

# STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN LANGKAT

Refiswal\*); Iskandarini\*\*); Tavi Supriana\*\*\*)

\*) Alumni Program Studi Magister Agribisnis Fakultas Pertanian  
Universitas Sumatera Utara

\*\*\*) dan \*\*) Dosen Program Studi Magister Agribisnis Fakultas Pertanian  
Universitas Sumatera Utara

## ABSTRAK

Penyuluh merupakan salah satu faktor yang penting dalam penyampaian informasi teknologi kepada petani. Kinerja penyuluh yang baik sangat mempengaruhi peningkatan produksi. Di Kabupaten Langkat, kinerja penyuluh masih belum optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh, terdiri dari: a) faktor internal, yaitu: pendidikan formal, pelatihan, umur, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja; b) faktor eksternal yaitu: ketersediaan sarana dan prasarana, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, jumlah desa binaan, jumlah kelompok tani binaan, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervisi. Tujuan penelitian adalah untuk menentukan strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat adalah dengan menerapkan strategi agresif, yaitu: 1) memberikan informasi, teknologi, dan inovasi-inovasi terbaru; 2) peningkatan intensitas kegiatan penyuluhan; 3) peningkatan kompetensi fungsional penyuluh; 4) peningkatan jenjang karir dan kesejahteraan penyuluh; dan 5) peningkatan peran organisasi penyuluhan.

Kata Kunci: *kinerja, penyuluh, strategi*

## PENDAHULUAN

Penyuluhan di Indonesia berada dalam kondisi keterbatasan dan kekurangan penyuluh. Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan kita semua demi suksesnya pembangunan pertanian Indonesia. Keadaan petani saat ini yang masih banyak terbelenggu oleh kemiskinan merupakan ciri bahwa penyuluhan pertanian masih perlu untuk terus meningkatkan perannya dalam rangka membantu petani memecahkan masalah mereka sendiri, terutama dalam aspek usaha tani mereka secara menyeluruh.

Kinerja penyuluh harus ditingkatkan lagi menjadi lebih baik, sehingga kerjasama semua *stakeholder* pertanian untuk mewujudkannya. Menurut Hutapea (2012), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara profesional, yaitu: a) Faktor Internal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri penyuluh itu sendiri. Faktor internal terdiri dari: pendidikan formal, pelatihan, umur, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja penyuluh pertanian. b) Faktor

Eksternal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar penyuluh itu sendiri. Beberapa faktor eksternal penyuluh yang dipertimbangkan berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah: ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, jumlah desa binaan, jumlah kelompok tani binaan, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervisi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat? Tujuan dalam penelitian ini adalah menentukan strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja ialah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja ialah hal-hal yang dikerjakan dan cara

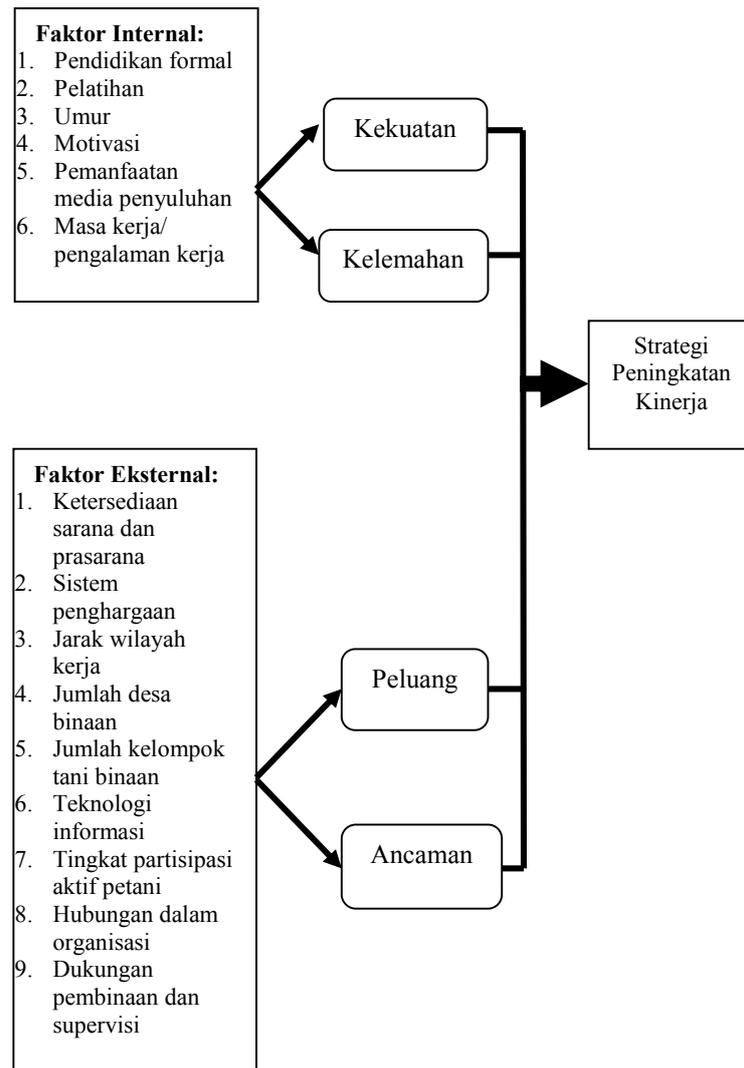
mengerjakannya. Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Prabu, 2000).

Kinerja dapat diartikan sebagai 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 (Padmowihardjo, 2010). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya.

Strategi (*strategy*) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuan (Henry Simamora, 1997).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu: a) Faktor Internal; terdiri dari: pendidikan formal, pelatihan, umur, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja penyuluh pertanian. b) Faktor Eksternal; terdiri dari: ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, jumlah desa binaan, jumlah kelompok tani binaan, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervisi.

Strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian dilihat dari analisis faktor internal (kekuatan dan kelemahan), dan faktor eksternal (peluang dan ancaman). Dari analisis tersebut akan menghasilkan suatu strategi peningkatan kinerja penyuluh. Analisis tersebut dapat dijadikan konsep atau kerangka penelitian seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Metode Penentuan Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilaksanakan, pada penelitian ini lokasi penelitian dilaksanakan di 5 (lima) kecamatan yang ada di Kabupaten Langkat. 5 (lima) kecamatan tersebut adalah: Kecamatan Secanggang, Kecamatan Sei Bingai, Kecamatan Selesai, Kecamatan Tanjung Pura, dan Kecamatan Wampu. Metode penentuan lokasi tersebut dilakukan dengan metode *purposive* atau sengaja berdasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan: (1) Kecamatan-kecamatan tersebut merupakan 5 kecamatan dengan jumlah penyuluh terbanyak; (2)

Kecamatan-kecamatan tersebut merupakan daerah sentra pertanian; (3) Jarak lokasi dengan pusat pemerintahan Kabupaten yang tidak terlalu jauh.

### Metode Penentuan Sampel

Tavi Supriana (2016), menyatakan bahwa metode penentuan sampel merupakan proses pemilihan sejumlah individu (sampel) untuk suatu penelitian, sehingga individu-individu tersebut merupakan perwakilan kelompok yang lebih besar (populasi). Pada penelitian ini, populasi adalah jumlah semua penyuluh di lokasi penelitian yaitu semua penyuluh yang ada di 5 (lima) kecamatan yang berjumlah 49 orang penyuluh. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Kecamatan Secanggang : 12 orang
2. Kecamatan Sei Bingai : 11 orang
3. Kecamatan Selesai : 9 orang
4. Kecamatan Tanjung Pura : 9 orang
5. Kecamatan Wampu : 8 orang

Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus terhadap semua populasi, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Artinya, semua penyuluh yang ada di 5 (lima) kecamatan tadi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 49 sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sumber primer maupun sekunder. Sumber primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan, sedangkan sumber sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang relevan, misalnya instansi-instansi pemerintah. Data yang diperoleh dari sumber primer disebut data primer, sedangkan data yang diperoleh dari sumber sekunder disebut data sekunder (Tavi Supriana, 2016).

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari penyuluh (Penyuluh PNS dan THL-TBPP di 5 lokasi penelitian), sedangkan data sekunder diperoleh dari Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Langkat, BPP 5 lokasi penelitian dan instansi-instansi terkait lainnya.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SWOT. Rangkuti (2009), menerangkan bahwa analisis SWOT membandingkan antara faktor internal kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) dengan faktor eksternal peluang (opportunities) dan ancaman (threats).

Erwin Suryatama (2014), menjelaskan bahwa SWOT adalah singkatan dari Strengths (S), Weaknesses (W), Opportunities (O), dan Threats (T). Analisis SWOT sendiri memiliki tujuan untuk memisahkan masalah pokok dan memudahkan pendekatan strategis dalam suatu bisnis atau organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun langkah-langkah analisis SWOT yang dilakukan adalah:

1. Identifikasi faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja penyuluh.

Berdasarkan landasan teori yang dibuat, maka dapat diklasifikasikan faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja penyuluh seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh

Faktor Internal	Faktor Eksternal
- Pendidikan formal	- Ketersediaan sarana dan prasarana
- Pelatihan	- Sistem penghargaan
- Umur	- Jarak wilayah kerja
- Motivasi	- Jumlah desa binaan
- Pemanfaatan media penyuluhan	- Jumlah kelompok tani binaan
- Masa kerja/ pengalaman kerja	- Teknologi informasi
	- Tingkat partisipasi aktif petani
	- Hubungan dalam organisasi
	- Dukungan pembinaan dan supervisi

2. Penentuan faktor S, W, O dan T.

Faktor S, W, O dan T diperoleh setelah didapat nilai rata-rata masing-masing variabel hasil wawancara kuesioner yang dilakukan. Faktor internal akan menghasilkan kekuatan (S) dan kelemahan (W), sedangkan faktor eksternal akan menghasilkan peluang (O) dan ancaman (T). Rincian penentuan faktor S, W, O dan T dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Penentuan faktor S dan W

Faktor Internal	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
- Pendidikan formal	√	
- Pelatihan	√	
- Umur		√
- Motivasi	√	
- Pemanfaatan media penyuluhan		√
- Masa kerja/ pengalaman kerja	√	

Tabel 3. Penentuan faktor O dan T

Faktor Eksternal	Peluang (O)	Ancaman (T)
- Ketersediaan sarana dan prasarana		√
- Sistem penghargaan		√
- Jarak wilayah kerja	√	
- Jumlah desa binaan	√	
- Jumlah kelompok tani binaan		√
- Teknologi informasi		√
- Tingkat partisipasi aktif petani	√	
- Hubungan dalam organisasi	√	
- Dukungan pembinaan dan supervisi	√	

### 3. Membuat matrik IFAS (*Internal Factors Analysis Strategic*).

Matrik IFAS digunakan untuk memperoleh suatu titik ordinat pada matrik posisi antara kekuatan dan kelemahan yaitu selisih skor tertimbang antara kekuatan dan kelemahan. Matrik IFAS strategi peningkatan kinerja penyuluh dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Matrik IFAS strategi peningkatan kinerja penyuluh

Faktor Strategis Internal	Bobot	Skor	Skor Tertimbang (Bobot x Skor)
<b>Kekuatan</b>			
- Pendidikan formal	0,20	3,06	0,61
- Pelatihan	0,30	4,00	1,20
- Motivasi	0,15	3,76	0,56
- Masa kerja/ pengalaman kerja	0,15	3,37	0,51
<b>Jumlah skor kekuatan</b>	<b>0,80</b>		<b>2,88</b>
<b>Kelemahan</b>			
- Umur	0,10	2,39	0,24
- Pemanfaatan media penyuluhan	0,10	2,00	0,20
<b>Jumlah skor kelemahan</b>	<b>0,20</b>		<b>0,44</b>
<b>Selisih (kekuatan-kelemahan)</b>			<b>2,44</b>

Dari Tabel 4, didapat bahwa selisih skor tertimbang antara kekuatan dan kelemahan adalah 2,44; artinya titik ordinat pada matrik posisi kekuatan dan kelemahan adalah 2,44.

### 4. Membuat matrik EFAS (*Eksternal Factors Analysis Strategic*).

Matrik EFAS digunakan untuk memperoleh suatu titik ordinat pada matrik posisi antara peluang dan ancaman yaitu selisih skor tertimbang antara peluang dan ancaman. Matrik EFAS strategi peningkatan kinerja penyuluh dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Matrik EFAS strategi peningkatan kinerja penyuluh

Faktor Strategis Eksternal	Bobot	Skor	Skor Tertimbang (Bobot x Skor)
<b>Peluang</b>			
- Jarak wilayah kerja	0,10	3,22	0,32
- Jumlah desa binaan	0,10	3,37	0,34
- Tingkat partisipasi aktif petani	0,15	3,00	0,45
- Hubungan dalam organisasi	0,15	3,00	0,45
- Dukungan pembinaan dan supervisi	0,10	4,00	0,40
<b>Jumlah skor peluang</b>	<b>0,60</b>		<b>1,96</b>
<b>Ancaman</b>			
- Ketersediaan sarana dan prasarana	0,10	2,00	0,20
- Sistem penghargaan	0,05	2,02	0,10
- Jumlah kelompok tani binaan	0,10	1,00	0,10
- Teknologi informasi	0,15	2,00	0,30
<b>Jumlah skor ancaman</b>	<b>0,40</b>		<b>0,70</b>
<b>Selisih (peluang – ancaman)</b>			<b>1,26</b>

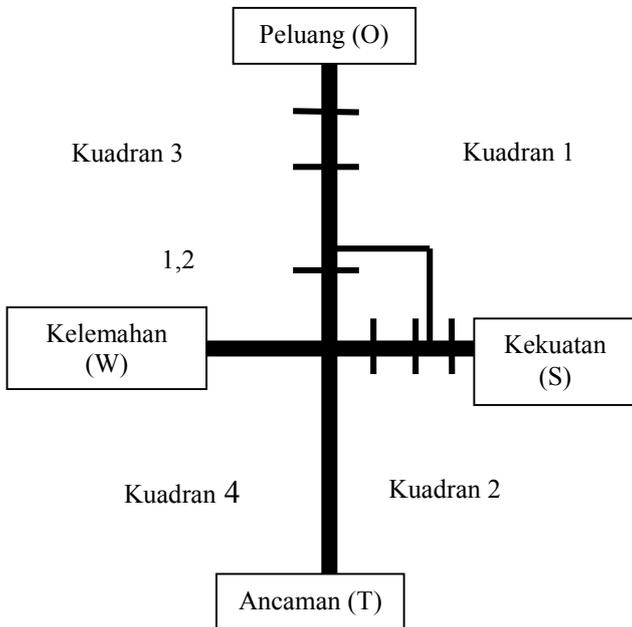
Dari Tabel 5, didapat bahwa selisih skor tertimbang antara peluang dan ancaman adalah 1,26; artinya titik ordinat pada matrik posisi peluang dan ancaman adalah 1,26.

### 5. Penentuan matrik posisi dalam SWOT

Dari matrik IFAS dan EFAS, diperoleh dua titik ordinat hasil dari matrik posisi kekuatan dan kelemahan dan matrik posisi peluang dan ancaman, yaitu:

- Titik ordinat pertama : selisih (kekuatan – kelemahan) = 2,44
- Titik ordinat kedua : selisih (peluang – ancaman) = 1,26

Maka, matrik posisi dalam SWOT dari strategi peningkatan kinerja penyuluh adalah terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Matrik posisi strategi peningkatan kinerja penyuluh

Dari Gambar 2, terlihat bahwa posisi strategi berada pada posisi Kuadran 1; yaitu merupakan situasi yang sangat menguntungkan, dimana penyuluh memiliki kekuatan dan peluang, sehingga dengan kekuatan yang dimiliki dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan adalah strategi agresif.

6. Penyusunan strategi dengan menggunakan matrik SWOT

Dari semua langkah-langkah analisis SWOT di atas, maka dapat dirumuskan beberapa strategi dengan menggunakan matrik SWOT seperti yang terlihat dalam Gambar 3.

<b>IFAS</b>	<b>STRENGTHS (S)</b> 1. Pendidikan formal 2. Pelatihan 3. Motivasi 4. Masa kerja/ pengalaman kerja	<b>WEAKNESSES (W)</b> 1. Umur 2. Pemanfaatan media penyuluhan
<b>EFAS</b>		
<b>OPPORTUNITIES (O)</b> a. Jarak wilayah kerja b. Jumlah desa binaan c. Tingkat partisipasi aktif petani d. Hubungan dalam organisasi e. Dukungan pembinaan dan supervisi	<b>STRATEGI SO</b> 1) Memberikan informasi, teknologi, dan inovasi-inovasi terbaru (1,2,4,c) 2) Peningkatan intensitas kegiatan penyuluhan (3,a,b,c) 3) Peningkatan kompetensi fungsional penyuluh (2, e) 4) Peningkatan jenjang karir dan kesejahteraan penyuluh (1,4,d,e) 5) Peningkatan peran organisasi penyuluhan (3,c,d,e)	<b>STRATEGI WO</b> 1) Pengkaderan penyuluh (1,e) 2) Penempatan WKPP yang dekat dengan tempat tinggal penyuluh (1,a,b,c) 3) Dukungan penyediaan fasilitas media penyuluhan (2,d,e) 4) Peningkatan pemanfaatan media penyuluhan dalam kegiatan penyuluhan (2,c)
<b>THREATS (T)</b> a. Ketersediaan sarana dan prasarana b. Sistem penghargaan c. Jumlah kelompok tani binaan d. Teknologi informasi	<b>STRATEGI ST</b> 1) Peningkatan sarana prasarana penyuluhan (3,a) 2) Pemberian <i>reward and punishment</i> (3,4,b) 3) Peningkatan intensitas kunjungan ke kelompok tani (3,4,c) 4) Peningkatan teknologi informasi berbasis <i>online</i> (1,2,d)	<b>STRATEGI WT</b> 1) Memberikan penghargaan terhadap penyuluh senior yang sudah mendekati masa pensiun (1,b) 2) Melibatkan petani dalam hal pemanfaatan media penyuluhan (2,a) 3) Penempatan WKPP yang dekat dengan tempat tinggal penyuluh (1,c)

Gambar 3. Matrik SWOT strategi peningkatan kinerja penyuluh

Dari Gambar 3, dapat dirincikan strategi peningkatan kinerja penyuluh sebagai berikut:

#### 1. Strategi SO

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat dengan melihat kekuatan dan peluang yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi, teknologi, dan inovasi-inovasi terbaru (dengan memanfaatkan tingkat pendidikan penyuluh yang cukup tinggi, pelatihan-pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat partisipasi aktif petani yang tinggi)
- b. Peningkatan intensitas kegiatan penyuluhan (dengan memanfaatkan motivasi penyuluh yang tinggi, jarak wilayah kerja yang cukup dekat, jumlah desa binaan yang tidak terlalu banyak, serta tingginya tingkat partisipasi aktif petani)
- c. Peningkatan kompetensi fungsional penyuluh (dengan memanfaatkan pelatihan-pelatihan serta dukungan pembinaan dan supervisi)
- d. Peningkatan jenjang karir dan kesejahteraan penyuluh (dengan memanfaatkan tingkat pendidikan, masa kerja, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervisi)
- e. Peningkatan peran organisasi penyuluhan (dengan memanfaatkan motivasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi dan dukungan pembinaan dan supervisi)

#### 2. Strategi WO

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat dengan melihat kelemahan dan peluang yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Pengkaderan penyuluh, dalam artian Kabupaten Langkat perlu melakukan pembinaan, pengawasan mutasi dan perekrutan pegawai baru dalam jabatan fungsional penyuluhan (dengan melihat sebagian besar umur penyuluh sudah mendekati masa pensiun, dan dukungan pembinaan dan supervisi)
- b. Penempatan WKPP yang dekat dengan tempat tinggal penyuluh

(dengan mempertimbangkan rata-rata umur penyuluh yang sudah cukup tua, jarak wilayah kerja yang tidak terlalu jauh, rata-rata jumlah desa binaan lebih dari 1 desa, dan tingkat partisipasi aktif petani yang cukup tinggi)

- c. Dukungan penyediaan fasilitas media penyuluhan (dengan mempertimbangkan pemanfaatan media penyuluhan yang rendah dikarenakan kurangnya fasilitas media penyuluhan dan didukung oleh hubungan dalam organisasi yang baik serta dukungan pembinaan dan supervisi)
  - d. Peningkatan pemanfaatan media penyuluhan dalam kegiatan penyuluhan (dengan mempertimbangkan tingkat partisipasi aktif petani yang cukup tinggi, maka peningkatan pemanfaatan media penyuluhan dalam kegiatan penyuluhan perlu ditingkatkan agar kegiatan penyuluhan tersebut lebih menarik dan menyenangkan)
- #### 3. Strategi ST

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat dengan melihat kekuatan dan ancaman yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan sarana prasarana penyuluhan baik di lembaga penyuluhan (BPP) maupun penyuluh itu sendiri berupa akses jalan ke BPP yang memadai, perlengkapan perkantoran, komputer, laptop, proyektor, sepeda motor, dan lain sebagainya (dengan mempertimbangkan motivasi penyuluh yang tinggi dan ketersediaan sarana prasarana yang kurang memadai)
- b. Pemberian *reward and punishment* terhadap lembaga penyuluhan (BPP) maupun individu penyuluh itu sendiri seperti BPP teladan dan penyuluh berprestasi (dengan mempertimbangkan motivasi dan pengalaman kerja penyuluh yang cukup tinggi dengan sistem penghargaan yang dirasa pada saat ini masih kurang)

- c. Peningkatan intensitas kunjungan ke kelompok tani (dengan memanfaatkan motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi dalam membina dan melayani kelompok tani binaan yang jumlahnya cukup banyak)
  - d. Peningkatan teknologi informasi berbasis *online*/ jaringan internet (dengan melihat tingkat pendidikan yang cukup tinggi, pelatihan-pelatihan yang memadai untuk bisa menerima teknologi informasi yang lebih maju)
4. Strategi WT

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat dengan melihat kelemahan dan ancaman yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan penghargaan terhadap penyuluh-penyuluh senior yang sudah mendekati masa pensiun (melihat umur penyuluh yang sudah cukup tua dan sistem penghargaan yang selama ini dirasa masih kurang)
- b. Melibatkan petani dalam hal pemanfaatan media penyuluhan dengan cara membuat inovasi media yang tradisional, murah dan mudah dimengerti petani (mengingat keterbatasan dalam penggunaan media penyuluhan dan ketersediaan sarana prasarana yang masih kurang)
- c. Penempatan WKPP yang dekat dengan tempat tinggal penyuluh (mengingat umur penyuluh yang sudah cukup tua dan jumlah kelompok tani yang jumlahnya cukup banyak)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat adalah dengan menerapkan strategi agresif, yaitu: 1) memberikan informasi, teknologi, dan inovasi-inovasi terbaru; 2) peningkatan intensitas kegiatan penyuluhan; 3) peningkatan kompetensi fungsional penyuluh; 4) peningkatan jenjang karir dan kesejahteraan penyuluh; dan 5) peningkatan peran organisasi penyuluhan.

### Saran

Diharapkan kerjasama antara penyuluh, petani, organisasi penyuluhan, dan pemerintah agar dapat mengaplikasikan strategi agresif dalam peningkatan kinerja penyuluh untuk dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dimasa yang akan datang demi terciptanya pembangunan pertanian Indonesia yang maju dan mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hutapea, T. M. M. 2012. *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai*. USU. Medan.
- Mangkunegara dan Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Padmowihardjo, S. 2010. *Psikologi Belajar Mengajar*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Rangkuti, F. 2009. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Supriana, T. 2016. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. USU Press. Medan.
- Suryatama, E. 2014. *Lebih Memahami Analisis SWOT dalam Bisnis*. Penerbit Kata Pena. Surabaya.