjalan dapat berupa dasar hukum, kebijakan maupun dasar kebutuhan. Kemudian proses evaluasi konteks dapat pula dikaitkan dengan kebutuhan *stakeholders* atau pemangku kepentingan pendidikan baik guru, kepala sekolah, maupun pemangku kepentingan lainnya.

Menurut Stufflebeam and Shinkfield, (2007 : 334) bahwa :

According to the authors, the objective of context evaluation is to define the relevant context, identify the target population and assess its needs, identify opportunities for addressing the needs, diagnose problems underlying the needs, and judge whether project goals are sufficiently responsive to the assessed needs.

Evaluasi *context* menentukan kebutuhan, masalah-masalah, asset, dan kesempatan untuk membantu pengambil keputusan menetapkan tujuan dan prioritas serta membantu kelompok lebih luas dalam pengambilan tujuan, prioritas, dan hasil.

Mengenai evaluasi *input* (masukan) dikemukakan oleh Stufflebeam (2003:31) bahwa:

“Input evaluations assess competing strategies and the work plans and budgets of approaches chosen for implementation; they aid evaluation users to design improvement efforts, develop defensible funding proposals, detail action plans, record the alternative plans that were considered, and record the basis for choosing one approach over the others.”

Evaluasi masukan merupakan suatu penilaian atas strategi, rencana kerja dan anggaran dari pendekatan yang dipilih untuk pelaksanaannya. Evaluator membantu pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk merancang upaya perbaikan, mengembangkan program, detail rencana aksi, mempertimbangkan alternatif rencana, dan mencari dasar untuk memilih suatu pendekatan yang akan digunakan dalam pelaksanaan program.

Evaluasi *input* menentukan alternatif pendekatan, pelaksanaan rencana kegiatan, penyediaan sarana, penyediaan biaya efektif untuk penyiapan kebutuhan dan pencapaian tujuan.

Menurut Stufflebeam and Shinkfield, (2007 : 338) bahwa :

The result of the input evaluation step is a project designed to meet the identified needs. Methods used to execute an input evaluation include inventorying and analyzing available human and material resources, proposed budgets and schedules, and recommended solution strategies and procedural designs.

Pengambil keputusan dalam evaluasi input di dalamnya memilih penyusunan rencana, penulisan proposal, alokasi sumber daya, pengelolaan ketenagaan, jadwal kegiatan, tersusun rapi dalam membantu pengambil keputusan berusaha menyiapkan rencana dan pembiayaan.

Lebih lanjut Stufflebeam (2003:2) juga mengatakan :

Process evaluations assess the implementation of plans to help staff carry out activities and later help the board group of users judge program performance and interpret outcomes. Product evaluations identify and assess outcomes-intended and unintended, short term and long term-both to help a staff keep an enterprise focused on achieving important outcomes and ultimately to help the broader group of user gauge the effort's success in meeting targeted needs.

Evaluasi *process* menilai pelaksanaan rencana untuk membantu staf melaksanakan kegiatan, kemudian membantu pengguna menilai kinerja program, dan membuat penafsiran hasilnya.

Evaluasi proses ini, Stufflebeam (2003:31) juga menekankan "*Process evaluations monitor, document, and assess activities; they help evaluation users carry out improvement efforts and maintain accountability records of their execution of action plans.*" Pada tahapan ini, evaluasi lebih mengutamakan kegiatan pencatatan dan pemantauan dari perjalanan suatu program.

Menurut Stufflebeam and Shinkfield, (2007 : 341) bahwa :

Process evaluation methods include monitoring the project's procedural barriers and unanticipated defects, identifying needed

in-process project adjustments, obtaining additional information for corrective programmatic changes, documenting the project implementation process, and regularly interacting with and observing the activities of project participants.

Oleh sebab itu, keterlibatan pengelola program hendaknya lebih dilibatkan di tahap ini. Hal ini disebabkan, pengelola program umumnya lebih mempunyai mengakses secara administratif dibandingkan orang lain.

Sedangkan dalam evaluasi Produk seperti dikatakan Stufflebeam (2003:31) bahwa:

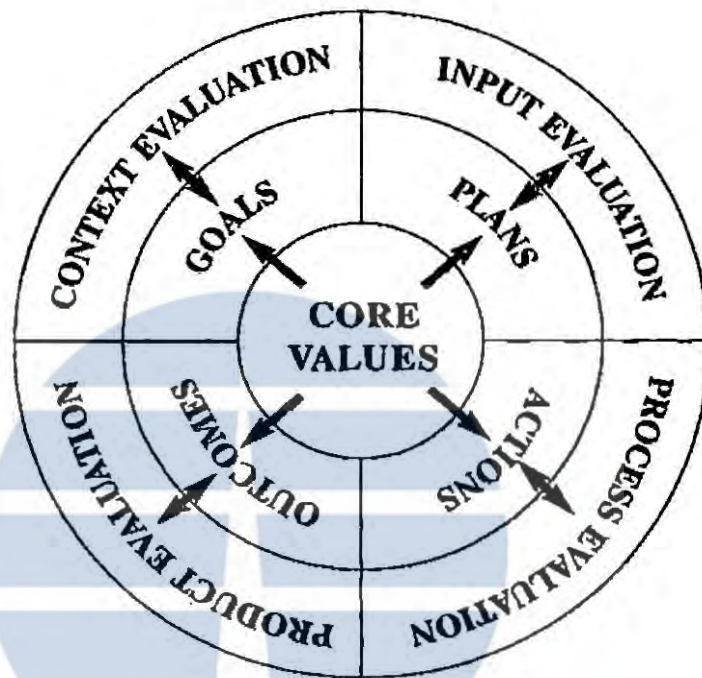
“Product evaluations identify and assess short-term, long-term, intended, and unintended outcomes. They help evaluation users maintain their focus on meeting the needs of students or other beneficiaries; assess and record their level of success in reaching and meeting the beneficiaries' targeted needs; identify intended and unintended side effects; and make informed decisions to continue, stop, or improve the effort.”

Evaluasi *product* mengidentifikasi dan menilai hasil baik jangka pendek dan jangka panjang untuk membantu staf untuk lebih fokus pada hasil penting dan hasil akhir serta mengukur penting dan hasil akhir serta mengukur keberhasilan upaya dalam memenuhi target yang ditetapkan.

Menurut Stufflebeam and Shinkfield, (2007 : 344) bahwa :

suggest that a combination of techniques should be used to assess a comprehensive set of outcomes. Doing so helps cross-check the various findings. A wide range of techniques are applicable in product evaluations, and includes logs and diaries of outcomes, interviews of beneficiaries and other stakeholders, case studies, hearings, focus groups, document/records retrieval and analysis, analysis of photographic records, achievement tests, rating scales, trend analysis of longitudinal data, longitudinal or cross-sectional cohort comparisons, and comparison of project costs and outcomes.

Gambaran tentang model CIPP dengan program yang akan dievaluasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kaitan CIPP dengan Program yang dievaluasi

Sumber: Thomas Kellaghan, Daniel L. Stufflebeam, dan Lori A. Wingate, *International Handbook of Educational Evaluation* (Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2003), h.33.

Sedangkan menurut Schalock (2002: 6), bahwa :

“Outcome Based Evaluation is A type of evaluation that uses person-and organization-referenced outcomes to determine current and desired person- and program-referenced outcomes and their use (program evaluation), the extent to which a program meets its goals and objectives (effectiveness evaluation), whether a program made a difference compared to either no program or an alternative program (impact evaluation), or the equity, efficiency or effectiveness of policy outcomes (policy evaluation).”

Adapun tahapan dalam model evaluasi ini dapat digambarkan sebagai berikut: Pertama, konsep hasil pengukuran akan diusulkan sebagai dasar dalam upaya untuk mengukur efektivitas dan efisiensi. Kedua,

Sedangkan nilai organisasi dapat dilihat dari kepuasan pelanggan, kompetensi pegawai maupun dukungan dari berbagai komunitas di masyarakat.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa *outcome* Individu yang terdiri atas *outcome* kinerja individu dan *outcome* nilai individu. Kinerja individu mencakup kesehatan fisik dan psikis pegawai. Sedangkan *outcome* nilai individu mencakup stabilitas emosi pegawai, hubungan interpersonal maupun sosial.

Berdasarkan empat pendekatan pengukuran di atas, Schalock kemudian merumuskan model evaluasi berbasis *outcome* ini dalam permodelan yang lebih sederhana di mana model ini dikembangkan berdasarkan integrasi literatur penelitian *Outcome* dan evaluasi *Outcome*.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa dalam proses evaluasi dapat dilakukan dari dua sisi yaitu evaluasi proses dan evaluasi hasil. Kedua hasil evaluasi ini akan membantu staf dan pengguna program untuk melihat hasil yang dicapai dari program tersebut, kendala dan hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan program, kelemahan dan keunggulan untuk pengembangan lebih lanjut. Penelitian ini akan melakukan evaluasi kinerja penyuluh pertanian dengan menggunakan model evaluasi CIPP.

Menurut Arikunto (2008 : 46-47), menjelaskan secara rinci terkait evaluasi model CIPP. Evaluasi *context* adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan, kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan. Evaluasi masukan (*input*),

merupakan evaluasi yang bertujuan menyediakan informasi untuk menentukan bagaimana menggunakan sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan program. Evaluasi masukan meliputi analisis personal yang berhubungan dengan bagaimana penggunaan sumber-sumber yang tersedia, alternatif-alternatif strategi yang harus dipertimbangkan untuk mencapai suatu program. Mengidentifikasi dan menilai kapabilitas sistem, alternatif strategi program, desain prosedur untuk strategi implementasi, pembiayaan dan penjadwalan.

Evaluasi proses menunjuk pada apa kegiatan yang dilakukan dalam program, siapa orang yang ditunjuk sebagai penanggungjawab program, kapan kegiatan akan selesai dilaksanakan. Evaluasi proses merupakan evaluasi yang dirancang dan diaplikasikan dalam praktik implementasi kegiatan, mengidentifikasi permasalahan prosedur baik tata laksana kejadian dan aktivitas. Setiap aktivitas dimonitor perubahan-perubahan yang terjadi secara jujur dan cermat. Pencatatan berguna untuk menentukan tindak lanjut penyempurnaan dan menentukan kekuatan dan kelemahan atau keterkaitan program dengan hasil yang ditemukan. Evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan dalam program sudah terlaksana sesuai dengan rencana dan pedoman yang ditetapkan.

Evaluasi *product* merupakan kumpulan deskripsi dan "*judgement outcomes*" dalam hubungannya dengan *context*, masukan, dan *process*, terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, dan keberhasilan kegiatan kepenyuluhan.

Evaluasi hasil diarahkan pada hal-hal yang menunjukkan perubahan yang terjadi pada masukan mentah. Evaluasi *product* adalah evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan. Evaluasi ini merupakan catatan pencapaian hasil dan keputusan-keputusan untuk perbaikan dan aktualisasi.

Secara garis besar evaluasi *product* meliputi kegiatan penetapan tujuan operasional program, kriteria-kriteria pengukuran yang telah dicapai, membandingkannya antara kenyataan lapangan dengan rumusan tujuan, dan menyusun penafsiran yang rasional. CIPP merupakan singkatan dari, *context evaluation* : evaluasi terhadap konteks, *input evaluation* : evaluasi terhadap masukan, *process evaluation* : evaluasi terhadap proses, dan *product evaluation* : evaluasi terhadap hasil.

Keempat singkatan dari CIPP tersebut itulah yang menjadi komponen evaluasi. Keempat kata yang disebutkan dalam singkatan CIPP tersebut merupakan sasaran evaluasi, yang tidak lain adalah komponen dari proses sebuah program kegiatan. Dengan kata lain, model CIPP adalah model evaluasi yang memandang program yang dievaluasi sebagai sebuah sistem. Berikut ini akan dibahas komponen atau dimensi model CIPP yang meliputi, *context, input, process, product*.

d. Model Empat Level Donald L. Kirkpatrick (2006:21)

Merupakan model evaluasi pelatihan yang di kembangkan pertama kali oleh Kirkpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil – hasil pelatihan.

Empat level tersebut dapat di rinci sebagai berikut :

(1). Evaluasi Reaksi (Evaluating Reaction)

Reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang di desain agar mengetahui opini para peserta pelatihan mengenai program pelatihan

(2). Evaluasi Pembelajaran (Evaluating Learning)

Ada tiga hal yang dapat Instruktur ajarkan dalam program training, yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan.

(3). Evaluasi Tingkah Laku (Evaluating Behavior)

Penilaian tingkah laku di fokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja.

(4). Evaluasi Hasil / Dampak Program Pelatihan (Evaluating Result)

Evaluasi hasil di fokuskan pada hasil akhir (final Result) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program.

e. Model Evaluasi UCLA

Evaluasi model ini dikembangkan oleh Alkin pada tahun 1969. Alkin mendefinisikan evaluasi sebagai suatu proses meyakinkan keputusan, memilih informasi yang tepat, mengumpulkan dan menganalisis informasi. Lima macam evaluasi yang dikemukakan Alvin :

(1). System assessment, yang memberikan informasi tentang keadaan atau posisi sistem.

(2). Program Planning, membantu pemilihan program tertentu yang mungkin akan berhasil memenuhi kebutuhan program.

(3). Program implementation, yang menyiapkan informasi apakah program sudah di perkenalkan kepada kelompok tertentu.

(4). Program Improvement, yang memberikan informasi tentang bagaimana program berfungsi dan bagaimana program berjalan.

(5). Program certification, yang memberikan informasi tentang informasi atau guna program.

f. Model Formatif vs Sumatif

Model ini di kembangkan oleh Scriven pada tahun 1967. Menurut Scriven evaluasi terhadap program dapat di bedakan menjadi dua :

(1). Evaluasi Formatif

Adalah proses menyediakan dan menggunakan informasi untuk di jadikan dasar pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas produk atau program instruksional.

(2). Evaluasi Sumatif

Evaluasi yang dilaksanakan saat program telah selesai dan bagi kepentingan pihak luar atau para pengambilan keputusan.

g. Model Kesesuaian

Menurut model ini, evaluasi adalah suatu kegiatan untuk melihat (congruence) antara tujuan dengan hasil belajar yang telah di capai.

h. Model Pengukuran

Pengukuran di gunakan untuk menentukan kuantitas suatu sifat (attribute) tertentu yang dimiliki oleh objek, orang maupun peristiwa dalam bentuk unit ukuran tertentu.

i. Model Yang berorientasi pada tujuan

Model evaluasi ini menggunakantujuan pembelajaran umum (TPU) dan tujuan pembelajaran khusus (TPK) sebagai criteria untuk menentukan

keberhasilan. Tujuan model ini membantu guru merumuskan tujuan dan menjelaskan hubungan antar tujuan dengan kegiatan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia (aparatur) memegang peranan penting dalam pelaksanaan layanan publik yang menuntut kemampuan (kompetensi) profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Mizan, (1995:110) bahwa :

Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam upaya menciptakan pembangunan yang lebih mantap dan maju. Karena manusia adalah sebagai pelaku yang secara langsung akan memanfaatkan alam berikut isinya. Tanpa sumber daya manusia yang baik tidak mungkin suatu bangsa bisa berkembang dan mampu bersaing di tengah-tengah percaturan ekonomi dunia internasional. Pembahasan kualitas dan sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia itu sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu pembinaan sumber daya manusia menjadi masalah yang utama bagi kelangsungan dan perkembangan bagi suatu organisasi, karena dengan sumber daya itulah semua organisasi dapat dikembangkan seoptimal mungkin bagi peningkatan kualitas kehidupan di masa ini dan masa mendatang.

Menurut Amstrong (1992:504) bahwa Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi orang yang berada dibawah naungannya agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh setiap instansi dalam mencapai kemajuan.

Menurut Dessler (2007:58) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Selain itu, Manajemen SDM juga dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.”

Berdasarkan pada pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mendayagunakan manusia dengan maksud mencapai tujuan individu, masyarakat, dan organisasi sehingga dapat memenuhi kepuasan tertentu.

4. Kinerja

Menurut Mulyadi dan Johny (2002:227), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bernadin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Gibson et al., (1997:85) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:18). Kinerja ialah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja ialah hal-hal yang dikerjakan dan cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2000:67), "kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Sulistiyani (2003:224), "kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya."

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:142) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan

tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2009:290) berpendapat: Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Murdijanto dan Sularso (2004:185) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Prawisentono (2007:176) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk mengukur kinerja suatu organisasi, digunakan beberapa faktor, yakni: *effective* dan *efficient*, *authority* dan *responsibility* baik secara moral etik maupun secara hukum *discipline* dan *initiative*.

Hasibuan (2001:34) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins dalam Veithzal, (2004:14) kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A, M, O). Artinya: kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Weston, Fred J and Brigham, F, Eugene (2003:689) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur. Selanjutnya kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wells dan Spinks (1996:30) bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu.

5. Pengertian Penyuluhan Pertanian

Penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Penyuluhan sebagai bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum merupakan hak asasi warga negara Republik

Indonesia. Penyuluhan pertanian didefinisikan sebagai pendidikan nonformal yang ditujukan kepada petani dan keluarganya dengan tujuan jangka pendek untuk mengubah perilaku termasuk sikap, tindakan dan pengetahuan kearah yang lebih baik, serta tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Samsudin, 2002:18).

Falsafah dasar penyuluhan pertanian adalah pendidikan, demokrasi, dan berkesinambungan. Sifat dari pendidikan dalam penyuluhan pertanian adalah pendidikan nonformal, sedangkan demokrasi pada hakikatnya mengandung pengertian bahwa petani mempunyai kebebasan untuk memilih dan menentukan jalan hidupnya, dan berkesinambungan dapat diartikan sebagai kegiatan yang terus menerus. Penyuluhan dalam arti umum merupakan suatu ilmu sosial yang mempelajari sistem dan proses perubahan pada individu dan masyarakat agar dengan terwujudnya perubahan tersebut dapat dicapai apa yang diharapkan sesuai dengan pola atau rencananya (Sastratmadja, 1986:21).

Berdasarkan hal tersebut maka penyuluhan pertanian dapat diartikan sebagai suatu usaha atau upaya untuk merubah perilaku petani dan keluarganya, agar mereka mengetahui dan mempunyai kemauan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya (Kartasapoetra, 1987:15). Menurut Ir. Salmon Padmanagara dalam Suhardiyono (1988:35) penyuluhan pertanian diartikan sebagai sistem pendidikan diluar sekolah (nonformal) untuk para petani dan keluarganya dengan tujuan agar mereka mampu, sanggup, dan berswadaya memperbaiki/meningkatkan kesejahteraanya sendiri serta masyarakatnya.

Dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian, sasaran yang ingin dicapai juga berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap petani sehingga mereka akan mampu untuk mandiri, karena tanpa adanya penambahan pengetahuan dan ketrampilan serta perbaikan sikap mereka, mereka akan sulit untuk memperbaiki kehidupan mereka yang masih tradisional. Maka dari itu peran penyuluhan pertanian adalah jembatan yang menghubungkan kesenjangan antara sumber pengetahuan dan para praktisi, sehingga harus ada komunikasi dua arah antara sumber pengetahuan dan para praktisi. Dalam kegiatan penyuluhan pertanian agar penyampaian informasi baru yang berupa hasil penelitian dari sumber informasi segera dapat disampaikan dan diterima oleh para praktisi terutama petani maka harus ada hubungan erat antara tiga unsur pokok pertanian yaitu: penelitian pertanian, pendidikan pertanian dan penyuluhan pertanian (Suhardiyono, 1988;37).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 tahun 2006, penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, atau penyuluh kehutanan, baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya, yang selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh pegawai negeri sipil (PNS) yang selanjutnya disebut penyuluh PNS merupakan PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh swasta adalah penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan/atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam bidang penyuluhan. Penyuluh swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan

warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh.

Menurut Kartasapoetra (1987:18), penyuluh pertanian adalah orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada para petani agar mau mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju. Kartasapoetra (1987:21) menyatakan bahwa seorang penyuluh pertanian dalam tugasnya mempunyai tiga peranan penting, yaitu:

- a. Berperan sebagai pendidik, memberikan pengetahuan atau cara-cara baru dalam budidaya tanaman, agar para petani lebih terarah dalam usahatani, meningkatkan hasil dan mengatasi kegagalan-kegagalan dalam usaha taninya.
- b. Berperan sebagai pemimpin, yang dapat membimbing dan memotivasi para petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerjanya agar timbul keterbukaan dan mau menerapkan cara-cara bertani baru yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, sehingga hidupnya akan lebih sejahtera.
- c. Berperan sebagai penasihat, yang dapat melayani, member petunjuk-petunjuk dan membantu petani baik dalam bentuk peragaan atau memberikan contoh-contoh kerja dalam usahatani dalam memecahkan segala masalah yang dihadapi para petani.

Menurut Mardikanto (2006:30) penyuluhan adalah proses penyebaran luasan informasi yang berkaitan dengan upaya perbaikan cara-cara bertani dan berusaha dan perbaikan kesejahteraan keluarga/masyarakat yang diupayakan melalui kegiatan pembangunan pertanian.

Sementara itu Mosher (1996:19) mengatakan dalam penyuluhan pertanian terkandung arti aktivitas nonformal yang sifat-sifatnya adalah sebagai berikut:

- a. Selalu berhubungan dengan masyarakat petani di pedesaan, yang berkaitan dengan mata pencarian tetap atau usaha taninya guna peningkatan taraf hidup bagi petani dan keluarga maupun masyarakat sekitarnya.

- b. Menggunakan cara-cara dan metode pendidikan khusus, yang disesuaikan dengan sifat, perilaku dan kepentingan petani.
- c. Pelaksanaannya dilakukan dalam suasana kompenen dan toleransi masyarakat untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan usaha tani.

Disisi lain Samsudin (1982:25) mengemukakan penyuluhan pertanian adalah suatu cara atau usaha pendidikan yang bersifat non formal untuk para petani dan keluarganya di pedesaan. Kelse dan Hearne dalam Mardikanto (2006:9) menyatakan bahwa filasafat penyuluhan adalah bekerja sama bersama masyarakat untuk membantunya agar mereka agar mereka dapat meningkatkan harkatnya sebagai manusia.

Berkaitan dengan itu Ensmeiger dalam Mardikanto (2006:17) menyatakan bahwa falsafah penyuluhan dapat dirumuskan:

- a. Penyuluhan untuk proses pendidikan yang bertujuan untuk mengubah pengetahuan, sikap dan keterampilan masyarakat.
- b. Sasaran penyuluhan untuk segenap warga masyarakat untuk menjawab kebutuhan dan kemajuannya, mengajarkan bagaimana mencapai kemajuan-kemajuan itu.
- c. Penyuluhan bertujuan untuk membantu masyarakat agar mampu mendorong dirinya sendiri.
- d. Penyuluhan untuk belajar sambil bekerja dan percaya tentang apa yang dilihatnya.
- e. Penyuluhan merupakan bentuk kerja sama untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat dan pekerjaan yang diselarasikan dengan budaya masyarakat.
- f. Penyuluhan merupakan kegiatan dua arah dan proses pendidikan yang berkelanjutan.
- g. Penyuluhan untuk hidup dengan saling berhubungan, saling menghormati dan saling mempercayai antara satu kepada yang lain.

Dalam konteks ini petani harus dilihat sebagaimana biasa yang memiliki potensi untuk mengembangkan kemampuan dan memiliki keinginan dan harapan untuk terlepas dari kemiskinan dan penderitaan yang tidak mereka kehendaki. Karena itu pelaksanaan penyuluhan pertanian tidak hanya mengembangkan tetapi harus memberi peluang kepada kekuatan sendiri petani

untuk mengembangkan potensinya supaya terlepas dari kemiskinan. Untuk itu penyuluh pertanian harus tetap berpegang kepada prinsip-prinsip penyuluhan.

Dahama dan Bhatnagar dalam Mardikanto (2006:33), mengungkapkan prinsip-prinsip penyuluhan seperti: adanya minat dan kebutuhan, melibatkan organisasi masyarakat bawah, memperhatikan keragaman budaya, kerjasama dan partisipasi, demokrasi dalam penerapan ilmu, belajar sambil bekerja, menggunakan metode yang sesuai, mampu mengembangkan kepemimpinan, kemampuan dan keahlian yang terlatih serta mampu mengadakan pendekatan secara kekeluargaan dan akhirnya mampu meujudkan tercapainya kepuasan.

Namun demikian penyuluhan yang baik tidak selalu menjamin tercapainya tujuan pembangunan dan kegagalan pembangunan pertanian tidak selalu hanya disebabkan karena buruknya penyuluhan pertanian. Karena ada beberapa faktor atau kekuatan yang mempengaruhi dapat terjadi (Mardikanto, 2006:25):

1. Keadaan pribadi sasaran penyuluhan yang tergantung pada motivasi penyuluhan, kekuatan yang mendukung atau yang menghambat perubahan.
2. Keadaan lingkungan fisik seperti jenis tanah, iklim, keadaan alam yang mempengaruhi tingkat kesuburan.
3. Lingkungan formal dan budaya masyarakat dimana mereka tinggal termasuk kekuatan lembaga sosial dan kekuatan ekonomi.
4. Macam aktivitas dan kelembagaan yang tersedia untuk menunjang kegiatan penyuluhan pertanian.

6. Pembangunan Sumber Daya Manusia Pertanian

Banyaknya jumlah penduduk Indonesia yang menggantungkan hidupnya dari sektor pertanian menunjukkan demikian besar peranan sektor pertanian dalam menopang perekonomian dan memiliki implikasi penting dalam pembangunan ekonomi ke depan. Untuk membangun pertanian

dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Lebih dari itu, tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan modal utama bagi daerah untuk menjadi pelaku (aktor), penggerak pembangunan di daerah. Karena itu untuk membangun pertanian, kunci utama terletak pada pembangunan karakter dan kualitas sumber daya manusianya.

SDM yang perlu dibangun diantaranya adalah SDM masyarakat pertanian (petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian), agar kemampuan dan kompetensi kerja masyarakat pertanian dapat meningkat, karena merekalah yang langsung melaksanakan segala kegiatan usaha pertanian di lahan usahanya (Mardikanto, 2006:34).

Hal ini hanya dapat dibangun melalui proses belajar dan mengajar dengan mengembangkan sistem pendidikan non formal di luar sekolah secara efektif dan efisien diantaranya adalah melalui penyuluhan pertanian. Melalui penyuluhan pertanian, masyarakat pertanian dibekali dengan ilmu, pengetahuan, keterampilan, pengenalan paket teknologi dan inovasi baru di bidang pertanian dengan sapta usahanya, penanaman nilai-nilai atau prinsip agribisnis, mengkreasi sumber daya manusia dengan konsep dasar filosofi rajin, kooperatif, inovatif, kreatif dan sebagainya. Yang lebih penting lagi adalah mengubah sikap dan perilaku masyarakat pertanian agar mereka tahu dan mau menerapkan informasi anjuran yang dibawa dan disampaikan oleh penyuluh pertanian.

7. Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi penyuluhan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan

organisasi penyuluhan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi tenaga penyuluh pertanian dalam mencapai sasaran organisasi penyuluhan dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan. Pengukuran kinerja sangat berperan nantinya dalam proses evaluasi kinerja organisasi penyuluhan. Evaluasi kinerja adalah proses membandingkan antara kinerja aktual dan target yang telah direncanakan oleh manajemen, untuk mengidentifikasi tindakan-tindakan perbaikan yang perlu dilakukan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi penyuluhan dan untuk mengkomunikasikannya kepada pihak-pihak yang berwenang.

Dalam membangun pertanian dibutuhkan SDM yang berkualitas. Lebih dari itu, tersedianya SDM yang berkualitas merupakan modal utama bagi daerah untuk menjadi pelaku (aktor), penggerak pembangunan di daerah. Karena itu untuk membangun pertanian, kita harus membangun sumber daya manusianya. SDM yang perlu dibangun di antaranya adalah SDM masyarakat pertanian (petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian), agar kemampuan dan kompetensi kerja masyarakat pertanian dapat meningkat, karena merekalah yang langsung melaksanakan segala kegiatan usaha pertanian di lahan usahanya. Hal ini hanya dapat dibangun melalui proses belajar dan mengajar dengan mengembangkan sistem pendidikan non formal di luar sekolah secara efektif dan efisien di antaranya adalah melalui penyuluhan pertanian.

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

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

Sebuah organisasi yang efisien ekstensi perlu mengembangkan kemampuan menanggapi perubahan dalam kaitannya dengan lingkungannya. Organisasi berkepanjangan harus mengatasi perubahan di dalam dan di luar organisasi, seperti perubahan teknologi pertanian, metode komunikasi, kebutuhan petani, situasi pedesaan, ekspor dan impor produk pertanian, dan ekonomi pasar. Pengembangan organisasi memungkinkan untuk perubahan yang direncanakan dalam organisasi tugas, teknik, struktur, dan orang-orang. Sikap, nilai, dan praktik-praktik organisasi berubah sehingga dapat mengatasi

situasi berubah. Karyawan juga mendapatkan keterampilan yang lebih besar untuk menangani masalah-masalah baru.

Mengelola orang secara efektif dalam program penyuluhan adalah keterampilan yang membutuhkan perencanaan dan pembangunan konstan. Seorang manajer program penyuluhan dapat didefinisikan sebagai orang yang memiliki wewenang formal atas suatu organisasi atau salah satu dari sub unit nya. Dia memiliki statusnya yang mengarah ke berbagai hubungan interpersonal, dan dari ini datang akses ke informasi. Informasi, pada gilirannya, memungkinkan manajer untuk menyusun strategi, membuat keputusan, dan melaksanakan tindakan (Mintzberg, 1988:55). Manajemen berkaitan dengan pencapaian optimal dari tujuan organisasi dan tujuan dengan dan melalui orang lain. Organisasi manajemen ekstensi yang ditandai dengan banyak strategi, rentang lebar kontrol, demokrasi, dan otonomi. Praktek manajemen mereka tidak dapat direduksi menjadi satu set standar pedoman operasi yang akan bekerja untuk semua organisasi terus. Namun, semua manajer dari organisasi profesi menghadapi tantangan yang sama: untuk mengatur waktu, tujuan, dan sumber daya seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas dan melaksanakan ide-ide (Waldron, 1994:75).

Melalui penyuluhan pertanian, masyarakat pertanian dibekali dengan ilmu, pengetahuan, keterampilan, pengenalan paket teknologi dan inovasi baru di bidang pertanian dengan sapa usahanya, penanaman nilai-nilai atau prinsip agribisnis, mengkreasi sumber daya manusia dengan konsep dasar filosofi rajin, kooperatif, inovatif, kreatif dan sebagainya. Yang lebih penting lagi adalah mengubah sikap dan perilaku masyarakat pertanian agar mereka tahu

dan mau menerapkan informasi anjuran yang dibawa dan disampaikan oleh penyuluh pertanian.

Tujuan penyuluhan pertanian adalah dalam rangka menghasilkan SDM pelaku pembangunan pertanian yang kompeten sehingga mampu mengembangkan usaha pertanian yang tangguh, bertani lebih baik (*better farming*), berusaha tani lebih menguntungkan (*better bussines*), hidup lebih sejahtera (*better living*) dan lingkungan lebih sehat. Penyuluhan pertanian dituntut agar mampu menggerakkan masyarakat, memberdayakan petani-nelayan, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian, serta mendampingi petani untuk: (1) Membantu menganalisis situasi-situasi yang sedang mereka hadapi dan melakukan perkiraan ke depan; (2) Membantu mereka menemukan masalah; (3) Membantu mereka memperoleh pengetahuan/informasi guna memecahkan masalah; (4) Membantu mereka mengambil keputusan, dan (5) Membantu mereka menghitung besarnya risiko atas keputusan yang diambilnya.

Keberhasilan penyuluhan pertanian dapat dilihat dengan indikator banyaknya petani, pengusaha pertanian dan pedagang pertanian yang mampu mengelola dan menggerakkan usahanya secara mandiri, ketahanan pangan yang tangguh, tumbuhnya usaha pertanian skala rumah tangga sampai menengah berbasis komoditi unggulan di desa. Selanjutnya usaha tersebut diharapkan dapat berkembang mencapai skala ekonomis. Semua itu berkorelasi pada keberhasilan perbaikan ekonomi masyarakat, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat, lebih dari itu akan bermuara pada peningkatan pendapatan daerah.

Ke depan arah pembangunan, menuju pada industrialisasi di bidang pertanian melalui pengembangan agribisnis yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Hal ini akan bisa diwujudkan dengan lebih dahulu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, terutama masyarakat pertanian, sehingga kesinambungan dan ketangguhan petani dalam pembangunan pertanian bukan saja diukur dari kemampuan petani dalam memanager usahanya sendiri, tetapi juga ketangguhan dan kemampuan petani dalam mengelola sumberdaya alam secara rasional dan efisien, berpengetahuan, terampil, cakap dalam membaca peluang pasar dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia khususnya perubahan dalam pembangunan pertanian. Di sinilah pentingnya penyuluhan pertanian untuk membangun dan menghasilkan SDM yang berkualitas.

Peningkatan produktifitas tidak terlepas dari petani sebagai pelaku utama yang memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan teknologi yang dibutuhkan dalam kegiatan usaha taninya, termasuk kegiatan pendampingan dan penyuluhan. Peranan penyuluh sangat penting dalam mengembangkan kemampuan petani, karena penyuluhan pertanian adalah suatu sistem pendidikan di luar sekolah untuk para petani dan keluarganya, sehingga secara khusus memiliki sifat tujuan sasaran struktur pelaksanaan dan pendekatan yang khusus pula (Padmanegara,1987:32). Secara kelembagaan penyuluh pertanian mempunyai tugas dan fungsi penyuluh: 1) sebagai simpul komunikasi dan interaksi antara berbagai instansi, 2) mengembangkan kemampuan petani, 3) sebagai lembaga penyampai ilmu dan teknologi. Dalam hal ini perlu ada upaya perbaikan manajemen penyuluhan untuk merubah perilaku petani yang

menggunakan kegiatan usaha taninya secara tradisional, adanya upaya merubah perilaku petani, akan mempengaruhi produktifitas usaha taninya

Penyuluh sebagai ujung tombak pembangunan pertanian mempunyai peran strategis bagi petani dalam memfasilitasi proses pembelajaran, meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial dan kewirausahaan, membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan dalam mengelola usaha, mengupayakan kemudahan akses ke sumber informasi, teknologi dan sumberdaya lainnya, menumbuhkembangkan kelembagaan petani dan ekonomi petani, menumbuhkan kesadaran terhadap kelestarian fungsi lingkungan dan melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian yang maju dan modern.

8. Pendapatan Usaha Tani

Menurut Hernanto (1994:9), besarnya pendapatan yang akan diperoleh dari suatu kegiatan usahatani tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti luas lahan, tingkat produksi, identitas pengusaha, pertanaman, dan efisiensi penggunaan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan usahatani, petani berharap dapat meningkatkan pendapatannya sehingga kebutuhan hidup sehari-hari dapat terpenuhi. Harga dan produktivitas merupakan sumber dari faktor ketidakpastian, sehingga bila harga dan produksi berubah maka pendapatan yang diterima petani juga berubah (Soekartawi, 1990:16).

Menurut Gustiyana (2004:21), pendapatan dapat dibedakan menjadi dua yaitu pendapatan usahatani dan pendapatan rumah tangga. Pendapatan merupakan pengurangan dari penerimaan dengan biaya total. Pendapatan

rumah tangga yaitu pendapatan yang diperoleh dari kegiatan usahatani ditambah dengan pendapatan yang berasal dari kegiatan diluar usahatani. Pendapatan usahatani adalah selisih antara pendapatan kotor (*output*) dan biaya produksi (*input*) yang dihitung dalam per bulan, per tahun, per musim tanam. Pendapatan luar usahatani adalah pendapatan yang diperoleh sebagai akibat melakukan kegiatan diluar usahatani seperti berdagang, mengojek, dll.

Pendapatan usahatani menurut Gustiyana (2004:15), dapat dibagi menjadi dua pengertian, yaitu (1) pendapatan kotor, yaitu seluruh pendapatan yang diperoleh petani dalam usahatani selama satu tahun yang dapat diperhitungkan dari hasil penjualan atau pertukaran hasil produksi yang dinilai dalam rupiah berdasarkan harga per satuan berat pada saat pemungutan hasil, (2) pendapatan bersih, yaitu seluruh pendapatan yang diperoleh petani dalam satu tahun dikurangi dengan biaya produksi selama proses produksi. Biaya produksi meliputi biaya riil tenaga kerja dan biaya riil sarana produksi.

Pendapatan usahatani ada dua unsur yang digunakan yaitu unsur penerimaan dan pengeluaran dari usahatani tersebut. Penerimaan adalah hasil perkalian jumlah produk total dengan satuan harga jual, sedangkan pengeluaran atau biaya yang dimaksudkan sebagai nilai penggunaan sarana produksi dan lain-lain yang dikeluarkan pada proses produksi tersebut (Ahmadi, 2001:15). Produksi berkaitan dengan penerimaan dan biaya produksi, penerimaan tersebut diterima petani karena masih harus dikurangi dengan biaya produksi yaitu keseluruhan biaya yang dipakai dalam proses produksi tersebut (Mubyarto, 1989:23).

Menurut Hernanto (1994:15), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pendapatan usahatani:

- a. Luas usaha, meliputi areal pertanaman, luas tanaman, luas tanaman rata-rata,
- b. Tingkat produksi, yang diukur lewat produktivitas/ha dan indeks pertanaman,
- c. Pilihan dan kombinasi,
- d. Intensitas perusahaan pertanaman,
- e. Efisiensi tenaga kerja.

Menurut Soekartawi (1995:31), biaya usahatani adalah semua pengeluaran yang dipergunakan dalam usahatani. Biaya usahatani dibedakan menjadi dua yaitu biaya tetap dan biaya tidak tetap. Biaya tetap adalah biaya yang besarnya tidak tergantung pada besar kecilnya produksi yang akan dihasilkan, sedangkan biaya tidak tetap adalah biaya yang besar kecilnya dipengaruhi oleh volume produksi.

Petani di pedesaan khususnya petani kecil sangat tergantung dari pendapatan di sektor non pertanian sehingga kaitan keberhasilan sektor pertanian dan non pertanian di pedesaan menjadi sangat kental (Soekartawi, 1994:12). Keluarga pada umumnya terdiri dari seorang kepala keluarga dan beberapa orang anggotanya. Kepala rumah tangga adalah orang yang paling bertanggungjawab terhadap rumah tangga tersebut, sedangkan anggota keluarga atau rumah tangga adalah mereka yang hidup dalam satu atap dan menjadi tanggungan kepala rumah tangga yang bersangkutan.

Tingkat pendapatan rumah tangga merupakan indikator yang penting untuk mengetahui tingkat hidup rumah tangga. Umumnya pendapatan rumah tangga di pedesaan tidak berasal dari satu sumber, tetapi berasal dari dua atau

lebih sumber pendapatan. Tingkat pendapatan tersebut diduga dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar rumah tangga petani.

Hernanto (1994:23), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan usahatani, yaitu faktor internal seperti unsur tanah, air, iklim, tingkat teknologi, manajemen, tenaga kerja, modal, dan jumlah tenaga kerja. Selain faktor internal juga terdapat faktor eksternal, yaitu tersedianya sarana transportasi dan komunikasi, harga, sarana produksi, fasilitas kredit, dan penyuluhan.

Tingkat pendapatan yang rendah mengharuskan anggota rumah tangga untuk bekerja atau berusaha lebih giat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapatan keluarga diharapkan mencerminkan tingkat kekayaan dan besarnya modal yang dimiliki petani. Semakin besar pendapatan keluarga petani cenderung lebih berani menanggung resiko. Pendapatan besar mencerminkan tersedianya dana yang cukup untuk usahatani selanjutnya dan pendapatan yang rendah menyebabkan menurunnya investasi dan upaya pemupukan modal.

9. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbins (1996:260) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

Menurut Simamora (1995:327) kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu faktor Individual yang terdiri dari : 1).Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, dan Demografi. 2). Faktor psikologis yang terdiri dari : Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, dan Motivasi. 3). Faktor organisasi terdiri dari: Sumber daya Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, dan Job design. Menurut Timpe (2000:9) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja, antara lain :a). faktor perilaku dapat ditelusuri hingga ke faktor spesifik seperti kemampuan, upaya, kesulitan tugas, atau nasib baik. b). Faktor lain misalnya perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan. c). Kendala-kendala sumber daya. d). Keadaan ekonomi, dsb.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja organisasi public yang dikemukakan oleh Lenvin dan Dwiyanto dalam Silalahi (1998:32), yaitu meliputi :

- a. Responsivitas, yaitu kemampuan penyuluh dalam mengidentifikasi dan mengakomodir kebutuhan petani serta menyusun rencana kerja sesuai dengan kebutuhan petani.
- b. Responsibilitas, yaitu tanggung jawab pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip penyuluhan, realisasi pelaksanaan sesuai dengan perencanaan, serta memberikan manfaat bagi petani.
- c. Kualitas layanan, yaitu melaksanakan latihan dan kunjungan, kecepatan dalam memberikan pelayanan informasi, serta ketepatan materi dan metode penyuluhan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Thomas C.Alewine (2002:91) sebagai berikut : Personal

factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

- a. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- b. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- c. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- d. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis telah terlebih dahulu mempelajari penelitian yang relevan dengan Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara, yang telah dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Pangerang, (2014) dengan judul Evaluasi Tingkat Pengetahuan Pengurus Poktan/Petani Peserta Pelatihan Teknis Manajemen Angkatan I Tahun 2014 Sebelum dan Sesudah Diberikan Penyuluhan dari Kecamatan Mandai, Kecamatan Bontoa, dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa pengetahuan pengurus poktan/petani sebelum diberikan penyuluhan ada peningkatan sesudah diberikan penyuluhan sehingga termasuk dalam kategori Tingkat Pengetahuan Baik (B), dan Efektifitas penyuluhan dalam meningkatkan pengetahuan pengurus poktan/petani juga Baik (B).
2. Aida Vitayala Hubeis, (2008), dengan Judul Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Lapangan Peternakan, dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi internal penyuluh, yaitu prestasi, pengakuan dan tanggungjawab termasuk skor baik dan pekerjaan mempunyai skor cukup.

Motivasi eksternal, yaitu administrasi dan kebijakan, supervisi, status dan hubungan interpersonal penyuluh-peternak, mempunyai skor baik, sedangkan gaji, imbalan dan kondisi kerja mempunyai skor cukup. Kepuasan kerja penyuluh yang mempunyai skor baik adalah unsur psikologis dan sosial. Unsur fisik penyuluh mempunyai skor cukup dan unsur finansial mendapat skor buruk.

3. Amelia Nani Siregar dan Tri Ratna Saridewi, (2010) dengan Judul Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat, dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat) antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian. Budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja penyuluh pertanian. Motivasi dan budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja penyuluh pertanian. Secara parsial, motivasi memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh 62% terhadap kinerja penyuluh pertanian. Secara bersama-sama, motivasi dan budaya kerja mempunyai efek sinergi sehingga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 66%. Sebagian besar (57,14%) penyuluh pertanian di kabupaten Subang melaksanakan tugas (bekerja) karena kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), 20,41% penyuluh pertanian bekerja karena kebutuhan untuk berafiliasi dan hanya 4,08% penyuluh pertanian yang bekerja karena kebutuhan akan jabatan (kekuasaan), sedangkan penyuluh pertanian lainnya bekerja karena ketiganya, yaitu kebutuhan akan afiliasi, kekuasaan dan prestasi.

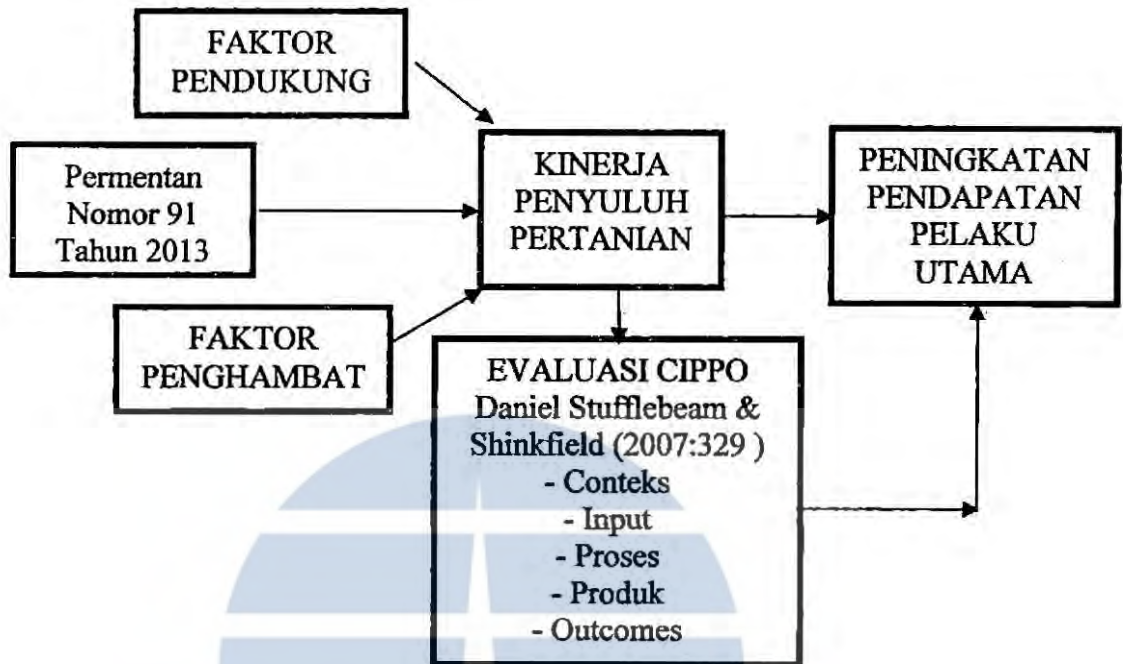
4. Ike Wirdani Putri , Anna Fatchiya, dan Siti Amanah, (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Non Teknis terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian BP4K di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa
- 1) frekuensi pelatihan dan motivasi dari penyuluh pertanian positif mempengaruhi kinerja penyuluh;
 - 2) Metode pelatihan dan infrastruktur mempengaruhi efektivitas pelatihan. Metode yang lebih inovatif dalam pelatihan dengan didukung oleh infrastruktur yang lebih baik akan meningkatkan kinerja yang lebih baik dari penyuluh;
 - 3) kesesuaian materi pelatihan dan rencana pembelajaran yang lebih baik akan mempengaruhi penyuluh dalam meningkatkan kinerja pelatihan;
 - 4) dukungan fasilitas dari organisasi penyuluhan akan meningkatkan kinerja penyuluh, dan penyuluh pertanian menerima reward/imbalan atas kinerja mereka.

C. Kerangka Berfikir

Untuk meningkatkan pendapatan pelaku utama salah satunya ditentukan oleh kinerja penyuluh pertanian. Dalam kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor Internal, yaitu pengetahuan, motivasi, sikap, dan keterampilan, sedangkan faktor Eksternal yaitu fasilitas dan jarak tempat tinggal.

Penyuluh pertanian yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap yang positif akan mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian yang pada akhirnya peningkatan pendapatan pelaku utama diharapkan akan tercapai. Penyuluh pertanian yang memiliki fasilitas yang lengkap akan memperlancar atau mempermudah pelaksanaan penyuluhan dalam meningkatkan pendapatan pelaku utama.

Dari beberapa model evaluasi tersebut di atas, model evaluasi yang sesuai dengan penelitian ini adalah evaluasi program model CIPP, yang disempurnakan menjadi CIPPO oleh ahli evaluasi dari University of Washington bernama Gilbert Sax (1980) dengan satu komponen O atau *outcome(s)*. Suharsimi A. (2004;29) menyatakan evaluasi model CIPP hanya berhenti pada mengukur *product/output*, yang biasanya merupakan tujuan jangka pendek, sedangkan CIPPO sampai implementasi dari *product* berupa *outcomes* yang biasanya merupakan tujuan jangka menengah atau jangka panjang, dengan asumsi bahwa model yang digunakan ini sesuai dengan pendekatan partisipatoris untuk mendapatkan data dalam penelitian ini. Berdasarkan ciri dan kegunaan evaluasi model CIPP yang mensyaratkan adanya kegiatan evaluasi yang simultan terhadap proses dan produk, maka umpan balik yang menggambarkan kualitas produk dapat digunakan untuk memperbaiki proses agar dicapai produk yang lebih baik, disamping itu umpan balik dapat digunakan dalam melakukan evaluasi terhadap input yang digunakan untuk mencapai produk.



Gambar 2.2

Kerangka Berfikir Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian

Sumber : Diadopsi dari Stufflebeam,dkk (2003:2) dan berbagai sumber

D. Operasionalisasi Konsep

Operasional konsep dalam penelitian ini digunakan agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam pemahaman terhadap tulisan, dimana ditulis batasan-batasan pengertian konsep yang digunakan untuk pembahasannya. Untuk memudahkan pemahaman terhadap konsep dan operasionalisasi terutama menyangkut tentang indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian itu selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan, kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan proyek. Evaluasi ini membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program, dan merumuskan tujuan program,

yaitu mengukur relevansi program dengan kebutuhan sasaran berupa terbangunnya profesionalisme penyuluh pertanian.

2. Tahap kedua dari model CIPP adalah evaluasi masukan. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk mengaitkan tujuan, konteks, input, proses dengan hasil program. Evaluasi ini juga untuk menentukan kesesuaian lingkungan dalam membantu pencapaian tujuan dan objectif program, yaitu semua masukan yang berkaitan dengan proses pelaksanaan program berupa sarana dan prasarana penyuluhan yang memadai, anggaran penyelenggaraan penyuluhan, pembelajaran kepada sasaran, pertemuan rutin penyuluh dan petani
3. Dalam model CIPP, evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan di dalam program sudah terlaksana sesuai dengan rencana, yaitu aktivitas yang berhubungan dengan pelaksanaan program berupa peran petugas/penyuluh dan interaksi/komunikasi Penyuluh dan Petani
4. Evaluasi produk diarahkan pada hal-hal yang menunjukkan perubahan yang terjadi pada masukan mentah, yaitu berupa a). Tingkat adopsi teknologi/ilmu pengetahuan, b). Kualitas adopsi inovasi teknologi/ilmu pengetahuan.
5. Evaluasi berbasis *Outcome* umumnya digunakan dalam program-program pelayanan sosial. Hal ini dikarenakan model evaluasi ini berbasis pada dampak yang ditimbulkan dari suatu program sosial kemasyarakatan yaitu a). Peningkatan produksi b). Peningkatan pendapatan, c). Peningkatan Kesejahteraan masyarakat, d). Kemandirian/keswadayaan /keberdayaan masyarakat.

BAB III METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang terdiri dari tiga tahap yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pengambilan data dan tahap analisis data, dengan prosedur penelitian yaitu observasi awal untuk mencari informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian, merumuskan masalah penelitian, memilih pendekatan penelitian, menentukan sumber data atau informan, menentukan instrument penelitian, mengumpulkan data, analisis data dan menarik kesimpulan. (Asmani, 2011:117)

Maka dari itu penelitian ini dapat mendeskripsikan evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama di kabupaten Nunukan.

2. Sumber Data/Informasi

Sumber data dalam penelitian ini berupa kata-kata, tindakan, dan data tambahan seperti dokumen, dan lain-lain. Data penelitian ini dapat diperoleh dari berbagai sumber sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

1) Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian dan petani yang ada di wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UPT BP3K) di Kabupaten Nunukan.

2) Pemilihan Informan

Informan dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu cara penentuan informan yang ditetapkan secara sengaja atas dasar kriteria atau pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, informan utama yang dipilih sebanyak 30 orang di 6 UPT BP3K di Kabupaten Nunukan. Komposisi responden penyuluh dan petani yaitu dari UPT BP3K Nunukan (6 orang), UPT BP3K Sebatik (6 orang), UPT BP3K Sebuku (5 orang), UPT BP3K Krayan (3 orang), UPT BP3K Sembakung (5 orang), dan UPT BP3K Lumbis (5 orang). Pemilihan informan didasarkan pada karakteristik pertanian wilayah kerja UPT BP3K yang jumlahnya bervariasi 3-6 orang.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah semua data dan dokumen dari lokasi penelitian yang relevan dengan fokus penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yaitu menggunakan pedoman wawancara dengan indikator-indikator :

1. Bagaimana mengevaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama di Kabupaten Nunukan?
2. Faktor – faktor apa saja yang mendukung dan menghambat evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama di Kabupaten Nunukan?

Instrumen penelitian ini menjadi panduan pada saat mengambil data melalui wawancara mendalam, sehingga peneliti tidak salah dalam mengambil data atau

informasi yang terkait dengan fokus penelitian. Pengembangan instrumen penelitian berdasarkan fokus penelitian yang ada dan menjadi dasar dalam mengembangkan pedoman wawancara.

Dengan demikian maka perencanaan, pengambilan data, analisis dan penafsiran data, dan penulisan laporan hasil penelitian ditangani oleh peneliti sendiri. Untuk mendukung seluruh kegiatan tersebut, digunakan alat bantu seperti alat perekam suara (*tape recorder*), perekam peristiwa (*camera*), dan alat tulis.

4. Prosedur Pengumpulan Data

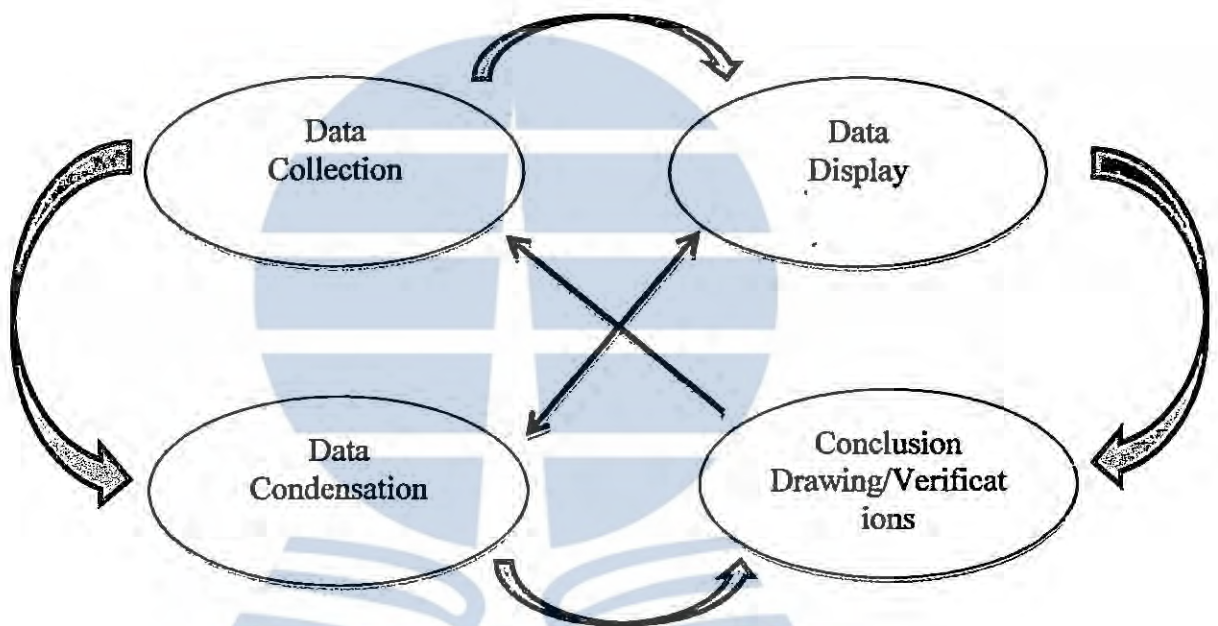
Prosedur pengumpulan data merupakan kejelasan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dari awal hingga akhir pengumpulan data, baik data primer maupun data sekunder, yaitu:

1. Tahap Persiapan, yaitu tahap yang dimulai dari memilih lokasi, mengurus perijinan, pembuatan pedoman pengumpulan data, dan rancangan penerapan pelaksanaan teknis.
2. Tahap Pengambilan Data, yaitu tahap ini meliputi berbagai aktivitas yang ada di lapangan untuk cara mengumpulkan dan menggali data yang relevan dengan tujuan penelitian.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *interactive model of analysis*, dari Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-33) yaitu dengan teknis analisis *analisis dekriptif kualitatif*. Teknik analisa data ini menguraikan, menafsirkan dan menggambarkan data yang terkumpul secara sistemik dan sistematis sehingga dapat menyajikan data tersebut lebih bermakna dan mudah dipahami.

Menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-33) didalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu : Data Condensation, Data Display dan Conclusion Drawing/Verifications, dapat dilihat pada gambar 2



Gambar 3.1
Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman
 Sumber : Milles, Huberrnan dan Saldana (2014:33)

Gambar diatas memperlihatkan kegiatan analisis dibagi menjadi 3, yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan simpulan, sebagai berikut

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Dasar Kebijakan Evaluasi

Pembangunan sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan handal, diperlukan Penyuluh Pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam penyelenggaraan penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien. Penyuluh Pertanian diarahkan untuk melaksanakan tugas pendampingan dan konsultasi bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengembangkan usaha agribisnisnya, sehingga adopsi teknologi tepat guna dapat berjalan dengan baik dan pada gilirannya meningkatkan pemberdayaan pelaku utama, produksi, produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan petani beserta keluarganya.

Sebagai bagian integral dalam membina profesionalisme Penyuluh Pertanian secara berkelanjutan diperlukan Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Melalui evaluasi ini diharapkan dapat diketahui masalah-masalah dan potensi yang ada sebagai bahan analisa untuk perbaikan kinerja Penyuluh Pertanian kedepan, berdasarkan SK Menteri Pertanian no 671 tahun 2006 tentang 9 indikator keberhasilan Penyuluh Pertanian Lapangan, Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 35/Permentan/OT.140/7/2009, tentang Petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional penyuluh pertanian dan angka kreditnya dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 91/Permentan/OT.140/9/2013, tentang Pedoman evaluasi kinerja penyuluh pertanian.

2. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan

a. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Nunukan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Nunukan. Dasar pembentukan DPKP adalah Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nunukan dan Peraturan Bupati Nunukan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok membantu Bupati Nunukan dalam melaksanakan kewenangan pembangunan sektor pertanian melakukan pengukuran kinerja pelayanan publiknya sesuai dengan fungsi yang diembannya. Kinerja tersebut diukur dengan tolok ukur umum, yaitu kontribusi sektor pertanian terhadap pembangunan daerah, meliputi kontribusi PDRB, laju pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan, serta kinerja komoditas dan bidang pendukung. Kinerja komoditas meliputi tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan perkebunan, sedangkan kinerja bidang pendukung meliputi Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan, Bidang Ketersediaan, Distribusi dan Kerawanan Pangan, serta Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan.

b. Visi dan Misi

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan menyatakan visinya sebagai berikut :

Mewujudkan Sentra Agribisnis yang Tangguh, Mandiri dan Berdaya Saing Menuju Ketahanan Pangan yang Kuat

Penjelasan makna dalam Visi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan tersebut sebagai berikut :

- 1) Sentra Agribisnis adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan dalam suatu kawasan agribisnis yang terintegrasi.
- 2) Sentra Agribisnis yang tangguh adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan yang menerapkan teknologi budidaya, mampu meningkatkan produksi dan produktivitas secara optimal dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai serta terjalinnya kemitraan dalam hal teknologi dan modal untuk kesejahteraan petani.
- 3) Sentra Agribisnis yang Mandiri adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan yang mampu mengelola agribisnis secara efektif dan efisien dengan tumbuhnya budaya kewirausahaan melalui reorganisasi dan peningkatan kapasitas kelembagaan petani berbasis agribisnis.
- 4) Sentra Agribisnis yang Berdaya Saing adalah pusat penumbuhan dan pengembangan komoditas unggulan yang menghasilkan mutu produk pertanian yang diterima pasar dengan efisien pengelolaan rantai pasokan yang dikelola secara kreatif.

5) Ketahanan pangan adalah kondisi terpenuhinya pangan yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup, baik jumlah maupun mutunya, aman, beragam, bergizi, merata, dan terjangkau serta tidak bertentangan dengan agama, keyakinan, dan budaya masyarakat, untuk dapat hidup sehat, aktif dan produktif secara berkelanjutan.

Dalam upaya mewujudkan Visi tersebut, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan menyatakan misinya sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan ketahanan dan diversifikasi pangan
- 2) Meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian berkelanjutan
- 3) Meningkatkan sarana prasarana pertanian untuk mendukung pengembangan agribisnis
- 4) Membangun sistem informasi pertanian yang akurat dan akuntabel
- 5) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia untuk mendukung daya saing produk pertanian .

c. Struktur Organisasi

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPKP memiliki struktur organisasi yang terdiri dari satu Kepala Dinas, satu Sekretaris, 6 Kepala Bidang, 3 Kepala Sub bagian, 16 Kepala Seksi, 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 Dinas
- 2) Sekretariat, terdiri dari :

- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b) Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan
 - c) Sub Bagian Keuangan dan Aset
- 3) Bidang Ketersediaan, Distribusi dan Kerawanan Pangan, terdiri dari :
- a) Seksi Ketersediaan dan Distribusi Pangan
 - b) Seksi Kerawanan Pangan
- 4) Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan, terdiri dari :
- a) Seksi Keanekaragaman dan Konsumsi Pangan
 - b) Seksi Keamanan Pangan
- 5) Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan, terdiri dari :
- a) Seksi lahan dan irigasi
 - b) Seksi pupuk, pestisida dan alsintan
 - c) Seksi Penyuluhan
- 6) Bidang tanaman pangan dan hortikultura, terdiri dari :
- a) Seksi Perbenihan, dan perlindungan tanaman pangan, hortikultura
 - b) Seksi produksi tanaman pangan, hortikultura
 - c) Seksi Pengolahan dan pemasaran hasil tanaman pangan, hortikultura
- 7) Bidang Perkebunan, terdiri dari :
- a) Seksi Perbenihan dan perlindungan perkebunan
 - b) Seksi produksi perkebunan
 - c) Seksi Pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan
- 8) Bidang peternakan dan kesehatan hewan, terdiri dari :
- a) Seksi Perbibitan dan produksi

- b) Seksi Kesehatan hewan
 - c) Seksi kesehatan masyarakat veteriner, pengolahan dan pemasaran
- 9) Unit Pelaksana Teknis Dinas
- a) UPT BP3K Kecamatan Nunukan dan Nunukan Selatan
 - b) UPT BP3K Kecamatan Sebatik dan Sebatik Barat
 - c) UPT BP3K Kecamatan Sebuku
 - d) UPT BP3K Kecamatan Sembakung
 - e) UPT BP3K Kecamatan Lumbis
 - f) UPT BP3K Kecamatan Krayan
- 10) Kelompok Jabatan Fungsional

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

3. Tugas pokok Penyuluh Pertanian

Penyuluh Pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penyuluh Pertanian Swadaya dan atau Penyuluh Pertanian Swasta, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 02/PERMENPAN/2/2008, bahwa Penyuluh Pertanian adalah jabatan fungsional yang mempunyai tugas pokok melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian evaluasi dan

pelaporan, serta pengembangan penyuluhan pertanian. Adapun unsur dan sub unsur kegiatan penyuluh pertanian terdiri dari :

a. Kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, meliputi :

- (1). Identifikasi potensi wilayah;
- (2). Memandu penyusunan rencana usaha petani (RUK, RKK, RKD, RKPD/PPP);
- (3). Penyusunan program penyuluhan pertanian (tim);
- (4). Penyusunan rencana kerja tahunan penyuluh pertanian.

b. Pelaksanaan penyuluhan pertanian, meliputi:

- (1). Penyusunan materi;
- (2). Perencanaan penerapan metode penyuluhan pertanian;
- (3). Menumbuhkan/mengembangkan kelembagaan petani.

c. Evaluasi dan pelaporan, meliputi:

- (1). Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian;
- (2). Evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian.

d. Pengembangan penyuluhan pertanian, meliputi :

- (1). Penyusunan pedoman/juklak/juknis penyuluhan pertanian;
- (2). Kajian kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian;
- (3). Pengembangan metode/sistem kerja penyuluhan pertanian.

e. Pengembangan profesi, meliputi:

- (1). Pembuatan karya tulis ilmiah di bidang pertanian;
- (2). Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan-bahan lain di bidang pertanian;

- (3). Pemberian konsultasi di bidang pertanian yang bersifat konsep kepada institusi dan/atau perorangan.

4. Sumberdaya Penyuluhan Pertanian

Penyuluh Pertanian pada DPKP Kabupaten Nunukan terdiri dari PPL PNS dan Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Lapangan (THL-TB). PPL PNS 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 4.1
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. Ahli	4	0	20	14	0	0	0	0	22	16
	b. Terampil	0	0	0	0	10	4	0	0	10	4
2	Non PNS										
	a. THL TB PP	0	0	0	0	0	0	22	8	22	8
	Jumlah	4	0	20	14	10	4	22	8	54	28
		4		34		14		30		82	

Sumber : Data DPKP (Mei, 2017)

Berdasarkan daftar tabel di atas terlihat bahwa PPL Ahli yang ada di Kabupaten Nunukan berjumlah 38 orang terdiri dari PPL Terampil berjumlah 14 orang, THL TB PP berjumlah 30 orang.

5. Penempatan penyuluh pertanian lapangan

Penempatan PPL Ahli di DPKP Kabupaten Nunukan terbagi menjadi 2 yaitu PPL Kabupaten dan PPL yang bertugas di kecamatan. PPL Ahli yang penempatannya di kecamatan berjumlah 33 orang tersebar pada 13 kecamatan dan PPL Kabupaten berjumlah 5 orang. PPL Terampil (termasuk THL-TB) berjumlah 44 orang. PPL Terampil tersebar di 12 kecamatan.

Tabel 4.2
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	3	2	0	0	0	0	3	2
2.	Nunukan	1	4	0	1	1	2	2	6
3.	Nunukan Selatan	3	4	0	1	0	1	7	6
4.	Sebatik	1	0	0	2	0	1	5	3
5.	Sebatik Barat	4	0	0	0	0	0	6	3
6.	Sebatik Tengah	0	0	0	0	1	0	2	0
7.	Sebatik Timur	0	1	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	0	1	0	7	1	9	2
15.	Lumbis Ogong	0	0	0	0	0	0	0	0
16.	Krayan	1	0	1	0	2	1	4	2
17.	Krayan Selatan	0	0	0	0	0	0	0	0
18.	Tugas Belajar	0	0	2	0	0	0	2	0
Jumlah		22	16	10	4	22	8	54	28
		38		14		30		82	

Sumber : Data DPKP (Mei, 2017) diolah

PPL Ahli berjumlah 38 orang, terdiri dari laki-laki 22 orang dan perempuan 16 orang. PPL Terampil berjumlah 14 orang, terdiri dari 10 orang laki-laki dan 4

orang perempuan seluruhnya bertugas di tingkat desa dan kecamatan.. THL-TB berjumlah 30 orang, terdiri dari 22 orang laki-laki dan 8 orang perempuan, seluruhnya bertugas di tingkat desa dan kecamatan.

6. Sistem Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Nunukan

Sistem penyuluhan di Kabupaten Nunukan menggunakan sistem LAKU yaitu latihan dan kunjungan ke Kelompok Tani dan Petani yang secara operasional dilaksanakan oleh PPL, jadwalnya yaitu hari Senin kunjungan ke Kelompok Tani, hari Selasa kunjungan ke Petani, hari Rabu kunjungan ke lahan petani, hari Kamis pelatihan, hari Jum'at konsultasi dan koordinasi antar sesama PPL dan PPL dengan petani. Sehingga untuk kunjungan PPL kepada Petani dilakukan setiap satu minggu sekali pada hari selasa, PPL selalu melakukan pemantauan kegiatan Petani setiap minggunya.

Bahwa jumlah penyuluh di Kabupaten Nunukan sebanyak 52 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 30 THL (Tenaga Harian Lepas), tiap kecamatan dikoordinir oleh satu orang koordinator yang ditunjuk langsung oleh Bupati. Penyuluh tersebar diberbagai kecamatan di Kabupaten Nunukan. Tiap kecamatan terdapat 9 sampai 12 orang penyuluh.

Sebagai penyuluh pertanian harus sesuai dengan jenjang pendidikan yaitu jurusan pertanian dan sebelum terjun kelapangan penyuluh terlebih dahulu diberikan pelatihan dasar agar lebih mempeunyai skill atau keahlian dibidang penyuluhan. Dan peran seorang penyuluh adalah sebagai motivator (memotivasi petani dalam menerima inovasi teknologi), mediator (sebagai tempat pemberi informasi bagi petani), fasilitator (menfasilitasi kegiatan

pelaksanaan penyuluhan pertanian) dan sebagai komunikator (sebagai tempat komunikasi antara pemerintah dan petani).

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa semua penyuluh yang ditugaskan di lapangan wajib untuk menangani semua permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat desa binaan baik bidang pertanian, perkebunan maupun bidang peternakan. Selanjutnya penyuluh harus membina dan mengarahkan serta membimbing petani peternak skala kecil dan skala besar di suatu desa atau kecamatan dan kabupaten yang telah ditentukan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kepada pegawai penyuluh, baik yang PNS maupun THL TB PP.

7. 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.

B. Hasil Dan Pembahasan

1. Pelaksanaan evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Penelitian ini berfokus pada evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama, dimana konsepnya menggunakan model CIPPO, sebagai berikut :

a. **Konteks**, penilaian keberhasilan maupun kegagalan suatu program/kegiatan penyuluhan pertanian, umumnya cenderung berdasarkan pada peningkatan produksi khususnya beras, tanpa memperhatikan aspek program secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan dalam menilai kualitas Program Penyuluhan masih mengacu pada peningkatan produksinya saja (*production oriented*), belum sampai pada penilaian bagaimana kualitas Penyuluhnya dan pengembangan Penyuluhan itu sendiri. Penilaian yang demikian itu dianggap kurang proporsional.

Secara umum penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang dilaksanakan di wilayah sampel terlalu berorientasi pada pengembangan komoditas, terutama pangan, dengan menggunakan model top-down sebagaimana yang diterapkan pada program Bimas (Bimbingan Massal) dahulu. Materi penyuluhan yang disampaikan kepada pelaku utama dan usaha sejauh ini sangat dominan berkenaan dengan teknologi. Sementara itu materi yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas petani agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya belum banyak menjadi perhatian penyuluh. Penyelenggaraan penyuluhan sejauh ini sangat mengandalkan sarana yang disediakan oleh pemerintah, disertai dengan pemberian bantuan kepada petani.

Era reformasi dan otonomi sekarang ini, pendekatan dari atas tentunya sudah tidak relevan lagi, karena yang diinginkan adalah petani mengelola usahataniya dengan penuh kesadaran serta mampu melakukan pilihan-pilihan yang tepat dari alternatif yang ada, yang ditawarkan penyuluh dan pihak-pihak lain. Dalam melakukan pilihan inilah, petani perlu

mendapatkan bantuan dari penyuluh dalam bentuk hubungan kemitrasejajaran sehingga penyuluh lebih berperan sebagai pendamping daripada pengajar petani. Oleh karena itu peningkatan pemahaman penyuluh terhadap model penyelenggaraan penyuluhan yang lebih menekankan pada pengembangan swadaya masyarakat perlu menjadi salah agenda peningkatan efektivitas penyuluhan pertanian ke selanjutnya.

Meski program penyuluhan pertanian di Nunukan masih tergolong singkat dibandingkan dengan daerah lainnya, akan tetapi telah banyak pengetahuan dan keterampilan yang terus diperbarui dan diterapkan untuk mengatasi masalah produktivitas petani, serta bantuan seperti bibit, traktor, dan pupuk. Penyuluh pertanian aktif dalam mengajarkan ketrampilan usaha tani hingga sampai pada tahap penerapannya kepada petani, kelompok tani dan Gapoktan, ketrampilan dari inovasi-inovasi bidang pertanian selalu disampaikan kepada petani dan Gapoktan untuk selanjutnya diterapkan dilahan petani dengan bimbingan dan pantauan penyuluh pertanian yang diharapkan dapat meningkatkan hasil produksi petani selanjutnya. Ketrampilan-ketrampilan yang disampaikan selain dari pelatihan-pelatihan yang diikuti PPL dari Dinas Pertanian, juga berasal dari buku-buku teknologi pertanian, majalah pertanian maupun dari hasil *browsing* internet oleh PPL. Penyuluh pertanian dituntut aktif mengikuti perkembangan inovasi dan teknologi pertanian yang terbaru, yang kemudian disampaikan kepada petani, kelompok tani dan Gapoktan agar terjadi pembaharuan dalam usaha tani yang diharapkan adanya peningkatan hasil produksi, pendapatan dan kesejahteraan petani dan kelompoknya.

Dalam kegiatan penyuluhan ini masih ada juga hambatan-hambatan sehingga dampaknya hasil yang dicapai belum maksimal.

Informan SF menuturkan bahwa :

“hambatan menurut saya sebagai ketua kelompok tani yaitu bagaimana menghadapi petani yang tidak ingin bekerjasama, kurang pedulinya anggota kelompok untuk melaksanakan tugasnya, adanya persaingan dan saling iri diantara kelompok tani lainnya misal pernah kelompok kami mengajukan permintaan bantuan bibit dan dalam waktu 20 hari bantuannya diturunkan sehingga menimbulkan iri oleh kelompok tani yang telah mengajukan permintaan bantuan serupa semenjak 3 bulan lalu tapi belum ada kejelasan, maupun para petani sendiri terjadi saling iri misal ada yang dapat bantuan dikarenakan kena musibah banjir sawahnya, timbullah rasa iri oleh petani yang sawahnya tidak kena banjir dan terkadang pula para petani mengeluh bibit yang diberikan malah mengakibatkan gagal panen”. (wawancara pada tanggal 25 Mei 2017)

Hal ini sejalan dengan penjelasan Informan AL yang menyatakan bahwa :

“pada penyuluhan pertanian disarankan agar tanam secara legowo yaitu jarak tanamnya (2:1 atau 4:1) memang pemeliharaannya mudah tetapi penanamannya sulit, pemupukan tidak merata, dan prosesnya lama, maklumlah kami ini juga harus meluangkan waktu untuk berusaha apalagi kebanyakan petani disini, mempunyai profesi lain selain petani misal tukang bangunan dan tukang becak”. (wawancara pada tanggal 28 Mei 2017)

Wawancara para informan diatas dapat disimpulkan bahwa para penyuluh atau petugas lapangan yang memiliki kewajiban berhubungan langsung terhadap para petani dan melihat masalah-masalah yang dialami petani, kemudian memecahkan masalah yang dihadapi tetapi tetap saja masalah petani tidak terselesaikan secara maksimal.

Pemerintah dalam memaksimalkan kinerja penyuluh memberi kebijakan menurunkan bantuan untuk meningkatkan produktivitas hasil pertanian, tetapi masih saja mendapat masalah yang menghambat produktivitas para petani berikut para pendapat informan:

Senada dengan itu, penjelasan yang disampaikan oleh Informan SF menuturkan bahwa :

“penyuluh yang mendampingi kelompok tani kami hanya bertugas sebagai memberi pengetahuan tetapi tidak terlalu membantu dalam pengajuan proposal permohonan bantuan. Jadi, kelompok tani harus berusaha sendiri dalam menyampaikan masalah yang dihadapi petani ditambah lagi banyak anggota kelompok yang tidak bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya”. (wawancara pada tanggal 25 Juni 2017)

Informasi yang sama disampaikan juga oleh Informan AL yaitu :

“didaerah kami Nunukan Selatan diberi bantuan traktor sebanyak dua buah sedangkan, warga disini yang tidak mempunyai traktor kurang lebih sekitar 60% ini menimbulkan masalah terkadang banyak yang ingin pakai diwaktu yang bersamaan dan juga perusahaan yang bekerjasama dengan pemerintah sebagai pemenang tender yang bertugas mendistribusikan bantuan pertanian dengan kualitas barang kurang baik”. (wawancara pada tanggal 28 Juni 2017).

Hal ini sejalan dengan penjelasan Informan AT yang mengatakan bahwa :

“bantuan yang dikasih sama Pemerintah lama datangnya biasa maumaki menanam bibit tapi bantuan bibit belum datang, jumlah yang nakasihki pemerintah kurang jadi, untuk mencukupi harus beli lagi”. (wawancara pada tanggal 1 Juli 2017)

Relevan dengan itu, informasi yang disampaikan oleh Informan AK menuturkan bahwa :

“Irigasi didaerah Nunukan Selatan cuma satu yang sudah diperbaiki, jadi pengairan sawah tidak merata kasihan, ada yang sawahnya orang kekeringan dan ada yang kelebihan air, itu juga bantuan lama sekali datang sehingga kita mau memupuk atau menanam bibit sama pupuknya belum datang, dan juga membasmi hama disawah susah merata karena biasa dikasih racun sawah kita tapi sawahnya orang disebelah belum dikasih racun pasti itu hamanya nanti kembali lagi bagusnya itu penyuluh atur waktu, kapan mau memberantas hama yang bagus dan benar supaya tidak ada dirugikan” (wawancara pada tanggal 2 Juli 2017)

Senada dengan itu, penjelasan yang disampaikan oleh Informan MS bahwa :

“masalah bantuan pemerintah itu tidak terlalu bagus pupuknya seperti pupuk organik bubuk dan pupuk organik cair karena lama baru diliat

hasilnya misal kalau dikasih pupuk pada tanam bulan 5 ini panennya nanti hasilnya belum memuaskan, panen yang putaran ketiga baru ada hasilnya. Banyak warga disini kurang berminat mau pake itu pupuk”. (wawancara pada tanggal 3 Juli 2017)

Relevan dengan itu, informasi yang disampaikan oleh Informan NH menuturkan :

“masalah dalam memaksimalkan proses penyaluran bantuan yaitu banyaknya kelompok tani di kabupaten Nunukan sekitar kurang lebih 400 kelompok tani sedangkan dana yang ada tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan seluruh kelompok tani serta jarak untuk menjangkau desa-desa terpencil dikabupaten Nunukan sangat sulit selain jauh jaraknya jalanannya juga masih rusak.”. (wawancara pada tanggal 16 Juli 2017)

Hal ini sejalan dengan penjelasan Informan MR :

“dalam hal pemberian bantuan misal bibit padi mestinya petani bisa memanfaatkan hasil tani untuk dijadikan bibit lagi untuk menanam diwaktu berikutnya tetapi petani hanya mengharap bantuan dari pemerintah”. (wawancara pada tanggal 18 Juli 2017)

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya masalah sehingga menyebabkan penyaluran bantuan kurang maksimal seperti lamanya datang bantuan, kurangnya kualitas bantuan, tidak adanya bantuan racun, irigasi dan alat pertanian yang masih kurang dll. mestinya semua ini dapat dikurangi dampaknya jika pemerintah mau mencari solusi untuk meminimalkan dampak yang mungkin terjadi.

Pelaksanaan penyuluhan pertanian secara umum di Kabupaten Nunukan sudah berjalan dengan baik, dilihat dari program-program pertanian yang dicanangkan melalui Programa penyuluhan pertanian di Kabupaten Nunukan yang memprioritaskan peningkatan produksi dan kesejahteraan petani secara berkesinambungan dan terencana. Dari segi kegiatan penyuluhan pertanian di Kabupaten Nunukan sudah terlaksana dengan

terjadwal sesuai program penyuluhan pertanian juga disesuaikan dengan kebutuhan petani dan kelompoknya, penyuluh pertanian lapang aktif mendampingi dan memberikan pembinaan rutin kepada petani, kelompok tani.

Koordinasi antara penyuluh pertanian dan petani sudah terjalin dengan baik dalam memecahkan masalah maupun koordinasi dalam setiap pertemuan untuk rapat dan musyawarah. Informasi-informasi yang diberikan penyuluh pertanian mengenai bidang pertanian menambah wawasan dan pengetahuan petani serta kelompok tani sehingga usaha tani semakin mengalami peningkatan hasil produksi dan berkembangnya unit usaha yang berorientasi agribisnis. Penyuluh telah berusaha memfasilitasi adanya forum penyuluhan sebagai upaya dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam melakukan usahatani berorientasi agribisnis. Dalam memfasilitasi forum penyuluhan, penyuluh berusaha untuk menginformasikan teknologi maupun permodalan yang sangat dibutuhkan oleh petani dengan bekerjasama instansi terkait untuk memberikan kemudahan dan persyaratan yang diperlukan

Hasil wawancara di atas jika dikaitkan dengan aspek konteks disini dapat diartikan sebagai situasi atau latar belakang yang mempengaruhi jenis-jenis tujuan dan kinerja penyuluh pertanian yang akan dikembangkan dalam program yang bersangkutan, seperti : kebijakan departemen atau unit kerja yang bersangkutan, sasaran yang ingin dicapai oleh unit kerja dalam kurun waktu tertentu, masalah ketenagaan yang dihadapi dalam unit kerja yang bersangkutan, dan sebagainya, sehingga evaluasi Konteks menilai

kebutuhan, permasalahan, aset, dan peluang untuk membantu pembuat keputusan menetapkan tujuan dan prioritas serta membantu stakeholder menilai tujuan, prioritas, dan hasil. Penilaian konteks dilakukan untuk menjawab pertanyaan “Apakah tujuan yang ingin dicapai, yang telah dirumuskan dalam program benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat?”

Hal ini sejalan dengan teori menurut Arikunto (2008 : 46-47), menjelaskan secara rinci terkait evaluasi model CIPP. Evaluasi *context* adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan, kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan. Hal ini juga relevan dengan teori menurut Sarah McCann dalam Arikunto (2004:15) evaluasi konteks meliputi penggambaran latar belakang program yang dievaluasi, memberikan tujuan program dan analisis kebutuhan dari suatu sistem, menentukan sasaran program, dan menentukan sejauhmana tawaran ini cukup responsif terhadap kebutuhan yang sudah diidentifikasi, serta sejalan dengan Sudjana dalam Harjono (2012:15), bahwa evaluasi context program menyediakan data mengenai keputusan dalam perencanaan program, evaluasi input menyediakan alternatif keputusan tentang rancangan dan sumber-sumber program, evaluasi *process*, menyediakan alternatif keputusan untuk mengendalikan program, dan evaluasi *product* untuk menyediakan alternatif keputusan tentang hasil dan pendauren program.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dari Ike Wirdani Putri , Anna Fatchiya, dan Siti Amanah, (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan

Non Teknis terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian BP4K di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi, bahwa dukungan fasilitas dari organisasi penyuluhan akan meningkatkan kinerja penyuluh.

Konteks evaluasi ini membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program, dan merumuskan tujuan program. Evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan, kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan proyek.

- b. **Masukan (*Input*)** yang menghasilkan informasi tentang relevansi dan kapabilitas dari design, strategi, dan prosedur ditinjau dari sumberdaya manusia dan material untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan semula. Hasil-hasil temuan awal menunjukkan lemahnya kompetensi penyuluh lapangan, kurang mampu berimprovisasi secara bertanggung jawab sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan yang dihadapi, karena belum optimalnya pelatihan teknis penyuluh, pertemuan atau diskusi antar penyuluh, penyediaan tempat uji coba inovasi pertanian, penyediaan sarana dan prasarana penyuluhan. Ditemui penyuluh responden selama tiga tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan teknis, baik yang secara langsung berhubungan dengan tugas penyuluh seperti pelatihan dasar penyuluh maupun pelatihan teknis pertanian lainnya seperti penerapan teknologi dan budidaya pertanian.. Jika frekuensi pelatihan sering dilakukan, maka penyuluh mendapatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam kegiatan penyuluhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hafsah (2009:58) bahwa permasalahan yang dihadapi dalam penyuluhan

salah satunya adalah rendahnya SDM penyuluh sebagai akibat dari kurangnya frekuensi dan mutu pelatihan bagi penyuluh. Di sisi lain, mengikuti kegiatan pelatihan tidak hanya mendapatkan ilmu pengetahuan saja, akan tetapi penyuluh sangat dimungkinkan untuk mendapatkan aspek lain yang berguna untuk meningkatkan kemampuannya. Aspek lain tersebut di antaranya: berinteraksi dengan nara sumber (instruktur) pelatihan, interaksi dengan sesama penyuluh, memperoleh energi baru (motivasi) untuk belajar, serta informasi terbaru lainnya yang diperlukan dalam penyuluhan. Rendahnya intensitas pelatihan ini mengakibatkan kompetensi penyuluh juga rendah. Menurut Departemen Pertanian (2007:15), untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan penyuluhan dan kinerja penyuluh, diperlukan sarana dan prasarana yang memadai agar penyuluhan dapat diselenggarakan dengan efektif dan efisien. Sarana dan fasilitas kerja merupakan unsur yang penting dalam menunjang keberhasilan kegiatan penyuluhan pertanian. Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh dalam membantu para petani untuk meningkatkan produksi, pendapatan, dan kesejahteraan mereka.

Menurut Kartasapoetra (1987:33), agar kegiatan penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan lancar, maka diperlukan sarana dan fasilitas antara lain :

- (1). Bangunan yang berupa bangunan perkantoran BP3K yang telah dilengkapi dengan fasilitas listrik, jaringan telepon, *computer*, dan jaringan *internet*.
- (2). Ketersediaan lahan demplot di sekitar BP3K untuk menunjang kegiatan praktik penyuluhan, pengujian dan percontohan.

- (3). Mobilitas yang berupa alat-alat yang berfungsi untuk mempermudah dan memperlancar penyuluh untuk datang ke lokasi penyuluhan atau wilayah binaan.
- (4). Perlengkapan penyuluhan yang berupa *leaflet*, brosur dan buku-buku yang berkaitan dengan pertanian.
- (5). Dana pembiayaan sebagai perangsang bagi penyuluh untuk keperluan hidup dan pelaksanaan tugasnya.

Untuk memotivasi penyuluh agar meningkatkan kinerja penyuluh agar lebih serius dalam menjalankan tugasnya, pimpinan penyuluh tentunya perlu memberi penilaian atau penghargaan khusus terhadap penyuluh pada tingkat-tingkatan tertentu. Hal ini sesuai pendapat dengan Sudarmanto (2009:25) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah sistem penghargaan (*reward system*). Laelani dan Jahi (2006;104) menyatakan bahwa pemberian insentif berhubungan dengan kinerja dan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

Menurut informan CHM menuturkan bahwa :

“tentunya pasti ada motivasi yang kami berikan atas prestasi dalam menjalankan tugas penyuluh, tingkatannya mulai dari desa, kecamatan, kabupaten dan propinsi. malahan kelompok tani serta petani sendiri diberi penghargaan bagi yang berprestasi, selain itu pemerintah juga akan memberikan insentif terhadap petani seperti menaikkan gaji, tunjangan fungsional, tunjangan sertifikasi, tunjangan biaya operasional, tunjangan biaya pendampingan, dan kadang pula ada penyuluh yang akrab dengan petani diberi beras oleh petani” (wawancara pada tanggal 16 Mei 2017)

Hal yang sama dituturkan oleh informan AB :

“setiap penyuluh yang ada di Nunukan diberikan penilaian dari pimpinan dari kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan dikabupaten nunukan dalam bentuk DUPAK (Daftar Penilaian Angka Kredit)”. (wawancara pada tanggal 18 Mei 2017)

Hasil wawancara diatas proses penilaian kinerja penyuluh pertanian agar penyuluh dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri dalam

melaksanakan tugasnya hanya melibatkan pihak kantor atau atasan penyuluh saja tidak melibatkan petani yang dibina. Karena ini akan kurang efektif mestinya penyuluh harus mempertimbangkan nilai pelayanan kepada petani dan hubungan yang dibangun dengan menanyakan kualitas penyuluh-penyuluh tersebut kepada petani.

Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh penyuluh pertanian didukung juga dengan masih terjalinnya dengan baik hubungan interpersonal penyuluh pertanian dengan atasan dan dengan sesama anggota penyuluh pertanian. Selain itu juga hubungan interpersonal antara penyuluh pertanian dengan petani masih terjalin dengan baik. Bentuk hubungan interpersonal yang dilakukan oleh penyuluh pertanian adalah selalu mengadakan komunikasi dengan atasan, sesama anggota penyuluh pertanian, dan petani.

Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh penyuluh pertanian karena didukung oleh prestasi. Bentuk prestasi yang dihasilkan oleh penyuluh pertanian yaitu selalu berhasil memecahkan masalah yang dialami petani. Masalah yang dialami oleh petani adalah sarana produksi pertanian dan hama/penyakit tanaman. Selain prestasi yang menjadi faktor pendukung motivasi penyuluh pertanian yaitu penyuluh pertanian memiliki harapan untuk selalu bisa melakukan kegiatan pelatihan dan studi banding di daerah-daerah yang memiliki usaha agribisnis yang sudah maju dengan tujuan agar menambah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Hasil temuan dilapangan sejumlah petani dan pengurus kelompok tani menunjukkan bahwa petani sangat membutuhkan materi penyuluhan berupa petunjuk praktis budidaya pertanian. Hal ini dibuktikan dengan masih

banyaknya ditemui petani, bahkan pengurus kelompok tani, yang tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai teknologi sederhana seperti jarak tanam serta jenis dan dosis pupuk yang dibutuhkan dalam budidaya padi. Sementara itu bahan rujukan yang dapat digunakan oleh petani tidak tersedia. Permasalahan ini sebenarnya dapat diatasi apabila penyuluh mau membuat materi penyuluhan sederhana seperti brosur yang berkenaan dengan kegiatan usahatani di wilayah kerjanya dan diberikan kepada pengurus kelompok tani atau ditempel di rumah ketua kelompok tani. Tingkat pelaksanaan penyuluhan dilihat dalam penyusunan materi penyuluhan desiminasi materi penyuluhan, penerapan metode penyuluhan, pengembangan kapasitas, kualitas serta kuantitas kelompok sasaran atau binaan. Berbagai kegiatan responden pada tahapan ini sebagian besar telah dilakukan dengan baik serta ada sebagian yang masih kurang baik. Beberapa kegiatan yang sudah baik dilakukan oleh penyuluh yaitu: rutin melakukan diseminasi materi penyuluhan dengan melaksanakan pertemuan dengan masyarakat sasaran, penerapan metode penyuluhan seperti kunjungan/tatap muka kepada anggota kelompok tani binaan.

Menurut Informan JB mengatakan bahwa :

“terkadang jika kami ingin melakukan penyuluhan secara maksimal tapi dana kurang memadai sehingga materi yang diberikan kepada petani masih kurang dalam bentuk poster, brosur, liptan dll”. (wawancara 16 Juli 2017)

Kegiatan kunjungan kelompok yang dilakukan oleh penyuluh masih relatif rendah. Salah satu penyebab rendahnya efektivitas kegiatan ini karena sebagian besar kelompok tani yang ada tidak memiliki jadwal pertemuan

rutin. Selain itu kelompok tani yang dibina oleh setiap penyuluh belum mencapai jumlah ideal. Kunjungan kelompok umumnya dilaksanakan apabila ada kegiatan yang berkaitan dengan pemberian bantuan pemerintah. Model kunjungan yang dominan diterapkan oleh penyuluh adalah tatap muka/ anjarsana perorangan dengan mengunjungi pengurus kelompok tani dan petani maju. Dengan cara ini maka petani maju cenderung lebih banyak mendapat perhatian sehingga semakin memperlebar kesenjangan kemampuan antara petani tertinggal dengan petani maju. Pendekatan penyuluhan pertanian dengan cara memberikan pelayanan, nasehat dan pemecahan masalah usahatani petani, dipandang perlu system kerja LAKU (Latihan dan Kunjungan) diterapkan kembali dengan modifikasi sesuai kondisi dan kebijaksanaan ada. Beberapa aspek positif sistem kerja LAKU diantaranya yaitu; 1) penyuluh pertanian memiliki rencana kerja dalam setahun, 2) penyuluh pertanian mengunjungi petani secara teratur, terarah dan berkelanjutan, 3) penyuluhan dilaksanakan melalui pendekatan kelompok, 4) penyuluh pertanian cepat mengetahui masalah yang ada di petani dan cepat memecahkannya, 5) penyuluh pertanian secara teratur mendapat tambahan pengetahuan/kecakapan, sikap dan keterampilan, dan 6) penyelenggaraan penyuluhan pertanian mendapatkan supervisi dan pengawasan yang teratur. Penerapan sistem kerja LAKU diharapkan dapat meningkatkan motivasi penyuluh pertanian dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendamping dan pembimbing petani, serta menggairahkan petani dalam melaksanakan kegiatan usahatani yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatannya.

Ditemui adanya kebijakan di sejumlah wilayah yang mewajibkan penyuluh untuk mengisi daftar hadir di kantor UPT BP3K setiap hari. Kebijakan seperti ini tentunya akan memberikan beban ganda kepada penyuluh terutama dalam melaksanakan kegiatan kunjungan tatap muka, yang umumnya dilaksanakan di luar jam kerja yaitu sore atau malam hari.

Penyuluh pertanian lapang melakukan pencatatan mengenai keanggotaan dan kegiatan Kelompoktani dan Gapoktan Tani untuk mengetahui jumlah anggota Kelompoktani dan Gapoktan dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Kelompoktani dan Gapoktan, untuk mengidentifikasi perkembangan Kelompoktani dan Gapoktan serta unit usaha tani yang dikembangkan oleh Kelompoktani dan Gapoktan. Pencatatan yang dilakukan PPL tidak hanya terbatas pada keanggotaan dan kegiatan Kelompoktani dan Gapoktan saja, tetapi juga mencakup pada pencatatan keadaan umum wilayah, masyarakat, komoditas, keadaan kelembagaan yang lain serta keadaan sarana dan prasarana usaha tani yang digunakan untuk mendukung kegiatan penyuluhan pertanian dan pengembangan Kelompoktani dan Gapoktan. Sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa informasi teknologi tentang program pengembangan komoditas padi sawah berupa teknologi SLPTT, varietas padi unggul tersedia dalam bentuk brosur/ folder dan media cetak lainnya di UPT BP3K Nunukan. Sebagian penyuluh menyatakan bahwa ketersediaan informasi teknologi maupun program pembangunan pertanian masih relatif sedikit yang disediakan lembaga, sehingga penyuluh pertanian dipacu untuk mencari informasi melalui internet.

Penyuluh cenderung masih sangat menggantungkan aktivitas kerjanya terhadap fasilitas yang disediakan oleh pemerintah seperti alat peraga dan program yang bersifat bantuan kepada petani. Begitu fasilitas ini tidak tersedia maka aktivitas penyuluhan menjadi sangat terbatas. Oleh karena itu dari hasil penelitian ini sangat sedikit ditemukan adanya penyuluh yang berkreasi memanfaatkan potensi yang ada di masyarakat guna mendukung penyelenggaraan penyuluhan di lapangan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di lapangan bahwa fasilitas yang dimiliki penyuluh pertanian relatif sama. Fasilitas yang dimiliki penyuluh pertanian di daerah ini yaitu hanya kendaraan bermotor dan biaya operasional. Fasilitas yang dimiliki penyuluh pertanian yaitu berupa kendaraan motor dinas penyuluh dan ada juga tidak memiliki kendaraan motor dinas penyuluh, sehingga melemahnya kemampuan penyuluh disebabkan oleh kurangnya fasilitas penyuluh untuk menjangkau petani. Jika sarana ini tersedia, maka akan lebih menjamin keberhasilan penyuluh dalam meningkatkan pendapatan pelaku utama. Dukungan lembaga penyuluhan merupakan hal-hal yang diberikan oleh pihak lembaga penyuluhan yang berguna untuk membantu serta memfasilitasi penyuluh agar mempermudah penyuluh untuk melaksanakan tugas di lapangan, ini sependapat dengan Firmansyah (2013;16) menyatakan bahwa salah satu dukungan lembaga penyuluhan yang dapat diberikan kepada penyuluh agar memudahkannya untuk bekerja adalah memberikan fasilitas kendaraan. Hal ini juga dapat menjadi salah satu hal untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Salah satu dukungan lembaga adalah dengan memberikan fasilitas kendaraan roda dua

kepada seluruh penyuluh, kendaraan roda empat untuk koordinator penyuluh, laptop bagi penyuluh yang berprestasi, serta sarana prasarana lainnya. Adanya pemberian fasilitas tersebut memudahkan kegiatan penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan serta mengunjungi wilayah kerja penyuluh tersebut. Sistem penghargaan berkaitan dengan bagaimana organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada penyuluh dalam rangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Bagi penyuluh sistem penghargaan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja. Insentif atau penghargaan yang diberikan bukan saja semata-mata berupa materi tetapi juga berupa pemberian izin serta sarana prasarana guna mendukung kegiatan penyuluh dilapangan. Selain itu hubungan yang baik antara sesama penyuluh serta antusiasme dari petani atau masyarakat diwilayah kerja menjadi penghargaan tersendiri bagi penyuluh sehingga dapat menjadi semangat bagi penyuluh untuk meningkatkan kinerja mereka.

Fasilitas lain yang menjadi kebutuhan penyuluh pertanian di daerah ini juga adalah komputer, OHP, slide projector dan wireless serta Biaya operasional penyuluh pertanian pegawai negeri sipil dan THL TB PP.

Penyuluhan pertanian masih dianggap oleh penyuluh hanya sebagai proses alih teknologi sehingga seorang penyuluh harus memiliki keterampilan yang prima mengenai teknologi yang dikembangkan di wilayah kerjanya. Hal ini tidak sejalan dengan prinsip penyuluhan pertanian yang sebagai proses pembelajaran bagi petani agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya untuk mengakses informasi yang berkaitan

dengan usahataniya. Informasi tersebut tidak selalu berasal dari penyuluh tetapi dapat juga dari sumber lain, sehingga peran penyuluh hendaknya lebih dominan sebagai fasilitator. Pendekatan penyuluhan yang masih dominan dipahami oleh penyuluh adalah model top-down, dimana pemerintah membuat program disertai dengan pemberian bantuan kepada petani untuk diterapkan. Dengan keadaan seperti ini penyuluh lebih berperan sebagai pemberi pelayanan daripada sebagai pendidik. Program penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan adalah rencana kegiatan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan secara tertulis dan sistematis yang disusun untuk memadukan program dari dinas dan aspirasi petani dan nelayan di wilayah kerjanya. Informan dari UT menyatakan bahwa :

”Ya, saya sebagai Kepala Desa juga dilibatkan dalam penyusunan program penyuluhan pertanian Desa bersama PPL” (Wawancara pada tanggal 22 Juli 2017)

Pernyataan tersebut diatas, bahwa penyuluh pertanian lapang menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat desa bersama dengan Kepala desa setiap satu tahun sekali, yang bertujuan ada keterbukaan antara penyuluh dan petani mengenai program-program pertanian Dengan sepengetahuan Kepala desa sebagai pelindung dan penanggung jawab di Desa terhadap kegiatan bidang pertanian, penyuluh pertanian mengadakan pertemuan untuk menyampaikan hasil rencana program penyuluhan pertanian bersama Gapoktan, kelompok tani, dan aparat Desa. Penyuluh telah berusaha untuk melibatkan partisipasi petani mengenal daerahnya sendiri, sehingga pada saat musyawarah desa, para perwakilan petani mempunyai kesepakatan untuk mengembangkan daerahnya sendiri. Tugas

penyuluh dalam membuat catatan terutama yang menyangkut permasalahan petani untuk ditindaklanjuti termasuk kategori baik. Catatan tentang rencana kerja dan realisasi kegiatan sebagai upaya penyuluh untuk memudahkan pelaksanaan kerja dijadikan pedoman untuk mengevaluasi kegiatan yang sudah berjalan maupun setelah selesai melaksanakan kegiatan. Laporan kegiatan penyuluh harus dibuat secara periodik sebagai umpan balik bagi penyuluh untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.

Menurut Van den Ban dan Hawkins (1996:32) bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan untuk membantu sesamanya memberi pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar. Untuk itu petani memiliki informasi yang sangat penting untuk merencanakan program (penyuluhan) dan yang lebih penting lagi, petani akan termotivasi untuk bekerja sama dalam program penyuluhan jika ikut bertanggungjawab di dalamnya. Oleh karena itu, petani (terutama tokohnya) perlu dilibatkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan melalui kegiatan pertemuan antar penyuluh tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih kegiatan penyuluhan di lapangan yang dilakukan PPL dengan kegiatan masing – masing kelompok tani, Gapoktan dan instansi yang terkait dengan kegiatan penyuluhan tersebut. Dari pertemuan ini diharapkan dapat dicapai kesepakatan antara kelompok-kelompok tani, Gapoktan dan PPL tentang program penyuluhan, sehingga program penyuluhan tersebut dapat menampung kebutuhan kelompok tani, Gapoktan, dan petani serta program penyuluhan dapat diterapkan di lapangan. Untuk meningkatkan kualitas

intensitas pertemuan, petani (kelompok tani) perlu dilibatkan. Salah satu prinsip penyuluhan menurut Dahama dan Bhatnagar dalam Mardikanto (2006:36) bahwa penyuluhan harus menggerakkan partisipasi masyarakat untuk bekerja sama dalam merencanakan dan melaksanakan program penyuluhan (*pr inciple of cooperation and participation*). Melibatkan kelompok tani dan tokoh masyarakat dapat berdiskusi secara langsung permasalahan yang dihadapi petani dan sekaligus mencari solusi yang tepat. Penyuluh juga dalam menyusun rencana kerja tahunan melalui musyawarah dengan anggota kelompok tani tentang masalah yang saat ini dihadapi dan hal-hal yang dibutuhkan oleh anggota kelompok tani sehingga penyuluh memberikan persepsi terhadap kinerjanya dengan klasifikasi tinggi. Petani memberikan persepsi terhadap kinerja penyuluh dengan klasifikasi sedang karena rencana kerja yang dibuat penyuluh tidak sepenuhnya terealisasi sehingga masalah yang dihadapi anggota kelompok tani belum terselesaikan. Beberapa rencana yang tidak terealisasi akan dilanjutkan pada rencana kerja tahunan berikutnya dan lebih diutamakan agar masalah yang dihadapi petani dapat diselesaikan. Penyuluh dalam memotivasi petani untuk berperan dalam pembangunan pertanian termasuk rendah. Hal ini terbukti para petani di UPT BP3K Seimenggaris mulai berusahatani dengan berorientasi pada perbaikan lingkungan dengan menggunakan pupuk organik dan pestisida nabati meskipun belum seluruh petani malaksanakannya.

Hal ini relevan dengan tahap kedua dari model CIPP adalah evaluasi masukan Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk mengaitkan tujuan,

konteks, input, proses dengan hasil program. Evaluasi ini juga untuk menentukan kesesuaian lingkungan dalam membantu pencapaian tujuan dan objektif program. Model evaluasi CIPP ini digunakan untuk mengukur, menterjemahkan dan mengesahkan perjalanan suatu program, dimana kekuatan dan kelemahan program dikenali. Kekuatan dan kelemahan program ini meliputi institusi, program itu sendiri, sasaran populasi/individu. Model evaluasi ini meliputi kegiatan pendeskripsian masukan dan sumberdaya program, perkiraan untung rugi, dan melihat alternatif prosedur dan strategi apa yang perlu disarankan dan dipertimbangkan (Stufflebeam, 2007:327). Singkatnya, input merupakan model yang digunakan untuk menentukan bagaimana cara agar penggunaan sumberdaya yang ada bisa mencapai tujuan serta secara esensial memberikan informasi tentang apakah perlu mencari bantuan dari pihak lain atau tidak. Aspek input juga membantu menentukan prosedur dan desain untuk mengimplementasikan program. Evaluasi ini menolong mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai kebutuhan, bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Amelia Nani Siregar dan Tri Ratna Saridewi, (2010) dengan Judul Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat yang menyimpulkan bahwa Sebagian besar penyuluh pertanian di kabupaten Subang melaksanakan tugas (bekerja) karena kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), penyuluh pertanian bekerja karena kebutuhan untuk berafiliasi dan penyuluh pertanian yang

bekerja karena kebutuhan akan jabatan (kekuasaan), sedangkan penyuluh pertanian lainnya bekerja karena ketiganya, yaitu kebutuhan akan afiliasi, kekuasaan dan prestasi.

- c. **Proses**, persiapan dan pelaksanaan penyuluhan ditemukan adanya Penyuluh yang menyusun Rencana Kerja karena hanya untuk syarat administrasi untuk mendapatkan BOP (Biaya Operasional Penyuluh) ketimbang sebagai acuan bagi penyuluh dalam menyelenggarakan kegiatan penyuluhan di wilayah kerjanya.

Penyuluh responden menyusun RKTP dengan format yang sangat beragam. Dilihat dari aspek isi, RKTP yang disusun secara umum belum memenuhi kaidah penyusunan RKTP yang baik, yaitu terukur, realistis, bermanfaat dan dapat dilaksanakan oleh seorang penyuluh di wilayah kerjanya. Tersedianya dokumen tentang persiapan kegiatan penyuluhan pertanian adalah hasil pekerjaan penyuluh pertanian dalam mempersiapkan kegiatan penyuluhan pertanian. Sebagian besar penyuluh pertanian sudah memahami dan melaksanakan kegiatan-kegiatan dari tahapan ini. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Kepala Bidang PSP DPKP Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa semua penyuluh pertanian setiap tahun membuat rencana kerja tahunan, membuat program penyuluhan, membuat peta monografi dan potensi wilayah binaan penyuluh. hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dari bukti dokumen resmi pengajuan angka kredit kegiatan-kegiatan persiapan penyuluhan yang telah didokumentasikan dan dinilai serta disahkan oleh atasan atau koordinator wilayah penyuluh. Secara

umum kegiatan pada tahapan ini telah dilakukan dengan baik oleh sebagian besar responden penyuluh.

Beberapa hal penting yang ditemui berkenaan dengan penyusunan RKTP oleh penyuluh responden adalah sebagai berikut:

- 1) Kegiatan penyuluhan yang disusun oleh penyuluh responden sebagian besar bersifat kualitatif. Hal ini memberikan indikasi bahwa penyuluh tidak memiliki data yang baik tentang pelaku utama dan usaha yang ada di wilayah kerjanya sehingga perumusan masalah pengembangan usahatani yang memerlukan sentuhan penyuluhan belum dapat dilakukan secara baik pula.
- 2) Tidak ditemui adanya mekanisme baku yang memungkinkan adanya verifikasi terhadap RKTP yang disusun oleh penyuluh. Umumnya kepala BP3K (Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan) atau koordinator penyuluh kecamatan hanya menandatangani saja RKTP yang disusun oleh penyuluh. Sejauhmana RKTP tersebut telah memenuhi kaidah perencanaan yang benar dan sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan usaha pertanian di wilayah kerjanya, belum mendapat perhatian pihak terkait.
- 3) Peran penyuluh dalam membantu petani pada penyusunan rencana usaha kelompok hanya ditemui dalam penyusunan RDKK (Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok). Penyuluh responden menyatakan ikut aktif membantu kelompoktani dalam penyusunan RDKK. Penyusunan dokumen ini umumnya hanya dilakukan untuk tujuan mendapatkan bantuan pemerintah atau pengajuan pembelian pupuk bersubsidi.

Sementara itu penyusunan RDK (Rencana Definitif Kelompok) yang merupakan rincian kegiatan dan kesepakatan bersama dalam pengelolaan usahatani yang mencakup pola tanam, sasaran areal tanam, sasaran produksi, sarana produksi dan permodalan, teknologi usahatani, jadwal kegiatan dan pembagian tugas di dalam kelompok tani.

Oleh karena itu penyusunan RDKK yang dilaksanakan oleh kelompok tani secara serentak dan tepat waktu merupakan kegiatan strategis, sehingga perlu suatu gerakan untuk mendorong petani/kelompok tani menyusun RDKK. Mekanisme penyusunan RDKK harus memperhatikan keinginan para petani, namun mengingat kemampuan petani dalam menyusun perencanaan masih terbatas, maka penyuluh pertanian perlu mendampingi dan membimbing petani/kelompok dalam menyusunnya, sehingga rencana yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan petani dalam menjalankan kegiatan usahatani.

Peranan penyuluh pertanian dalam pelaksanaan PRA (*Participatory Rural Appraisal*), penyusunan Rencana Definitif Kelompok (RDK) dan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK) oleh Kelompok tani dan Gapoktan Tani selain memfasilitasi juga memberikan pengarahan dan bimbingan kepada Kelompok tani dan Gapoktan, penyuluh menyediakan blangko RDK dan RDKK untuk diisi oleh pengurus Kelompok tani dan Gapoktan sesuai dengan rencana kebutuhan Kelompok tani dan Gapoktan, pengisian RDK dilakukan satu periode satu tahun berisi rincian kegiatan dan kesepakatan bersama dalam

pengelolaan usaha tani, sedangkan RDKK dilakukan satu musim empat bulan yang merupakan alat perumusan untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana produksi (Peraturan Menteri Pertanian No.273 Tahun 2007).

Teknik penyuluhan pertanian yang digunakan untuk mendampingi kelompok tani di lingkungan Nunukan yaitu dengan menggunakan metode sosialisasi dan metode demonstrasi. Seperti yang dituturkan oleh informan SF:

“teknik penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh pertanian untuk kelompok tani yang ada di lingkungan Kab. Nunukan menggunakan banyak metode seperti mengadakan sosialisasi terhadap semua perwakilan kelompok tani dalam satu kecamatan, menggunakan teknik penyuluhan dengan memperlihatkan secara singkat cara kerja dalam proses pengolahan lahan pertanian misal pembibitan sawah, serta teknik penyuluhan dengan memperlihatkan hasil dari cara kerja dalam pengolahan yang lama atau baru misal penggunaan varietas padi baru”. (wawancara pada tanggal 26 Juni 2017)

Hal yang sama dituturkan oleh informan FD :

“penyuluhan pertanian yang kami lakukan untuk tiap kelompok tani yang kami dampingi menggunakan teknik sosialisasi dan teknik demonstrasi. (wawancara pada tanggal 18 Juli 2017)

Penyuluh pertanian mempunyai tugas untuk menambah pengetahuan petani dalam bidang pertanian dan peternakan serta membantu petani dalam menerima inovasi teknologi agar dapat memotivasi petani agar dapat meningkatkan hasil pertaniannya. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Jahi dan Newcomb (1981:113) menjelaskan bahwa, pelatihan dapat dilakukan pada individu, kelompok, organisasi *volunteer* yang telah mengemban tugas sejak lama, yang bertujuan untuk memperbaharui diri individu maupun kelompok.

Hal ini juga relevan dengan penelitian Ike Wirdani Putri, Anna Fatchiya, dan Siti Amanah, dengan judul Pengaruh Pelatihan Non Teknis terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian BP4K di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi

Pendekatan penyuluh terhadap petani dapat berupa individu, kelompok dan massa. Tetapi dilingkungan Nunukan lebih mengutamakan kelompok dan individu, Kepedulian penyuluh dapat dilihat seberapa seringnya mengunjungi kelompok tani yang dia dampingi.

Seperti yang dituturkan oleh informan YS :

“setiap pertemuan yang diadakan oleh penyuluh serta pemerintah setempat tidak menentu sesuai dengan pemberitahuan dari pemerintah biasanya akan diadakan program untuk peningkatan ekonomi petani”.
(wawancara pada tanggal 28 Juni 2017)

Relevan dengan itu, informasi yang disampaikan oleh Informan AK mengatakan bahwa:

“penyuluh suruh sama petani untuk dipupuk tanah kalau air paling tinggi 10cm tapi itu susah karena kadang kan masuk musim hujan sawah-sawah kebanyakan banjir baru irigasi belum diperbaiki kasihan jadi, susah diatur jalannya air”. (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017)

Senada dengan itu, penjelasan yang disampaikan oleh Informan MS bahwa:

“itu susahnya bu, biasa penyuluh suruh mengatur jarak tanam, pupuk berkala (berimbang) dll. tapi kadang itu susah dipraktekkan karena kami susah untuk beli pupuk berkualitas jadi hanya memupuk sawah atau kebun pada waktu tertentu saja”. (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017)

Wawancara para informan diatas dapat disimpulkan bahwa para penyuluh atau petugas lapangan yang memiliki kewajiban berhubungan langsung

terhadap para petani dan melihat masalah-masalah yang dialami petani, kemudian memecahkan masalah yang dihadapi tetapi tetap saja masalah petani tidak terselesaikan secara maksimal. Penyuluh pertanian aktif membantu petani dan Kelompok tani tidak hanya pada penyampaian informasi saja tetapi juga aktif membantu dalam identifikasi masalah yang dihadapi Kelompok tani maupun petani, baik masalah yang berkaitan dengan produksi usaha tani mulai dari bibit, tanah, hama, penyakit, panen dan pemasaran, maupun masalah-masalah yang berhubungan dengan administratif kelompok.

Informan SD mengungkapkan bahwa :

“PPL selalu membantu untuk membuat identifikasi masalah usahatani, yaitu mengenai masalah perincian usahatani bagi para petani serta pengurus kelompok tani. PPL juga aktif membantu memecahkan masalah yang dihadapi Kelompok tani bersama-sama sehingga dapat teratasi”(Wawancara pada tanggal 18 Juli 2017)

Pengidentifikasi masalah yang dihadapi Kelompok tani dan petani selanjutnya akan dicari alternatif pemecahan masalah yang dibicarakan secara musyawarah antara penyuluh pertanian dan Kelompok tani untuk ditemukan solusi atau pemecahan masalah yang tepat, apabila PPL belum mampu membantu menyelesaikannya maka akan didiskusikan di BP3K bersama rekan-rekan penyuluh dan koordinator BP3K untuk didapatkan alternatif pemecahan masalah yang baik, yang selanjutnya disampaikan kepada petani, kelompok tani dan Kelompok tani.

Penyuluh pertanian melakukan tugasnya dengan baik terutama dalam upaya mengatasi kelangkaan pupuk/sarana produksi pada saat musim tanam awal. Upaya yang dilakukan penyuluh untuk mengatasi masalah yang dihadapi

para petani selalu dikoordinasikan dengan tokoh masyarakat dan instansi terkait terutama pada saat memenuhi kebutuhan sarana produksi pertanian dan pemberantasan hama penyakit.

Untuk itu tingkat penerapan teknologi untuk tanaman pangan dan perkebunan di wilayah ini adalah cara pengolahan tanah, sedangkan penerapan teknologi yang masih rendah adalah pengendalian hama tanaman (PHT) sehingga penggunaan pestisida masih mendominasi.

Peranan penyuluh pertanian di tengah-tengah masyarakat tani di desa masih sangat dibutuhkan untuk meningkatkan sumber daya manusia (petani) sehingga mampu mengelola sumber daya alam yang ada secara intensif demi tercapainya peningkatan produktifitas dan pendapatan atau tercapainya ketahanan pangan dan ketahanan ekonomi.

Peranan dari penyuluh pertanian sebagai fasilitator, motivator dan sebagai pendukung gerak usaha petani merupakan titik sentral dalam memberikan penyuluhan kepada petani – nelayan akan pentingnya berusaha tani dengan memperhatikan kelestarian dari sumber daya alam. Kesalahan dalam memberikan penyuluhan kepada petani – nelayan akan menimbulkan dampak negatif dan merusak lingkungan. Proses penyelenggaraan penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan baik dan benar apabila didukung dengan tenaga penyuluh yang profesional, kelembagaan penyuluh yang handal, materi penyuluhan yang terus menerus mengalir, sistem penyelenggaraan penyuluhan yang benar serta metode penyuluhan yang tepat dan manajemen penyuluhan yang polivalen. Dengan demikian penyuluhan pertanian sangat penting artinya dalam memberikan modal bagi

petani dan keluarganya, sehingga memiliki kemampuan menolong dirinya sendiri untuk mencapai tujuan dalam memperbaiki kesejahteraan hidup petani dan keluarganya, tanpa harus merusak lingkungan di sekitarnya. Penggunaan peran penyuluh (inovasi atau ide baru) terlaksana apabila inovasi atau peran penyuluh dapat memberikan keuntungan yang lebih baik dibanding sebelum petani menggunakan inovasi penyuluh, dalam hal ini terjadi peningkatan produktifitas hasil usahatani, peningkatan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan bagi petani yang menggunakannya.

Hal ini sesuai dengan evaluasi proses dalam model CIPP (Guba & Stufflebeam, dalam Arikunto 2004:15) diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Evaluasi proses dalam model CIPP menunjuk pada "apa" (what) kegiatan yang dilakukan dalam program, "siapa" (who) orang yang ditunjuk sebagai penanggung jawab program, "kapan" (when) kegiatan akan selesai. Dalam model CIPP, evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan di dalam program sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Hal ini juga relevan dengan penelitian terdahulu oleh Aida Vitayala Hubeis, (2008), dengan Judul Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Lapangan Peternakan yang menyimpulkan bahwa yaitu prestasi, pengakuan dan tanggungjawab serta gaji, imbalan, kondisi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja penyuluh pertanian.

- d. **Produk**, terlihat dukungan para petani terhadap penyuluh masih kurang, ini dibuktikan dengan kehadiran petani pada saat penyuluh pertanian melakukan pertemuan, dimana tingkat kehadirannya kurang serta masih

banyak petani yang tidak menepati waktu pertemuan (datangnya terlambat). Penyuluh pertanian lapang melakukan pembinaan rutin dalam menumbuhkembangkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan kewirausahaan kepada Kelompok tani, serta melakukan pengarahannya langsung pada saat Kelompok tani melakukan usaha kewirausahaan tetapi dalam penerapannya Kelompok tani kurang mampu mengembangkannya, walaupun sampai saat ini PPL berusaha terus melakukan pembinaan rutin kepada Kelompok tani, seperti yang diungkapkan informan HB bahwa :

“PPL sudah memberikan bimbingan dan melatih kemampuan manajerial, kepemimpinan, kewirausahaan, tapi dari Kelompok tani belum mampu untuk mengembangkannya” (Wawancara pada tanggal 18 Juli 2017)

Pembinaan dalam menumbuh kembangkan kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan kewirausahaan Kelompok tani oleh penyuluh pertanian lapang berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti diketahui informan petani tidak mengetahui mengenai pembinaan kemampuan-kemampuan tersebut, dikarenakan informan kurang mengetahui pembinaan-pembinaan kepada Kelompok tani yang dilakukan oleh penyuluh lapang. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian (Siagian, 1997:107) dalam Mulyanto (2007, vol 11). Kemampuan kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki

kelompok dan budaya, kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi (Ensiklopedia bebas, 2010). Kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan serta menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar (Revol Sirait, 2009). Ketiga kemampuan tersebut berpengaruh bagi perkembangan Kelompoktani tetapi hingga saat ini Kelompoktani kurang mampu mengembangkan kemampuan tersebut dikarenakan pengurus Kelompoktani Tani masih banyak yang belum memahami mengenai manajerial yang baik, kepemimpinan dan kewirausahaan yang baik pula. Walaupun demikian PPL selalu berusaha untuk melakukan pembinaan rutin mengenai kemampuan-kemampuan tersebut kepada Kelompoktani, agar Kelompoktani semakin mempunyai kualitas SDM dan kemampuan yang tinggi sehingga menjadi organisasi petani yang kuat dan mandiri seperti pada tujuan penumbuhkembangan Kelompoktani.

Hasil penelitian menunjukkan koordinasi antara penyuluh pertanian dan petani sudah terjalin dengan baik dalam memecahkan masalah maupun koordinasi dalam setiap pertemuan untuk rapat dan musyawarah. Informasi-informasi yang diberikan penyuluh pertanian mengenai bidang pertanian menambah wawasan dan pengetahuan petani sehingga usaha tani semakin mengalami peningkatan hasil produksi dan berkembangnya unit usaha yang berorientasi agribisnis. Penyuluh pertanian dilingkungan Kabupaten

Nunukan membentuk kelompok tani dimulai tahun 2000, petani di beri kebebasan kewenangan untuk membentuk sendiri kelompok taninya, mereka yang menentukan ketua kelompok, sekretaris, dan bendahara serta menentukan sendiri nama kelompok tani mereka.

Informan AL menuturkan :

“setelah adanya penyuluh pertanian ini, maka petani lebih mudah mendapat bantuan bibit, traktor, hewan ternak dan pupuk organik dari pemerintah tetapi bantuan yang masih kurang mencukupi dan keefektifannya tidak terlalu bagus”. (wawancara pada tanggal 28 Juni 2017)

Informasi yang sama disampaikan juga oleh Informan AT bahwa :

“semenjak adanya penyuluhan pertanian, banyak teknik dan cara mengelolah sawah tetapi susah dipraktekkan, Karena cuaca tidak mendukung, waktu yang lama, serta modal yang kurang memadai”. (wawancara tanggal 1 Mei 2017)

Hal ini sejalan dengan penjelasan Informan AK bahwa :

“perbedaannya petani lebih banyak mengetahui kegunaan pupuk dan racun panen tetapi banyak petani yang belum bisa mencukupi keperluan untuk mengelolah sawah seperti racun harus ditanggung sendiri oleh petani dengan harga yang sangat sulit untuk dijangkau ”. (wawancara pada tanggal 2 mei 2017)

Senada dengan itu, penjelasan yang disampaikan oleh Informan MS bahwa :

“klihat semenjak ada penyuluh pertanian, ada syarat-syarat bagaimana caranya dipelihara padi yang baik dan benar cuma masih sulit dipraktekkan”. (wawancara pada tanggal 3 Mei 2017)

Dapat disimpulkan bahwa Penyuluh pertanian lapang aktif dalam menyampaikan informasi dan teknologi usaha tani pada Petani. Kinerja penyuluh dalam meningkatkan produktivitas dengan cara melaksanakan kaji terap, mengembangkan model ushatani, menemukan cara baru dalam pengendalian hama dan penyakit tanaman, serta merekomendasikan

teknologi baru kepada petani. Selain memberikan informasi penyuluh pertanian juga memberikan pengarahan kepada petani dan kelompoknya, agar Petani semakin maju dan berpengetahuan luas di bidang pertanian. Penyuluh juga dalam menyampaikan informasi tidak hanya pada saat musyawarah melainkan datang langsung kepada petani dan memberikan pengarahan serta mempraktekkannya langsung kepada petani. Informasi-informasi usaha tani yang disampaikan penyuluh pertanian tersebut berasal dari pelatihan-pelatihan Dinas Pertanian maupun dari pemerintah pusat serta badan-badan penelitian pertanian misalnya mengenai SL-PTT (Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu) dan pelatihan pengelolaan dana PUAP. Informasi yang disampaikan juga mencakup inovasi-inovasi terbaru bidang pertanian yang sedang digalakkan untuk kemajuan petani dan usaha taninya, inovasi yang disampaikan penyuluh lapang misalnya pembuatan pupuk organik, pestisida organik, pengaturan jarak tanam dengan sistem jajar legowo dll. Banyak hal yang mereka bisa dapatkan dari penyuluh untuk diterapkan dalam usaha taninya misalnya cara pengolahan tanah dan menanam yang baik dan benar, anjuran penyuluh untuk petani agar menggunakan bibit varietas unggul, penggunaan pupuk dan cara pemeliharaan tanaman lainnya.

Kelembagaan pendukung untuk pengembangan pembangunan pertanian secara umum sudah cukup baik. Di bidang peningkatan produksi tanaman baik pangan maupun perkebunan kios saprodi merupakan faktor pendukung dalam menyediakan sarana produksi pertanian.

Informasi dan teknologi yang disampaikan penyuluh pertanian tidak terbatas pada bidang pertanian saja tetapi juga mencakup bidang-bidang lainnya yang berhubungan dengan bidang ekonomi yang menyangkut kredit misalnya informasi pemupukan modal pengajuan Kredit Ketahanan Pangan dan Energi (KKPE) melalui BRI (Bank Rakyat Indonesia).

Hal ini sejalan dengan evaluasi produk yang diarahkan pada hal-hal yang menunjukkan perubahan yang terjadi pada masukan mentah. Evaluasi *product* adalah evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan. Evaluasi ini merupakan catatan pencapaian hasil dan keputusan-keputusan untuk perbaikan dan aktualisasi. Secara garis besar evaluasi *product* meliputi kegiatan penetapan tujuan operasional program, kriteria-kriteria pengukuran yang telah dicapai, membandingkannya antara kenyataan lapangan dengan rumusan tujuan, dan menyusun penafsiran yang rasional.

Hal ini juga relevan dengan penelitian terdahulu dari Pangerang, (2014) dengan judul Evaluasi Tingkat Pengetahuan Pengurus Poktan/Petani Peserta Pelatihan Teknis Manajemen Angkatan I Tahun 2014 Sebelum dan Sesudah Diberikan Penyuluhan dari Kecamatan Mandai, Kecamatan Bontoa, dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa pengetahuan pengurus poktan/petani sebelum diberikan penyuluhan ada peningkatan sesudah diberikan penyuluhan sehingga terjadi peningkatan pengetahuan pengurus poktan/petani.

- e. **Outcomes**, secara fakta dilapangan, bahwa baik petani yang memiliki pendapatan rendah maupun tingkat pendapatan tinggi menilai bahwa kinerja

penyuluh kurang berhasil dalam meningkatkan pendapatan petani. Luas lahan yang tidak terlalu luas dengan pendapatan yang rendah sehingga petani memiliki pekerjaan sampingan selain berusahatani yaitu menjadi buruh bangunan, tukang ojek dan buruh pabrik.

Perkembangan unit usaha semakin meningkat dari hanya berupa simpan pinjam sekarang sudah berkembang ke arah unit usaha saprodi, permodalan, pemasaran, dan jalinan kemitraan dengan pihak ketiga atau pelaku agribisnis, selain itu anggota kelompok tani juga semakin aktif dan kritis, untuk mengembangkan usaha yang lebih luas dengan demikian menunjukkan adanya peningkatan perkembangan kelompok tani. Hasil dari peran penyuluh pertanian semakin terlihat pada peningkatan perkembangan baik dari segi SDM maupun pada perkembangan unit usaha yang dijalankan oleh petani. Keterlibatan penyuluh pertanian dalam kegiatan usaha tani para petani dan kelompoknya sangat membantu untuk memperbaiki mutu hidup dan kesejahteraan petani dan keluarganya. Tugas penyuluh belum optimal mengingat sebagian besar petani di wilayah UPT BP3K Sebatik masih mempunyai sifat ketergantungan terhadap bantuan pihak lain dalam pengembangan usahatannya. Namun upaya yang dilakukan oleh penyuluh relatif sudah cukup baik dengan adanya para petani yang sudah berhasil dalam mengembangkan budidaya tanaman lada/merica, usaha pengolahan tepung rumput laut sebagai bahan untuk pembuatan kue.

Penjelasan yang disampaikan oleh Informan NH :

“setelah adanya program penyuluhan pemerintah ini, produktivitas hasil panen petani meningkat”. (wawancara tanggal 16 Juni 2017)

Hal ini sejalan dengan penjelasan Informan MR :

“informasi penyuluhan yang diberikan dapat memberi pengarahan kepada petani untuk meningkatkan produksinya”. (wawancara tanggal 18 Juni 2017)

Dari hasil wawancara informan maka dapat disimpulkan, memang telah lama program pemerintah dalam penyuluhan pertanian tapi, Nunukan baru merasakan Manfaat program ini pada tahun 2007 silam, perubahan yang dirasakan para petani setelah adanya penyuluhan sangat terasa ini terbukti dengan meningkatnya hasil panen, walau masih ada beberapa kendala yang dihadapi sehingga belum maksimal realisasinya.

Meningkatnya produktivitas hasil pertanian yang bermuara pada peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani, menjadi tujuan utama dari tugas seorang penyuluh. Begitu juga dengan para petani atau kelompok tani, selama mereka mau menjalankan semua arahan dan bimbingan teknis yang dilakukan oleh para penyuluh, Insya Allah juga akan mendapatkan hasil **memuaskan dari kegiatan usaha tani mereka**.

Sinergi yang baik antara penyuluh pertanian dengan para petani, merupakan kunci dari keberhasilan sebuah aktifitas usaha tani. Keakraban penyuluh dengan para petani saat melaksanakan pembinaan dan penyuluhan di lapangan, akan memudahkan para penyuluh *mentransfer* pengetahuan dan keterampilan mereka di bidang pertanian kepada para petani.

Begitu juga dengan para petani, hubungan interaktif yang baik dengan penyuluh juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas hasil pertanian mereka. Ada semacam "*simbiosis mutualisma*" antara penyuluh dengan petani, para penyuluh yang berhasil membina para petani binaan

mereka, akan mendapatkan penilaian kinerja baik yang akan menunjang karir kepenyuluhan mereka, sementara petani yang mampu mengadopsi pengetahuan dan keterampilan dari para penyuluh juga akan meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka.

Dengan meningkatnya kesejahteraan, petani bisa menyekolahkan anak adalah menurut wawancara saya dengan petani dilapangan sebagian besar mereka mengatakan bahwa memang saya menyekolahkan anak saya sampai sarjana hanya dengan hasil bertani.

Sebagian besar petani juga berpendapat bahwa karena saran, inovasi, dan ide baru dari penyuluh pertanian sehingga petani bisa meningkatkan pendapatan dan juga untuk membuat tabungan (saving).

Ketulusan para penyuluh dalam membina petani dan keseriusan petani menjalankan bimbingan para penyuluh seperti inilah yang kemudian menjadi awal keberhasilan pengembangan sektor pertanian di daerah ini. Semakin meningkatnya sinergi antara penyuluh dengan petani, terbukti telah berdampak pada peningkatan produktivitas berbagai komoditi pertanian di daerah ini, dan itu tidak bisa dinafikan begitu saja.

Data statistik pertanian selama beberapa tahun terakhir menunjukkan, telah terjadi peningkatan produktivitas berbagai komoditi pertanian secara signifikan seperti yang terjadi pada komoditi padi, kopi dan hortikultura. Semua itu tidak bisa dilepaskan dari semakin baiknya kinerja penyuluh, membaiknya sistim dan metoda penyuluhan dan kemampuan penyuluh untuk merangkul dan bersinergi dengan petani.

Penyuluh pertanian juga memfasilitasi Petani untuk melakukan jalinan kemitraan dengan pihak luar atau pelaku agribisnis. Penyuluh pertanian membantu Petani mencari informasi-informasi mengenai pihak-pihak yang bersedia menjalin kerjasama dengan Petani, yang sebelumnya Petani diberikan pengarahan dan bimbingan mengenai kemitraan, selanjutnya penyuluh akan menjembatani hubungan kerjasama tersebut agar dapat saling menguntungkan kedua belah pihak antara Petani dan pelaku agribisnis. Adanya jalinan kemitraan kerja yang erat yang didasari oleh rasa saling ketergantungan, saling membutuhkan dan saling memperkuat akan semakin mendorong Petani mengembangkan kemitraan dengan pihak ketiga lebih luas lagi.

Penyuluh pertanian aktif melakukan pendampingan dan pembinaan rutin dari segi manajemen, administrasi, perkembangan usaha serta kemitraan petani. Dari petani dan kelompok tani sendiri terus melakukan pembenahan dan perbaikan untuk dapat lebih baik dan mampu menjalankan manajemen yang baik melalui pembinaan rutin dari PPL. Keberhasilan petani adalah suatu keadaan petani yang lebih baik dari pada masa sebelumnya dalam mengembangkan usaha taninya. Pengukuran pendapatan petani dapat dilihat dari besarnya pendapatan yang dimasukkan ke rekening tabungan oleh masing-masing petani informan. Diasumsikan bahwa pendapatan tersebut merupakan tambahan pendapatan setelah menjual hasil produksi usahataniannya.

Hal ini sesuai dengan konsep menurut Schalock (2002: 6) bahwa evaluasi *outcome* yaitu suatu jenis evaluasi yang menggunakan hasil atau ukuran

yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau perorangan, untuk digunakan sebagai rujukan evaluasi (kriteria) dalam menentukan sejauh mana tingkat keberhasilan program tersebut. Penentuan kriteria dalam program ini memang sangat tergantung dari lembaga lain yang dijadikan acuan atau rujukan. Oleh karena itu, umumnya model evaluasi outcome lebih banyak digunakan dalam evaluasi yang bersifat sosial kemasyarakatan atau evaluasi kebijakan.

2. Faktor – faktor yang mendukung dan menghambat kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.

Faktor – faktor yang mendukung dan menghambat kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama, yaitu berdasarkan indikator sebagai berikut :

- a. **Konteks**, Keberhasilan pembangunan pertanian sangat ditentukan oleh dukungan dan peran aktif para petani beserta keluarganya dalam melaksanakan usaha taninya, serta peran penyuluh pertanian lapang di wilayah binaannya masing-masing, sehingga kegiatan usaha tani tidak lagi untuk meningkatkan produksi dan mencukupi kebutuhan konsumsi keluarga petani saja tetapi sudah berorientasi agribisnis untuk meningkatkan pendapatan yang akhirnya diharapkan kesejahteraan keluarga petani meningkat.

Menurut Informan CHM, mengatakan bahwa :

“Petani didaerah ini aktif dalam melaksanakan usaha taninya, saya melihat sendiri dilapangan didaerah Nunukan Selatan, para petani membudidayakan Melon, Semangka dan hasilnya dibawa ke Tarakan” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

Hal senada juga dikatakan oleh Informan ST yaitu :

“Rata-rata petani disini dapat meningkatkan produksi usaha taninya, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya” (wawancara tanggal 18 Juni 2017)

Akan tetapi ada juga yang menghambat kegiatan penyuluhan seperti

Informasi yang disampaikan oleh Informan MR bahwa:

“susah menghadirkan petani dalam pertemuan kelompok tani secara rutin, sulit merubah prilaku petani dalam menerima inovasi teknologi pertanian, dan sulit pula mengubah pandangan petani dalam menangani permasalahan petani karena terkendali keyakinan turun menurun, usia, dan modal”. (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017).

Hasil wawancara informan di atas maka dapat disimpulkan, peran aktif petani dalam berusahatani sangat berpengaruh dalam meningkatkan produksi dan kesejahteraannya, ini sangat relevan konsep Samsudin (2002:18) yang mendefinisikan bahwa penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

- b. Input,** Penyuluh pertanian di daerah ini memiliki sifat kedisiplinan yang tinggi. Bentuk kedisiplinan yang dilakukan yaitu penyuluh pertanian di daerah ini selalu tepat waktu dalam melakukan kunjungan ke petani. Selain itu, penyuluh pertanian di daerah ini juga memiliki sifat keras yang mampu bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama dalam melakukan kinerjanya. Rata-rata lama kerja penyuluh pertanian adalah 8 jam.

Penyuluh pertanian yang memiliki waktu kerja yang lama akan diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam pengembangan usaha pertanian. Bentuk kerja yang harus dilakukan oleh penyuluh pertanian di daerah ini yaitu memotivasi petani agar mampu mencapai keberhasilan dalam usaha pertanian, membimbing petani dalam budidaya pertanian, membimbing petani dalam menerapkan teknologi, dan memberikan informasi kepada petani tentang sistem pemasaran komoditi pertanian.

Menurut informasi yang disampaikan oleh Informan NH :

“terkadang terjadi kesalah pahaman antara pihak penyuluh dan petani karena misalnya petani susah didatangkan untuk menghadiri rapat penyuluhan tetapi petani yang tidak hadir tersebut hanya mengetahui kebijakan-kebijakan yang ada dari petani lain yang datang, ternyata petani yang tidak hadir tersebut mempunyai masalah lain karena kebijakan yang diajukan tidak sesuai dengan keadaan sawahnya misal tinggi air yang disarankan untuk dipupuk susah dicapai dimusim hujan biasanya ada warga yang sawahnya tergenang air ”. (wawancara pada tanggal 16 Juli 2017).

Pendapat di atas telah banyak kebijakan-kebijakan yang disarankan oleh pihak pemerintah agar memaksimalkan kinerja penyuluh, semestinya harus mempertimbangkan keadaan petani masalah geografis, waktu, tenaga, usia serta modal.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003:17) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun begitu pekerja tua punya pengalaman, etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Umur berbanding terbalik terhadap pengunduran diri, dimana pekerja yang tua lebih kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, dimana makin tua pekerja makin

merosot produktivitasnya, karena keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Berdasarkan kajian diatas berarti dapat dikatakan bahwa semakin tua umur tenaga kerja semakin berkurang kinerjanya.

- c. **Proses, Penyuluh pertanian di daerah ini memiliki sifat kreatif yang baik.** Penyuluh pertanian selalu menghasilkan ide-ide baru yang dibutuhkan oleh petani. Dengan adanya ide-ide baru tersebut, petani akan bertambah pengetahuannya. Bentuk ide-ide baru yang dihasilkan oleh penyuluh pertanian adalah pengadaan alat teknologi tepat guna, pemanfaatan limbah pertanian menjadi pupuk organik, pembuatan pestisida nabati dan memberikan informasi kepada petani tentang penanganan panen yang baik.

Informan DR menuturkan bahwa :

“setelah diberikan bimbingan oleh penyuluh pertanian, petani lebih mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam mengetahui teknologi pertanian. setelah adanya penyuluhan hasil panen lebih baik daripada sebelum adanya penyuluh, buktinya penghasilan rata-rata per 1 hektar sawah hasilnya 5 s/d 6 ton dibandingkan sebelum ada penyuluh rata-rata 2 s/d 3 ton”. (wawancara pada tanggal 28 Juni 2017).

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi yaitu teknologi bahan, alat, maupun bahan dalam usaha pertaniannya, namun permasalahan lain teknologi membutuhkan dana relatif besar. Bagaimana petani dengan tingkat produktivitas rendah mampu membeli teknologi untuk digunakan meningkatkan produktivitas.

Hal ini sejalan dengan Muhammad Ngafifi (2013:37), mengatakan pembagian Teknologi dimana menjelaskan bahwa adanya Teknologi bisa

melakukan apa saja yang ingin kita lakukan dengan cara cepat seperti adanya teknologi modern khususnya traktor dalam bidang pertanian.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Sztompka (2011:152). bahwa Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia sehingga memberikan banyak kemudahan, serta sebagai cara baru dalam melakukan aktifitas manusia.

- d. **Produk**, yaitu penyuluh pertanian mempunyai motivasi untuk mengikuti pelatihan yang dilatar belakangi oleh dorongan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan guna peningkatan kinerja mereka selain hal tersebut adanya kewajiban dan dorongan dari atasan membuat penyuluh bersemangat untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan.

Menurut informan HD, bahwa :

“Saya termotivasi dalam mengikuti pelatihan adalah berasal dari keinginan sendiri guna mengembangkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan, sehingga tidak kesulitan dalam memberikan penyuluhan kepada petani” (Wawancara tanggal 15 Juli 2017).

Dan hambatan yang bersifat internal yaitu pada saat pertemuan rutin jadwal sering terbentur kesibukan masing-masing PPL, dan Petani, walaupun sudah ada jadwal pertemuan rutin yang telah disepakati, tetapi masih ada yang berhalangan hadir pada pertemuan, sehingga pertemuan tidak maksimal karena kebanyakan pertemuan dilakukan pada malam hari yang dirasa memiliki lama pertemuan lebih pendek dengan alasan waktu sudah terlalu malam dan ada yang terbentur dengan kepentingan lainnya misalnya ada acara hajatan atau ada kepentingan keluarga lainnya,

Seperti yang dikatakan oleh Informan SR :

“kunjungan rutin penyuluh pertanian terhadap kelompok tani kami diadakan setiap hari senin, itupun kadang-kadang saja penyuluh datang kerumah saya karena alasan dia sibuk dengan urusan dikantor penyuluh seperti sekarang ini penyuluh sedang mempersiapkan diri untuk penilaian penyuluh terbaik sekabupaten, sedangkan untuk sosialisasi penyuluhan diadakan jika ada program pemerintah yang akan dilaksanakan”. (wawancara pada tanggal 25 Juni 2017).

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penyuluh pertanian haruslah membuat jadwal pertemuan rutin dengan petani atau kelompok tani agar pada saat pertemuan semuanya bisa hadir sehingga dapat berdiskusi antara penyuluh dan petani demi kemajuan pertanian di wilayah tersebut.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pertanian (2007:8-9), bahwa pertemuan penyuluh pertanian dengan para petani dapat dilakukan di saung tani, rumah ketua kelompok atau di tempat lain sesuai kesepakatan antara para petani dengan penyuluh pertanian. Dalam pertemuan kelompok, diskusi dipimpin oleh Kontak Tani, sedangkan penyuluh pertanian berperan sebagai fasilitator.

- e. **Outcomes**, Dinas pertanian hanya mampu membuat dan menetapkan harga jual komoditas pertanian tetapi tidak membeli komoditas hasil-hasil pertanian dari petani.pada jalinan kemitraan yang masih terbatas dengan pihak luar atau pelaku agribisnis sehingga, hanya terbatas pada usaha saprodi dan usaha pemasaran bekerja sama dengan Penggilingan padi. Sedangkan masalah jalinan kemitraan bagi petani yang masih terbatas, penyuluh pertanian mengusahakan mencarikan informasi - informasi jalinan kemitraan yang tepat dan lebih luas dengan pihak luar dan pelaku agribisnis terutama untuk usaha pengolahan dan permodalan.

Hal ini diungkapkan Informan SH :

“manfaat yang dapat diambil oleh petani setelah penyuluh pertanian melakukan penyuluhan didaerah ini yaitu petani semakin berdaya, mampu, dan pendapatan meningkat”. (wawancara tanggal 16 Juni 2017)

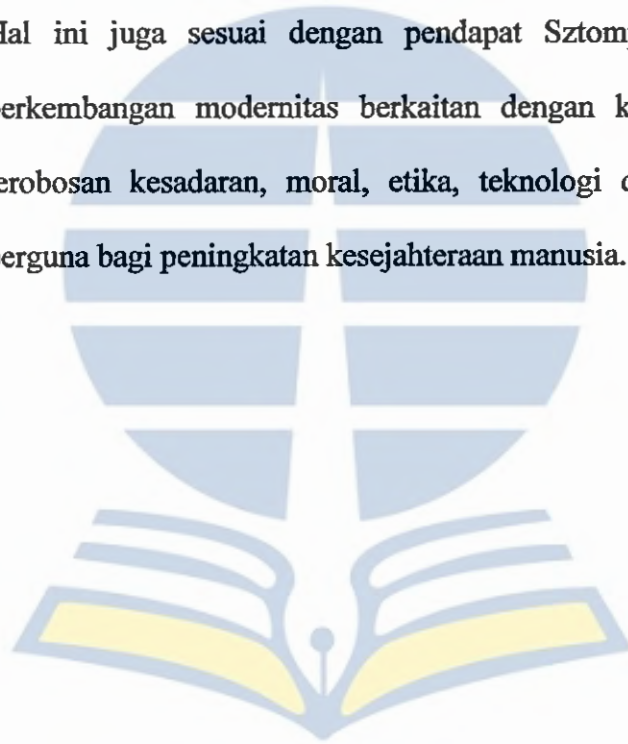
Kurangnya informasi yang diberikan penyuluh tentang prosedur peminjaman modal ke lembaga keuangan. Penyuluh hanya menunjukan dan mendampingi petani dalam menggunakan akses ke lembaga keuangan dan tidak berusaha untuk membantu anggota kelompok tani dalam mendirikan lembaga keuangan maupun lembaga penyedia sarana produksi.

Hal ini sejalan dengan Hernanto (1994:18), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan usahatani, yaitu faktor internal seperti unsur tanah, air, iklim, tingkat teknologi, manajemen, tenaga kerja, modal, dan jumlah tenaga kerja. Selain faktor internal juga terdapat faktor eksternal, yaitu tersedianya sarana transportasi dan komunikasi, harga, sarana produksi, fasilitas kredit, dan penyuluhan. Hal ini juga sesuai dengan Karakteristik yang harus dimiliki oleh koperasi agar dapat disebut sebagai pusat pelayanan, menurut Nasution (1990:24) adalah sebagai berikut : 1) Mampu menyediakan sarana dan bahan kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kodrat sebagai manusia baik untuk kebutuhan konsumsi maupun untuk kegiatan produksi. 2) Mampu berperan untuk membangkitkan inisiatif lokal agar semua masyarakat dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan dan

menikmati hasil-hasil pembangunan tersebut. 3) Dapat berperan sebagai sarana dalam proses transformasi struktural termasuk redistribusi faktor-faktor produksi dan pendapatan.

Untuk informasi model usahatani dan teknologi baru yang diberikan oleh penyuluh kurang dapat diterima dan dicerna dengan baik oleh petani sehingga produktivitas belum mengalami peningkatan secara nyata.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Sztompka (2011:152). bahwa perkembangan modernitas berkaitan dengan keunggulan inovasi atau terobosan kesadaran, moral, etika, teknologi dan tatanan sosial yang berguna bagi peningkatan kesejahteraan manusia.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. **Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.**
 - a. *Context*, informasi-informasi yang diberikan penyuluh pertanian mengenai bidang pertanian menambah wawasan dan pengetahuan petani serta kelompok tani sehingga usaha tani semakin mengalami peningkatan hasil produksi dan berkembangnya unit usaha yang berorientasi agribisnis.
 - b. *Input*, penyuluh pertanian lapangan yang bertugas diwilayah Kabupaten Nunukan, sudah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu dilihat dalam penyusunan materi penyuluhan desiminasi materi penyuluhan, penerapan metode penyuluhan, pengembangan kapasitas, kualitas serta kuantitas kelompok sasaran atau binaan.
 - c. *Process*, penyuluh pertanian lapangan aktif menghadiri pertemuan atau musyawarah yang diadakan oleh petani, aktif menyampaikan informasi dan teknologi usaha tani, aktif membimbing dan memfasilitasi petani dalam penyusunan RDK dan RDKK, aktif menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat desa bersama petani, aktif mengajarkan ketrampilan usaha tani dan penerapannya kepada petani, aktif membantu petani mengidentifikasi masalah usaha tani dan memberikan alternatif pemecahannya, aktif melakukan pencatatan keanggotaan dan kegiatan kelompok tani.

- d. *Product*, penyuluh pertanian lapangan aktif menumbuhkan dan membina secara rutin kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan kewirausahaan kelembagaan tani, aktif dalam meningkatkan produktivitas dengan cara melaksanakan kaji terap, mengembangkan model usahatani, menemukan cara baru dalam pengendalian hama dan penyakit tanaman, serta merekomendasikan teknologi baru kepada petani.
- e. *Outcome*, peran penyuluh pertanian semakin terlihat pada peningkatan perkembangan baik dari segi SDM maupun pada perkembangan unit usaha yang dijalankan oleh petani, keterlibatan penyuluh pertanian dalam kegiatan usaha tani para petani dan kelompoknya sangat membantu untuk memperbaiki mutu hidup dan kesejahteraan petani dan keluarganya. Oleh karena itu seorang penyuluh haruslah memiliki kualifikasi tertentu, baik yang menyangkut kepribadian, pengetahuan, sikap, dan keterampilan memberikan penyuluhan yang profesional.
2. **Faktor – faktor yang mendukung dan menghambat kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan pendapatan pelaku utama pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nunukan.**
- a) **Faktor Pendukung**
- 1) *Context*, yaitu petani didaerah ini aktif dalam melaksanakan usaha taninya dan dapat meningkatkan produksi usaha taninya
 - 2) *Input*, yaitu penyuluh pertanian di daerah ini memiliki sifat kedisiplinan yang tinggi, berupa kedisiplinan yang dilakukan yaitu penyuluh pertanian selalu tepat waktu dalam melakukan kunjungan ke petani, serta memiliki sifat kreatif yang baik.

3) **Process**, yaitu penyuluh pertanian di daerah ini memiliki sifat kreatif yang baik. Penyuluh pertanian selalu menghasilkan ide-ide baru yang dibutuhkan oleh petani.

4) **Product**, yaitu penyuluh pertanian di daerah ini aktif mengikuti pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan guna peningkatan kinerja.

5) **Outcome**, yaitu penyuluh pertanian aktif mengusahakan dan mencari informasi - informasi jalinan kemitraan yang tepat dan lebih luas dengan pihak luar dan pelaku agribisnis terutama untuk usaha pengolahan dan permodalan

b) Faktor Penghambat

1) **Context**, yaitu sulit merubah perilaku petani dalam menerima inovasi teknologi pertanian, dan sulit pula mengubah pandangan petani dalam menangani permasalahan petani karena terkendali keyakinan turun menurun, usia, dan modal.

2) **Input**, yaitu kebijakan-kebijakan yang disarankan oleh pihak pemerintah agar memaksimalkan kinerja penyuluh, tidak mempertimbangkan keadaan petani masalah geografis, waktu, tenaga, usia serta modal.

3) **Process**, yaitu petani dengan tingkat produktivitas rendah tidak mampu membeli teknologi untuk digunakan meningkatkan produktivitas.

4) **Product**, yaitu pada saat pertemuan rutin jadwal sering terbentur kesibukan masing-masing PPL, dan Petani, walaupun sudah ada jadwal

pertemuan rutin yang telah disepakati, tetapi masih ada yang berhalangan hadir pada pertemuan

5) *Outcome*, yaitu Penyuluh hanya menunjukkan dan mendampingi petani dalam menggunakan akses ke lembaga keuangan dan tidak berusaha untuk membantu anggota kelompok tani dalam mendirikan lembaga keuangan maupun lembaga penyedia sarana produksi.

B. Saran

1. *Context*, yaitu agar penyuluh pertanian aktif dalam mengajarkan ketrampilan usaha tani hingga sampai pada tahap penerapannya kepada petani, dan ketrampilan dari inovasi-inovasi bidang pertanian selalu disampaikan kepada petani, kelompok tani dan gapoktan.
2. *Input*, yaitu agar kebijakan-kebijakan yang dari pihak pemerintah dalam memaksimalkan kinerja penyuluh, harus mempertimbangkan keadaan petani masalah geografis, waktu, tenaga, usia serta modal.
3. *Process*, yaitu agar penyuluh pertanian menggunakan teknik penyuluhan dalam mendampingi kelompok tani dengan metode sosialisasi dan metode demonstrasi.
4. *Product*, yaitu agar ada semacam "*simbiosis mutualisma*" antara penyuluh dengan petani, para penyuluh yang berhasil membina para petani binaan mereka, akan mendapatkan penilaian kinerja baik yang akan menunjang karir kepenyuluhan mereka, sementara petani yang mampu mengadopsi pengetahuan dan keterampilan dari para penyuluh juga akan meningkat pendapatan dan kesejahteraan mereka.

5. *Outcome*, yaitu penyuluh pertanian sebaiknya mendampingi petani dalam menggunakan akses ke lembaga keuangan dan membantu anggota kelompok tani dalam mendirikan lembaga keuangan maupun lembaga penyedia sarana produksi, untuk itu penyuluh pertanian, hendaknya berkoordinasi dengan dinas koperasi agar diberikan bimbingan tentang manfaat jika petani mendirikan koperasi tani.



DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Ahmadi, (2001). *Ilmu Usahatani*. Jakarta : Penebar Swadaya
- Aida V. Hubeis, (2008). *Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Lapangan Peternakan*. Departemen Komunikasi dan Pemberdayaan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor. Media Peternakan.
- Amelia, N. S. dan Tri, R. S., (2010). *Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Penyuluhan. Vol.5,no.1,121-122
- Arifin, Z., (2010). *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik,Prosedur*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safruddin, A. J., (2004). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____, (2010). *Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teoritis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Amstrong M., (1992). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia
- _____. (1998). *A Hand Book of Personal Management Practice*, London : Fouth Edition. Kogan Page
- Awal M. S.,(2013). *Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Usaha Sapi Bali di Kabupaten Numukan Propinsi Sulawesi Tenggara*. Tesis, Program Studi Ilmu Peternakan Pasca sarjana Udayana Bali
- Dessler, G., (2007). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Edisi kesembilan jilid 2, edisi Bahasa Indonesia, Indeks
- _____, (2009). *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks-Hall, INC Englewood Cliffs, NJ
- Dimiyati dan Mudjiono, (2006). *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta : Rineka Cipta
- Djaali dan Puji M., (2000). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PPs UNJ

- Dunn. W. N., (1999). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Firmansyah. (2013). *Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Cianjur Jawa Barat*. Jurnal Penyuluhan. Vol.11, No.1, 11-22.
- Gustiyan, H., (2004). *Analisis Pendapatan Usahatani untuk Produk Pertanian*. Jakarta : Salemba empat
- Hafsah, M. J., (2009). *Penguatan Peran PAPPi dalam Mendukung Tumbuh dan Berkembangnya Modal Sosial di Masyarakat*. Makalah Simposium dan Kongres Perhimpunan Ahli Penyuluhan Pembangunan Indonesia (PAPPi). Bogor, 24 s.d. 25 November 2009.
- Harjono, N., (2012). *Evaluasi Pembelajaran Siswa Aktif Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas 5 Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia. Universitas Negeri Semarang.
- Hernanto, (1994), *Ilmu Usahatani*. Jakarta :Penebar Swadaya.
- Ike W. P., Anna F., dan Siti Amanah, (2016). *Pengaruh Pelatihan Non Teknis terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian BP4K di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi*. Jurnal Penyuluhan. Vol.12, No.1:125:126
- Kartasapoetra, A.G., (1987). *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D., (2008). *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers,Ins
- Laelani A dan Jahi A. (2006). *Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten di Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Penyuluhan. Vol.2, No.2:99-106
- Lindner R. James., <http://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php>
- Mangkunegara A., & Prabu A., (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Rosda Bandung
- Mardikanto, T., (1996). *Penyuluhan Pembangunan Kehutanan*. Surakarta : Pusat Penyuluhan Kehutanan Dephut kerjasama dengan Fakultas Pertanian UNS
- _____, (2006). *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press).
- Masri S. dan Sofyan E., (2003). *Metode penelitian Survey*, Jakarta : Rajawali Press.

- Matenggomena M. F., (2013). *Peran Penyuluh Dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Padi Mendukung Swasembada Pangan*, (Artikel, Kamis, 14 Maret 2013 09:02)
- Milles, M. B., A. M. Huberman and Johnny S., (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Third Edition Sage Publications. Inc
- Mizan. M. P., (1995). *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial*. Bandung : Pncasila.
- Momon, R., (2012). *Meningkatkan Peran Balai Penyuluhan di Kecamatan sebagai POSKO P2BN*. Jakarta : Ektensia Edisi 6 tahun 2012
- Mubyarto, (1989). *Pengantar Ekonomi Pertanian*, Jakarta : Edisi Ke-tiga, LP3S
- Mulyadi and Johny, (1999). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*”, Yogyakarta : Edisi I, Aditya Media,
- Muhammad N., (2013). *Kemajuan Teknologi dan Pola Kehidupan Manusia*, Jurnal Pembangun dan Pendidikan ,vol.2no.3
- Murdijanto, R. S., (2004). *Pengaruh Penerapan Peran Total Quality Managemen Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.6 Nomor 1 Maret 2004
- Nasution, (1990). *Karakteristik Koperasi-Mengukur Keberhasilan Koperasi*. Jakarta.
- Pangerang, (2014). *Evaluasi Tingkat Pengetahuan Pengurus Poktan dan Gapoktan Peserta Pelatihan Teknis Manajemen Angkatan I Tahun 2014 Sebelum dan Sesudah diberikan Penyuluhan dari Kecamatan Mandai, Kecamatan Bontoa*. BP2KP Maros
- Prawirosentono S., (2007). *Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Purwanto, N., (2010). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Riduwan. (2008). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Penerbit Alfabet.
- Robbins, S., (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Sastraatmadja, E., (1986). *Penyuluh Pertanian: Falsafah, Masalah, dan Strategi*. Bandung : Penerbit Alumni.

- Schalock, R. L., Ivan B., Roy B., Robert A. C., David F., Leena M., Kenneth D. K., and Trevor P., (2002). *Conceptualization, Measurement, and Application of Quality of Life for Persons With Intellectual Disabilities: Report of an International Panel of Experts*. *Journal Mental Retardation*. Vol.40, No.6, 457-470.
- Silalahi, L., (2005). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Pokok Penyuluhan Pertanian Di Kota Bandar Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Simamora, H., (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P., (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedijanto, P., (1996). *Evaluasi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta. Universitas Terbuka
- Soekartawi., (1990). *Teori Ekonomi Produksi (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada..
- Soekartawi., (1994). *Teori Ekonomi Produksi Dengan Pokok Bahasan Analisis Fungsi Cobb-Douglas*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- _____, (1995). *Analisis Usahatani*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Pres), Jakarta.
- Sukirno, S., (2005). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Stufflebeam, D. L. & Shinkfield, A.J., (1985). *Systematic evaluation*. Massachussetts: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In D. L. Stufflebeam & T. Kellaghan (Eds.), *The international handbook of educational evaluation* (Chapter 2). Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Stufflebeam, D.L. & Shinkfield, A.J., (2007). *Evaluation Theory, Models, & Applications*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishing.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar.
- Suhardiyono, L., (1988). *Penyuluhan : Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian*. Jakarta : Erlangga.

- Sulistiyani, R., (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tayibnapis, F.Y., (2008). *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tyler, W. Ralph. (1987). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago Press
- Van den Ban, A.W. dan H.S. Hawkins, (1996). *Agricultural Extension (second edition)*. Blackwell Science, Osney Mead, Oxford OX2 OEL.
- Widodo, (2007). *Analisis Kebijakan Publik*. Malang : Bayu Media
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

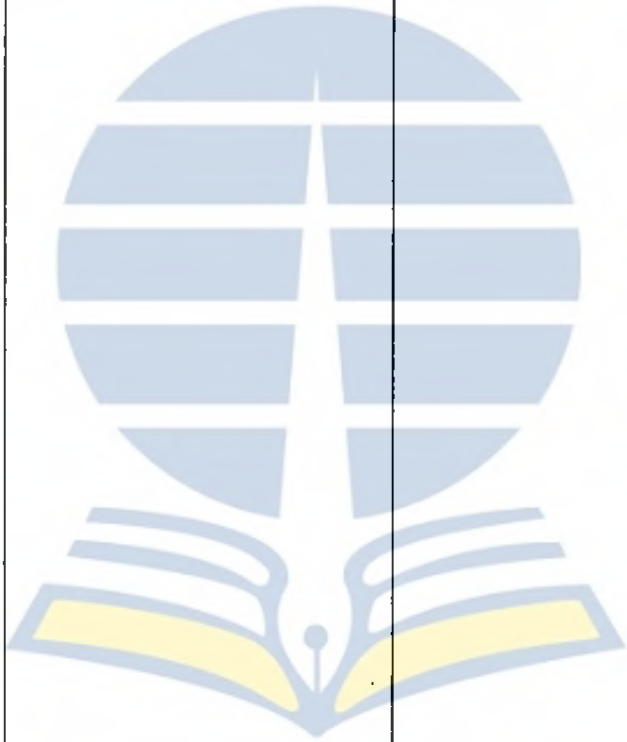
Peraturan-Peraturan :

- Anonim, (2006). *SK Menteri Pertanian Nomor : 671 tahun 2006 tentang 9 indikator keberhasilan Penyuluh Pertanian Lapangan*.
- _____, (2008). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 02/PERMENPAN/2/2008, tentang Jabatan fungsional penyuluh pertanian dan angka kreditnya*
- _____, (2009). *Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 35/Permentan/OT.140/7/2009, tentang Petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional penyuluh pertanian dan angka kreditnya*
- _____, (2013). *Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian*
- Departemen Pertanian, (2008). *Monitoring Dan Evaluasi Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta : BPSDMP, STPP Jurluhtan.
- _____, (2009). *Kebijakan nasional: penyelenggaraan penyuluhan pertanian*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 16 Tahun 2006, Tentang ; *Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan*.

Lampiran 1.

**KOMPONEN DAN DIMENSI MODEL CIPP/CIPPO
EVALUASI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM PENINGKATAN PENDAPATA PELAKU UTAMA
DI KABUPATEN NUNUKAN**

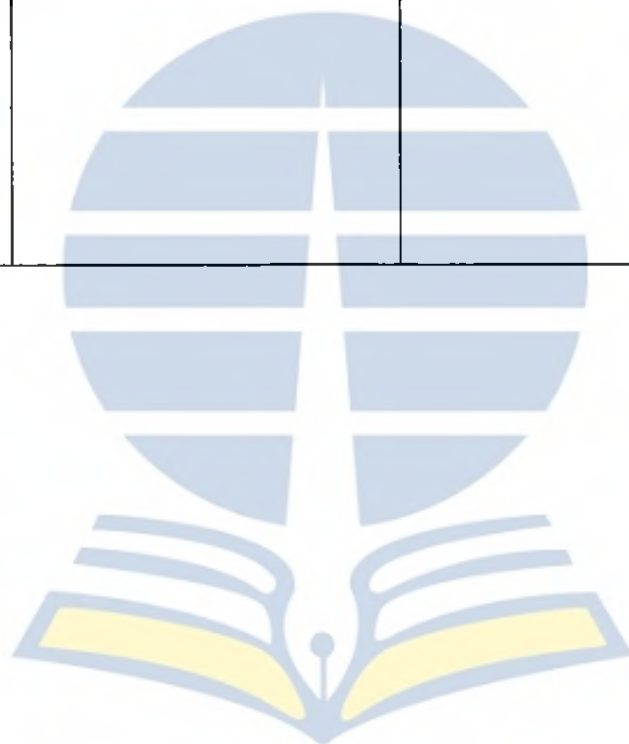
No.	Variabel	Komponen	Parameter	Sumber Data	Instrumen
1.	Context	Relevansi program dengan kebutuhan masyarakat/sasaran	Adanya relevansi program dengan kebutuhan masyarakat/sasaran/petani	1. Dokumen 2. Kepala DPKP Nunukan 3. Kepala UPT BP3K 4. Penyuluh Pertanian	1. Bagaimana evaluasi kinerja penyuluh pertanian dapat meningkatkan pendapatan petani di kabupaten Nunukan? 2. Apa saja yang melatar belakangi evaluasi kinerja penyuluh? 3. Apa maksud dan tujuan evaluasi kinerja penyuluh pertanian? 4. Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja penyuluh pertanian? 5. Bagaimana evaluasi tersebut relevan dengan kebutuhan petani?
2.	Input	Kompetensi	Terbangunnya profesionalisme penyuluh pertanian	1. Dokumen 2. Kepala DPKP Nunukan 3. Kepala UPT BP3K 4. Penyuluh Pertanian 5. Petani	1. Bagaimana kompetensi dalam mengidentifikasi potensi wilayah yang dibutuhkan oleh petani sesuai dengan kondisi agroklimat? 2. Bagaimana kompetensi menyusun program penyuluhan pertanian bersama-sama dengan petani? 3. Bagaimana kompetensi menyusun rencana kerja penyuluhan pertanian

					<p>yang disepakati bersama dengan petani?</p> <ol style="list-style-type: none">4. Bagaimana kompetensi menyusun materi penyuluhan pertanian yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi petani?5. Bagaimana kompetensi menerapkan kombinasi berbagai metoda penyuluhan yang tepat, hal ini sangat berhubungan dengan kompetensi komunikasi dari penyuluh?6. Bagaimana kompetensi mengembangkan swadaya dan swakarsa petani sehingga dapat tercipta kemandirian petani dalam berusahatani?7. Bagaimana kompetensi penyuluh menjadi mitra kerja petani, dalam hal ini penyuluh dapat berperan sebagai pemandu, fasilitator, konsultan dan sekaligus menjadi mediator?8. Bagaimana kompetensi penyuluh dalam melakukan evaluasi program penyuluhan yang telah dilaksanakan?
--	--	--	---	--	--

		Organisasi/Manajemen/Lingkungan	<p>Adanya sarana dan prasarana penyuluhan yang memadai</p> <p>Adanya anggaran penyelenggaraan penyuluhan</p> <p>Adanya pembelajaran kepada sasaran</p> <p>Adanya Pertemuan rutin penyuluh dan petani</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen 2. Kepala DPKP Nunukan 3. Kepala UPT BP3K 4. Penyuluh Pertanian 5. Petani 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada sarana/prasarana yang diberikan untuk penyuluh? Jika ada, dalam bentuk apa? 2. Bagaimana Kondisi Sarana/Prasarana yang diberikan untuk penyuluh? 3. Bagaimana Kelengkapan Sarana/prasarana yang diberikan untuk penyuluh? 4. Apakah tersedia anggaran/biaya operasional yang memadai untuk penyuluh? 5. Bagaimana Strategi Pembelajaran yang digunakan Penyuluh? 6. Bagaimana Media Pembelajaran yang diberikan oleh penyuluh? 7. Bagaimana Penentuan Jadwal Pertemuan Penyuluh? 8. Bagaimana Penentuan Jadwal Pertemuan Petani?
3.	Proses	<p>Peran petugas</p> <p>Interaksi/Komunikasi</p>	<p>Adanya peran petugas</p> <p>Adanya Interaksi/Komunikasi Penyuluh dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen 2. Kepala DPKP Nunukan 3. Kepala UPT BP3K 4. Penyuluh Pertanian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran penyuluh? 2. Bagaimana Kekompakan para penyuluh? 3. Bagaimana Dukungan para petani

			Petani	5. Petani	terhadap penyuluh? 4. Apakah Permasalahan Petani dapat terselesaikan? 5. Bagaimana Kepuasan petani terhadap penyuluh?
4	Produk/ Output	Difusi Inovasi Teknologi dan ilmu Pengetahuan	Adanya Adopsi/Inovasi Teknologi dan ilmu pengetahuan	1. Penyuluh Pertanian 2. Petani	1. Bagaimana Informasi Teknologi Baru? Sebutkan Teknologinya? 2. Bagaimana Keaktifan Penyuluh mengikuti Diklat Teknis?
5	Outcomes	Peningkatan Produksi/Produktivitas Peningkatan Pendapatan	Adanya Penambahan produksi Adanya Peningkatan Kualitas Hasil Adanya Peningkatan kesejahteraan/ Keberdayaan masyarakat	1. Petani dan keluarganya	1. Apakah ada penambahan Produksi pertanian? 2. Apakah ada peningkatan kualitas hasil pertanian? 3. Apakah kepemilikan lahan petani bertambah? 4. Apakah fasilitas rumah tangga petani bertambah? 5. Apakah meningkat pendapatan petani (pemilik dan atau penggarap), buruh tani dan rumah tangga tani dalam berusaha tani sesuai dengan potensi wilayah? 6. Apakah meningkat aktivitas kegiatan agribisnis (budidaya dan

					<p>hilir)?</p> <ol style="list-style-type: none">7. Apakah berkembang usaha ekonomi rumah tangga tani?8. Apakah ada lembaga ekonomi yang dimiliki dan dikelola oleh petani? Sebutkan!9. Apakah sudah berkurang jumlah petani miskin dan pengangguran? ;
--	--	--	--	--	---



Lampiran 2a.

**KUESIONER PENELITIAN
EVALUASI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM PENINGKATAN
PENDAPATAN PELAKU UTAMA PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN DI KABUPATEN NUNUKAN
(UNTUK PENYULUH PERTANIAN)**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
 2. Umur :Tahun
 3. Jenis Kelamin : 1). Wanita 2). Pria
 4. Pendidikan Terakhir :
 5. Pelatihan yang telah diikuti :
 6. Jabatan :
 7. Wilayah Kerja :
 8. Tempat Tinggal : diwilayah kerja/diluar wilayah kerja (..... km dari wilayah kerja).
- Alasan, apabila diluar wilayah kerja :
9. Sudah bertugas diwilayah ini sejak :
 10. Ketersediaan sarana transport : tidak ada/milik sendiri/milik pemerintah
 11. Jumlah petani diwilayah kerja : KK
 12. Komoditas utama pertanian di wilayah kerja :
 - a.
 - b.
 - c.
 13. Jumlah kelompok tani diwilayah kerja : kelompok

B. PERTANYAAN KUESIONER

Mohon dijawab secara jujur sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya

No.	Variabel	Pertanyaan	Jawaban/Keterangan
I. CONTEXT			
1		Bagaimana evaluasi kinerja penyuluh pertanian dapat meningkatkan pendapatan petani di kabupaten Nunukan?	
2		Apa saja yang melatar belakangi evaluasi kinerja penyuluh?	
3		Apa maksud dan tujuan evaluasi kinerja penyuluh pertanian?	
4		Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja penyuluh pertanian? Sebutkan!	
5		Bagaimana evaluasi tersebut relevan dengan kebutuhan petani?	
II. INPUT			
1		Bagaimana cara Penyuluh dalam mengidentifikasi potensi wilayah yang dibutuhkan oleh petani sesuai dengan kondisi agroklimat?	
2		Bagaimana cara Penyuluh menyusun program penyuluhan pertanian bersama-sama dengan petani?	
3		Bagaimana cara Penyuluh menyusun rencana kerja penyuluhan pertanian yang disepakati bersama dengan petani?	

4	Bagaimana cara Penyuluh menyusun materi penyuluhan pertanian yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi petani?	
5	Bagaimana cara Penyuluh menerapkan kombinasi berbagai metoda penyuluhan yang tepat, hal ini sangat berhubungan dengan cara Penyuluh berkomunikasi?	
6	Bagaimana cara Penyuluh mengembangkan swadaya dan swakarsa petani sehingga dapat tercipta kemandirian petani dalam berusahatani?	
7	Bagaimana cara Penyuluh sebagai penyuluh menjadi mitra kerja petani, dalam hal ini dapat berperan sebagai pemandu, fasilitator, konsultan dan sekaligus menjadi mediator?	
8	Bagaimana cara Penyuluh dalam melakukan evaluasi program penyuluhan yang telah dilaksanakan?	
9	Apakah ada sarana/prasarana yang diberikan untuk Penyuluh?	
10	Bagaimana Kondisi Sarana/Prasarana yang diberikan untuk Penyuluh?	
11	Bagaimana Kelengkapan Sarana/prasarana yang diberikan untuk Penyuluh?	
12	Apakah tersedia anggaran/biaya operasional yang memadai untuk Penyuluh sebagai penyuluh?	

13	Bagaimana Strategi Pembelajaran yang Penyuluh gunakan?	
14	Bagaimana Media Pembelajaran yang diberikan oleh cara Penyuluh kepada petani?	
15	Bagaimana cara Penyuluh menentukan Jadwal Pertemuan Penyuluh?	
16	Bagaimana cara Penyuluh menentukan Jadwal Pertemuan Petani?	
III.	PROSES	
1	Bagaimana peran Bapak/Ibu sebagai penyuluh?	
2	Bagaimana cara Bapak/Ibu menjaga kekompakan sesama penyuluh?	
3	Bagaimana Dukungan para petani terhadap Bapak/Ibu sebagai penyuluh?	
4	Apakah Permasalahan Petani dapat terselesaikan? Bagaimana cara Bapak/Ibu melakukannya?	
5	Bagaimana Kepuasan petani terhadap Bapak/Ibu sebagai penyuluh?	
IV.	PRODUK	
1	Bagaimana cara Bapak/Ibu menginformasikan Teknologi Baru?	
2	Apakah Bapak/Ibu aktif dalam mengikuti Diklat Teknis Penyuluh?	
V.	OUTCOMES	
1	Apakah ada penambahan Produksi pertanian?	
2	Apakah ada peningkatan kualitas hasil pertanian?	

3	Apakah kepemilikan lahan petani bertambah?	
4	Apakah fasilitas rumah tangga petani bertambah?	
5	Apakah meningkat pendapatan petani (pemilik dan atau penggarap), buruh tani dan rumah tangga tani dalam berusaha tani sesuai dengan potensi wilayah?	
6	Apakah meningkat aktivitas kegiatan agribisnis (budidaya dan hilir) petani?	
7	Apakah berkembang usaha ekonomi rumah tangga tani diwilayah Bapak/Ibu?	
8	Apakah ada lembaga ekonomi yang dimiliki dan dikelola oleh petani diwilayah Bapak/Ibu?	
9	Apakah sudah berkurang jumlah petani miskin dan pengangguran diwilayah Bapak/Ibu?	

Lampiran 2b.

KUESIONER PENELITIAN
EVALUASI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM PENINGKATAN
PENDAPATAN PELAKU UTAMA PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN DI KABUPATEN NUNUKAN
UNTUK PETANI/ PENGURUS KELOMPOK TANI

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Pekerjaan Utama :
4. Pendidikan :
5. Lokasi :
Kelompok Tani :
- Desa :
- Kecamatan :
- Kabupaten :
6. Sudah bermukim sejak :
7. Kondisi ekonomi petani : rendah/sedang/tinggi

B. PERTANYAAN KUESIONER

Mohon dijawab secara jujur sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya

No.	Variabel	Pertanyaan	Jawaban/Keterangan
I. CONTEXT			
1		Bagaimana evaluasi kinerja penyuluh pertanian dapat meningkatkan pendapatan petani di kabupaten Nunukan?	
2		Apa saja yang melatar belakangi evaluasi kinerja penyuluh?	

3	<p>3 Apa maksud dan tujuan evaluasi kinerja penyuluh pertanian?</p>	
4	<p>4 Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja penyuluh pertanian? Sebutkan!</p>	
5	<p>5 Bagaimana evaluasi tersebut relevan dengan kebutuhan Bapak?</p>	
<p>II. INPUT</p>		
1	<p>1 Bagaimana cara Penyuluh dalam mengidentifikasi potensi wilayah yang dibutuhkan oleh Bapak sesuai dengan kondisi agroklimat?</p>	
2	<p>2 Bagaimana cara Penyuluh menyusun program penyuluhan pertanian bersama-sama dengan Bapak?</p>	
3	<p>3 Bagaimana Penyuluh menyusun rencana kerja penyuluhan pertanian yang disepakati bersama dengan petani?</p>	
4	<p>4 Bagaimana cara Penyuluh menyusun materi penyuluhan pertanian yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi petani?</p>	
5	<p>5 Bagaimana cara Penyuluh menerapkan kombinasi berbagai metoda penyuluhan yang tepat, hal ini sangat berhubungan dengan cara Penyuluh berkomunikasi?</p>	

6	Bagaimana cara Penyuluh mengembangkan swadaya dan swakarsa sehingga dapat tercipta kemandirian Bapak dalam berusahatani?	
7	Bagaimana cara Penyuluh sebagai penyuluh menjadi mitra kerja Bapak, dalam hal ini dapat berperan sebagai pemandu, fasilitator, konsultan dan sekaligus menjadi mediator?	
8	Bagaimana cara Penyuluh dalam melakukan evaluasi program penyuluhan yang telah dilaksanakan?	
9	Apakah ada sarana/prasarana yang diberikan untuk Penyuluh? Jika Ya Sebutkan!	
10	Bagaimana Kondisi Sarana/Prasarana yang diberikan untuk Penyuluh?	
11	Bagaimana Kelengkapan Sarana/prasarana yang diberikan untuk Penyuluh?	
12	Apakah tersedia anggaran/biaya operasional yang memadai untuk Penyuluh? Jika Ya Sebutkan!	
13	Bagaimana Strategi Pembelajaran yang Penyuluh gunakan?	
14	Bagaimana Media Pembelajaran yang diberikan oleh Penyuluh kepada Bapak?	

15	Bagaimana cara Penyuluh menentukan Jadwal Pertemuan Kelompok Tani?	
16	Bagaimana cara Penyuluh menentukan Jadwal Rembug Petani?	
III. PROSES		
1	Bagaimana peran Penyuluh dilapangan?	
2	Bagaimana cara Penyuluh menjaga kekompakan Petani?	
3	Bagaimana Dukungan Bapak terhadap Penyuluh?	
4	Apakah Permasalahan Bapak dapat terselesaikan? Bagaimana cara Penyuluh melakukannya?	
5	Bagaimana Kepuasan Bapak terhadap keberadaan Penyuluh di lapangan?	
IV. PRODUK		
1	Bagaimana cara Penyuluh menginformasikan Teknologi Baru kepada Bapak?	
2	Apakah Penyuluh aktif dalam memberikan Kursus Tani kepada Bapak?	

V.	OUTCOMES	
1	Apakah ada penambahan Produksi pertanian? Jika Ya Sebutkan!	
2	Apakah ada peningkatan kualitas hasil pertanian? Jika Ya Sebutkan!	
3	Apakah kepemilikan lahan Bapak bertambah? Jika Ya Sebutkan!	
4	Apakah fasilitas rumah tangga Bapak bertambah? Jika Ya Sebutkan!	
5	Apakah meningkat pendapatan Bapak dalam berusaha tani sesuai dengan Komoditi yang Bapak budidayakan? Jika Ya, Jelaskan!	
6	Apakah meningkat aktivitas kegiatan agribisnis Bapak (budidaya dan hilir)? Jika Ya, Jelaskan!	
7	Apakah berkembang usaha ekonomi rumah tangga Bapak? Jika Ya, Jelaskan!	
8	Apakah ada lembaga ekonomi yang dimiliki dan dikelola oleh Bapak? Jika Ya, Jelaskan!	
9	Apakah sudah berkurang jumlah petani miskin dan pengangguran ditempat/desa Bapak? Jika Ya, Jelaskan!	

Lampiran 3. Matriks Hasil Wawancara dari Informan

No	Variabel	Hasil Wawancara	Analisis
1.	KONTEKS	<p>Informan SF menuturkan bahwa : Hambatan menurut saya sebagai ketua kelompok tani yaitu bagaimana menghadapi petani yang tidak ingin bekerjasama, kurang pedulinya anggota kelompok untuk melaksanakan tugasnya, adanya persaingan dan saling iri diantara kelompok tani lainnya misal pernah kelompok kami mengajukan permintaan bantuan bibit dan dalam waktu 20 hari bantuannya diturunkan sehingga menimbulkan iri oleh kelompok tani yang telah mengajukan permintaan bantuan serupa semenjak 3 bulan lalu tapi belum ada kejelasan, maupun para petani sendiri terjadi saling iri misal ada yang dapat bantuan dikarenakan kena musibah banjir sawahnya, timbullah rasa iri oleh petani yang sawahnya tidak kena banjir dan terkadang pula para petani mengeluh bibit yang diberikan malah mengakibatkan gagal panen". (wawancara pada tanggal 25 Mei 2017)</p> <p>Informan AL menuturkan : Pada penyuluhan pertanian disarankan agar tanam secara legowo yaitu jarak tanamnya (2:1 atau 4:1) memang pemeliharaannya mudah tetapi penanamannya sulit, pemupukan tidak merata, dan prosesnya lama, maktumlah kami ini juga harus meluangkan waktu untuk berusahatani apalagi kebanyakan petani disini, mempunyai profesi lain selain petani misal tukang bangunan dan tukang becak". (wawancara pada tanggal 28 Mei 2017)</p> <p>Informan SF menuturkan bahwa : Penyuluh yang mendampingi kelompok tani kami hanya bertugas sebagai memberi pengetahuan tetapi tidak terlalu membantu dalam pengajuan proposal permohonan bantuan. Jadi, kelompok tani harus berusaha sendiri dalam menyampaikan masalah yang dihadapi petani ditambah lagi banyak anggota kelompok saya yang tidak bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya". (wawancara pada tanggal 25 Juni 2017)</p>	<p>Penyuluh atau petugas lapangan yang memiliki kewajiban berhubungan langsung terhadap para petani dan melihat masalah-masalah yang dialami petani, kemudian memecahkan masalah yang dihadapi tetapi tetap saja masalah petani tidak terselesaikan secara maksimal.</p> <p>Pemerintah dalam memaksimalkan kinerja penyuluh memberi kebijakan menurunkan bantuan untuk meningkatkan produktivitas hasil pertanian, tetapi masih saja mendapat masalah yang menghambat produktivitas para petani</p>

	<p>Informan AL menuturkan : Didaerah kami Nunukan Selatan diberi bantuan traktor sebanyak dua buah sedangkan, warga disini yang tidak mempunyai traktor kurang lebih sekitar 60% ini menimbulkan masalah terkadang banyak yang ingin pakai diwaktu yang bersamaan dan juga perusahaan yang bekerjasama dengan pemerintah sebagai pemenang tender yang bertugas mendistribusikan bantuan pertanian dengan kualitas barang kurang baik". (wawancara pada tanggal 28 Juni 2017).</p> <p>Informan AT menuturkan : Bantuan yang dikasih sama Pemerintah lama datangnya, biasa mau maki menanam bibit tapi bantuan bibit belum datang, jumlah yang dikasi sama pemerintah kurang jadi, untuk mencukupi harus beli lagi". (wawancara pada tanggal 1 Juli 2017)</p> <p>Informan AK menuturkan bahwa : Irigasi didaerah Nunukan Selatan cuma satu yang sudah diperbaiki, jadi pengairan sawah tidak merata kasihan, ada yang sawahnya orang kekeringan dan ada yang kelebihan air, itu juga bantuan lama sekali datang sehingga kita mau memupuk atau menanam bibit sama pupuknya belum datang, dan juga membasmi hama disawah susah merata karena biasa dikasih racun sawah kita tapi sawahnya orang disebelah belum dikasih racun pasti itu hamanya nanti kembali lagi bagusnya itu penyuluh atur waktu, kapan mau memberantas hama yang bagus dan benar supaya tidak ada dirugikan" (wawancara pada tanggal 2 Juli 2017)</p> <p>Informan MS menuturkan : Masalah bantuan pemerintah itu tidak terlalu bagus pupuknya seperti pupuk organik bubuk dan pupuk organik cair karena lama baru dilihat hasilnya misal kalau dikasih pupuk pada tanam bulan 5 ini panennya nanti hasilnya belum memuaskan, panen yang putaran ketiga baru ada hasilnya. Banyak warga disini kurang berminat mau pake itu pupuk". (wawancara pada tanggal 3 Juli 2017)</p> <p>Informan NH menuturkan : Masalah dalam memaksimalkan proses penyaluran bantuan yaitu banyaknya kelompok tani di kabupaten Nunukan sekitar kurang lebih 400 kelompok tani sedangkan dana yang ada tidak mencukupi untuk</p>	<p>Banyaknya masalah sehingga menyebabkan penyaluran bantuan kurang maksimal seperti lamanya datang bantuan, kurangnya kualitas bantuan, tidak adanya bantuan racun, irigasi dan alat pertanian yang masih kurang dll. mestinya semua ini dapat dikurangi dampaknya jika pemerintah mau mencari solusi untuk meminimalkan dampak yang mungkin terjadi.</p>
--	--	--

2.	INPUT	<p>memenuhi kebutuhan seluruh kelompok tani serta jarak untuk menjangkau desa-desa terpencil dikabupaten Nunukan sangat sulit selain jauh jaraknya jalanannya juga masih rusak". (wawancara pada tanggal 16 Juli 2017)</p> <p>Informan MR : Dalam hal pemberian bantuan misal bibit padi mestinya petani bisa memanfaatkan hasil tani untuk dijadikan bibit lagi untuk menanam diwaktu berikutnya tetapi petani hanya mengharap bantuan dari pemerintah". (wawancara pada tanggal 18 Juli 2017)</p> <p>Menurut informan CHM menuturkan bahwa : Tentunya pasti ada motivasi yang kami berikan atas prestasi dalam menjalankan tugas penyuluh, tingkatannya mulai dari desa, kecamatan, kabupaten dan propinsi. malahan kelompok tani serta petani sendiri diberi penghargaan bagi yang berprestasi, selain itu pemerintah juga akan memberikan insentif terhadap petani seperti menaikkan gaji, tunjangan fungsional, tunjangan sertifikasi, tunjangan biaya operasional, tunjangan biaya pendampingan, dan kadang pula ada penyuluh yang akrab dengan petani diberi beras oleh petani" (wawancara pada tanggal 16 Mei 2017)</p> <p>Hal yang sama dituturkan oleh informan AB : Setiap penyuluh yang ada di Nunukan diberikan penilaian dari pimpinan dari kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan dikabupaten nunukan dalam bentuk DUPAK (Daftar Penilaian Angka Kredit)". (wawancara pada tanggal 18 Mei 2017)</p> <p>Menurut Informan JB mengatakan bahwa : Terkadang jika kami ingin melakukan penyuluhan secara maksimal tapi dana kurang memadai sehingga materi yang diberikan kepada petani masih kurang dalam bentuk poster, brosur, liptan dll". (wawancara 16 Juli 2017)</p> <p>Menurut Informan NH : Terkadang terjadi kesalah pahaman antara pihak penyuluh dan petani karena misalnya petani susah didatangkan untuk menghadiri rapat</p>	<p>Untuk memotivasi penyuluh agar meningkatkan kinerja, penyuluh agar lebih serius dalam menjalankan tugasnya, pimpinan penyuluh tentunya perlu memberi penilaian atau penghargaan khusus terhadap penyuluh pada tingkat-tingkatan tertentu.</p> <p>Proses penilaian kinerja penyuluh pertanian agar penyuluh dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan tugasnya hanya melibatkan pihak kantor atau atasan penyuluh saja tidak melibatkan petani yang dibina. Karena ini akan kurang efektif mestinya penyuluh harus mempertimbangkan nilai pelayanan kepada petani dan hubungan yang dibangun dengan menanyakan kualitas penyuluh-penyuluh tersebut kepada petani.</p> <p>Banyaknya ditemui petani, bahkan pengurus kelompok tani, yang tidak memiliki pengetahuan</p>
----	-------	--	---

3.	PROSES	<p>penyuluhan tetapi petani yang tidak hadir tersebut hanya mengetahui kebijakan-kebijakan yang ada dari petani lain yang datang, ternyata petani yang tidak hadir tersebut mempunyai masalah lain karena kebijakan yang diajukan tidak sesuai dengan keadaan sawahnya misal tinggi air yang disarankan untuk dipupuk susah dicapai dimusim hujan biasanya ada warga yang sawahnya tergenang air". (wawancara pada tanggal 16 Juli 2017).</p> <p>Informan dari UT menyatakan bahwa : Ya, saya sebagai Kepala Desa juga dilibatkan dalam penyusunan program penyuluhan pertanian Desa bersama PPL" (Wawancara pada tanggal 22 Juli 2017)</p> <p>Yang dituturkan oleh informan SF: Teknik penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh pertanian untuk kelompok tani yang ada di lingkungan Kab. Nunukan menggunakan banyak metode seperti mengadakan sosialisasi terhadap semua perwakilan kelompok tani dalam satu kecamatan, menggunakan teknik penyuluhan dengan memperlihatkan secara singkat cara kerja dalam proses pengolahan lahan pertanian misal pembibitan sawah, serta teknik penyuluhan dengan memperlihatkan hasil dari cara kerja dalam pengolahan yang lama atau baru misal penggunaan varietas padi baru". (wawancara pada tanggal 26 Juni 2017)</p> <p>Hal yang sama dituturkan oleh informan FD : Penyuluhan pertanian yang kami lakukan untuk tiap kelompok tani yang kami dampingi menggunakan teknik sosialisasi dan teknik demonstrasi. (wawancara pada tanggal 18 Juli 2017)</p>	<p>yang memadai mengenai teknologi sederhana seperti jarak tanam serta jenis dan dosis pupuk yang dibutuhkan dalam budidaya padi.</p> <p>Kegiatan kunjungan kelompok yang dilakukan oleh penyuluh masih relatif rendah. Salah satu penyebab rendahnya efektivitas kegiatan ini karena sebagian besar kelompok tani yang ada tidak memiliki jadwal pertemuan rutin. Selain itu kelompok tani yang dibina oleh setiap penyuluh belum mencapai jumlah ideal.</p> <p>Penyuluh pertanian lapangan menyusun program penyuluhan pertanian di tingkat desa bersama dengan Kepala desa setiap satu tahun sekali, yang bertujuan ada keterbukaan antara penyuluh dan petani mengenai program-program pertanian.</p> <p>Teknik penyuluhan pertanian yang digunakan untuk mendampingi kelompok tani di lingkungan Nunukan yaitu dengan menggunakan metode sosialisasi dan metode demonstrasi.</p>
----	--------	---	---

	<p>Seperti yang dituturkan oleh informan SR : Kunjungan rutin penyuluh pertanian terhadap kelompok tani kami diadakan setiap hari senin, itupun kadang-kadang saja penyuluh datang kerumah saya karena alasan dia sibuk dengan urusan dikantor penyuluh seperti sekarang ini penyuluh sedang mempersiapkan diri untuk penilaian penyuluh terbaik sekabupaten, sedangkan untuk sosialisasi penyuluhan diadakan jika ada program pemerintah yang akan dilaksanakan". (wawancara pada tanggal 25 Juni 2017).</p> <p>Hal yang sama dituturkan oleh informan YS : setiap pertemuan yang diadakan oleh penyuluh serta pemerintah setempat tidak menentu sesuai dengan pemberitahuan dari pemerintah biasanya akan diadakan program untuk peningkatan ekonomi petani". (wawancara pada tanggal 28 Juni 2017)</p> <p>Informan AK juga menuturkan: Penyuluh suruh sama petani untuk dipupuk tanah kalau air paling tinggi 10cm tapi itu susah karena kadang kan masuk musim hujan sawah-sawah kebanyakan banjir baru irigasi belum diperbaiki kasihan jadi, susah diatur jalannya air". (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017)</p> <p>Informan MS mengatakan: Itu susahnya bu, biasa penyuluh suruh mengatur jarak tanam, pupuk berkala (berimbang) dll. tapi kadang itu susah dipraktekkan karena kami susah untuk beli pupuk berkualitas jadi hanya memupuk sawah atau kebun pada waktu tertentu saja". (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017)</p> <p>Informan MR menuturkan bahwa: Susah menghadirkan petani dalam pertemuan kelompok tani secara rutin, sulit merubah perilaku petani dalam menerima inovasi teknologi pertanian, dan sulit pula mengubah pandangan petani dalam menangani permasalahan petani karena terkendali keyakinan turun menurun, usia, dan modal". (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017)</p> <p>Informan SD mengungkapkan bahwa : PPL selalu membantu untuk membuat identifikasi masalah usahatani, yaitu mengenai masalah perincian usahatani bagi para petani serta pengurus kelompok tani. PPL juga aktif membantu memecahkan masalah yang dihadapi Kelompoktani bersama-sama sehingga dapat teratasi"(Wawancara pada tanggal 18 Juli 2017)</p>	<p>Para penyuluh atau petugas lapangan yang memiliki kewajiban berhubungan langsung terhadap para petani dan melihat masalah-masalah yang dialami petani, kemudian memecahkan masalah yang dihadapi tetapi tetap saja masalah petani tidak terselesaikan secara maksimal. Penyuluh pertanian aktif membantu petani dan Kelompoktani tidak hanya pada penyampaian informasi saja tetapi juga aktif membantu dalam identifikasi masalah yang dihadapi Kelompoktani maupun petani, baik masalah yang berkaitan dengan produksi usaha tani mulai dari bibit, tanah, hama, penyakit, panen dan pemasaran, maupun masalah-masalah yang berhubungan dengan administratif kelompok.</p> <p>Pengidentifikasian masalah yang dihadapi Kelompoktani dan petani selanjutnya akan dicari alternatif pemecahan masalah yang dibicarakan secara musyawarah antara penyuluh pertanian dan Kelompoktani untuk ditemukan solusi atau pemecahan masalah yang tepat.</p>
--	--	--

5.	OUTCOMES	<p>Diungkapkan Informan SH : Manfaat yang dapat diambil oleh petani setelah masuknya penyuluh pertanian didaerah mereka yaitu petani semakin berdaya, mampu, dan pendapatan meningkat". (wawancara tanggal 16 Juni 2017)</p> <p>Informan NH : Setelah adanya program penyuluhan pemerintah ini, produktivitas hasil panen petani meningkat". (wawancara tanggal 16 Juni 2017)</p> <p>Informan MR : Informasi penyuluhan yang diberikan dapat memberi pengarahannya kepada petani untuk meningkatkan produksinya". (wawancara tanggal 18 Juni 2017).</p>	<p>Sinergi yang baik antara penyuluh pertanian dengan para petani, merupakan kunci dari keberhasilan sebuah aktifitas usaha tani. Keakraban penyuluh dengan para petani saat melaksanakan pembinaan dan penyuluhan di lapangan, akan memudahkan para penyuluh <i>mentransfer</i> pengetahuan dan keterampilan mereka di bidang pertanian kepada para petani. Begitu juga dengan para petani, hubungan interaktif yang baik dengan penyuluh juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas hasil pertanian mereka.</p>
----	-----------------	--	---

Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan Wawancara dengan Informan



Wawancara dengan Kadis Pertanian dan Ketahanan Kab. Nunukan



Wawancara dengan Kabid. Prasarana, Sarana dan Penyuluhan DPKP Kab. Nunukan



Wawancara dengan Kasubbag TU UPT BP3K Nunukan



Wawancara dengan Koordinator Penyuluh Kab. Nunukan



Wawancara dengan Kades Binusan Kec. Nunukan



Wawancara dengan Penyuluh Pertanian Kecamatan Nunukan



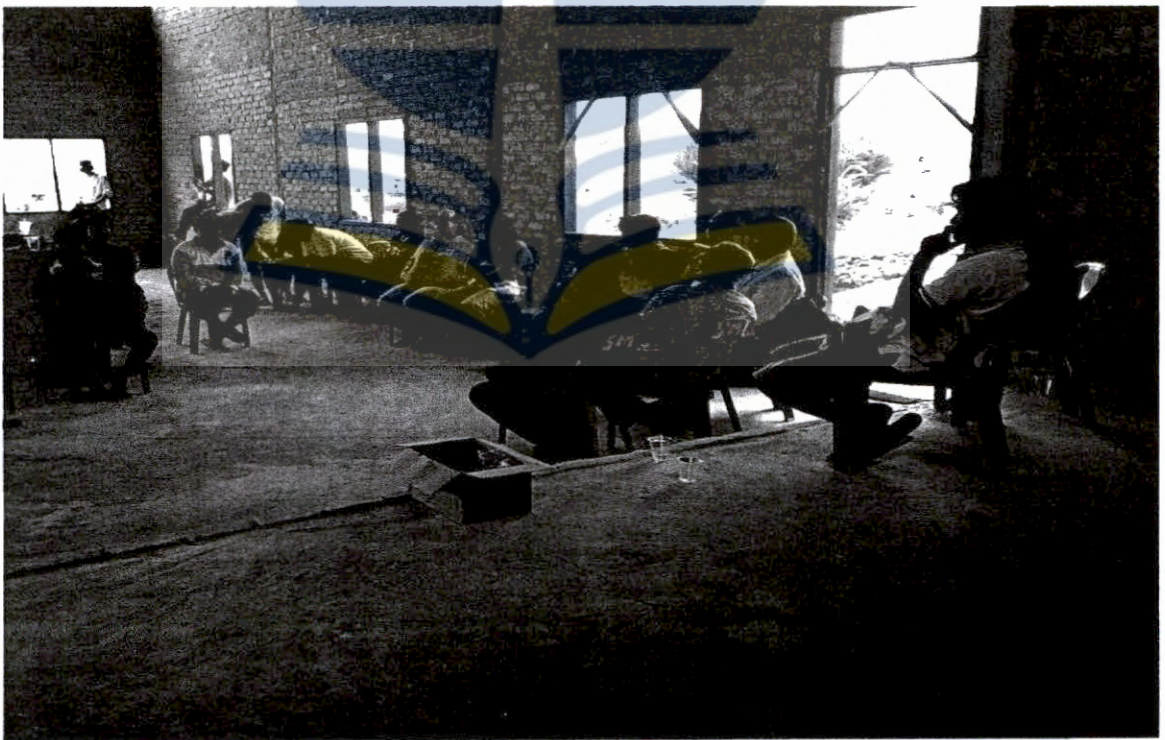
Pertemuan dengan Para Penyuluh Pertanian di Kecamatan Nunukan



Wawancara dengan Petani tentang Inovasi Teknologi Pertanian di Kecamatan Nunukan



Wawancara dengan Para Ketua Kelompok Tani di Nunukan



Pertemuan dengan Petani tentang Kinerja Penyuluh Pertanian di Nunukan