



ANALISIS FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI BALAI PENYULUH PERTANIAN KECAMATAN CERME KABUPATEN GRESIK

David Muhammad Adam¹⁾, Raden Achmad Djazuli²⁾

¹⁾Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia

Email: mdavidadam01@gmail.com

²⁾Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia

Email: djazuliachmad@umg.ac.id

Abstract

Performance can be defined as the work results achieved by an individual or group of individuals within an organization in accordance with their authority and responsibility to achieve organizational goals legally, without violating the law, and in accordance with moral and ethical norms. There are two factors that influence performance, namely: internal factors and external factors. In Gresik Regency, the role of the Agricultural Extension Center (BPP) as an institution that provides education and information to farmers is very important. One of the BPPs that is active in carrying out agricultural extension activities is the BPP of the Cerme District Agriculture Service. In this context, the performance of extension at the BPP Cerme District is highly dependent on a number of interacting factors, both internal and external factors. Based on the background description, the objectives of the PKL implementation are: 1) To analyze the performance of agricultural extension workers at the BPP of the Cerme District Agricultural Service. 2) To analyze internal and external factors of agricultural extension workers' performance at the BPP of the Cerme District Agricultural Service. This research was conducted at the Agricultural Extension Center (BPP) of the Cerme District Agricultural Service, Gresik Regency, with a period of implementation from March to August for 5 months. Based on the results found, it can be concluded that the performance of extension workers at the Cerme District Agricultural Extension Center is generally considered very good. This can be seen from the implementation of tasks that run according to the work program and responsibilities of each extension worker. Internal factors that influence performance include: motivation, competence/ability, attitude and work ethic, work experience, and communication. While External Factors that influence performance are: Organizational support and infrastructure, leadership style, social and cultural work environment, and government policies and incentive systems.

Keywords: Performance, Internal Factors, External Factors, Agricultural Extension Officer

Abstrak

Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika. Adapun terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : faktor internal dan faktor eksternal. Di Kabupaten Gresik, peran Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai lembaga yang memberikan edukasi dan informasi kepada petani sangat penting. Salah satu BPP yang aktif dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian adalah BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme. Dalam konteks ini, kinerja penyuluhan di BPP Kecamatan Cerme sangat bergantung pada sejumlah faktor yang saling berinteraksi, baik faktor Internal maupun Eksternal. Berdasarkan uraian latar belakang, adapun tujuan dari pelaksanaan PKL yakni: 1) Menganalisis kinerja penyuluhan pertanian di BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme. 2) Menganalisis faktor internal dan eksternal kinerja penyuluhan pertanian di BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Dinas Pertanian Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, dengan rentang waktu pelaksanaan mulai dari bulan Maret hingga Agustus selama 5 bulan. Berdasarkan hasil yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh di Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Cerme secara umum terbilang sangat baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas yang berjalan sesuai dengan program kerja dan tanggung jawab masing-masing penyuluh. Faktor Internal yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi, kompetensi/kemampuan, sikap dan etos kerja, pengalaman kerja, dan komunikasi. Sedangkan Faktor Eksternal yang mempengaruhi kinerja yaitu: Dukungan organisasi dan sarana prasarana, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja sosial dan budaya masyarakat, dan kebijakan pemerintah dan sistem insentif.

Kata kunci: Kinerja, Faktor Internal, Faktor Eksternal, Penyuluh Pertanian



PENDAHULUAN

Pertanian memiliki peranan yang sangat vital dalam perekonomian Indonesia, terutama di daerah pedesaan yang sebagian besar penduduknya bergantung pada sektor ini untuk mata pencaharian. Dalam upaya meningkatkan produktivitas pertanian, penyuluhan pertanian menjadi salah satu strategi utama yang digunakan untuk mentransfer pengetahuan dan teknologi terbaru kepada petani. Penyuluhan yang efektif tidak hanya meningkatkan hasil pertanian, tetapi juga mempengaruhi kualitas hidup petani melalui penguatan kapasitas mereka dalam menghadapi tantangan pertanian yang semakin kompleks, seperti perubahan iklim, ketahanan pangan, dan persaingan pasar global. (Rahayu & Setyowati, 2016)

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika. Menurut Hasibuan dalam Chairunnisah, berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga evaluasi kinerja perlu dilakukan secara objektif dan terukur. Indikator kinerja dapat mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Adapun terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi, kompetensi/kemampuan, sikap dan etos kerja, pengalaman kerja, dan komunikasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja yaitu: Dukungan organisasi dan sarana prasarana, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja sosial dan budaya masyarakat, dan kebijakan pemerintah dan sistem insentif.

Manfaat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluhan pertanian sangat luas dan berperan penting dalam keberhasilan program penyuluhan itu sendiri. Faktor internal, seperti kualitas dan kompetensi penyuluh, memiliki dampak langsung terhadap cara penyuluh dalam menyampaikan informasi. Penyuluh yang berkualitas dan berkompeten mampu menyampaikan pengetahuan dengan jelas dan efektif, sehingga petani dapat dengan mudah memahami dan mengimplementasikan informasi tersebut. (Mahyuddin et al., 2018)

Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik juga penting, karena akan mempengaruhi interaksi antara penyuluh dan petani, serta membangun hubungan yang saling percaya. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti alat peraga, ruang pelatihan yang nyaman, dan dukungan dari kordinator penyuluh BPP, juga meningkatkan kenyamanan dan kualitas pelaksanaan penyuluhan, yang pada gilirannya meningkatkan hasil yang dicapai. (Lesmana & Imaningtias, 2018)

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Koordinator yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, serta keteladanan akan memotivasi penyuluh untuk bekerja lebih optimal. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga penyuluh merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi tercapainya tujuan organisasi. (Sutrisno, E., & Wahyuni, n.d.)

Selain itu, kepemimpinan yang baik mampu membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang adil, terbuka terhadap masukan, dan mampu menyelesaikan konflik secara bijaksana akan meningkatkan loyalitas serta rasa tanggung jawab penyuluh terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kualitas kinerja penyuluh dapat terus meningkat seiring dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong penyuluh untuk berkembang. (Putri, S. R., & Safitri, n.d.)

Penulisan yang dilakukan Mulyadi dkk yang berjudul Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja penyuluh dengan Motivasi sebagai *Variabel Intervening* pada RSUD Rantauprapat menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mulyadi et al., 2024) Dalam penulisan lain yang dilakukan Suharto dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh (studi kasus: politeknik tedc bandung) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja penyuluh.

Di Kabupaten Gresik, peran Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai lembaga yang memberikan edukasi dan informasi kepada petani sangat penting. Salah satu BPP yang aktif dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian adalah BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme. Dalam konteks ini, kinerja penyuluhan di BPP Kecamatan Cerme sangat bergantung pada sejumlah faktor yang saling berinteraksi, baik faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi kualitas dan efektivitas penyuluhan pertanian yang diberikan. (Luhglatno, 2024)

Beberapa penulisan sebelumnya menunjukkan bahwa faktor internal seperti komunikasi penyuluh memiliki kontribusi signifikan terhadap keberhasilan penyuluhan, namun faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan juga tidak kalah penting. (Nisa, 2015) Berdasarkan latar belakang tersebut penulisan ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor internal dan eksternal kinerja petugas penyuluhan pertanian di Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Kerme Kabupaten Gresik. Berdasarkan hal tersebut, penting untuk menganalisis secara mendalam bagaimana faktor internal dan eksternal ini saling berinteraksi dan



mempengaruhi kinerja penyuluhan pertanian di BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme.

Berdasarkan uraian latar belakang, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis kinerja penyuluh pertanian di BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme.
2. Menganalisis faktor internal dan eksternal kinerja penyuluh pertanian di BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Dinas Pertanian Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, dengan rentang waktu pelaksanaan mulai dari bulan Maret hingga Agustus selama 5 bulan. Dalam periode tersebut, peneliti terlibat dalam berbagai kegiatan yang dilakukan di BPP, termasuk pengamatan kegiatan penyuluhan pertanian, wawancara dengan penyuluh dan petani, serta bimbingan yang diberikan oleh pembimbing dari pihak UPT Pertanian Kabupaten Gresik dan Universitas Muhammadiyah Gresik. Proses penelitian mencakup langkah-langkah praktis untuk memahami langsung proses penyuluhan dan tantangan yang dihadapi petani di wilayah tersebut.

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam wawancara, peneliti berperan sebagai pewawancara (*interviewer*), sedangkan subjek atau informan disebut narasumber (*interviewee*).

Menurut Esterberg, wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sementara itu, Sugiyono menjelaskan bahwa wawancara digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data mendalam tentang responden, baik yang berkaitan dengan pengalaman, pendapat, perasaan, maupun pengetahuan mereka.

Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena atau kejadian yang terjadi di lokasi penelitian. Dalam pelaksanaannya, observasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk melihat aktivitas partisipan, tetapi juga untuk memahami makna dari tindakan dan interaksi yang muncul dalam situasi sosial tertentu (Aini, 2024).

Dokumen merujuk pada barang atau tulisan yang berbentuk fisik. Secara lebih luas, dokumen tidak hanya mencakup bentuk lisan, tetapi juga dapat berupa tulisan, foto, arsip, dan bentuk lainnya. Dalam metode dokumentasi, penulis memeriksa benda-benda tertulis seperti dokumen, foto, arsip, peraturan, dan sebagainya.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain

di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut. Dalam konteks penelitian kualitatif, triangulasi dilakukan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian dengan membandingkan berbagai sumber, metode, atau waktu pengambilan data.

Menurut Moeloeng (2024), triangulasi merupakan upaya untuk menggabungkan berbagai teknik, sumber, dan perspektif guna mendapatkan pemahaman yang lebih utuh terhadap suatu fenomena sosial. Triangulasi bertujuan untuk menguji kredibilitas data dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi, dokumen, atau sumber data lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Penyuluh

Prayoga dkk. (2024) yang menekankan bahwa pengukuran kinerja penyuluh pertanian perlu dilakukan secara multidimensional, dengan mempertimbangkan aspek ketepatan waktu, relevansi konten, dan kesesuaian target penyuluhan.

Penyuluh di BPP Kecamatan Cerme telah memenuhi seluruh indikator tersebut. Mereka mampu melaksanakan kegiatan tepat waktu, menyusun materi penyuluhan yang relevan dengan kebutuhan petani, serta mencapai target capaian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Lebih lanjut, temuan ini juga menguatkan hasil penelitian Prayoga dkk (2024) yang menyatakan bahwa faktor kelembagaan dan dukungan fasilitas teknologi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja penyuluh. Di BPP Cerme, dukungan dari pemerintah daerah, ketersediaan dana kegiatan, serta pemanfaatan sistem informasi penyuluhan berbasis digital menjadi faktor kunci dalam peningkatan efektivitas kerja penyuluh.

Selain itu, pengalaman kerja dan keterlibatan penyuluh dalam berbagai program pemerintah turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Banyak penyuluh di BPP Cerme yang telah mengikuti pelatihan teknis, sertifikasi profesi, serta aktif dalam program nasional.

Selanjutnya, hasil observasi, wawancara, serta keterlibatan langsung selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di BPP Kecamatan Cerme berada pada tingkat yang sangat baik, baik dari aspek kompetensi, kedisiplinan, maupun komitmen kerja.

Seluruh penyuluh aktif mengikuti berbagai bentuk pelatihan dan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten maupun oleh pemerintah pusat. Pelatihan tersebut mencakup inovasi teknologi pertanian, manajemen kelompok tani, dan penggunaan aplikasi pertanian digital seperti *SIPENA* dan *Kostratani*. Berdasarkan pengamatan langsung, pelatihan berkelanjutan ini



terbukti meningkatkan kemampuan teknis penyuluh, memperkuat rasa percaya diri, dan menumbuhkan kepuasan kerja karena mereka merasa diakui dan didukung oleh lembaga.

Penyuluh juga menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, tercermin dari kesiapan mereka turun ke lapangan, menjalin komunikasi intensif dengan petani, dan memberikan solusi terhadap masalah pertanian di wilayah binaan. Setiap penyuluh memiliki semangat melayani yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keberhasilan kelompok tani yang mereka dampingi.

Dari aspek pengalaman kerja dan pendidikan formal, mayoritas penyuluh di BPP Cerme telah berpengalaman lebih dari lima tahun dan memiliki latar belakang pendidikan pertanian yang relevan. Hal ini menjadikan mereka sangat kompeten dalam menyampaikan materi penyuluhan secara ilmiah dan aplikatif. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berbanding lurus dengan kemampuan penyuluh dalam mengidentifikasi permasalahan pertanian dan memberikan solusi yang tepat.

Dari segi faktor geografis dan sarana kerja, wilayah Kecamatan Cerme memiliki akses yang baik antardesa, dan BPP menyediakan kendaraan operasional bagi penyuluh untuk menjangkau kelompok tani di desa binaan. Ketersediaan fasilitas transportasi ini secara nyata meningkatkan efektivitas kerja penyuluh, meminimalkan keterlambatan, dan menjaga kualitas layanan penyuluhan.

Selain faktor individu, dukungan kelembagaan di BPP Cerme sangat kuat. Lembaga ini aktif berkolaborasi dengan berbagai pihak, seperti Dinas Pertanian Kabupaten, perguruan tinggi, lembaga penelitian, serta sektor swasta dalam pelaksanaan program inovasi pertanian. Penyuluh juga dilibatkan dalam program nasional seperti *Smart Farming* dan *P2L (Pekarangan Pangan Lestari)* yang berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas petani.

Dari sisi tata kelola kelembagaan (*governance*), BPP Cerme telah menerapkan sistem manajemen kinerja yang transparan. Pegawai dan penyuluh yang menunjukkan prestasi diberikan apresiasi langsung oleh Koordinator, baik dalam bentuk penghargaan maupun rekomendasi untuk mengikuti pelatihan lanjutan. Sistem reward and recognition ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan kinerja tinggi secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di BPP Kecamatan Cerme sangat baik dan stabil, karena ditopang oleh pelatihan berkelanjutan, pengalaman kerja yang mumpuni, dukungan kelembagaan yang kuat, serta motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan pengalaman langsung selama kegiatan magang di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, dapat

disimpulkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan BPP Cerme tergolong sangat baik. Seluruh pegawai menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan peran masing-masing.

Faktor Internal dan Eksternal Kinerja Penyuluh Pertanian Kecamatan Cerme

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman selama kegiatan magang di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, dapat dijelaskan bahwa kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri penyuluh (internal) maupun dari luar diri penyuluh (eksternal). Berikut penjelasannya:

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan kondisi yang melekat pada diri penyuluh pertanian, meliputi motivasi, kompetensi, pengalaman, serta sikap kerja, komunikasi.

1. Motivasi Kerja

Motivasi internal merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja penyuluh karena dorongan dari dalam diri penyuluh sendiri mampu menstimulasi sikap, perilaku, serta komitmen yang konsisten terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Ryan dan Deci (2020), motivasi internal lahir dari adanya kebutuhan psikologis dasar, yaitu kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Penyuluh yang memiliki motivasi internal tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat, tekun, dan berorientasi pada pencapaian hasil tanpa harus selalu mengandalkan faktor eksternal seperti penghargaan atau tekanan dari koordinator penyuluh. Hal ini sejalan dengan temuan Gagné et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi internal lebih berkelanjutan dibandingkan motivasi eksternal, karena berasal dari kepuasan intrinsik atas pekerjaan yang dilakukan.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Nurkholis (2021) menekankan bahwa motivasi internal berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penyuluh yang merasa pekerjaannya bermakna akan lebih mudah menemukan kepuasan batin sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini didukung oleh Luthans et al. (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi internal dapat memperkuat engagement penyuluh, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa motivasi internal tidak hanya berperan pada level individu, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap keberhasilan organisasi.

“Bagi saya, keberhasilan petani adalah kepuasan terbesar yang menjadi sumber



semangat dalam bekerja. Ketika melihat petani binaan mampu meningkatkan hasil panen dan kesejahteraannya, saya merasa termotivasi untuk terus memberikan pendampingan terbaik. Pekerjaan ini bukan sekadar kewajiban, tetapi sebuah pengabdian yang menumbuhkan rasa tanggung jawab tinggi. Karena itu, saya selalu berusaha disiplin, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga kualitas pelayanan agar hasil kerja benar-benar bermanfaat bagi masyarakat.”

Dialog di atas menunjukkan bahwa penyuluh pertanian di Kecamatan Cerme memiliki motivasi kerja sangat tinggi, yang tercermin dari kepuasan batin ketika mereka melihat keberhasilan petani binaannya. Hal ini menegaskan teori *Self-Determination* dari Ryan dan Deci (2020) yang menyatakan bahwa motivasi internal lahir dari rasa bermakna, kompetensi, dan keterhubungan dengan orang lain. Penyuluh merasa pekerjaannya bukan hanya sekadar kewajiban, melainkan juga sebuah bentuk pengabdian kepada masyarakat.

Lebih jauh, motivasi kerja tinggi yang dimiliki penyuluh berimplikasi pada kinerja yang baik. Mereka bekerja dengan penuh semangat, menjaga disiplin, dan berusaha memberikan pelayanan optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian Gagné et al. (2021) yang menekankan bahwa motivasi internal berkorelasi positif dengan produktivitas dan kualitas kerja penyuluh. Selain itu, tanggung jawab yang tinggi sebagaimana ditunjukkan penyuluh dalam dialog juga memperkuat pernyataan Luthans et al. (2020) bahwa penyuluh yang memiliki motivasi intrinsik akan menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, dialog tersebut menggambarkan bahwa penyuluh pertanian Kecamatan Cerme tidak hanya bekerja untuk memenuhi target organisasi, melainkan karena adanya dorongan internal yang kuat. Dorongan ini membuat mereka memiliki kinerja sangat baik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan sektor pertanian di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi internal merupakan faktor penting yang berkorelasi dengan berbagai teori modern mengenai kinerja penyuluh, mulai dari teori kebutuhan psikologis dasar, kepuasan kerja, *engagement*, hingga inovasi. Seluruh teori tersebut memperlihatkan bahwa ketika penyuluh memiliki dorongan dari dalam dirinya, maka kinerjanya akan meningkat secara berkelanjutan. Hal ini terbukti pada temuan lapangan bahwa penyuluh pertanian Kecamatan Cerme memiliki motivasi internal yang sangat tinggi, sehingga kinerjanya dikategorikan sangat baik.

2. Kompetensi dan Keterampilan Individu

Kompetensi individu, baik teknis maupun non-teknis, menjadi faktor internal lain yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Kompetensi teknis mencakup kemampuan dalam bidang pertanian, sedangkan kompetensi non-teknis meliputi keterampilan komunikasi, manajemen waktu, serta kecerdasan emosional dalam menghadapi masyarakat. Adeyemi et al. (2024) menemukan bahwa keterbatasan kapasitas individu penyuluh sering menjadi hambatan dalam implementasi program pertanian modern, khususnya terkait adaptasi terhadap teknologi baru. Oleh karena itu, penyuluh yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih efektif dalam memberikan inovasi dan membimbing petani.

Temuan di Kecamatan Cerme yang menunjukkan kinerja penyuluh yang sangat bagus memperlihatkan bahwa para penyuluh di wilayah ini memiliki kompetensi teknis yang memadai dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan petani.

3. Sikap dan Etos Kerja

Sikap dan etos kerja merupakan faktor internal yang berhubungan langsung dengan tingkat produktivitas dan kualitas kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya serta etos kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap hasil. Menurut Rahmawati et al. (2024), sikap dan etos kerja yang baik merupakan modal utama bagi penyuluh dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi dan menjaga profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat jelas pada penyuluh pertanian di Kecamatan Cerme, yang menunjukkan sikap dan etos kerja sangat baik dalam menjalankan kegiatan penyuluhan. Mereka tetap melaksanakan tugas secara teratur, tepat waktu, dan konsisten. Sikap positif dan etos kerja yang kuat inilah yang menjadikan kinerja penyuluh di BPP Cerme dinilai sangat baik oleh masyarakat, kelompok tani, maupun pihak terkait, karena mampu memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan sektor pertanian di wilayah binaannya.

4. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor internal utama yang memengaruhi kinerja penyuluh. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan teoritis, sementara pengalaman lapangan membentuk keterampilan praktis yang lebih adaptif terhadap permasalahan nyata. Lubis, Sipayung, dan Nasution (2021) menjelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan dan semakin panjang pengalaman kerja seorang penyuluh, maka semakin baik pula kinerjanya karena ia mampu memadukan teori dengan praktik. Hal ini diperkuat oleh Prayoga, Prabowo, dan Hartati (2024) yang menemukan



bahwa jenjang karir dan pengalaman kerja jangka panjang berkontribusi pada stabilitas kinerja penyuluh, terutama dalam sektor penyuluhan pertanian. Temuan penelitian di Kecamatan Cerme menunjukkan penyuluh di BPP Kecamatan cerme memiliki latar belakang pendidikan sangat baik, sehingga kinerja yang dihasilkan tergolong sangat baik.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja penyuluh pertanian. Secara konseptual, komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan, ide, atau informasi antara individu maupun kelompok dengan tujuan menciptakan pemahaman bersama. Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan tidak hanya sebagai alat pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana koordinasi, motivasi, dan pembentuk budaya kerja yang produktif.

Menurut Robbins & Judge (2019), komunikasi yang efektif mampu memperjelas peran penyuluh, mengurangi kesalah pahaman, serta meningkatkan kualitas hubungan antar individu di dalam organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Nugraha & Wulandari (2022) yang menjelaskan bahwa komunikasi internal yang baik berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja penyuluh melalui peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan emosional. Handayani (2023) juga menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan dua arah menjadi instrumen penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang efektif. Dalam kerangka Leader-Member Exchange Theory (Graen & Uhl-Bien, 2020; Kusuma & Arifin, 2021), kualitas komunikasi antara pemimpin dan bawahan menjadi penentu utama tingkat kepercayaan dan rasa tanggung jawab yang berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, diperoleh temuan bahwa para penyuluh pertanian memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik dalam menjalankan tugas penyuluhan. Penyuluh mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan kelompok tani, sesama rekan kerja, serta Koordinator di lingkungan BPP. Koordinasi antar penyuluh berjalan lancar melalui rapat rutin, pembagian tugas yang jelas, serta komunikasi informal yang terbuka sehingga memperkuat kerja sama tim.

2. Faktor Eksternal

1. Dukungan Organisasi dan Sarpras

Menurut Rahmawati, Haryanto, & Setiawan (2024), tata kelola dan dukungan kelembagaan berperan besar dalam meningkatkan efektivitas

penyuluhan, khususnya melalui koordinasi lintas sektor dan regulasi yang mendukung inovasi. Jika penyuluh berada dalam sistem organisasi yang memberikan kejelasan tugas, prosedur yang terstruktur, serta kebijakan yang adaptif, maka kinerjanya akan meningkat. Dalam konteks pada BPP Kecamatan Cerme, kinerja penyuluh yang tergolong sangat bagus karena didorong dengan adanya dukungan kebijakan dari pemerintah daerah yang memberikan ruang bagi penyuluh untuk melaksanakan program secara fleksibel, termasuk sinergi dengan kelompok tani dan pihak swasta.

Fasilitas kerja, mulai dari peralatan pertanian, transportasi, teknologi informasi, hingga ruang pertemuan kelompok tani, merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kualitas layanan penyuluhan. Wulandari & Susanto (2020) menekankan bahwa ketersediaan infrastruktur berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, tanpa alat peraga, akses transportasi, atau media komunikasi yang memadai, penyuluh kesulitan menyampaikan inovasi secara efektif. Namun, kinerja penyuluh Cerme yang bagus meskipun infrastruktur terbatas menunjukkan bahwa faktor internal yang kuat mampu mengompensasi sebagian hambatan eksternal. Meski demikian, dukungan sarana dan prasarana tetap penting agar keberlanjutan kinerja dapat terjamin. Dengan adanya akses yang lebih baik ke teknologi pertanian dan media komunikasi digital, efektivitas penyuluhan di Cerme bisa lebih optimal.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing, dan teladan bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta mendorong penyuluh untuk berinovasi dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Prayoga, Prabowo, & Hartati (2024), pengukuran kinerja penyuluh perlu mempertimbangkan dimensi hubungan hierarkis dan dukungan struktural, termasuk peran kepemimpinan dalam memberikan bimbingan, evaluasi, serta penghargaan terhadap prestasi kerja.

Menurut Robbins & Coulter (2021), kepemimpinan tidak hanya sebatas memberi instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan membangun visi, memberdayakan bawahan, serta menciptakan hubungan yang harmonis. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2018; Nugraha



& Wulandari, 2022) yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, dan menumbuhkan semangat kerja di atas target yang ditentukan. Pemimpin transformasional menjadi teladan bagi penyuluh dan menciptakan rasa dihargai serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

Penelitian Kurniawan (2023) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh, karena memungkinkan penyuluh terlibat dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Sementara itu, Prayoga, Prabowo, & Hartati (2024) menemukan bahwa supervisi dan koordinasi yang baik dari pemimpin dapat memperkuat efektivitas penyuluhan. Pemimpin yang aktif memberikan bimbingan dan evaluasi konstruktif mampu meningkatkan rasa percaya diri penyuluh. Sejalan dengan teori Leader-Member Exchange (Graen & Uhl-Bien, 2020), hubungan yang berkualitas antara pemimpin dan bawahan akan memperkuat motivasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, ditemukan bahwa kepemimpinan di lingkungan BPP Cerme dapat berjalan sangat baik. Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme menunjukkan gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif. Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga secara aktif melakukan pendampingan, supervisi, dan memberikan bimbingan teknis kepada para penyuluh.

Dalam pelaksanaan kegiatan, kordinator selalu melibatkan penyuluh dalam proses perencanaan dan evaluasi program. Setiap keputusan yang diambil dilakukan melalui musyawarah, sehingga penyuluh merasa dihargai dan dilibatkan secara langsung. Selain itu, pemimpin juga memberikan motivasi moral dengan mengapresiasi hasil kerja penyuluh dan memberikan ruang untuk mengembangkan ide-ide inovatif dalam kegiatan penyuluhan.

Dari sisi pembinaan, kepemimpinan di BPP Cerme juga konsisten dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan disiplin. Koordinator Penyuluh menjadi teladan dalam hal ketepatan waktu, keterbukaan komunikasi, dan tanggung jawab terhadap tugas. Hal ini menjadikan suasana kerja di BPP Cerme kondusif dan berorientasi pada hasil. Para penyuluh merasa didukung baik secara teknis maupun psikologis, sehingga semangat kerja dan kolaborasi antarpegawai meningkat secara signifikan.

Temuan di lapangan di BPP Kecamatan

Cerme sejalan dengan teori dan hasil penelitian yang dikemukakan oleh para ahli. Kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Bass & Riggio (2018) serta Kurniawan (2023) terbukti diterapkan dengan baik oleh Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme. Koordinator BPP tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberdayakan penyuluh dengan memberikan ruang untuk berpendapat dan berinovasi. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dan komitmen kerja penyuluh.

Selain itu, kegiatan supervisi dan koordinasi yang rutin dilakukan pemimpin sesuai dengan temuan Prayoga, Prabowo, & Hartati (2024) berhasil meningkatkan efektivitas kerja penyuluh di lapangan. Melalui pendekatan yang terbuka dan evaluasi yang membangun, pemimpin mampu memastikan setiap program berjalan sesuai sasaran. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan juga mencerminkan implementasi Leader-Member Exchange Theory (Graen & Uhl-Bien, 2020), di mana komunikasi dua arah yang sehat menumbuhkan rasa saling percaya dan tanggung jawab bersama.

Teladan yang diberikan oleh Koordinator Penyuluh dalam hal kedisiplinan dan profesionalitas juga memperkuat budaya organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Handayani (2023). Kepemimpinan yang menanamkan nilai kerja keras dan ketepatan waktu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berintegritas.

Dengan demikian, kepemimpinan yang diterapkan di BPP Kecamatan Cerme berperan besar dalam membentuk kinerja penyuluh yang optimal. Koordinator Penyuluh berfungsi sebagai pengarah, pembimbing, sekaligus motivator yang mendorong penyuluh untuk bekerja dengan semangat tinggi dan komitmen terhadap keberhasilan program pertanian. Temuan ini secara jelas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif menjadi faktor eksternal utama yang memperkuat motivasi, disiplin, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan penyuluhan pertanian di wilayah Kecamatan Cerme.



Gambar 1. Koordinasi penyuluh Pertanian Kecamatan Cerme



Kepemimpinan yang baik memiliki hubungan yang erat dengan kinerja penyuluh. Koordinator Penyuluh yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan kemampuan penyuluh, serta membangun suasana kerja yang positif akan mendorong penyuluh untuk bekerja lebih maksimal. Gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif juga membuat penyuluh merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja penyuluh dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berikut pernyataan yang disampaikan oleh penyuluh Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme mengenai gaya kepemimpinan Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme:

"Menurut saya, gaya kepemimpinan Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme ini sudah sangat baik. Beliau selalu memberikan arahan yang jelas, mendukung kami dalam setiap pelaksanaan tugas, dan terbuka terhadap saran maupun masukan dari penyuluh. Sikap beliau yang adil, bijaksana, dan mampu membangun suasana kerja yang harmonis membuat kami merasa nyaman dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh. Dengan kepemimpinan yang baik ini, kami merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para petani di lapangan."

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu penyuluh di BPP Kecamatan Cerme, diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme sangat positif dan mendukung kinerja para penyuluh. Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme selalu memberikan arahan yang jelas, dukungan penuh terhadap pelaksanaan tugas, serta bersikap terbuka terhadap saran dan masukan dari para penyuluh. Selain itu, beliau dikenal adil, bijaksana, dan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga para penyuluh merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan semangat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada petani di lapangan.

Temuan wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan

partisipatif. Hal ini sejalan dengan teori Bass dan Riggio (2018) yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional berperan sebagai sumber inspirasi bagi bawahannya melalui pemberian motivasi, perhatian personal, serta komunikasi yang terbuka. Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendukung penyuluh dalam menghadapi tantangan di lapangan.

Sikap keterbukaan terhadap masukan dari penyuluh juga merefleksikan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif (Kurniawan, 2023). Dengan melibatkan penyuluh dalam proses komunikasi dan keputusan, pemimpin menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan organisasi. Kondisi ini terbukti meningkatkan kenyamanan kerja dan mendorong penyuluh untuk berkontribusi lebih optimal.

Lebih lanjut, hubungan yang harmonis antara Koordinator dan para penyuluh menggambarkan kualitas yang tinggi, di mana hubungan yang saling menghormati, adil, dan saling percaya mampu memperkuat motivasi kerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang diterapkan di BPP Kecamatan Cerme tidak hanya berdampak pada kenyamanan psikologis, tetapi juga secara langsung meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan penyuluhan kepada petani.

Secara keseluruhan, hasil temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik berperan penting sebagai faktor eksternal yang mendukung kinerja penyuluh pertanian. Koordinator Penyuluh yang komunikatif, adil, dan inspiratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi penyuluh untuk bekerja dengan penuh dedikasi, serta memastikan pelaksanaan program pertanian berjalan efektif dan berdampak nyata bagi masyarakat.

3. Lingkungan Sosial dan Budaya Masyarakat

Faktor sosial budaya juga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, khususnya penyuluh pertanian yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Menurut teori adaptasi sosial, keberhasilan penyuluhan sangat tergantung pada kemampuan penyuluh membangun kepercayaan, memahami norma lokal, dan beradaptasi dengan nilai budaya setempat. Penelitian Adeyemi et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan praktik pertanian berkelanjutan sering terhambat jika tidak sesuai dengan norma sosial masyarakat. Dengan demikian, dukungan sosial dari kelompok tani dan tokoh masyarakat menjadi faktor eksternal penting yang memudahkan penyuluh menjalankan tugas. Secara teoretis, lingkungan sosial dan budaya masyarakat berperan penting dalam menentukan efektivitas penyuluhan pertanian. Teori modal sosial (social capital) menjelaskan bahwa



keberhasilan penyuluh sangat bergantung pada kekuatan jaringan, kepercayaan, dan norma timbal balik di komunitas petani (Prayoga et al., 2024; Adeyemi et al., 2024). Penyuluh yang mampu membangun hubungan sosial yang kuat akan lebih mudah mentransfer inovasi dan mendapatkan dukungan masyarakat.

Selain itu, teori norma sosial dan kepatuhan sosial menegaskan bahwa individu cenderung mengikuti perilaku yang dianggap normal oleh komunitasnya (Sari & Putra, 2021). Maka dari itu, keberhasilan penyuluhan ditentukan oleh kemampuan penyuluh dalam menyesuaikan pesan penyuluhan dengan nilai dan norma lokal.

Selanjutnya, teori difusi inovasi (Rogers) menjelaskan bahwa laju adopsi inovasi pertanian tidak hanya dipengaruhi oleh manfaat teknis inovasi, tetapi juga oleh struktur sosial masyarakat. Komunitas dengan jaringan sosial kuat akan lebih cepat mengadopsi praktik baru bila difasilitasi oleh penyuluh yang memahami dinamika sosial tersebut.

Akhirnya, nilai dan budaya kerja masyarakat seperti orientasi kolektif, kedisiplinan, dan toleransi terhadap risiko menentukan gaya kerja penyuluh. Penyuluh yang menyesuaikan pendekatan dengan karakter budaya setempat akan mencapai hasil yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan keterlibatan langsung selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, diperoleh temuan bahwa kinerja penyuluh pertanian di wilayah ini didukung kuat oleh lingkungan sosial dan budaya masyarakat yang sangat positif. Secara umum, kondisi sosial masyarakat petani di Kecamatan Cerme tergolong sangat baik. Hal ini tercermin dari hubungan yang harmonis antara penyuluh dan petani, yang terjalin melalui kegiatan kelompok tani, pertemuan rutin, serta kolaborasi dalam program demplot dan pelatihan. Tokoh masyarakat seperti ketua kelompok tani, tokoh agama, dan perangkat desa berperan aktif dalam mendukung program penyuluhan, sehingga mempermudah penyuluh dalam menyampaikan inovasi pertanian kepada masyarakat.

Selain itu, norma sosial dan budaya gotong royong yang masih kuat menjadi ciri khas masyarakat Cerme. Kegiatan seperti tanam serentak, perawatan lahan bersama, dan kerja bakti di area pertanian dilakukan secara sukarela, menunjukkan solidaritas sosial yang tinggi. Kondisi ini membuat penyuluh lebih mudah menggerakkan partisipasi petani dalam setiap program pertanian yang dijalankan. Di sisi lain, adopsi inovasi pertanian di lapangan berjalan sangat baik. Sebagian besar petani telah menerapkan teknologi baru seperti sistem tanam jarak legowo, penggunaan pupuk organik, serta penerapan sistem pengairan

hemat air. Keberhasilan ini tidak terlepas dari strategi komunikasi penyuluh yang adaptif terhadap budaya lokal dan kemampuan mereka dalam membangun hubungan sosial yang kuat di tingkat komunitas.

Penyuluh di BPP Kecamatan Cerme juga menunjukkan kompetensi komunikasi sosial-budaya yang sangat tinggi. Mereka menggunakan bahasa Jawa dalam berinteraksi, menyampaikan pesan dengan pendekatan yang sopan dan persuasif, serta melibatkan tokoh masyarakat dalam setiap kegiatan sosialisasi maupun pelatihan. Pendekatan ini terbukti efektif karena membuat pesan penyuluhan lebih mudah diterima dan dipahami oleh petani. Selanjutnya, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap penyuluh sangat tinggi, tercermin dari antusiasme petani mengikuti kegiatan pelatihan, bimbingan teknis, dan pertemuan kelompok. Petani menunjukkan sikap terbuka terhadap arahan penyuluh dan merasa terbantu oleh pendampingan yang dilakukan secara rutin.

Secara keseluruhan, hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan budaya masyarakat Kecamatan Cerme memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan kinerja penyuluh pertanian. Kekuatan jaringan sosial, dukungan tokoh masyarakat, serta budaya gotong royong yang masih terjaga menciptakan kondisi sosial yang kondusif bagi pelaksanaan penyuluhan. Keberhasilan adopsi inovasi dan tingginya partisipasi petani menjadi bukti bahwa penyuluh di BPP Kecamatan Cerme mampu mengintegrasikan pendekatan teknis dengan pemahaman sosial-budaya secara efektif, sehingga hasil kerja mereka dapat dikategorikan sangat baik dan berkelanjutan.

Hasil temuan di lapangan secara tegas memperkuat teori-teori yang menjelaskan pentingnya pengaruh sosial-budaya terhadap kinerja penyuluh pertanian. Pertama, kekuatan modal sosial di Kecamatan Cerme terbukti menjadi faktor pendorong utama keberhasilan penyuluhan. Hubungan harmonis antara penyuluh dan petani mempercepat proses difusi inovasi, sesuai dengan temuan Prayoga et al. (2024) yang menyatakan bahwa jaringan sosial yang kuat mempercepat transfer informasi pertanian. Kedua, norma sosial dan budaya gotong royong di masyarakat Cerme menjadi fondasi yang memperkuat kerja kolektif antarpetani. Hal ini sejalan dengan teori norma sosial modern, di mana perilaku mayoritas menjadi acuan individu. Karena praktik kerja kelompok sudah menjadi kebiasaan, penyuluh mampu mendorong partisipasi aktif tanpa resistensi. Ketiga, strategi penyuluh yang menggunakan pendekatan budaya lokal menunjukkan penerapan prinsip komunikasi yang sensitif kultural seperti yang dikemukakan oleh Adeyemi et al. (2024).



Penggunaan bahasa lokal dan melibatkan tokoh masyarakat membuat pesan penyuluhan diterima dengan baik, memperkuat legitimasi penyuluh di mata petani. Keempat, penerapan teori difusi inovasi juga tampak nyata di Cerme. Penyuluh berhasil memilih “petani percontohan” yang dihormati di komunitas sebagai *early adopter*, sehingga inovasi dapat menyebar cepat. Ini membuktikan bahwa penyuluh tidak hanya berperan sebagai komunikator teknis, tetapi juga sebagai fasilitator sosial. Kelima, nilai budaya kerja kolektif di Cerme memperkuat efektivitas pendekatan berbasis kelompok. Hal ini mendukung temuan Lubis et al. (2021) dan Wijaya (2023) bahwa masyarakat dengan orientasi kolektif lebih mudah menerima inovasi berbasis kelompok. Penyuluh yang memanfaatkan budaya ini terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kolaborasi petani.

Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa lingkungan sosial dan budaya masyarakat di Kecamatan Cerme berperan positif dan konstruktif dalam mendukung kinerja penyuluh pertanian. Kombinasi antara kepercayaan sosial, gotong royong, komunikasi kultural, dan jaringan kerja yang kuat menjadikan penyuluh di BPP Kecamatan Cerme mampu mencapai hasil kerja yang optimal dan berkelanjutan. Berikut pernyataan penyuluh BPP Kecamatan Cerme mengenai lingkungan sosial dan budaya yang ada di lingkungan petani Kecamatan Cerme.

“Lingkungan sosial dan budaya masyarakat di Kecamatan Cerme sangat mendukung tugas saya sebagai penyuluh pertanian. Masyarakat di sini memiliki budaya gotong royong yang kuat, terbuka terhadap inovasi, serta menghargai peran penyuluh dalam mendampingi mereka. Dukungan sosial dari para petani dan tokoh masyarakat membuat saya merasa diterima dan dihargai, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan setiap tugas. Budaya saling membantu yang masih terjaga juga mempermudah kami dalam menyebarkan informasi maupun mengimplementasikan program pertanian. Dengan adanya suasana sosial yang harmonis dan budaya kerja sama yang tinggi, saya terdorong untuk selalu disiplin, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan pelayanan terbaik agar masyarakat benar-benar merasakan manfaat dari peran saya sebagai penyuluh pertanian.”

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan budaya masyarakat di Kecamatan Cerme tergolong sangat baik, sehingga menjadi faktor eksternal penting yang mendorong

kinerja penyuluh pertanian. Kondisi sosial masyarakat yang kooperatif, terbuka, dan menjunjung tinggi nilai gotong royong memberikan iklim kerja yang kondusif bagi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menegaskan bahwa lingkungan sosial yang positif mampu meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan penyuluh terhadap organisasi.

Selain itu, budaya masyarakat yang menghargai peran penyuluh memperkuat motivasi intrinsik penyuluh untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Temuan dari Wibowo (2020) juga menunjukkan bahwa budaya kerja sama dan partisipasi masyarakat memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan kinerja penyuluh, karena penyuluh merasa didukung dalam menjalankan perannya. Dengan adanya dukungan sosial dan budaya yang baik, penyuluh pertanian di Cerme tidak hanya bekerja karena kewajiban formal, tetapi juga karena adanya dorongan moral untuk menjaga kepercayaan masyarakat.

Dengan demikian, lingkungan sosial dan budaya masyarakat yang positif berperan penting dalam membentuk kinerja yang baik dan tanggung jawab tinggi pada penyuluh pertanian Kecamatan Cerme. Hal ini membuktikan bahwa faktor eksternal berupa dukungan sosial dan budaya lokal mampu memperkuat profesionalisme serta dedikasi penyuluh, sehingga program penyuluhan pertanian dapat berjalan lebih efektif dan memberikan dampak nyata bagi kesejahteraan petani.

Mengaitkan uraian teoritis di atas dengan temuan bahwa kinerja penyuluh Kecamatan Cerme termasuk bagus, beberapa penjelasan muncul: Pertama, kemungkinan besar penyuluh di Cerme berhasil memanfaatkan modal sosial lokal membangun jaringan kuat dengan tokoh tani dan pemangku kepentingan sehingga pesan penyuluhan cepat menyebar. Kedua, penyuluh tampak mampu melakukan adaptasi kultural: mereka mengemas inovasi sesuai norma lokal atau menempatkan rekomendasi dalam narasi yang dapat diterima. Ketiga, struktur sosial di Cerme mungkin mendukung pendekatan kelompok sehingga transfer teknologi dapat berlangsung melalui mekanisme *peer learning* yang efisien. Keempat, penyuluh tampaknya berhasil membangun legitimasi sosial melalui transparansi, keberhasilan demplot, dan keterlibatan stakeholder sehingga tingkat kepercayaan masyarakat cukup tinggi, memudahkan implementasi program. Semua faktor ini sesuai dengan bukti empiris pada literatur kontemporer yang menunjukkan bahwa sinergi antara modal sosial, sensitivitas kultural, dan strategi difusi yang cermat memperbesar kemungkinan kinerja penyuluh yang tinggi (Prayoga et al., 2024; Rahmawati et al., 2024;



Adeyemi et al., 2024).

Secara implikatif, agar kinerja penyuluh di Cerme tetap terjaga dan meningkat, rekomendasi berbasis teori-praktik antara lain: (1) melakukan pemetaan sosial-kultural awal sebelum merancang intervensi (untuk menyesuaikan *framing* pesan), (2) mengidentifikasi dan bekerja sama dengan tokoh lokal sebagai agen perubahan (memanfaatkan struktur jaringan), (3) merancang demonstrasi yang kompatibel dengan praktik budaya dan menampilkan manfaat ekonomi jelas, (4) membangun mekanisme partisipatif sehingga petani merasa turut menentukan arah program, dan (5) menjaga transparansi serta akuntabilitas untuk memperkuat legitimasi. Implementasi langkah-langkah ini akan memperkuat dimensi eksternal yang mendukung aktualisasi faktor internal (kompetensi, motivasi) sehingga kinerja penyuluh menjadi lebih tahan terhadap variasi konteks.

4. Kebijakan pemerintah dan sistem insentif

Kebijakan pemerintah dan sistem insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja penyuluh pertanian. Kebijakan yang jelas, terarah, serta sesuai dengan kebutuhan lapangan akan memberikan dasar yang kuat bagi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, sistem insentif, baik dalam bentuk penghargaan, tunjangan kinerja, maupun kesempatan pengembangan profesi mampu mendorong penyuluh untuk bekerja lebih optimal dan inovatif. Menurut Prayoga, Prabowo, & Hartati (2024), pengukuran kinerja penyuluh perlu memperhatikan dimensi struktural dan dukungan kelembagaan, termasuk bagaimana kebijakan dan insentif memengaruhi motivasi kerja serta produktivitas penyuluh di lapangan.

Dalam konteks Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, penerapan kebijakan pemerintah daerah dalam bidang penyuluhan pertanian telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kinerja penyuluh. Pemerintah Kabupaten Gresik melalui Dinas Pertanian secara aktif memberikan dukungan berupa program pelatihan, penyediaan sarana pendukung, serta penghargaan bagi penyuluh berprestasi. Sistem insentif tersebut tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga berupa pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

Kebijakan dan sistem insentif yang diterapkan ini telah menumbuhkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi pada penyuluh di BPP Cerme. Mereka menjadi lebih termotivasi untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan secara efektif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan petani. Dengan demikian, kinerja penyuluh di BPP Cerme tergolong sangat baik, karena didukung oleh kebijakan yang berpihak pada peningkatan kapasitas penyuluh serta

sistem insentif yang mendorong profesionalisme dan dedikasi kerja di lapangan.

KESIMPULAN

1. Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme

Berdasarkan hasil yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh di Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Cerme secara umum terbilang sangat baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas yang berjalan sesuai dengan program kerja dan tanggung jawab masing-masing penyuluh. Para penyuluh mampu menjalankan fungsi mereka sebagai penyuluh pertanian dengan baik, mulai dari pendampingan, pemberian informasi teknologi, hingga membantu petani dalam memecahkan permasalahan di lapangan.

2. Analisis faktor internal dan eksternal kinerja penyuluh pertanian di BPP Dinas Pertanian Kecamatan Cerme

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Faktor internal Kinerja yang mempengaruhi kinerja Penyuluh BPP Kecamatan Cerme adalah (1) Motivasi Kerja, penyuluh pertanian Kecamatan Cerme tidak hanya bekerja untuk memenuhi target organisasi, melainkan karena adanya dorongan internal yang kuat. Dorongan ini membuat mereka memiliki kinerja sangat baik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan sektor pertanian di wilayah tersebut. (2) Kompetensi dan kemampuan, temuan di Kecamatan Cerme yang menunjukkan kinerja penyuluh yang sangat bagus memperlihatkan bahwa para penyuluh di wilayah ini memiliki kompetensi teknis yang memadai dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan petani. (3) Sikap dan etos kerja, penyuluh BPP Kecamatan Cerme menunjukkan sikap dan etos kerja sangat baik dalam menjalankan kegiatan penyuluhan. Mereka tetap melaksanakan tugas secara teratur, tepat waktu, dan konsisten. Sikap positif dan etos kerja yang kuat inilah yang menjadikan kinerja penyuluh di BPP Cerme dinilai sangat baik oleh masyarakat. (4) Pengalaman kerja, temuan penelitian di Kecamatan Cerme menunjukkan penyuluh di BPP Kecamatan Cerme memiliki latar belakang pendidikan sangat baik, sehingga kinerja yang dihasilkan tergolong sangat baik. (5) Komunikasi, berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme,



Kabupaten Gresik, diperoleh temuan bahwa para penyuluh pertanian memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik dalam menjalankan tugas penyuluhan. Penyuluh mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan kelompok tani, sesama rekan kerja, serta koordinator penyuluh di lingkungan BPP.

Faktor eksternal Kinerja yang mempengaruhi kinerja Penyuluh BPP Kecamatan Cerme adalah (1) Dukungan organisasi dan sarpras, dalam konteks pada BPP Kecamatan Cerme, kinerja penyuluh yang tergolong sangat bagus karena didorong dengan adanya dukungan kebijakan dari pemerintah daerah yang memberikan ruang bagi penyuluh untuk melaksanakan program secara fleksibel, termasuk sinergi dengan kelompok tani dan pihak swasta. (2) Gaya kepemimpinan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, ditemukan bahwa kepemimpinan di lingkungan BPP Cerme dapat berjalan sangat baik. Koordinator Penyuluh BPP Kecamatan Cerme menunjukkan gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif. Koordinator Penyuluh tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga secara aktif melakukan pendampingan, supervisi, dan memberikan bimbingan teknis kepada para penyuluh. (3) Lingkungan dan budaya masyarakat, berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan keterlibatan langsung selama kegiatan penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, diperoleh temuan bahwa kinerja penyuluh pertanian di wilayah ini didukung kuat oleh lingkungan sosial dan budaya masyarakat yang sangat positif. Secara umum, kondisi sosial masyarakat petani di Kecamatan Cerme tergolong sangat baik. Hal ini tercermin dari hubungan yang harmonis antara penyuluh dan petani, yang terjalin melalui kegiatan kelompok tani, pertemuan rutin, serta kolaborasi dalam program demplot dan pelatihan. (4) Kebijakan pemerintah dan sistem insentif, kinerja penyuluh di BPP Cerme tergolong sangat baik, karena didukung oleh kebijakan yang berpihak pada peningkatan kapasitas penyuluh serta sistem insentif yang mendorong profesionalisme dan dedikasi kerja di lapangan.

SARAN

Penulis berharap agar hasil penelitian dan pengalaman selama magang ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan strategi penyuluhan pertanian di Kecamatan Cerme, serta menjadi bahan evaluasi dan inovasi bagi keberlanjutan program kerja BPP di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, O., Babatunde, R. O., Ogunniyi, A., & Oyekale, A. S. (2024). Barriers And Incentives To Climate-Smart Agricultural Practices Among Extension Workers: Evidence From Sub-Saharan Africa. *Frontiers In Climate*, 6, 1297225.
- Aini, W. H. (2024). *Observasi dalam penelitian aplikasi layanan online: Studi kasus pengguna ojek online*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 6(2), 45–56.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The Application Of Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation To Job Satisfaction In Clinical Settings. *Journal Of Nursing Management*, 28(5), 1105–1112.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (2020). Relationship-Based Approach To Leadership: Development Of Leader-Member Exchange (Lmx) Theory Over 25 Years. *Leadership Quarterly*, 31(6), 101–120.
- Handayani, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Koordinasi Dan Kinerja Penyuluh Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 98–110.
- Kusuma, A., & Arifin, M. (2021). The Role Of Leader-Member Exchange And Internal Communication In Improving Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 45–60.
- Lesmana, D., & Imaningtias, J. H. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara (Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Agricultural Extension Worker In Tenggarong Subdistrict Kutai Kartanegara Distr. *Jurnal Agribisnis Dan Komunikasi Pertanian (Journal Of Agribusiness And Agricultural Communication)*, 1(1), 12. <https://doi.org/10.35941/Jakp.1.1.2018.1699>.
- Lehane, P. (2023). *A Validity Perspective On Interviews As a Selection Tool*. (Taylor & Francis)
- Luhglatno. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Transformasi Dan Inovasi Di Era Digital*. Cv. Eureka Media Aksara.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The Development Of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105.
- Lunenburg, F. C. (2020). Expectancy Theory Of Motivation: Motivating By Altering Expectations. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 25(1), 1–6.
- Lubis, A. A., Sipayung, R., & Nasution, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Langkat. *Proceedings Of The International*



- Conference On Sustainable Agriculture And Natural Resources Management (Icosaanrm)*, 4206. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mahyuddin, T., Hanisah, H., & Rahmi, C. L. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, 5(1), 22–29. <https://doi.org/10.33059/jpas.v5i1.838>
- Moleong, L. J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Rantauprapat. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 883–895. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i2.841>
- Nisa, N. K. (2015). Motivasi Petani Dalam Menanam Komoditas Padi Pada Daerah Lumbung Padi Di Kabupaten Gresik. *Swara Bhumi*, 3(3), 80–90.
- Nugroho, A., & Wahyuni, S. (2022). Keadilan Organisasi, Motivasi, Dan Kinerja Penyuluh Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 77–89
- Nugraha, D., & Wulandari, F. (2022). The Effect Of Internal Communication On Employee Performance: Evidence From Public Sector Organizations. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 22–34.
- Putri, S. R., & Safitri, R. (n.d.). Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Penyuluh. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12–20.
- Prayoga, A., Prabowo, T., & Hartati, S. (2024). Multidimensional Performance Measurement For Agricultural Extension Agents In Indonesia. *The Journal Of Agricultural Education And Extension*, 30(4), 499–518.
- Rahayu, W., & Setyowati, N. (2016). Dinamika Peranan Sektor Pertanian Dalam Pembangunan Ekonomi Di Kawasan Solo Raya. *Caraka Tani: Journal Of Sustainable Agriculture*, 31(1), 11. <https://doi.org/10.20961/Carakatani.v31i1.11>
- 932
- Rahmawati, D., Haryanto, A., & Setiawan, R. (2024). Governance And Institutional Support In Improving Agricultural Extension Performance: Evidence From Indonesia. *Jurnal Penyuluhan*, 20(2), 101–115.
- Ricardo, Z. (2022). “Analisis kualitas produk: Pendekatan kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur.” *Jurnal Literasi Sains*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic And Extrinsic Motivation From a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, And Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Saleh, S. (2017). Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung. *Analisis Data Kualitatif*, 1, 180. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- Sari, M., & Putra, R. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Penyuluh Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 33–44.
- Sungging, D. P., & Wardani, N. (2025). *Program penguatan kapasitas organisasi kemahasiswaan melalui pendekatan kualitatif*. Jurnal Pendidikan dan Pengabdian UNY, 8(1), 50–61.
- Sutrisno, E., & Wahyuni, S. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Wulandari, E., & Susanto, H. (2020). The Effect Of Training, Infrastructure Facilities, And Job Satisfaction On Agricultural Extension Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 495–505.