

# Evaluasi Kinerja Penyuluh Peternakan di Kabupaten Kuantan Singingi

Debi Sartono<sup>a</sup>, Fatkhurahman<sup>a\*</sup>, Bambang Supeno<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Peningkatan produktivitas ternak sejalan dengan meningkatnya pengetahuan dan teknologi peternak yang berhubungan dengan budidaya ternak itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan adalah menngedukasi peternak melalui kegiatan penyuluhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik dan tingkat kinerja PPL Peternakan PNS di Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini merupakan penelitian survei kuantitatif yang didukung dengan data kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kuantan Singingi, sedangkan sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan purposive sampling, penyuluh peternakan yang diambil 3 orang perkecamatan sehingga total sampelnya sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengacu pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Data yang didapat dianalisis menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata penyuluh berumur 38-45 tahun sebanyak 25 orang, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 24 orang, jabatan fungsional penyuluh adalah trampil sebanyak 25 orang, berpendidikan sarjana sebanyak 37 orang yang mengikuti pendidikan non-formal sebanyak 15-25 kali sebanyak 23 orang. Rata-rata penyuluh membina sebanyak 2 desa sebanyak 24 orang, kelompok binaan penyuluh sebanyak 9-16 kelompok sebanyak 27 orang yang dikunjungi secara rutin kurang dari 5 kali sebanyak 28 orang. Kinerja penyuluh rata-rata baik mulai dari persiapan sebelum penyuluh, pelaksanaan penyuluhan, dan melakukan evaluasi setelah kegiatan penyuluhan selesai. Hal ini dibuktikan oleh nilai evaluasi sekitar 72,1 sehingga nilai prestasi kerjanya rata-rata 90,1 yang dikategorikan sangat baik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk dapat meningkatkan kinerjanya, penyuluh harus membuat dan menyediakan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan penyuluhan seperti yang tertuang di dalam peraturan menteri pertanian tersebut.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023  
Revised 12 Mei 2023  
Accepted 31 Mei 2023

---

## KATA KUNCI

Karakteristik, kinerja, penyuluh, peternakan, dan prestasi kerja

---

## Pendahuluan

Peningkatan produktivitas ternak perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Optimalitas hasil ternak tergantung pada banyak hal, salah satunya adalah ilmu pengetahuan dan keahlian peternak. Perubahan pada perilaku, sikap, dan keterampilan peternak merupakan tujuan akhir dari kegiatan penyuluhan di lapangan oleh Penyuluh Pertanian Lapangan atau PPL.

PPL adalah agent pembaharu, penyampai informasi yang dapat mengubah perilaku, sikap, dan keterampilan peternak, mulai dari tatacara pemeliharaan sampai pada proses pascapanen

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: [fatkhurahman@unilak.ac.id](mailto:fatkhurahman@unilak.ac.id)

ternak yang dipelihara. Berdasarkan hal ini maka kehadiran PPL sangat dibutuhkan terutama di perdesaan yang menjadikan usaha peternakan sebagai usaha pokok ataupun sebagai usaha sampingan.

Upaya pembangunan dibidang peternakan tidak terlepas dari upaya pengembangan sumber daya manusia terutama peternak sebagai pelaku utama kegiatan tersebut di lapangan. Kecenderungan penurunan aktivitas pembangunan peternakan disebabkan oleh perbedaan persepsi antara daerah dan pusat serta antara eksekutif dan legislatif lokal tentang peranan peternakan serta rendahnya prioritas dan alokasi anggaran untuk pembangunan peternakan, terbatasnya ketersediaan informasi peternakan, penurunan kapasitas dan kemampuan manajerial PPL kurang aktif mengunjungi peternak (Mayrowani, 2012).

Peternak dalam pelaksanaannya, memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan pembangunan peternakan. Penyuluh peternakan sangat penting untuk mendorong dan menggerakkan peternak dalam melakukan usahataniya agar lebih efisien dan efektif serta membangun dan menghasilkan SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor esensial dalam organisasi karena fungsinya sebagai motor penggerak organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya.

Seiring dengan semakin berkembangnya pembangunan yang ada, baik dari segi ekonomi, sosial, budaya, dan sebagainya, maka semakin banyak individu yang terlibat di dalamnya. Individu-individu dimaksud bergerak secara aktif dalam mewujudkan pembangunan. Terkait dengan hal tersebut, maka kinerja individu mulai dipandang sebagai hal penting. Kinerja memiliki hubungan dengan pengekspresian potensi pada suatu bidang pekerjaan yang dimiliki individu dalam suatu organisasi. Penyuluh sebagai sumber daya dalam suatu organisasi penyuluhan memiliki potensi yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dari penyuluh sendiri merupakan salah satu cerminan potensi dari sumber daya manusia.

Evaluasi kinerja PPL adalah bagian integral dalam membina profesionalisme penyuluh secara berkelanjutan. Kegiatan evaluasi kinerja PPL dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan untuk mengukur tingkat keberhasilan berdasarkan parameter kinerja PPL Peternakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Evaluasi kinerja juga dapat dilakukan sesuai prinsip obyektivitas, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Hasil dari evaluasi kinerja PPL diharapkan dapat menampilkan masalah dan potensi yang ada sebagai bahan analisis untuk perbaikan kinerja PPL Peternakan dimasa yang akan datang. Pentingnya peran PPL Peternakan menjadikan kegiatan PPL Peternakan tersebut mendapatkan perhatian yang lebih. Rahmawati et al. (2019) juga menyatakan bahwa banyaknya desa yang menjadi wilayah binaan penyuluh akan sulit bagi penyuluh untuk mengimplementasikan program intensifikasi pertanian yang sangat berhubungan dengan informasi teknologi pertanian. Oleh karenanya diperlukan kajian ini untuk mengkaji bagaimana kinerja PPL Peternakan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam mewujudkan kinerjanya, PPL dihadapkan pada berbagai masalah internal maupun eksternal. Masalah internal dalam hal ini terkait dengan karakteristik PPL, sedangkan masalah eksternal diantaranya adalah masalah perbedaan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku dan motivasi kerja yang tercermin pada kinerja atau job performance PPL dimaksud.

Perbedaan tipe kelembagaan yang mengelola tenaga PPL misalnya dapat berimplikasi pada perbedaan pembinaan, penyelenggaraan program, dan pembiayaan.

Seorang PPL Peternakan memiliki karakteristik individu tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan atau profesinya. Menurut Mardikanto (2009), karakteristik individu meliputi: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan status sosial. Hasil penelitian Suhanda (2008), menunjukkan bahwa masa kerja penyuluh sejalan dengan usia penyuluh, semakin tua usia mereka semakin lama masa kerjanya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa profesi sebagai penyuluh lapangan kurang diminati oleh kaum perempuan. Lebih lanjut, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa distribusi penyuluh ahli terampil kontradiktif dengan distribusi penyuluh berdasarkan jenjang pendidikan. Jabatan penyuluh terampil di seluruh kabupaten di Jawa dua kali lebih banyak dibandingkan jabatan penyuluh ahli. Hal ini bertentangan dengan jenjang pendidikan penyuluh yang sebagian besar berlatar belakang pendidikan S1 dan S2. Mengetahui karakteristik individu penyuluh dan penyebarannya berguna untuk mengetahui kinerja penyuluh tersebut.

PPL Peternakan merupakan ujung tombak dalam keberhasilan penyuluhan dibidang peternakan. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari PPL Peternakan. Kinerja tersebut dapat dinilai beberapa indikator tertentu, salah satunya yaitu indikator yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian, maka tingkat kinerja PPL Peternakan dapat dinilai melalui tiga indikator utama yang meliputi: (1) persiapan kegiatan penyuluhan, (2) pelaksanaan penyuluhan, dan (3) evaluasi penyuluhan. Berdasarkan penelitian Hernanda et al. (2015), pendidikan formal (S1) dengan basis utama pertanian terbukti sangat membantu penyuluh dalam membuat data potensi wilayah, rencana kegiatan penyuluhan desa dan agro ekosistem. Hasil penelitian Syafruddin et al. (2014), jumlah PPL Peternakan PNS yang lebih sedikit dibandingkan luas wilayah binaan berpengaruh terhadap kinerja PPL Peternakan PNS yang termasuk kategori sedang. Kinerja yang baik dari PPL Peternakan PNS, tentu akan berdampak kepada petani binaan. Penyuluh yang mampu menjadi sumber informasi dan fasilitator bagi petani, dapat membantu petani menghadapi permasalahan pertanian.

Seorang PPL Peternakan seharusnya memiliki wawasan yang luas terutama yang berkaitan dengan penyuluhan dibidang peternakan secara luas. Agar dapat memiliki wawasan yang luas, PPL Peternakan dituntut untuk terdedah terhadap informasi dan media informasi. Keterdedahan PPL Peternakan terhadap informasi dan media informasi, bisa saja berhubungan dengan karakteristik PPL Peternakan itu sendiri. Hasil penelitian Puttileihat (2011), semakin banyak individu terdedah dengan media massa, maka berpengaruh pada perilaku individu tersebut untuk memperoleh informasi. Rendahnya akses individu terhadap media informasi dikarenakan tidak memiliki media informasi tersebut. Hasil penelitian Marius (2007), menyatakan bahwa sebagian besar penyuluh ahli memiliki sifat kosmopolitan yang tinggi, berbeda dengan penyuluh terampil yang kurang dari sepertiganya termasuk mempunyai sifat kosmopolitan. Sifat kosmopolitan adalah sikap terbuka terhadap ide, gagasan, dan pengetahuan baru yang berasal dari luar.

## Tinjauan Pustaka

### Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Peternakan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 47/Permentan/SM.010/9/2016 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluhan Peternakan, penyuluhan peternakan merupakan 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 pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas perilaku seseorang atau individu, yang meliputi kognitif, afektif, dan psikomotorik/konatif sehingga memiliki individualitas (human capital, bukan individualistis) yang siap mewujudkan kesejahteraan keluarga dan masyarakatnya (Sumardjo, 2010).

Hakikat penyuluhan adalah pendidikan nonformal dalam mengubah perilaku sasaran baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik ke arah yang lebih baik sesuai dengan potensi dan kebutuhan sehingga dalam penyuluhan, klien atau sasaran merupakan subjek, bukan sebaliknya menjadi objek (Anwas, 2011). Tujuan dari penyuluhan peternakan untuk membantu petani dan keluarganya agar mereka mampu menolong dirinya sendiri (Mujiburrahmad, 2014). Penyuluhan merupakan proses pendidikan yang berkelanjutan, dalam pendidikan orang dewasa atau adult education, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan agar kegiatan penyuluhan dapat berjalan dengan baik yaitu partisipasi, kemitraan, dan pemberdayaan (Jahi, 2008).

Menurut Nasution (2004), penyuluhan peternakan adalah usaha membantu petani agar senantiasa meningkatkan efisiensi usaha tani. Adapun makna dari kata “membantu” yakni (1) penyuluhan peternakan harus mengacu pada kebutuhan sasaran yang akan dibantu, dan bukannya sasaran harus menuruti keinginan PPL Peternakan, (2) penyuluhan peternakan mengarah kepada terciptanya kemandirian, bukan membuat sasaran semakin menggantungkan diri kepada PPL Peternakan, (3) penyuluhan peternakan harus mengacu kepada perbaikan kualitas hidup dan kesejahteraan sasaran, dan bukan lebih mengutamakan target-target fisik yang sering kali tidak banyak manfaatnya bagi perbaikan kualitas hidup sasarannya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 25/Permentan/OT.140/5/2009 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian, maka PPL Peternakan, baik Penyuluh PNS, swasta maupun swadaya, yang selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/Permentan/OT.140/7/2009 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional PPL Peternakan dan Angka Kreditnya, PPL Peternakan adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan peternakan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Menurut Syahyuti (2014), penyuluh PNS merupakan penyuluh yang pelakunya PNS dan digaji bulanan oleh pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61 Tahun 2008 tentang Pedoman Pembinaan PPL Peternakan Swadaya dan PPL Peternakan Swasta, maka PPL Peternakan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PPL Peternakan PNS adalah Pegawai

Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian untuk melakukan kegiatan penyuluhan.

### *Kinerja PPL Peternakan*

Wibowo (2007) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Hal ini berarti penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci bagi pengembangan para pegawai dimasa mendatang. Menurut Bahua (2016), kinerja diartikan sebagai aksi atau perilaku individu berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Bahua et al. (2010), kinerja atau performance adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Pada dasarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Padmowihardjo (2010), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut. Hasibuan (2001), menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Haryadi et al. (2001), kinerja PPL Peternakan merupakan eksistensi penyuluh dalam memahami keterkaitan tugas dan kebutuhan dasar program penyuluhan peternakan yang ditunjang oleh motivasi kerja untuk mencapai tujuan lembaga penyuluhan.

Menurut Jahi (2008), kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu (1) kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang memengaruhi perilaku seseorang termasuk PPL Peternakan, dan (2) PPL Peternakan merupakan pengaruh situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan peternakan di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan, dan pembiayaan. Menurut Marliati et al. (2008), kinerja PPL Peternakan adalah perilaku aktual yang diperagakan penyuluh sebagai kewajibannya mengemban tugas-tugas pemberdayaan yang diamanahkan kepadanya, yang diukur dari tingkat kepuasan petani. Amanah dalam arti kesadaran penyuluh mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tidak hanya kepada manusia tetapi juga kepada Allah SWT.

Herbenu (2007), menjelaskan bahwa kinerja PPL Peternakan merupakan capaian hasil kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja penyuluh akan baik jika penyuluh telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas menyiapkan kegiatan penyuluhan, kedisiplinan dan kreativitas dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, kerjasama dengan petani dan pihak yang terkait dalam

pengembangan usahatani, kepemimpinan yang menjadi panutan, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membina petani, serta tanggung jawab terhadap tugas.

## Metode

### *Descriptive dan Explanatory Survey*

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang didukung dengan data kualitatif. Penelitian kuantitatif yang digunakan yakni penelitian asosiatif korelasi. Penelitian asosiatif korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel tertentu. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja PPL Peternakan PNS. Tentunya dalam mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kinerja PPL Peternakan PNS tersebut, berlandaskan pada kriteria atau indikator tertentu yang telah dijelaskan dalam BAB Pendekatan Teoritis, Sub-BAB Tinjauan Pustaka.

Pendekatan kuantitatif dilakukan melalui wawancara terstruktur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diberikan kepada responden. Pendekatan kuantitatif untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam definisi operasional. Adapun data kualitatif digunakan untuk mendukung data kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam kepada responden dengan menggunakan panduan pertanyaan dan hasilnya dipaparkan dalam pembahasan dan catatan tematik.

## Hasil dan Pembahasan

PPL perlu melakukan persiapan sebelum melaksanakan kegiatan penyuluhan. Persiapan dimaksud adalah membuat data potensi dan agro ekosistem desa, menghadiri dan memandu penyusunan RDKK, membuat dan Menyusun programa desa dan kecamatan, serta membuat RKT pertahun.

diketahui bahwa sebelum melakukan kegiatan penyuluhan, PPL Peternakan di Kabupaten Kuantan Singingi telah menyiapkan hal-hal yang dapat menunjang kegiatannya. Diantara persiapan yang dilakukan oleh PPL Peternakan adalah membuat data potensi dan agro ekosistem desa dengan nilai 5, menghadiri dan memandu penyusunan RDKK dengan nilai 4, membuat dan Menyusun programa desa dan kecamatan dengan nilai 4, serta membuat RKT dengan nilai 4. Rata-rata mendapatkan nilai tinggi pada semua parameter persiapan penyuluhan. Hal ini berarti bahwa semua penyuluh telah membuat data wilayah dan agroekosistem, memandu penyusunan RDKK, terlibat dalam penyusunan programa desa dan kecamatan serta penyuluh juga membuat RKTPP.

Data potensi dan agro ekosistem desa diperlukan mengingat arah dan tujuan kegiatan penyuluhan adalah untuk meningkatkan produktivitas ternak yang berdampak pada peningkatan kehidupan peternak. Hal ini dapat diwujudkan jika PPL melakukan identifikasi desa sebelum pelaksanaan kegiatan penyuluhan. Identifikasi desa dapat menghasilkan informasi terkait dengan potensi yang dimiliki desa serta agro ekosistem yang dimiliki oleh desa.

Potensi desa dapat dilihat dari sudut pertanian tanaman pangan, peternakan, perkebunan, perikanan, dan kehutanan. Usaha budidaya ternak dapat didukung oleh kegiatan-kegiatan di

bidang usaha pertanian tanaman pangan seperti jerami padi yang dapat dijadikan hay dan silase, biomassa tanaman jagung yang dapat dijadikan silase, sedangkan untuk bidang perkebunan, perikanan, dan kehutanan biomasnya dapat dijadikan sebagai pakan ternak. Pada penelitian ini, PPL yang membuat data potensi dan agro ekosistem wilayah kerjanya sudah skala 5 yang diinterpretasikan sangat tinggi berdasarkan skala likert dengan rentang skala 1-5.

PPL harus menghadiri dan memandu penyusunan Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok atau RDKK. RDKK adalah alat perumusan untuk memenuhi kebutuhan sarana produksi dan alat-alat mesin yang menunjang kegiatan usaha peternakan baik yang berasal dari pemerintah, swasta maupun dari swadaya peternak. Tujuan dari pembuatan RDKK ini adalah untuk meningkatkan peran kelompok ternak dalam menyusun rencana kegiatan usaha peternakan secara berkelompok, meningkatkan peran PPL dalam membimbing kelompok ternak untuk menyusun rencana kegiatan usaha peternakan secara berkelompok, dan dapat merencanakan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan selama musim budidaya ternak selama setahun secara berkelompok.

Pada penelitian ini, PPL telah menghadiri dan ikut memandu penyusunan Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompok di lokasi tugasnya dengan skala 4 yang diinterpretasikan tinggi berdasarkan skala likert dengan rentang skala 1-5. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya keterlibatan PPL dalam mengarahkan, menghadiri, memandu, dan membantu peternak dalam menyusun RDKK secara berkelompok. Keterlibatan PPL dalam menyusun RDKK sangat dibutuhkan. Hal ini mengingat bahwa PPL memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menghadiri, mengarahkan, dan ikut menyusun RDKK dimaksud. Adapun tujuan dari penyusunan RDKK di tingkat peternak adalah untuk membuat panduan yang mencakup kegiatan dan kebutuhan yang diperlukan peternak selama setahun.

PPL juga perlu membuat dan menyusun program penyuluhan pertanian untuk desa dan kecamatan. Program penyuluhan pertanian merupakan rencana tentang kegiatan penyuluhan pertanian yang memadukan aspirasi petani-nelayan dan masyarakat pertanian termasuk usaha peternakan dengan potensi wilayah dan program pembangunan pertanian yang menggambarkan keadaan saat ini, tujuan yang ingin dicapai, masalah-masalah yang dihadapi, dan alternatif pemecahannya, serta cara-cara mencapai tujuan yang disusun secara partisipatif, sistematis, dan tertulis disetiap tahun (Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pertanian No. 56 tahun 1996 dan No. 301/KPTS/LP.120/4/96).

Hasil riset ini menunjukkan bahwa ada keterlibatan PPL Peternakan dalam menyusun program dengan nilai 4 yang diinterpretasikan tinggi. Penyusunan program Peternakan sangat penting karena fungsi dari program tersebut adalah untuk memberikan acuan bagi tim penyusun program penyuluhan peternakan di setiap tingkat administrasi pemerintahan dalam Menyusun rencana kerja dan rencana kegiatan tahunan PPL disamping untuk memberikan arah dan pengendali dalam pencapaian penyelenggaraan kegiatan penyuluhan di lapangan terutama dalam penyusunan rencana kerja tahunan PPL.

PPL juga perlu membuat Rencana Kerja Tahunan. Menurut Permentan No. 47 Tahun 2016, RKT merupakan jadwal kegiatan yang disusun oleh PPL berdasarkan program penyuluhan setempat

yang dilengkapi dengan hal-hal yang dianggap perlu untuk berinteraksi dengan pelaku utama termasuk pelaku usaha baik di dalam maupun di luar lokasi kerja.

Hasil riset ini menunjukkan bahwa PPL Peternakan di Kabupaten Kuantan Singingi telah membuat RKT dengan nilai 4 yang diinterpretasikan tinggi. Pembuatan RKT dapat dimulai dari (1). Melakukan identifikasi dan analisis data sasaran, penyuluh, perlengkapan PPL, keadaan wilayah kerja, dan kebijakan pembangunan, (2). Menetapkan alternatif metode penyuluhan pertanian, dan (3) menetapkan metode penyuluhan yang akan digunakan selama setahun kegiatan di lokasi kerja masing-masing. Adapun tujuan dari pembuatan RKT adalah agar PPL dapat melaksanakan kegiatan penyuluhan yang tepat sasaran, tepat materi, tepat metode, dan tepat lokasi dalam melakukan kegiatan penyuluhan.

Keberhasilan proses penyuluhan dapat tercapai apabila dilakukan persiapan melalui tahap perencanaan hingga tahap evaluasi. Perencanaan perlu dilakukan demi suksesnya penyelenggaraan kegiatan penyuluhan, sedangkan evaluasi diperlukan sebagai bahan pertimbangan dalam perbaikan hal-hal yang dirasa masih kurang dalam penyelenggaraan penyuluhan sehingga evaluasi dilakukan demi keberlanjutan proses kegiatan penyuluhan pertanian itu sendiri. Semua hal tersebut akan tercakup dalam proses penyelenggaraan kegiatan penyuluhan.

Adapun peubah yang diamati dalam riset ini adalah (1). Melakukan penyebaran materi penyuluhan sesuai dengan kebutuhan peternak, (2). Melaksanakan metode penyuluhan dalam bentuk kunjungan, demonstrasi, temu lapang, temu usaha, dan dalam bentuk kursus ternak, (3). Melakukan peningkatan kapasitas peternak terhadap akses informasi dalam mengembangkan usaha ternak, (4). Menumbuhkan poktan/gapoktan dari aspek kualitas dan kuantitas serta dapat meningkatkan kelas poktan dari aspek kualitas dan kuantitas, (5). Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi peternak, untuk (6). Meningkatkan produksi komoditi unggulan di WKPP dibandingkan produksi sebelumnya.

Hasil riset ini menunjukkan parameter dengan nilai tertinggi adalah melakukan penyebaran materi penyuluhan sesuai dengan kebutuhan peternak, melaksanakan metode penyuluhan dalam bentuk demonstrasi, melaksanakan metode penyuluhan dalam bentuk temu lapang, temu usaha dan lainnya, melaksanakan metode penyuluhan dalam bentuk kursus ternak, dan meningkatkan produksi komoditi unggulan di WKPP dibandingkan produksi sebelumnya, masing-masing dengan nilai 5 yang diinterpretasikan sangat tinggi berdasarkan skala likert 1-5.

Sementara itu, untuk parameter dengan nilai 4 yang dapat dimaknai tinggi berdasarkan skala likert 1-5 adalah melaksanakan metode penyuluhan dalam bentuk kunjungan, melakukan peningkatan kapasitas peternak terhadap akses informasi dalam mengembangkan usaha ternak, menumbuhkan poktan/gapoktan dari aspek kualitas dan kuantitas, meningkatkan kelas poktan dari aspek kualitas dan kuantitas, serta menumbuhkembangkan kelembagaan ekonomi peternak.

Keberhasilan proses penyuluhan dapat tercapai apabila dilakukan persiapan melalui tahap perencanaan hingga tahap evaluasi. Perencanaan perlu dilakukan sebelum melakukan kegiatan

penyuluhan. Hal ini bertujuan agar kegiatan penyuluhan dapat dilaksanakan dengan baik. Indikasi keberhasilan dari kegiatan penyuluhan pertanian di lapangan dilihat dari hasil evaluasi dan adanya laporan dari pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa parameter melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan mendapatkan skor rata-rata 4. Artinya penyuluh telah membuat evaluasi pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang dilaporkan dalam perbulan, pertriwulan, dan dan persemester. Selanjutnya untuk parameter membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian juga memperoleh skor 4 yang berarti penyuluh telah membuat Laporan pelaksanaan penyuluhan dan dilaporkan dalam perbulan, pertriwulan, dan dan persemester.

Evaluasi kegiatan diperlukan mengingat bahwa hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar dalam melakukan kegiatan penyuluhan berikutnya. Sementara itu, laporan kegiatan juga diperlukan untuk mengetahui sudah sejauh mana kegiatan penyuluhan telah dilakukan oleh PPL Peternakan perperiode kegiatan. Di samping itu, laporan PPL Peternakan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja PPL Peternakan di lapangan.

Perolehan NPK penyuluh peternakan Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori baik hingga sangat baik disebabkan karena hampir keseluruhan program telah dilakukan dengan baik sehingga telah sesuai dengan indikator evaluasi berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja penyuluh diantaranya yaitu pengetahuan, keterampilan, motivasi, jarak tempat tinggal, dan fasilitas, sehingga sekaligus akan mempengaruhi tingkat keberhasilan petani atau kelompok tani dalam mengembangkan usahanya.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik PPL Peternakan PNS di Kabupaten Kuantan Singingi rata-rata penyuluh berumur 38-45 tahun, masa kerja 6-10 tahun, jabatan fungsional penyuluh adalah trampil, berpendidikan sarjana lalu rata-rata telah mengikuti pendidikan non-formal sebanyak 15-25 kali. Rata-rata penyuluh membina sebanyak 2 desa dengan kelompok binaan penyuluh sebanyak 9-16 kelompok yang dikunjungi secara rutin kurang dari 5 kali sebanyak 28 orang.
2. Tingkat kinerja PPL Peternakan PNS di Kabupaten Kuantan Singingi berada dalam skor 4 dan 5 yang diartikan tinggi hingga sangat tinggi. Kinerja penyuluh rata-rata baik mulai dari persiapan sebelum menyuluh, pelaksanaan penyuluhan, dan melakukan evaluasi setelah kegiatan penyuluhan selesai. Hal ini dibuktikan oleh nilai evaluasi sekitar 72,1 sehingga nilai prestasi kerjanya rata-rata 90,1 yang dikategorikan sangat baik.

## Referensi

- Anwas, O.M. 2011. Kompetensi penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani. *Jurnal Matematika, Saint dan Teknologi* [Internet]. [diunduh 2018 Mei 19]; 12(1): 46-55. Tersedia pada: <http://jurnal.ut.ac.id/index.php/JMST/article>
- Arbi, M dan Sriati. 2017. Analisis kinerja penyuluh pertanian lapangan dalam program lembaga distribusi pangan masyarakat di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. *JP* [Internet]. [diunduh 2018 Mei 19]; 13(2):125-135. Tersedia pada: <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view>
- Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian. 2015. Pedoman Teknis Pemberdayaan Kelompok tani di Lokasi Sentra Pangan Tahun 2016 [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 24].

- Tersedia pada: <http://cybex.pertanian.go.id/kebijakan/detail/43/pedoman-teknis-pemberdayaan-kelompok-tani-di-lokasi-sentra-pangan-tahun-2016>
- Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian. 2015. Petunjuk Pelaksanaan Penumbuhan dan Pengembangan Kelembagaan Ekonomi Petani Tahun 2016 [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 23]. Tersedia pada: <http://cybex.pertanian.go.id/kebijakan/detail/42/petunjuk-pelaksanaan-penumbuhan-dan-pengembangan-kelembagaan-ekonomi-petani-tahun-2016>
- Badan Restorasi Gambut Kabupaten Kuantan Singingi. 2016. Peta restorasi gambut di Provinsi Riau [Internet]. [diunduh pada 2019 Januari 20]. Tersedia pada: [https://brg.go.id/wp-content/uploads/2017/03/BRG\\_Peta-Restorasi-Riau.pdf](https://brg.go.id/wp-content/uploads/2017/03/BRG_Peta-Restorasi-Riau.pdf)
- Bahua, M.I. 2010. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo [disertasi]. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Bahua, M.I. 2016. Kinerja Penyuluh Pertanian [Internet]. [diunduh pada 2018 April 12]. Tersedia pada: <https://books.google.co.id/books?id=SkwuDwAAQBAJ&pg=PA143&dq=kinerja+penyuluh+pertanian+bahua>
- BAPPEDA Kabupaten Kuantan Singingi. 2013. Buku Profil Kabupaten Kuantan Singingi [Internet]. [diunduh pada 2018 Nov 18]. Tersedia pada: [http://bappeda.kuantansingikab.go.id/downloads/profil\\_kabupaten\\_kuantansingingi.pdf/](http://bappeda.kuantansingikab.go.id/downloads/profil_kabupaten_kuantansingingi.pdf/).
- [BPS] Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi. 2017. Kabupaten Kuantan Singingi dalam angka [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 18]. Tersedia pada: <https://kuantansingikab.bps.go.id/publication/2017/08/11/1b653bc3cb27d9fbo6ed7fbc/kabupaten-kuantansingingi-dalam-angka-2017.html>
- [BPS] Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi. 2018. Kabupaten Kuantan Singingi dalam angka [Internet]. [diunduh pada 2018 Oktober 25]. Tersedia pada: <https://kuantansingikab.bps.go.id/publication/2018/08/16/f649101799d079c82ca0e1ef/kabupaten-kuantansingingi-dalam-angka-2018.html>
- Effendi, S dan Tukiran [Editor]. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta (ID): LP3ES.
- Haryadi., A.B. Fuad, dan S.A. Wahab. 2001. Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Musi Banyuasin [Internet]. [diunduh pada 2018 Juni 25]. Tersedia pada: [http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:7AGKyUSl1Fsj:ppsub.ub.ac.id/perpustakaan/abstraksi/tesis/Hasibuan,M.2001.ManajemenSumberDayaManusia:PengertianDasar,Pengertian,danMasalah.Jakarta\(ID\):PT.TokoGunungAgung.](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:7AGKyUSl1Fsj:ppsub.ub.ac.id/perpustakaan/abstraksi/tesis/Hasibuan,M.2001.ManajemenSumberDayaManusia:PengertianDasar,Pengertian,danMasalah.Jakarta(ID):PT.TokoGunungAgung.)
- Herbenu, P.C. 2007. Pengembangan sumber daya Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) pertanian guna menghadapi persaingan dan meraih peluang kerja. J. Ilmu-Ilmu Pertanian. 3(1):1-11.
- Jahi, A. 2008. Komunikasi Massa dan Pembangunan Pedesaan di Negara-Negara Dunia Ketiga: Suatu Pengantar. Jakarta (ID): PT. Gramedia.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 10]. Tersedia pada: <http://playstore.com>
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2009. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian [Internet]. [diunduh 2018 Mei 17]. Tersedia pada: <http://pertanian.jombang.kab.go.id/>
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2013. Peraturan Menteri Pertanian No. 82 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani. Jakarta (ID): Kementan.
- Mardikanto, T. 2009. Sistem Penyuluhan di Indonesia. Surakarta (ID): Sebelas Maret University Press.
- Marliati., Sumardjo., P.S. Asngari., P. Tjitropranoto, dan A. Saefuddin. 2008. Faktor-faktor penentu peningkatan kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani (Kasus di Kabupaten Kampar Provinsi Riau). J. Penyuluhan [Internet]. [diunduh 2018 Feb 14]; 4(2):92-99. Tersedia pada: <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view/2174>
- Mugniesyah, S.S. 2006. Materi Bahan Ajar Ilmu Penyuluhan. Bogor (ID): Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.
- Mujiburrahmad. 2014. Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Pidie Provinsi Aceh. Tesis [Internet]. [diunduh 2018 Feb 14]. Tersedia pada: <http://dx.doi.org/10.25015/penyuluhan.v10i2.9922>.
- Nasution, Z. 2004. Komunikasi Pembangunan, Pengenalan Teori dan Penerapannya. Edisi Revisi. Jakarta (ID): PT Raja Grafindo Persada.

- Padmowihardjo, S. 2010. Psikologi Belajar Mengajar. Jakarta (ID): Universitas Terbuka.
- [Permentan] Peraturan Menteri Pertanian. 2009. Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya [Internet]. [diunduh pada 20 Juni 2018]. Tersedia pada: <http://pertanian.jombangkab.go.id>.
- [Permentan] Peraturan Menteri Pertanian. 2008. Pedoman Pembinaan Penyuluh Pertanian Swadaya dan Penyuluh Pertanian Swasta [Internet]. [diunduh pada 2018 Juni 20]. [http://cybex.pertanian.go.id/files/kp/PedomanPPSwadaya%20Final\\_opt.pdf](http://cybex.pertanian.go.id/files/kp/PedomanPPSwadaya%20Final_opt.pdf).
- [Permentan] Peraturan Menteri Pertanian. 2008. Pedoman Penumbuhan dan Pengembangan Usaha Pelayanan Jasa Alat dan Mesin Pertanian [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 24]. Tersedia pada: <http://perundangan.pertanian.go.id/admin/file/Permentan-25-08-.pdf>.
- [Permentan] Peraturan Menteri Pertanian. 2012. Pedoman Pembinaan dan Pemberdayaan Perkumpulan Petani Pemakai Air [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 24]. Tersedia pada: <http://perundangan.pertanian.go.id/admin/file/BN-BT-PERMENTAN-79-2012%20%26%2520LAMP.pdf>.
- [Permentan] Peraturan Menteri Pertanian. 2013. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 15]. Tersedia pada: <http://perundangan.pertanian.go.id/admin/file/Permentan%2091-2013%20Evaluasi%20Kinerja%20Penyuluh%20Pertanian.pdf>.
- [Permentan] Peraturan Menteri Pertanian. 2016. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 47/Permentan/SM.010/9/2016 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluh Pertanian [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 19]. Tersedia pada: <http://cybex.pertanian.go.id/kebijakan/detail/50/permentanno-47-tahun-2016-tentang-pedoman-penyusunan-programa-penyuluhanpertanian.pdf>.
- [Permentan] Peraturan Menteri Pertanian. 2016. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67/Permentan/SM.050/12/2016 tentang Pembinaan Kelembagaan Petani [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 19]. Tersedia pada: <http://cybex.pertanian.go.id/files/kp/PERMENTAN%20ONO%2067%20TAHUN%202016%20TENTANG%20PEMBINAAN.pdf>.
- Padmowihardjo, S. 2000. Metode Penyuluhan Pertanian. Jakarta (ID): Universitas Terbuka.
- Pramono, H. 2017. Kompetensi dan kinerja penyuluh tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluh pertanian di Kabupaten Garut, Jawa Barat [tesis]. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Singarimbun, M dan S. Effendi. 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta (ID): LP3ES.
- Sitorus, L. 2009. Hubungan Karakteristik dengan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara [tesis]. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Subagio, H. 2008. Peran kapasitas petani dalam mewujudkan keberhasilan usahatani: Kasus petani sayuran dan padi di Kabupaten Malang dan Pasuruan Provinsi Jawa Timur [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 23]. Tersedia pada: <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/41057>.
- Suhanda, N.S. 2008. Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Jawa Barat [disertasi]. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Sumardjo. 2010. Penyuluhan menuju pengembangan kapital manusia dan kapital sosial dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat. Orasi Ilmiah Guru Besar dalam Rangka Dies Natalis IPB ke-47. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Syahyuti. 2014. Peran strategis penyuluh swadaya dalam paradigma baru penyuluhan pertanian Indonesia. Forum Penelitian Agro Ekonomi [Internet]. [diunduh 2018 Mei 19]; 32(1):43-58. Tersedia pada: <http://ejurnal.litbang.pertanian.go.id/index.php/fae/article/view/3827/3176>.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta (ID): Raja Grafindo.
- Windirah, N dan N.N. Arianti. 2013. Identifikasi potensi wilayah untuk pengembangan ekonomi masyarakat sekitar kawasan Taman Nasional Kerinci Seblat (TNKS) [Internet]. [diunduh pada 2018 Mei 15]. Tersedia pada: <https://media.neliti.com/media/publications/>