E-ISSN: 2549-7677 | P-ISSN: 2302-5352
Agrilan: Jurnal Agribisnis Kepulauan
Volume 13 No. 3 Oktober 2025 p.14-20
https://doi.org/10.30598/agrilan.v13i3.21815

Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bula Barat, Kabupaten Seram Bagian Timur

Performance Evaluation of Agricultural Extension Workers in West Bula Regency, Eastern Seram Regency

Rahman Sibualamu[1*], A. M. Suhusilawane[2], I. P. N. Damanik[3]
[123]Program Studi Magister Agribisnis, Universitas Pattimura
*Correspondence author e-mail: rahman01sibualamu@gmail.com

Article history
Received: DD-MM-YYYY
Last Revision: DD-MM-YYYY
Accepted: DD-MM-YYYY
Available online: DD-MM-YYYY
Published: DD-MM-YYYY

ABSTRACT

This study aims to evaluate the performance of agricultural extension workers in West Bula District, East Seram Regency. This type of research is descriptive analytical. Respondents were determined purposively. The collection of respondents was carried out by census, which was 12 people, data analyzed by scoring and cross-tabulation. The results of this study show that based on the results of the study, it can be concluded that the results of the evaluation of the performance of Agricultural Extension Workers in West Bula Regency include the preparation aspect of the high category as much as 83 percent, the implementation aspect of the high category 58 percent, and the monitoring and evaluation aspect of the high category as much as 92 percent. Factors related to improving the performance of extension workers are age, education and salary/wages and length of work as a field agricultural extension worker.

Keywords *Agricultural Extension, Evaluation, Performance*

How to Cite:
Subualamu, R., Suhusilawane, A. M& Damanik, I. P. N. (2025). Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bula Barat, Kabupaten Seram Bagian Timur. *Agrilan: Jurnal Agribisnis Kepulauan, 13*(3), 14-20. DOI: https://doi.org/10.30598/agrilan.v13i3.21815

Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY)

Pendahuluan

Pengembangan kemampuan petani sebagai sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan andal membutuhkan penyuluh pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam pelaksanaan penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien (Notoatmojo, 2003). Petugas 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 produksi, produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan petani dan keluarganya.

Sebagai bagian integral dari pembinaan profesionalisme Penyuluh Pertanian secara berkelanjutan, Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian dibutuhkan. Melalui evaluasi ini, diharapkan permasalahan dan potensi yang ada dapat diidentifikasi sebagai bahan analisis untuk meningkatkan kinerja Penyuluh Pertanian di masa mendatang. Dalam menumbuhkan profesionalisme penyuluh pertanian, telah diterbitkan Peraturan Menteri No. 91 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian (Abdullah *et al*, 2023).

Tugas utama Petugas Penyuluh Pertanian adalah memberikan saran (Bagu *et al*, 2022)). Kegiatan penyuluhan dapat dibagi menjadi 5 (lima) bagian, yaitu persiapan, implementasi, pengembangan, evaluasi dan pelaporan kegiatan penyuluhan. Setiap Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam

melaksanakan tugas penyuluhan untuk mencapai tujuan kegiatan penyuluh pertanian sehingga dapat mendukung keberhasilan pembangunan pertanian (Hamidani, 2021). Keberhasilan penyuluhan pertanian tidak semata-mata bergantung pada teknis penyuluhan pertanian tetapi merupakan kombinasi dari segala aspek mulai dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Petugas Penyuluh Pertanian, lembaga, metode penyuluhan yang digunakan, serta kondisi kelompok tani.

Seram Bagian Timur merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Maluku yang memiliki jumlah PNS penyuluh pertanian lebih sedikit dibandingkan dengan Kabupaten Seram Barat yang memiliki waktu ekspansi yang sama. Penyuluh pertanian dan THL-TBPP di Provinsi Maluku pada tahun 2023 berjumlah 208 orang, Kabupaten Seram Timur memiliki penyuluh pertanian yang lebih tinggi dibandingkan dengan kabupaten lain di Provinsi Maluku. Hal ini menempatkan kabupaten Seram Bagian Timur berada pada urutan ke dua menjadi kabupaten yang memiliki banyak penyuluh THL-TBPP, meskipun jumlah penyuluh PNS di kabupaten ini relatif sedikit. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa kekurangan personel PPL yang merupakan PNS seringkali menyebabkan kegiatan penyuluhan hanya bergantung pada PPL berstatus kehormatan atau THL-TBPP. Sementara itu, koordinasi wilayah kerja PPL yang luas menyebabkan insan PPL yang merupakan PNS tidak dapat melayani seluruh lokasi wilayah kerjanya.

Kinerja PPL dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja penyuluh yaitu umur, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga (Jamil *et al*, 2023). Faktor eksternal yaitu motivasi, upah dan faktor eksternal lainnya (Kinasih, 2021). Status ikatan kerja dan faktor-faktor yang mmpengaruhi kinerja penyuluh pertanian menjadi alasan penting mengevaluasi kinerja PPL di Kecamatan Bula Barat, Kabupaten Seram Timur.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Kecamatan Bula Barat, Kabupaten Seram Timur pada November hingga Desember 2024. Pemilihan Lokasi penelitian dilakukan secara purposive yaitu sebagian besar pegawai negeri sipil PPL terkonsentrasi di Kecamatan Bula Barat. Populasi penelitian ini adalah PNS PPL yang bertugas di Barat Distrik Bula yang berjumlah 12 orang yang diambil secara sensus. Metode analisis data yang digunakan yaitu menggunakan pengukuran kinerja PPL di Kabupaten Bula Barat dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Kementerian Pertanian, 2013): $\mathrm{NPK} = \frac{\mathrm{Total}\ NEM}{80} X100\%$, NPK = Nilai Pencapaian Kerja, NEM = Nilai Evaluasi Mandiri.

Sementara itu, rata-rata NPK untuk seluruh PPL di Kabupaten Bula Barat diperoleh dari total NPK dibagi dengan jumlah PPL di Kabupaten Bula Barat. Kisaran skor untuk menentukan kategori masing-masing indikator kinerja penuluh diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut: Rangtang skor= Skor tertinggi-skor terendah dibagi jumlah kategori. Analisis tabulasi silang digunakan mengetahui faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja penyuluh pertanian.

Hasil dan Diskusi

Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian

Penyuluhan sebagai lembaga pendidikan nonformal yang berfokus pada perubahan perilaku petani dan keluarganya menjadi lebih baik memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankan fungsi dan perannya. Penyuluh pertanian yang akan menjalankan peran dan fungsinya harus mampu memuaskan petani dan keluarganya sebagai pelanggan utamanya. Berdasarkan hal tersebut di atas, kinerja penyuluh pertanian sangat diperlukan dalam membantu petani dan keluarganya dalam menyelesaikan permasalahan di bidang pertanian. Fungsi pekerjaan penyuluh pertanian tercermin dalam tugas utamanya, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Negara untuk Pemberdayaan Aparatur Negara nomor: Per/02/Menpan/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Skor Kreditnya, yaitu penyuluh pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan serta pengembangan penyuluh pertanian. Sejalan dengan hal tersebut, penilaian kinerja penyuluh pertanian didasarkan pada indikator yang sesuai dengan tugas pokok yaitu mulai dari

persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluh pertanian. Evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok di Kabupaten Bula Barat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian dan THL-TBPP di Kabupaten Bula Barat, Kabupaten Seram Bagian Timur

Aspek Kinerja	Rentang Skor	Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Persiapan Penyuluhan	15-17	Rendah	2	16,70
	18-20	Tinggi	10	83,30
Pelaksanaan Penyuluhan	24-32	Rendah	5	41,70
	33-41	Tinggi	7	58,30
Evaluasi Penyuluhan	3-6	Rendah	1	8,30
	7-10	Tinggi	11	91,70
Total Kinerja	55-60	Rendah	5	41,70
	61-65	Tinggi	7	58,30

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Evaluasi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bula Barat paling banyak dalam kategori tinggi (tabel 1) ditinjau dari aspek persiapan, pelaksanaan, maupun monitoring dan evaluasi. Hal ini menunjukkan kualitas kinerja yang relatif tinggi dan mendukung pelaksanaan penyuluhan, serta pemantauan dan evaluasi program penyuluhan. Total kinerja yang menggabungkan aspek persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh memiliki kinerja yang relatif tinggi. Meski begitu, masih cukup banyak penyuluh pertanian yang memiliki performa relatif rendah.

Pada tahap persiapan penyuluhan, penyuluh pertanian menyiapkan program penyuluhan pertanian desa, membuat draf program dan menyinkronkan kegiatan penyuluhan, merangkum program desa/kecamatan dan pemeringkatan masalah. Semua bagian dalam tahapan persiapan dilakukan dengan baik. Tahapan pelaksanaan penyuluhan yang menjadi kesalahan mendasar adalah tidak adanya peningkatan kelas kelompok tani, hal ini dapat dilihat dari data kelompok tani di Kecamatan Bula Barat semuanya berada di kelas kelompok pemula. Demikikan juga terkait dengan Badan Usaha Milik Petani (BUMP) yang telah membentuk koperasi tani yang belum didirikan. Penerapan metode penyuluhan (pelaksanaan kunjungan tatap muka/anjangsana (individu, kelompok dan massa) merupakan kegiatan utama sebagai sarana bagi penyuluh untuk melakukan komunikasi timbal balik dengan pelaku utama dan usaha di daerah binaan (Lahidjun *et al*, 2020). Kunjungan tatap muka/kunjungan kelompok umumnya dilakukan jika ada kegiatan yang berkaitan dengan pemberian bantuan pemerintah.

Tahap evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian, menurut seluruh responden, ternyata evaluasi tersebut ternyata dilaporkan secara berkala dan dilaporkan kepada atasannya sesuai dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab masing-masing penyuluh pertanian. Hasil evaluasi diperlukan untuk meningkatkan kegiatan saat ini dan masa depan seperti dalam perencanaan, program, pengambilan keputusan, dan perencanaan program untuk merancang kebijakan penyuluhan ke depan (Latif *et al*, 2022)..

Sebuah proses kinerja dapat dikatakan lengkap jika telah mencapai target yang telah ditentukan atau juga dapat dinyatakan selesai berdasarkan batas waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun. Penilaian kinerja penyuluh pertanian dilakukan untuk memberikan masukan atas hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh penyuluh pertanian. Penilaian kinerja penyuluh pertanian akan memberikan umpan balik tentang tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Penilaian kinerja penyuluh pertanian juga dapat dilakukan pada proses penilaian, peninjauan dan pengukuran kinerja penyuluh pertanian. Atas dasar penilaian kinerja ini, langkah-langkah yang tepat nantinya dapat diambil untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di masa depan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Hubungan Umur Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Umur yang dimiliki oleh penyuluh pertanian diduga memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan tersebut. Umur yang masih tergolong muda

biasanya lebih aktif dalam penyuluhan apabila kegiatan penyuluhan membutuhkan fisik. Sedangkan yang sudah berumur lebih tua cenderung kea rah pengambilan Keputusan karena pola pikir yang sudah lama terbentuk akibat pengalaman yang dimiliki. Hubungan antara umur penyuluh dengan kinerja penyuluhan pertanian lapangan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Tabulasi Silang Hubungan Umur Terhadap Kinerja Penyuluh

Umur (Tahun)	Kinerja (Skor)		Total
	Tinggi (61-65)	Rendah (55-60)	
≤40	4	3	7
>40	3	2	5
Total	7	5	12

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan hubungan antara umur dan kinerja. Umur yang lebih muda memiliki kinerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Realitas ini didukung dengan kondisi fisik yang lebih baik pada Penyuluh pertanian lapangan (PPL) dengan usia yang lebih muda, sehingga memiliki kekuatan fisik yang lebih kuat dalam menjalankan tugasnya sebagai PPL. Terutama dalam melaksanakan penyuluhan lapangan di wilayah kerja yang lebih luas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurdyawati *et al*, (2020), menyatakan bahwa kinerja akan menurun seiring bertambahnya usia.

Peyuluh yang lebih tua dianggap kurang fleksibel dan kurang tanggap terhadap teknologi baru, tetapi pekerja yang lebih tua memiliki lebih banyak pengalaman kerja daripada pekerja yang lebih muda. Umur juga mempengaruhi produktivitas, dimana semakin tua pekerja, semakin menurun produktivitasnya. Keterampilan, kecepatan, ketangkasan, kekuatan dan koordinasi menurun seiring berjalannya waktu. Umur merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi efisiensi belajar, karena akan mempengaruhi ketertarikan mereka pada jenis pekerjaan tertentu sehingga usia seseorang juga akan mempengaruhi motivasi mereka untuk belajar (Nurmayasari *et al*, 2020)).

Hubungan Pendidikan Formal Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Pendidikan formal adalah proses pembelajaran melalui proses dan prosedur sistematis yang terorganisir, baik teknis maupun manajerial, yang berlangsung relatif lama. Hubungan antara Pendidikan formal yang dimiliki penyuluh dengan kinerja penyuluhan pertanian lapangan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Tabulasi Silang Hubungan Pendidikan Formal Terhadap Kinerja Penyuluh

Pendidikan	Kinerja (Skor)		Total
	Tinggi (61-65)	Rendah (55-60)	
SMA/K	1	1	2
Perguruan Tinggi	6	4	10
Total	7	5	12

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, hubungan antara pendidikan formal dan kinerja PPL sangat jelas. Penyuluh pertanian lapangan yang memiliki pendidikan tinggi (lulus perguruan tinggi) ternyata memiliki kinerja yang relatif lebih tinggi. Pendidikan mendukung kinerja seseorang menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sa'diyah *et al* (2024), pendidikan memiliki fungsi penggerak sekaligus memacu potensi kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih baik, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Rangga *et al*, 2020). Pendidikan terkait dengan mempersiapkan calon personel yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau organisasi agar cara bekerja dan kemampuan psikomotorik baik. Pendidikan dengan berbagai programnya memiliki peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu.

Hubungan Jumlah Tanggungan Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Jumlah tanggungan keluarga erat kaitannya dengan besaran pengeluaran rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan. Hubungan antara Jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki penyuluh dengan kinerja penyuluhan pertanian lapangan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Tabulasi Silang Hubungan Jumlah Tanggungan Terhadap Kinerja

Jumlah Tanggungan (Orang)	Kinerja (Skor)		Total
	Tinggi (61-65)	Rendah (55-60)	
≤ 4	6	4	10
4	1	1	2
Total	7	5	12

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa jumlah tanggungan tidak terkait dengan Kinerja. Dapat dilihat pada tabel, yaitu, jumlah karyawan yang relatif kecil (≤ 4 orang) ada juga yang dikategorikan rendah. Jumlah tanggungan relatif tinggi (>4 orang), sebaran PPLnya sama. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jumlah tanggungan tidak terkait dengan kinerja PPL.

Hubungan Lama Kerja Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Lama kerja yang dimiliki membentuk PPL dengan keterampilan dan pengalaman yang memadai. Semakin lama PPL bekerja, semakin besar kemungkinan keterampilan dan pengalamannya akan meningkat. Hubungan antara Jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki penyuluh dengan kinerja penyuluhan pertanian lapangan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Tabulasi Silang Hubungan Lama Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh

Lama Kerja sebagai Penyuluh (Orang)	Kinerja (Skor)		Total
	Tinggi (61-65)	Rendah (55-60)	
≤10	5	1	6
>10	2	4	6
Total	7	5	12

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 5, menunjukkan hubungan antara lama kerja terhadap kinerja PPL. Hubungan lama kerja terhadap kinerja penyuluh yaitu penyuluh yang memiliki lama kerja dibawah 10 tahun memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan dengan penyuluh yang memiliki lama kerja di atas 10 tahun. Hubungan lama kerja yang rendah berkaitan dengan umur penyuluh yang berada pada kategori rendah juga tetapi sama-sama memberikan kinerja yang tinggi. Hal ini terjadi karena kegiatan penyuluhan yang biasanya dilakukan di lapangan dan area yang luas. Penyuluh yang memiliki pengalaman tinggi kinerja rendah, karena penyuluh tersebut kemungkinan ada faktor fisik dan motivasi yang menghambat kinerjanya rendah. Pengalaman PPL yang sudah lama berkecimpung di lapangan mengalami kendala yang belum terselesaikan yaitu ketidakmampuan mengorganisir petani secara maksimal dalam kegiatan penyuluhan (Suwuh *et al*, 2021). Hal ini menyebabkan PPL tidak lagi memiliki motivasi untuk meningkatkan kapasitas kerjanya. Oleh karena itu, mereka cenderung tidak optimal dalam melakukan kegiatan penyluhan dan berdampak pada pencapaian kinerja yang rendah.

Hubungan Upah Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Upah atau gaji dapat dilihat sebagai imbalan atas remunerasi kepada pekerja atas produksi output yang telah dihasilkan. Imbalan atau remunerasi ini merupakan hak yang harus diperoleh oleh pekerja, namun di sisi lain merupakan stimulus untuk meningkatkan produktivitas (Titiheru, 2021). Hubungan antara upah penyuluh dengan kinerja penyuluhan pertanian lapangan dapat dilihat pada tabel 6.

Upah atau gaji tinggi yang diterima penyuluh mengakibatkan kinerja penyuluh tinggi (tabel 6). Hal ini menunjukkan ada hubungan antara gaji/upah dengan kinerja PPL. Semakin tinggi upah yang diterima, kinerja penyuluh juga meningkat. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan adalah melalui

kompensasi (Viantimala *et al*, 2020). Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka (Wibowo dan Haryanto, 2020)). Pemenuhan kebutuhan dasar manusia harus dipenuhi dari remunerasi (gaji) penyuluh sebagai bentuk pengakuan pemerintah atas jabatannya sebagai penyuluh pertanian. Jika gaji penyuluh pertanian tidak cukup untuk kebutuhan dasar manusianya, wajar jika kualitas pekerjaannya juga rendah (Mardikanto, 2009).

Tabel 6. Hasil Tabulasi Silang Hubungan Upah Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh

Upah/Gaji (Rp/bulan)	Kinerja (Skor)		Total
	Tinggi (61-65)	Rendah (55-60)	
≤3.000.000	3	2	5
>3.000.000	4	3	7
Total	7	5	12

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bula Barat meliputi aspek persiapan kategori tinggi sebanyak 83 persen, aspek implementasi kategori tinggi 58 persen, dan aspek monitoring dan evaluasi kategori tinggi sebanyak 92 persen. Faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja penyuluh yaitu umur, pendidikan dan gaji/upah serta lama kerja sebagai penyuluh pertanian lapangan.

Daftar Pustaka

Abdullah. S., S. Y. Jayadisastra, B. Anjasmara. (2023). *The Success Rate of Extension Workers' Performance in Increasing Rice Farmer Resources in Tanah Poleang Village, North Poleang District.* Journal of Extension Vol. 19 (01): 181-195. https://doi.org/10.25015/19202343679

Bagu, I., Saleh, Y., & Bakari, Y. (2022). Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, *6*(3), 198-205. https://doi.org/10.37046/agr.v6i3.16139

Hamidani, S. U. (2021). Penerapan Metode Moora Dalam Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di UPT-BP Karang Dapo. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, *8*(4), 2010-2018. https://doi.org/10.35957/jatisi.v8i4.779

Jamil, M. H., Basmahuddin, N. R. A., Dammallino, E. B., & Ridwan, M. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Penyuluhan*, *19*(01), 80-92. https://doi.org/10.25015/19202341935

Kementerian Pertanian. (2013). Regulation of the Minister of Agriculture No. 91/Permentan/OT. 140/9/2013 concerning Guidelines for Performance Evaluation of Agricultural Extension Workers. Ministry of Agriculture Jakarta

Kinasih, T. S. (2021). Kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan program komando strategis pembangunan pertanian (Kostratani) di Kabupaten Sragen. *Agrica Ekstensia*, *15*(2), 111-117. https://doi.org/10.55127/ae.v15i2.98

Lahidjun, N. M. R., Rauf, A., & Saleh, Y. (2020). Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian pada Petani Hortikultura di kecamatan Limboto. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, *5*(1), 45-54. https://doi.org/10.37046/agr.v5i1.11816

Latif, U., Nuraeni, N., & Rasyid, R. (2022). Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian dan Persepsi Petani di Kabupaten Pinrang. *Wiratani: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, *5*(1), 72-84. https://doi.org/10.33096/wiratani.v5i1.89

Mardikanto, T. (2009). Agricultural Extension System. Surakarta. UNS Educational Development Institute (LPP) and UNS Publishing and Printing Unit (UNS Press)

Notoatmojo. (2003). Human Resource Development. Rineka Cipta. Jakarta

Nurdyawati, R., Soedarto, T., & Sumartono, S. (2020). Evaluasi Kinerja Penyuluhan Pertanian Kecamatan Balongpanggang Kabupaten Gresik. *Jurnal Pertanian Cemara*, *17*(1), 49-56. https://doi.org/10.24929/fp.v17i1.1043

Nurmayasari, I., Viantimala, B., Gultom, D. T., Yanfika, H., & Mutolib, A. (2020). Partisipasi dan kepuasan petani terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan. *Mimbar Agribisnis*, *6*(1), 448-459. https://doi.org/10.25157/ma.v6i1.3230

Rangga, K., Mutolib, A., Yanfika, H., Listiana, I., & Nurmayasari, I. (2020). Tingkat Efektivitas Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Agribisnis Terpadu*, *13*(1), 1-16. https://doi.org/10.33512/jat.v13i1.7162

Sa'diyah, S. H., Herdianto, E., & Sumule, A. I. (2024). Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Balai Penyuluhan Pertanian (Bpp) Distrik Masni Kabupaten Manokwari. *Sosio Agri Papua*, *13*(1), 93-105. https://doi.org/10.30862/sap.v13i1.397

Suwuh, Y. D., Rori, Y. P., & Loho, A. E. (2021). Kinerja Penyuluh Pertanian Di Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa. *Journal of Agribusiness and Rural Development (Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Pedesaan)*, *3*(3), 220-234. https://doi.org/10.35791/agrirud.v3i2.35274

Titiheru, F. (2021). Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kota Ambon. *Agrilan: Jurnal Agribisnis Kepulauan*. https://doi.org/10.30598/agrilan.v9i3.1283

Viantimala, B., Yanfika, H., Mutolib, A., Listiana, I., & Effendi, I. (2020). Kinerja Penyuluh dan Partisipasi Petani Dalam Kegiatan Penyuluhan Pertanian Di Kecamatan Kota Gajah Kabupaten Lampung Tengah. *Journal of Food System and Agribusiness*, *4*(1), 9-16. https://doi.org/10.25181/jofsa.v4i1.1556

Wibowo, H. T., & Haryanto, Y. (2020). Kinerja penyuluh pertanian dalam masa pandemi covid-19 di Kabupaten Magelang. *Jurnal Penelitian Peternakan Terpadu*, *2*(2), 79-92. https://doi.org/10.36626/jppt.v2i2.286