

Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

Indah Chairunnisa^{1*}, Partini Partini¹, Yuslizar Yuslizar¹

¹Universitas Islam Indragiri, Indragiri Hilir, Indonesia

indahchairunnisa2402@gmail.com *

| Received: 23/06/2026 | Revised: 10/07/2026 | Accepted: 16/07/2026 |

Copyright©2026 by authors. Authors agree that this article remains permanently open access under the terms of the Creative Commons

Abstrak

Perubahan kebijakan pengelolaan penyuluh pertanian dari pemerintah daerah ke Kementerian Pertanian menuntut peningkatan kapasitas dan efektivitas penyelenggaraan penyuluhan. Penelitian ini memberikan perspektif baru bagi penyuluhan pertanian pasca-transisi dan implikasinya terhadap peningkatan kinerja penyuluh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian serta merumuskan strategi peningkatan kinerja penyuluh di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian dilaksanakan pada Januari–Mei 2026 dengan responden seluruh penyuluh pertanian yang bertugas di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan sebanyak 7 orang, dan 1 orang Ketua Tim Kerja Kabupaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi internal Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan berada pada kategori kuat dengan skor IFAS sebesar 3,55, sedangkan kondisi eksternal berada pada kategori sedang dengan skor EFAS sebesar 2,20. Posisi strategi berada pada kuadran I yang menunjukkan bahwa organisasi memiliki kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang tersedia. Strategi prioritas yang direkomendasikan adalah mengoptimalkan program penyuluhan berbasis kebutuhan petani, meningkatkan kompetensi penyuluh melalui kegiatan *Training of Trainer* (TOT), memperkuat hubungan kemitraan dengan petani, serta meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif dan penghargaan.

Kata kunci: Kinerja penyuluh, penyuluhan pertanian, SWOT.

Abstract

The transfer of agricultural extension management authority from local governments to the Ministry of Agriculture has necessitated improvements in the capacity and effectiveness of agricultural extension services. This study provides a new perspective on agricultural extension in the post-transition period and its implications for enhancing extension workers' performance. The study aims to analyze the internal and external factors affecting the performance of agricultural extension workers and to formulate strategies to improve their performance at the Tembilahan Agricultural Extension Center (Balai Penyuluhan Pertanian/BPP) in Indragiri Hilir Regency. The research was conducted from January to May 2026 and involved all seven agricultural extension workers assigned to the Tembilahan Agricultural Extension Center (BPP), along with one district working team coordinator, as respondents. The findings indicate that the internal condition of the

Tembilahan Agricultural Extension Center is strong, with an Internal Factor Analysis Summary (IFAS) score of 3.55, while its external condition is moderate, with an External Factor Analysis Summary (EFAS) score of 2.20. The strategic position falls within Quadrant I, indicating that the organization possesses sufficient strengths to capitalize on available opportunities. The priority strategies recommended include optimizing extension programs to meet farmers' needs, enhancing extension workers' competencies through Training of Trainers (ToT) programs, strengthening partnerships with farmers, and improving work motivation by providing incentives and awards.

Keywords: agricultural extension, performance, SWOT.

Pendahuluan

Penyuluh pertanian merupakan ujung tombak pembangunan pertanian yang berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta adopsi inovasi teknologi oleh petani guna mencapai produktivitas usahatani yang lebih tinggi. Sebagai motivator, fasilitator, dan pendamping petani, penyuluh memiliki kontribusi strategis dalam mendorong perubahan perilaku petani menuju sistem usaha tani yang lebih efisien, berdaya saing, dan berkelanjutan (Latif et al., 2022). Keberhasilan penyelenggaraan penyuluhan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga peningkatan kinerja penyuluh menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pembangunan pertanian nasional.

Peran strategis penyuluh pertanian semakin penting setelah diterbitkannya Surat Edaran Kementerian Pertanian RI Nomor 1522/SE/KP.340/A/03/2026 tentang perubahan pengelolaan kinerja dan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) penyuluh pertanian dari pemerintah daerah kepada Kementerian Pertanian. Kebijakan tersebut bertujuan untuk memperkuat kelembagaan penyuluhan agar lebih profesional, efektif, terintegrasi, dan berorientasi pada pencapaian target pembangunan pertanian nasional. Perubahan sistem pengelolaan tersebut menuntut penyuluh untuk mampu beradaptasi terhadap sistem penilaian kinerja yang lebih terukur, pemanfaatan teknologi digital, serta pencapaian indikator kinerja yang selaras dengan program prioritas Kementerian Pertanian. Menurut Bahua et al. (2010), kinerja penyuluh dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti kompetensi, pengalaman kerja, kemampuan kepemimpinan, pengembangan diri, serta kemandirian dalam melaksanakan tugas penyuluhan.

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan merupakan salah satu unit pelaksana penyuluhan pertanian yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan pertanian di Kabupaten Indragiri Hilir. Wilayah kerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan meliputi berbagai desa dan kelurahan dengan karakteristik lahan yang didominasi gambut dan pasang surut, sehingga memerlukan pendekatan penyuluhan yang sesuai dengan kondisi wilayah tersebut. Selain melaksanakan pendampingan kepada petani, penyuluh di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan juga berperan dalam memfasilitasi penerapan inovasi teknologi, penguatan kelembagaan kelompok tani, serta pelaksanaan berbagai program pemerintah di sektor pertanian. Namun demikian, pelaksanaan penyuluhan masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan jumlah penyuluh dibandingkan luas wilayah binaan, tingginya jumlah kelompok tani yang harus didampingi, keterbatasan sarana dan prasarana penyuluhan, serta pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal dalam mendukung kegiatan penyuluhan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas penyuluh, sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja penyuluh.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian menggunakan analisis SWOT. Refiswal et al. (2017) menunjukkan bahwa analisis SWOT mampu mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja penyuluh sehingga dapat digunakan sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan kinerja. Penelitian lain juga menekankan pentingnya peningkatan kompetensi penyuluh, dukungan kelembagaan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas penyuluhan pertanian. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan sebelum perubahan kebijakan pengelolaan penyuluh pertanian oleh Kementerian Pertanian, sehingga belum mempertimbangkan dampak perubahan sistem kelembagaan terhadap strategi peningkatan kinerja penyuluh.

Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji strategi peningkatan kinerja penyuluh di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan masih sangat terbatas. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan memiliki karakteristik wilayah yang berbeda dibandingkan dengan daerah lain, baik dari kondisi agroekosistem, luas wilayah binaan, jumlah kelompok tani, maupun dinamika pelaksanaan program penyuluhan setelah perubahan kebijakan nasional. Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan strategi peningkatan kinerja penyuluh yang diterapkan di daerah lain belum tentu sesuai apabila diterapkan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu merumuskan strategi peningkatan kinerja penyuluh berdasarkan kondisi internal dan eksternal Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan serta mempertimbangkan perubahan kebijakan kelembagaan penyuluhan yang berlaku saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan serta merumuskan strategi peningkatan kinerja yang sesuai melalui analisis SWOT. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan, pemerintah daerah, dan Kementerian Pertanian dalam menyusun kebijakan peningkatan kapasitas penyuluh yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan sesuai dengan tantangan pembangunan pertanian di Kabupaten Indragiri Hilir.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan merupakan salah satu balai penyuluhan yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian, pembinaan kelompok tani, serta implementasi kebijakan penyuluhan setelah perubahan pengelolaan penyuluh pertanian dari pemerintah daerah kepada Kementerian Pertanian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh yang bertugas di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan sebanyak 8 orang, yang terdiri dari 2 orang Penyuluh Pertanian PNS, 5 Penyuluh Pertanian PPPK dan 1 orang Ketua Tim Kerja Kabupaten sebagai informan pendukung untuk memperoleh informasi mengenai sistem penilaian kinerja penyuluh pertanian setelah perubahan kebijakan pengelolaan penyuluh. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi lapangan, wawancara terstruktur, penyebaran angket, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan kegiatan penyuluhan di wilayah kerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan. Wawancara dilakukan kepada seluruh responden dan informan pendukung untuk menggali informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh penilaian responden terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi peningkatan kinerja penyuluh. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan, dinas yang membidangi pertanian di Kabupaten Indragiri Hilir, peraturan perundang-undangan, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator faktor internal dan faktor eksternal yang diperoleh dari studi pustaka, hasil observasi awal dan hasil wawancara pendahuluan. Faktor internal terdiri atas kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*), sedangkan faktor eksternal terdiri atas peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*). Penilaian setiap indikator menggunakan skala Likert 1-4, yaitu skor 1 menunjukkan kondisi sangat rendah, skor 2 menunjukkan kondisi rendah, skor 3 menunjukkan kondisi tinggi dan skor 4 menunjukkan kondisi sangat tinggi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT. Mengacu pada Refiswal (2017), tahapan analisis SWOT dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan. Faktor internal meliputi aspek kekuatan dan kelemahan, seperti kompetensi penyuluh, pengalaman kerja, sarana dan prasarana, serta dukungan kelembagaan. Sedangkan faktor eksternal meliputi peluang dan ancaman, seperti perkembangan teknologi pertanian, kebijakan pemerintah, kondisi sosial ekonomi petani, dan tingkat adopsi inovasi;
2. Penilaian masing-masing faktor diperoleh dari rata-rata skor yang diberikan oleh responden, kemudian disusun dalam bentuk tabel penilaian;
3. Menyusun matriks IFAS (*Internal Factors Analysis and Strategic*) dan matriks EFAS (*External Factors Analysis and Strategic*) untuk menganalisis faktor internal dan eksternal melalui perhitungan bobot, rating, dan skor tertimbang;
4. Menentukan posisi organisasi dalam matriks SWOT berdasarkan hasil perhitungan IFAS dan EFAS yang menghasilkan titik koordinat. Penentuan titik ordinat pada sumbu x adalah selisih kekuatan – kelemahan; titik ordinat pada sumbu y adalah selisih peluang – ancaman;
5. Tahap terakhir adalah penyusunan alternatif strategi berdasarkan matriks SWOT, yang meliputi strategi SO (memanfaatkan kekuatan untuk mengambil peluang), strategi WO (meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang), strategi ST (menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman), dan strategi WT (meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman). Strategi yang dihasilkan

diharapkan mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan secara optimal.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Karakteristik	Jumlah (orang)	Persen (%)
I	Penyuluh Jenis kelamin		
1	Laki-laki	3	37,5
2	Perempuan	5	62,5
	Jumlah	8	100,0
II	Umur (tahun)		
1	21-30	1	12,5
2	31-40	3	37,5
3	41-50	2	25,0
4	51-60	2	25,0
	Jumlah	8	100,0
III	Pendidikan		
1	Diploma (D3)	3	37,5
2	Sarjana (S1)	4	50,0
3	Magister (S2)	1	13,0
	Jumlah	8	100,0
IV	Pengalaman Kerja (tahun)		
1	0-1	3	37,5
2	1-10	1	12,5
3	10-20	3	37,5
4	20-30	1	12,5
	Jumlah	8	100,0

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 5 orang (62,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 3 orang (37,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran yang cukup besar dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian di wilayah kerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan. Perbedaan jenis kelamin tidak menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan penyuluh, tetapi lebih dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan komunikasi, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas penyuluhan (Dewi et al., 2024).

Berdasarkan umur, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 3 orang (37,5%), sedangkan responden berusia 41–50 tahun dan 51–60 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (25,0%), serta responden berusia 21–30 tahun sebanyak 1 orang (12,5%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas penyuluh berada pada usia

produktif sehingga memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan dan beradaptasi terhadap perkembangan inovasi pertanian (Falo et al., 2025).

Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 4 orang (50,0%), diikuti Diploma (D3) sebanyak 3 orang (37,5%), dan Magister (S2) sebanyak 1 orang (12,5%). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi menjadi modal penting bagi penyuluh dalam meningkatkan kompetensi, menyusun program penyuluhan, serta memberikan rekomendasi teknologi yang sesuai dengan kebutuhan petani (Dewi et al., 2024).

Berdasarkan pengalaman kerja, responden dengan masa kerja 0-1 tahun dan 10-20 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (37,5%), sedangkan responden dengan masa kerja 1-10 tahun dan 20-30 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (12,5%). Variasi pengalaman kerja tersebut menunjukkan adanya kombinasi antara penyuluh yang relatif baru dengan penyuluh yang telah berpengalaman, sehingga diharapkan dapat mendukung proses transfer pengetahuan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan penyuluhan pertanian (Falo et al., 2025).

Matriks IFAS (*Internal Factors Analysis Strategic*)

Analisis faktor internal dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi internal yang menjadi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Identifikasi tersebut disusun dalam matriks IFAS (*Internal Factors Analysis for Strategic*) berdasarkan tingkat bobot, rating, dan skor tertimbang dari masing-masing faktor internal yang memengaruhi kinerja penyuluhan, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Matriks IFAS (*Internal Factors Analysis Strategic*)

Faktor strategis internal		Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strengths</i>)				
1	Programa penyuluhan disusun sesuai kebutuhan petani	0,12	4	0,48
2	Hubungan sosial penyuluh dengan petani terjalin dengan baik	0,10	4	0,40
3	Latar belakang pendidikan penyuluh sesuai bidang pertanian	0,14	4	0,56
4	Pengalaman kerja penyuluh mendukung pelaksanaan penyuluhan	0,12	4	0,48
5	Motivasi dan komitmen penyuluh dalam melaksanakan tugas tinggi	0,12	4	0,48
Jumlah skor kekuatan (<i>Strengths</i>)		0,60		2,40
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)				
1	Keterbatasan waktu pendampingan kepada kelompok tani	0,08	3	0,24
2	Jarak wilayah kerja penyuluh menuju WKPP relatif jauh	0,08	3	0,24
3	Sarana dan prasarana penyuluhan belum memadai	0,09	2	0,18
4	Penguasaan teknologi informasi belum merata	0,08	2	0,16

5	Keterbatasan anggaran operasional penyuluhan	0,07	3	0,21
Jumlah skor kelemahan (<i>Weaknesses</i>)		0,40		1,03
Total				3,43

Sumber: Analisis Data primer (2026)

Hasil analisis Matriks IFAS menunjukkan total skor sebesar 3,43, yang mengindikasikan bahwa kondisi internal Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan berada pada kategori kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki kemampuan internal yang baik dalam mendukung pelaksanaan penyuluhan pertanian.

Faktor kekuatan memperoleh skor sebesar 2,40, sedangkan faktor kelemahan memperoleh skor sebesar 1,03. Kekuatan utama berasal dari kompetensi penyuluh yang didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pertanian, pengalaman kerja, motivasi yang tinggi, hubungan sosial yang baik dengan petani, serta penyusunan program penyuluhan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan petani di wilayah binaan. Faktor-faktor tersebut menjadi modal utama dalam meningkatkan efektivitas penyuluhan pertanian.

Di sisi lain, masih terdapat beberapa kelemahan yang memerlukan perhatian, yaitu keterbatasan waktu pendampingan kepada kelompok tani, jauhnya wilayah kerja penyuluh, keterbatasan sarana dan prasarana penyuluhan, kemampuan pemanfaatan teknologi informasi yang belum merata, serta keterbatasan anggaran operasional penyuluhan. Meskipun demikian, secara keseluruhan, kekuatan internal lebih dominan dibandingkan dengan kelemahan, sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Matriks EFAS (*External Factors Analysis Strategic*)

Analisis faktor eksternal dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai peluang dan ancaman yang memengaruhi pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Faktor-faktor eksternal tersebut disusun dalam matriks EFAS (*External Factor Analysis for Strategic*) berdasarkan bobot, skor, dan skor tertimbang untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja penyuluhan. Hasil analisis matriks EFAS disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Matriks EFAS (*External Factors Analysis Strategic*)

Faktor strategis eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (<i>Opportunities</i>)			
1 Pelaksanaan <i>Training of Trainer</i> (TOT) secara berkala	0,12	4	0,48
2 Dukungan kebijakan pemerintah terhadap penyuluhan pertanian	0,12	4	0,48
3 Partisipasi petani dalam kegiatan penyuluhan cukup tinggi	0,10	4	0,40
4 Perkembangan teknologi informasi mendukung penyuluhan	0,08	3	0,24
5 Peluang kerja sama dengan instansi terkait dan perguruan tinggi	0,08	3	0,24
Jumlah skor Peluang (<i>Opportunities</i>)	0,50		1,84
Ancaman (<i>Threats</i>)			
1 Kemampuan penggunaan teknologi digital penyuluh belum merata	0,12	3	0,36
2 Karakteristik lahan gambut dan pasang surut membatasi penerapan teknologi	0,10	2	0,20
3 Jumlah kelompok tani binaan cukup banyak	0,10	3	0,30
4 Perubahan iklim memengaruhi aktivitas pertanian	0,08	3	0,24
5 Perubahan kebijakan dan keterbatasan anggaran penyuluhan	0,10	2	0,20
Jumlah skor Ancaman (<i>Threats</i>)	0,50		1,30
Total			3,14

Sumber: Analisis data primer (2026)

Hasil analisis Matriks EFAS menunjukkan total skor sebesar 3,14, yang mengindikasikan bahwa lingkungan eksternal memberikan peluang yang cukup besar bagi peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan peluang sekaligus mengantisipasi berbagai ancaman dari lingkungan eksternal.

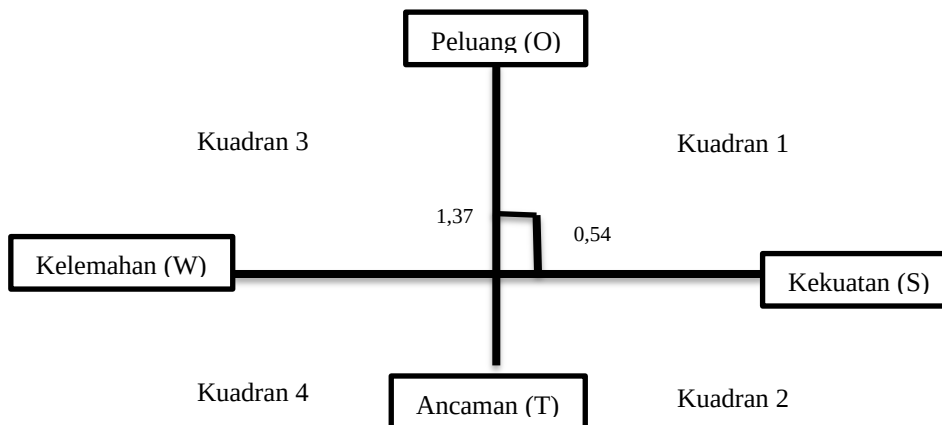
Faktor peluang memperoleh skor sebesar 1,84, lebih tinggi dibandingkan faktor ancaman sebesar 1,30. Peluang utama berasal dari pelaksanaan *Training of Trainer* (TOT) secara berkala, dukungan kebijakan pemerintah terhadap penguatan kelembagaan penyuluhan, tingginya partisipasi petani dalam kegiatan penyuluhan, perkembangan teknologi informasi, serta peluang kerja sama dengan instansi pemerintah maupun perguruan tinggi. Berbagai

peluang tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi penyuluh dan efektivitas pelaksanaan penyuluhan.

Di sisi lain, ancaman yang masih dihadapi meliputi keterbatasan kemampuan penggunaan teknologi digital oleh sebagian penyuluh, kondisi lahan gambut dan pasang surut yang menjadi karakteristik wilayah Kabupaten Indragiri Hilir, banyaknya kelompok tani binaan yang meningkatkan beban kerja penyuluh, perubahan iklim yang memengaruhi kegiatan pertanian, serta perubahan kebijakan dan keterbatasan anggaran penyuluhan. Meskipun demikian, peluang yang tersedia masih lebih besar dibandingkan dengan ancaman sehingga dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Posisi organisasi dalam matriks SWOT

Berdasarkan perhitungan skor IFAS dan EFAS, matriks SWOT berada pada kuadran 1, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Matrik posisi strategi peningkatan kinerja penyuluh

Berdasarkan hasil analisis Matriks IFAS dan EFAS, posisi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan berada pada Kuadran I dengan koordinat (1,37; 0,54). Posisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki kekuatan internal yang lebih besar dibandingkan kelemahannya serta mampu memanfaatkan peluang eksternal yang tersedia secara optimal. Dengan demikian, kondisi ini mencerminkan situasi yang menguntungkan bagi organisasi untuk melaksanakan strategi pengembangan (growth strategy) melalui pendekatan Strength–Opportunities (SO).

Strategi SO dipilih karena BPP Tembilahan memiliki sumber daya internal yang memadai, seperti kompetensi penyuluh, hubungan sosial yang baik dengan petani, pengalaman kerja, serta program penyuluhan yang disusun sesuai kebutuhan petani. Kekuatan tersebut didukung oleh adanya peluang eksternal berupa dukungan kebijakan pemerintah, pelaksanaan *Training of Trainer* (TOT) secara berkala, perkembangan teknologi informasi, tingginya partisipasi petani, dan peluang kerja sama dengan berbagai instansi. Oleh karena itu, strategi yang tepat adalah memanfaatkan seluruh kekuatan internal untuk mengoptimalkan peluang yang tersedia sehingga dapat meningkatkan efektivitas penyuluhan pertanian secara berkelanjutan.

Strategi peningkatan kinerja penyuluh

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 1522/SE/KP.340/A/03/2026 tentang perubahan pengelolaan kinerja dan kehadiran pegawai ASN, penyuluh pertanian dialihkan dari pemerintah daerah ke Kementerian Pertanian. Kebijakan ini merupakan bagian dari upaya penguatan kelembagaan penyuluhan pertanian agar lebih terintegrasi, terarah, dan efektif dalam mendukung pembangunan pertanian nasional.

Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) merupakan gambaran tingkat keberhasilan penyuluh dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya untuk mendukung pembangunan pertanian di wilayah kerja masing-masing. Sebagai aparatur sipil negara di bawah Kementerian Pertanian, PPL memiliki peran strategis dalam meningkatkan kapasitas petani, mendampingi pelaksanaan program pertanian, serta menjembatani penyebaran inovasi dan teknologi pertanian kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja PPL dilakukan secara sistematis, terukur, dan terpusat oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian (BPPSDMP).

Perencanaan kinerja PPL diawali melalui dialog kinerja terpusat yang dilaksanakan oleh BPPSDMP bersama tim teknis kinerja Kementerian Pertanian. Dialog ini bertujuan untuk menyusun dan menetapkan Rencana Hasil Kerja (RHK), indikator kinerja individu, target kerja, serta ekspektasi kinerja yang harus dicapai oleh setiap penyuluh pertanian. Indikator kinerja yang ditetapkan tidak hanya mencakup tugas dan fungsi jabatan penyuluh, tetapi juga target pembangunan pertanian strategis berbasis wilayah. Dalam proses tersebut, BPPSDMP melakukan koordinasi dengan seluruh unit kerja eselon I lingkup Kementerian Pertanian agar indikator dan target yang disusun selaras dengan program prioritas nasional di sektor pertanian.

Selain penyusunan target kerja tahunan, BPPSDMP juga melakukan pemetaan pejabat penilai kinerja, penyusunan target capaian bulanan dan triwulanan, serta sinkronisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sistem ini dirancang agar pelaksanaan tugas PPL dapat dipantau secara berkala dan terukur. Khusus bagi PPL yang mendapat tugas tambahan sebagai Ketua Kelompok Substansi atau Ketua Tim Kerja, diwajibkan menambahkan Indikator Kinerja Individu (IKI) manajerial dalam unsur tambahan hasil kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluh tidak hanya diukur dari aspek teknis penyuluhan, tetapi juga dari kemampuan koordinasi, kepemimpinan, dan pengelolaan tim.

Penilaian kinerja PPL dilakukan secara berjenjang dan melibatkan beberapa pihak yang memiliki kewenangan sesuai dengan struktur organisasi dan wilayah kerja. Tim Penilai Kinerja PPL terdiri atas Kepala Pusat Penyuluhan Pertanian, Kepala BBRMP Provinsi, Ketua Kelompok Substansi Provinsi, dan Ketua Tim Kerja Kabupaten/Kota. Masing-masing pihak memberikan rekomendasi penilaian terhadap hasil dan perilaku kerja penyuluh berdasarkan pembagian tugas dan bobot tertentu. Pada umumnya, bobot penilaian utama yang diberikan oleh tim penilai sebesar 40%, sedangkan untuk Penyuluh Pertanian Ahli Utama sebesar 50%.

Selain tim penilai utama, unit kerja eselon I Kementerian Pertanian sebagai pemilik indikator kinerja mandatory juga dapat memberikan usulan penilaian terhadap hasil dan perilaku kerja penyuluh dengan bobot sebesar 20%. Di tingkat daerah, kepala dinas yang membidangi pertanian sebagai pejabat penilai kinerja daerah juga dapat memberikan usulan penilaian sebesar 20% terhadap PPL yang bertugas di wilayahnya. Namun, ketentuan ini tidak berlaku bagi Penyuluh Pertanian selaku Ketua Kelompok Substansi Provinsi dan Penyuluh Pertanian Ahli

Utama. Apabila usulan penilaian dari unit kerja eselon I maupun pejabat daerah tidak disampaikan, maka penentuan nilai bobot tersebut diputuskan bersama oleh Tim Penilai Kinerja PPL.

Secara keseluruhan, sistem kinerja PPL menekankan prinsip akuntabilitas, objektivitas, dan keterpaduan antara target individu dengan sasaran pembangunan pertanian nasional. Melalui sistem penilaian yang terstruktur dan berbasis capaian kerja ini, diharapkan penyuluh pertanian mampu meningkatkan profesionalisme, efektivitas pendampingan petani, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat pertanian.

Dari langkah-langkah analisis SWOT di atas, dapat dirumuskan beberapa strategi dengan menggunakan matriks SWOT seperti yang terlihat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Matriks SWOT Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh di BPP Tembilahan

		OPPORTUNITIES (O)	THREATS (T)
EFAS	IFAS	1. Pelaksanaan Training of Trainer (TOT) secara berkala.	1. Kemampuan penggunaan teknologi digital penyuluh belum merata
		2. Dukungan kebijakan pemerintah terhadap penyuluhan pertanian.	2. Karakteristik lahan gambut dan pasang surut membatasi penerapan teknologi
		3. Partisipasi petani dalam kegiatan penyuluhan cukup tinggi	3. Jumlah kelompok tani binaan yang banyak meningkatkan beban kerja penyuluh
		4. Perkembangan teknologi informasi mendukung penyuluhan	4. Perubahan iklim memengaruhi aktivitas pertanian
		5. Peluang kerja sama dengan instansi terkait dan perguruan tinggi	5. Perubahan kebijakan dan keterbatasan anggaran penyuluhan
STRENGTHS (S)		Strategi SO	Strategi ST
1. Programa penyuluhan disusun sesuai kebutuhan petani		1. Mengoptimalkan programa penyuluhan berbasis kebutuhan petani melalui dukungan kebijakan pemerintah (S1, O2).	1. Meningkatkan kemampuan penyuluh dalam pemanfaatan teknologi digital (S3, T1)
2. Hubungan sosial penyuluh dengan petani terjalin baik		2. Memanfaatkan hubungan baik dengan petani untuk meningkatkan partisipasi penyuluhan (S2, O3)	2. Mengembangkan metode penyuluhan yang sesuai dengan karakteristik lahan gambut dan pasang surut (S4, T2)
3. Latar belakang pendidikan penyuluh sesuai bidang pertanian		3. Meningkatkan kompetensi penyuluh melalui kegiatan TOT secara berkelanjutan (S3, O1)	3. Memperkuat pembinaan kelompok tani untuk mengatasi banyaknya kelompok tani binaan (S2, T3)
4. Pengalaman kerja penyuluh mendukung pelaksanaan penyuluhan		4. Mengembangkan kerja sama dengan perguruan tinggi dan instansi terkait dalam pengembangan inovasi penyuluhan (S3, O5)	4. Menyesuaikan programa penyuluhan terhadap perubahan kebijakan pemerintah (S1, T5)
5. Motivasi dan komitmen penyuluh dalam melaksanakan tugas tinggi		5. Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas penyuluhan (S5,	

O4)		
WEAKNESSES (W)	Strategi WO	Strategi WT
1. Keterbatasan waktu pendampingan kepada kelompok tani	1. Meningkatkan kemampuan teknologi informasi melalui pelaksanaan TOT (W4, O1).	1. Menentukan prioritas kelompok tani yang menjadi sasaran pendampingan (W1, T3)
2. Jarak wilayah kerja penyuluh menuju WKPP relatif jauh	2. Mengembangkan penyuluhan berbasis media digital untuk mengatasi kendala jarak (W2, O4).	2. Mengoptimalkan penggunaan sarana dan anggaran secara efisien (W3, T5)
3. Sarana dan prasarana penyuluhan belum memadai	3. Memanfaatkan kerja sama lintas sektor dalam penyediaan sarana dan prasarana (W3, O5)	3. Menyusun jadwal penyuluhan yang lebih efektif sesuai kondisi wilayah (W2, T4)
4. Penguasaan teknologi informasi belum merata	4. Memanfaatkan dukungan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan dukungan pendanaan penyuluhan (W5, O2).	4. Meningkatkan kemampuan digital penyuluh secara bertahap (W4, T1)
5. Keterbatasan anggaran operasional penyuluhan.	5. Mengoptimalkan teknologi informasi agar pendampingan lebih efisien (W1, O4)	5. Meningkatkan koordinasi antarpesuluh untuk mengurangi dampak keterbatasan sumber daya (W5, T5)

Berdasarkan hasil analisis SWOT dapat dirumuskan beberapa alternatif strategi yang dapat digunakan dalam upaya peningkatan kinerja penyuluh pertanian sebagai berikut:

Strategi SO (*Strengths–Opportunities*)

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa strategi *Strength–Opportunities* (SO) merupakan strategi yang paling tepat untuk diterapkan karena Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan memiliki kekuatan internal yang dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang eksternal. Kekuatan berupa kompetensi penyuluh, pengalaman kerja, motivasi yang tinggi, serta hubungan sosial yang baik dengan petani menjadi modal utama dalam meningkatkan efektivitas penyuluhan. Kondisi tersebut diperkuat oleh adanya dukungan kebijakan pemerintah, pelaksanaan *Training of Trainer* (TOT), perkembangan teknologi informasi, serta peluang kerja sama dengan berbagai lembaga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Refiswal et al. (2017) yang menyatakan bahwa strategi SO merupakan strategi yang paling efektif apabila organisasi memiliki kekuatan internal yang dominan. Pendapat tersebut juga didukung oleh David (2017) yang menjelaskan bahwa organisasi yang berada pada Kuadran I sebaiknya menerapkan strategi pertumbuhan (*growth strategy*) melalui optimalisasi kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang tersedia.

Strategi WO (*Weakness–Opportunities*)

Strategi WO diarahkan untuk mengurangi berbagai kelemahan internal melalui pemanfaatan peluang eksternal. Keterbatasan waktu pendampingan, sarana dan prasarana, kemampuan teknologi informasi, serta anggaran operasional dapat diminimalkan melalui pelaksanaan TOT, pemanfaatan teknologi digital, dan peningkatan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan. Strategi ini sesuai dengan konsep Rangkuti (2016) yang menjelaskan bahwa strategi WO bertujuan untuk memperbaiki kelemahan organisasi melalui pemanfaatan

peluang yang tersedia. Penelitian mengenai pelatihan penyuluh pertanian di Pakistan juga menunjukkan bahwa program pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan penyuluh, pemanfaatan teknologi digital, dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan dapat meningkatkan efektivitas kinerja penyuluh pertanian.

Strategi ST (*Strength–Threats*)

Strategi ST disusun dengan memanfaatkan kekuatan organisasi untuk menghadapi berbagai ancaman eksternal, seperti perubahan iklim, karakteristik lahan gambut, perkembangan teknologi digital, serta perubahan kebijakan penyuluhan. Kompetensi penyuluh, pengalaman kerja, dan hubungan sosial yang baik dengan petani menjadi modal penting dalam menghadapi dinamika tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian mengenai transformasi digital penyuluhan pertanian di Indonesia yang menegaskan bahwa motivasi individu, modal sosial, adopsi penyuluhan digital, dan berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Strategi WT (*Weakness–Threats*)

Strategi WT merupakan strategi defensif yang bertujuan untuk meminimalkan kelemahan sekaligus mengurangi dampak ancaman. Strategi ini dapat dilakukan melalui penentuan prioritas wilayah binaan, optimalisasi penggunaan anggaran, peningkatan koordinasi antarpenyuluh, serta peningkatan kompetensi teknologi digital secara bertahap. Menurut Yatminiwati (2021), strategi WT merupakan upaya defensif yang digunakan organisasi untuk mempertahankan efektivitas kinerja saat menghadapi keterbatasan sumber daya dan tekanan dari lingkungan eksternal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis SWOT, Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan memiliki kondisi internal yang kuat (skor IFAS 3,55) dan mampu memanfaatkan peluang eksternal yang tersedia meskipun menghadapi beberapa tantangan lingkungan strategis (skor EFAS 2,20). Posisi tersebut menempatkan BPP Tembilahan pada Kuadran I, sehingga strategi yang direkomendasikan adalah strategi Strength–Opportunities (SO). Strategi prioritas meliputi optimalisasi program penyuluhan berbasis kebutuhan petani, peningkatan kompetensi penyuluh melalui pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan penyuluhan, serta penguatan kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan. Peningkatan kinerja penyuluh pertanian memerlukan sinergi antara penguatan kapasitas individu penyuluh dan dukungan kelembagaan yang memadai. Oleh karena itu, BPP Tembilahan perlu memprioritaskan penguatan kompetensi penyuluh, sistem pendampingan berbasis kebutuhan petani, dan dukungan insentif berbasis kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Tembilahan perlu memprioritaskan peningkatan kompetensi penyuluh melalui pelatihan dan *Training of Trainer* (TOT) secara berkelanjutan, memperkuat sistem pendampingan yang disusun berdasarkan kebutuhan petani, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan penyuluhan.

2. Dinas Pertanian dan Kementerian Pertanian, diharapkan dapat meningkatkan dukungan terhadap penyelenggaraan penyuluhan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, penguatan sistem pembinaan dan supervisi, serta penerapan sistem insentif dan penghargaan berbasis kinerja untuk mendorong motivasi dan profesionalisme penyuluh pertanian.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan jumlah responden yang lebih luas, melibatkan beberapa Balai Penyuluhan Pertanian sebagai lokasi penelitian, serta mengombinasikan analisis SWOT dengan metode pengambilan keputusan, seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP) atau *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM), sehingga strategi yang dihasilkan memiliki tingkat prioritas yang lebih objektif dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Bahua, M. I., Jahi, A., Asngari, P. S., Saleh, A., & Purnaba, I. G. P. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani jagung di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Agropolitan*, 3(1), 293-303.
- David, F. R. 2017. *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Y. A., Bahru, B. A., & Zeller, M. (2024). *Performance of Agricultural Extension Agents in Indonesia: Evidence from a Nationally Representative Survey*. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 31(4), 527–553.
- Falo, M., Matoneng, O. W., & Tabenu, O. (2025). *Performance of Agricultural Extension Workers: The Impact of Internal and External Factors*. *Jurnal Teknik Pertanian Lampung*, 14(4), 1465–1475.
- Kementerian Pertanian Republik Indonesia. 2026. *Surat Edaran Nomor 1522/SE/KP.340/A/03/2026 tentang Perubahan Pengelolaan Kinerja dan Kehadiran Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Penyuluh Pertanian yang Telah Dialihkan dari Pemerintah Daerah ke Kementerian Pertanian*. Jakarta: Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
- Latif, A., Ilsan, M., & Rosada, I. (2022). *Hubungan Peran Penyuluh Pertanian terhadap Produktivitas Petani Padi*. *Wiratani: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 5 (1), 11.
- Rangkuti, F. 2016. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Refiswal., Iskandarini., Tavi Supriana. (2017). *Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Langkat*. Sumatera Utara.
- Yatminiwati, M., & Ermawati, E. (2021). Analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran dalam upaya meningkatkan penjualan produk. *JUMPA Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 14(2), 105-114.