

Model Kompetensi dan Strategi Pengembangan Kapasitas Pengurus Kelompok Tani Binaan Bank Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat

Marudut BPP Butarbutar, Eva Hotnaidah Saragih*

Sekolah Tinggi Manajemen PPM

Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Jakarta Pusat 10340, Indonesia

evasaragh67@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diterima: 17-04-2025 | Disetujui: 28-04-2025 | Dipublikasi: 31-10-2025

How to cite: Butarbutar, M. BPP., Saragih, E. H. (2025). Model kompetensi dan strategi pengembangan kapasitas pengurus kelompok tani binaan Bank Indonesia provinsi Nusa Tenggara Barat. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v5i2.190>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRAK

Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPw BI) Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan kelompok tani vanili melalui program pemberdayaan. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun model kompetensi ideal bagi pengurus kelompok tani binaan, merancang program pengembangan yang relevan, serta menyusun pedoman implementasi yang aplikatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Teori yang digunakan mencakup teori kompetensi dari Spencer & Spencer serta konsep pengembangan kapasitas (*capacity building*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurus kelompok tani perlu menguasai lima dimensi utama kompetensi, yaitu: teknis, manajerial, sosial, keuangan, serta digitalisasi dan inovasi. Program pengembangan difokuskan pada pelatihan manajemen organisasi, efisiensi produksi, kemitraan dan pemasaran, serta pemanfaatan teknologi digital. Implementasi program harus terencana dengan sasaran yang jelas, pembagian tanggung jawab, dan jadwal pelaksanaan yang sistematis. Temuan ini memberikan dasar bagi lembaga pembina dalam menyusun strategi pengembangan SDM tani yang berkelanjutan dan adaptif terhadap tantangan modern.

Kata Kunci:

Inovasi digital, kelompok tani, kompetensi pengurus, manajemen organisasi, pelatihan pertanian, pengembangan kapasitas

ABSTRACT

The Representative Office of Bank Indonesia (KPw BI) in West Nusa Tenggara Province plays a strategic role in supporting the development of vanilla farmer groups through empowerment programs. This study aims to develop an ideal competency model for the leaders of these farmer groups, design relevant development programs, and create applicable implementation guidelines. A descriptive qualitative approach was employed, utilizing in-depth interviews, field observations, and document analysis for data collection. The theoretical framework is based on Spencer & Spencer's competency theory and the concept of capacity building. The findings indicate that farmer group leaders must master five core competency dimensions: technical, managerial, social, financial, as well as digitalization and innovation. The development program focuses on training in organizational management, production efficiency, partnerships and marketing, and the use of digital technology. Program implementation must be well-planned, with clear objectives, defined responsibilities, and a systematic timeline. These findings provide a foundation for guiding institutions to formulate sustainable and adaptive strategies for agricultural human resource development in response to modern challenges.

Keywords:

Agricultural training, capacity building, digital innovation, farmer groups, leadership competency, organizational management

PENDAHULUAN

Sektor pertanian merupakan sektor yang berkontribusi signifikan terhadap PDRB Indonesia, dengan sekitar 10% dari PDRB Indonesia berasal dari sektor pertanian (Anggreani, 2023) (Rahmadiyanti, 2021). Berdasarkan data BPS (2021), lebih dari 25% masyarakat di Indonesia bekerja di sektor pertanian, serta lebih dari 87% penduduk desa yang tersebar di 73.000 desa berprofesi sebagai petani atau memiliki mata pencaharian yang terkait dengan sektor pertanian. Sektor pertanian tidak hanya berkaitan erat dengan ketahanan pangan, tetapi juga menjadi sektor yang penting untuk pertumbuhan ekonomi dan sosial di Indonesia (Ansari, 2023) (Tiara, 2023).

Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) merupakan salah satu provinsi di bagian timur Indonesia. Sumber pendapatan utama masyarakat NTB berasal dari sektor pertanian dan pertambangan (Yuniarti, 2024). Kontribusi sektoral terhadap perekonomian NTB, berdasarkan data BPS tahun 2017, didominasi oleh dua sektor utama, yaitu agro-maritim (pertanian, kehutanan, dan perikanan) serta mining (pertambangan dan penggalian). Pada tahun 2016, kontribusi dari kedua sektor ini masing-masing sebesar 21,33% dan 21,83%. Berdasarkan laporan Tim Promosi Ekonomi Daerah (TPED) Provinsi NTB, dua sektor utama penyumbang PDRB Provinsi NTB pada kuartal tiga tahun 2022 adalah sektor pertanian (21,97%) dan mining (19,70%). Hasil kajian Kuswandi (2020) menunjukkan bahwa arah pengembangan ekonomi daerah di Provinsi NTB yang paling sesuai dengan potensi daerah adalah melalui pengembangan industrialisasi sektor pertanian dan perkebunan. Laporan ini selaras dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2009-2029 yang mengatur fungsi wilayahnya sebagai kawasan unggulan agro-bisnis.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPw BI) Provinsi NTB memiliki berbagai program pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Provinsi NTB. Program ini merupakan upaya nyata untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Kelompok UMKM yang dibina oleh KPw BI Prov. NTB digolongkan berdasarkan jenis usaha, seperti UMKM Ketahanan Pangan (Klaster Pengendali Inflasi), UMKM Subsistens, UMKM Syariah, UMKM Pariwisata, dan UMKM Berorientasi Ekspor. Pola pengembangan program yang dilakukan oleh KPw BI Prov. NTB bersifat kolaboratif dengan berbagai stakeholder terkait. Salah satu terobosan yang dilakukan adalah dengan mengembangkan UMKM Berorientasi Ekspor melalui pembentukan "Tim Percepatan Ekspor". Kerjasama ini melibatkan beberapa lembaga pemerintahan terkait, seperti Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Mataram, Balai Karantina Perikanan Kota Mataram, Dinas Pertanian Prov. NTB, Dinas Perikanan dan Kelautan Prov. NTB, Dinas Perdagangan Prov. NTB, serta instansi-instansi terkait lainnya. Program kolaborasi ini bertujuan untuk mendorong perkembangan sektor agribisnis berpotensi ekspor di Provinsi NTB, yang diprediksi dapat mendorong pertumbuhan ekonomi NTB secara signifikan.

Program pengembangan UMKM Berorientasi Ekspor yang dilakukan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPw BI) Provinsi NTB, bekerja sama dengan Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) terkait, pada dasarnya sudah berjalan baik. Namun, masih perlu dilakukan pengembangan, khususnya

dalam hal kompetensi petani dalam mengelola aspek manajemen kelembagaan kelompok dan manajemen produksi. KPw BI Prov. NTB telah membina tujuh kelompok tani (poktan) yang tersebar di beberapa kabupaten di Provinsi NTB. Berdasarkan data monitoring perkembangan poktan-poktan KPw BI Prov. NTB, sekitar 30% poktan yang dibina belum memiliki karakter kelembagaan yang ideal. Karakter kelembagaan yang ideal dilihat dari aspek terbentuk dan terimplementasinya AD-ART yang mengatur visi, misi, hak dan kewajiban, struktur organisasi, serta manajemen administrasi dan keuangan kelompok. Karakter kelembagaan ini juga mencerminkan kompetensi pengurus dan anggota dalam mengembangkan aspek kelembagaan kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM pengurus dan anggota poktan belum maksimal. Berdasarkan informasi dari Direktur CV. Rempah Organic Lombok, kualitas SDM kelompok tani, khususnya pengurus kelompok tani, memegang peran penting dalam pengembangan usaha kelompok tani. Hubungan kemitraan yang dilakukan membutuhkan kapabilitas pengurus yang mampu menyampaikan informasi terkait persyaratan atau spesifikasi produk yang diinginkan serta program pengembangan yang dilakukan oleh mitra, yang saat ini belum dilaksanakan secara optimal oleh pengurus kelompok tani.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) menyusun model kompetensi ideal yang harus dimiliki oleh pengurus kelompok tani, (2) mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang ada, dan (3) merancang program strategis pengembangan kompetensi pengurus kelompok tani vanili binaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat.

METODE RISET

Penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengevaluasi praktik manajemen yang dilakukan, menganalisis persoalan dan kesenjangan yang ada, serta merancang program strategis untuk menyelesaikan masalah dan kesenjangan yang ditemukan. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara rinci keadaan yang ada di lapangan, dan hasil analisis ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi pengurus Kelompok Tani Vanili yang dibina oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Teknik pengumpulan data

Perancangan model kompetensi

Tahap pertama penelitian ini adalah perancangan model kompetensi bagi pengurus Kelompok Tani Vanili. Model kompetensi ini disusun berdasarkan analisis kebutuhan organisasi dan tugas, serta disesuaikan dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh pengurus kelompok tani, seperti perkembangan teknologi, perubahan iklim, dan kondisi pasar. Data yang dibutuhkan untuk merancang model kompetensi ini meliputi:

1. Analisis kebutuhan keterampilan dan pengetahuan di tingkat organisasi dan tugas.
2. Tantangan yang dihadapi oleh pengurus dalam menjalankan tugasnya.

3. Kebutuhan terhadap keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan teknologi dan pasar.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan 5 orang pengurus yang memiliki pengalaman dalam program pengembangan kompetensi. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi terkait tantangan dan kebutuhan kompetensi yang ada di lapangan.

Identifikasi kompetensi saat ini dan analisis kesenjangan

Pada tahap kedua, model kompetensi ideal yang telah dirancang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi pengurus saat ini. Pengukuran kompetensi pengurus dilakukan melalui survei menggunakan angket yang disusun berdasarkan model kompetensi ideal. Angket ini mengukur aspek-aspek kompetensi yang relevan, seperti:

1. Pengetahuan manajerial
2. Kemampuan teknis pertanian
3. Kemampuan komunikasi

Survei dilakukan terhadap 10 orang pengurus kelompok tani dengan jabatan Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Mereka dipilih sebagai sampel yang mewakili kelompok tani di wilayah binaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Perancangan program pelatihan dan pengembangan

Tahap ketiga adalah perancangan program pelatihan dan pengembangan kompetensi pengurus kelompok tani. Program pelatihan ini dirancang dengan menggunakan kombinasi metode pelatihan yang relevan, baik pelatihan formal maupun informal. Program ini juga mencakup pelatihan di tempat kerja (on-the-job training) dan pengembangan keterampilan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pengurus agar mencapai standar yang ditetapkan dalam model kompetensi ideal.

Teknik analisis data

Data yang diperoleh dari wawancara dan survei dianalisis secara deskriptif kualitatif. Langkah pertama adalah mengorganisasi dan mengklasifikasikan data yang telah terkumpul, kemudian mengidentifikasi tema atau pola yang muncul dari data tersebut. Setelah itu, dilakukan analisis tematik untuk menemukan kesenjangan kompetensi yang perlu diperbaiki. Hasil dari analisis ini digunakan untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi pengurus kelompok tani.

Definisi operasional dan pengukuran variabel

Kompetensi pengurus

Merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas manajerial dan teknis dalam kelompok tani. Pengukurannya dilakukan melalui kuesioner yang mengukur aspek pengetahuan manajerial, kemampuan teknis pertanian, dan kemampuan komunikasi.

Kesenjangan kompetensi

Perbedaan antara kompetensi ideal yang diharapkan dan kompetensi pengurus yang ada saat ini. Kesenjangan ini diidentifikasi melalui analisis hasil survei dan wawancara.

Pelatihan dan pengembangan

Program yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pengurus kelompok tani agar sesuai dengan model kompetensi ideal.

Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Kelompok Tani Vanili yang berada di wilayah binaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sampel yang diambil sebanyak 10 orang pengurus yang terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Sampling dilakukan dengan purposive sampling untuk memastikan responden yang dipilih memiliki pengetahuan yang memadai tentang program pengembangan kompetensi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompetensi ideal pengurus kelompok tani

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengurus kelompok tani yang efektif dan adaptif terhadap tantangan sektor pertanian masa kini perlu memiliki seperangkat kompetensi yang komprehensif. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan narasumber kunci serta penguatan dari literatur-literatur terkini, disusunlah model kompetensi ideal yang mencakup lima dimensi utama. Lima dimensi tersebut mencerminkan kebutuhan praktis dan strategis dalam mengelola kelompok tani secara profesional, berkelanjutan, dan inovatif. Kelima kategori kompetensi itu meliputi aspek teknis, manajerial, sosial, keuangan, serta digitalisasi dan inovasi. Rincian dari masing-masing dimensi kompetensi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Model Kompetensi Ideal Pengurus Kelompok Tani

Kategori Kompetensi	Unit Kompetensi	Penjelasan
Teknis	Budidaya pertanian, agribisnis, dan rantai pasok	Mengacu pada keterampilan praktis dalam mengelola dan mengembangkan usaha pertanian, termasuk teknik budidaya vanili, agribisnis, serta pengelolaan rantai pasok dari hulu ke hilir.
Manajerial	Perencanaan bisnis, administrasi, dan kepemimpinan	Melibatkan kemampuan menyusun rencana usaha tani, mengelola administrasi kelompok, serta memimpin anggota dalam mencapai tujuan bersama.
Sosial	Negosiasi, komunikasi, dan kerja sama kelompok	Mencakup keterampilan berkomunikasi secara efektif, membangun jaringan, dan menjalin kerja sama yang harmonis dengan anggota dan mitra eksternal.
Keuangan	Pengelolaan keuangan dan akses permodalan	Kompetensi dalam perencanaan anggaran, pencatatan transaksi, serta kemampuan mengakses sumber pembiayaan dari pemerintah dan lembaga keuangan.
Digitalisasi & Inovasi	Penggunaan teknologi pertanian dan pemasaran digital	Kemampuan menggunakan alat pertanian modern serta memanfaatkan platform digital untuk pemasaran dan peningkatan efisiensi produksi.

Sumber: Diadaptasi dari Yustina, I., & Darmawan (2023); Maulana, R., Suryana, A., & Fitriani (2023); Lestari, H., Santosa, D., & Rahmadani (2024)

Kelima dimensi kompetensi yang telah dijabarkan dalam tabel di atas mencerminkan kebutuhan riil di lapangan yang tidak hanya terbatas pada aspek produksi, tetapi juga menyentuh aspek kepemimpinan, kolaborasi sosial, dan pemanfaatan teknologi. Dimensi teknis penting untuk memastikan keberhasilan budidaya tanaman dan efektivitas rantai pasok, sedangkan dimensi manajerial menjadi fondasi dalam pengelolaan kelompok tani secara strategis dan administratif. Sementara itu, aspek sosial menjadi pengikat dalam kerja sama tim dan komunikasi antar pihak, serta dimensi keuangan menjadi pilar utama dalam keberlanjutan usaha melalui pengelolaan modal dan akses pembiayaan. Terakhir, dimensi digitalisasi dan inovasi menjadi elemen kunci dalam menghadapi tantangan era modern, terutama dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi melalui pemanfaatan teknologi pertanian dan digital marketing.

Analisis kebutuhan kompetensi di lapangan

Berdasarkan wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar pengurus kelompok tani di lokasi penelitian memiliki kompetensi teknis yang cukup baik, namun masih lemah pada aspek manajerial dan digital. Permasalahan umum yang dihadapi meliputi: minimnya pelatihan manajemen usaha tani (terutama perencanaan bisnis dan administrasi), keterbatasan akses informasi pasar dan teknologi digital dan rendahnya literasi keuangan, terutama dalam mengelola dana kelompok dan membuat laporan keuangan transparan. Oleh karena itu, model kompetensi ideal yang telah dirumuskan perlu dijadikan acuan dalam pengembangan kapasitas kelompok tani.

Penguatan kompetensi berbasis kebutuhan

Berdasarkan identifikasi terhadap kesenjangan kompetensi yang ada pada pengurus kelompok tani, diperlukan strategi penguatan kompetensi yang tidak hanya bersifat umum, tetapi dirancang secara spesifik sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Pendekatan yang direkomendasikan dalam penelitian ini adalah pengembangan kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan (*demand-driven curriculum*), yang berorientasi pada peningkatan kapasitas berdasarkan tantangan nyata yang dihadapi oleh para pengurus kelompok tani. Model penguatan kompetensi ini tidak hanya mempertimbangkan aspek teknis pertanian, tetapi juga memperkuat kemampuan manajerial, sosial, keuangan, serta digitalisasi dan inovasi. Rancangan program penguatan kompetensi tersebut disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Rancangan Penguatan Kompetensi Pengurus Kelompok Tani

Dimensi Kompetensi	Program Penguatan	Tujuan
Teknis	Pelatihan budidaya vanili, agribisnis, dan rantai pasok	Meningkatkan efisiensi dan produktivitas pertanian
Manajerial	Workshop perencanaan bisnis dan kepemimpinan kelompok	Meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan tata kelola usaha tani
Sosial	Pelatihan komunikasi dan jejaring kemitraan	Memperkuat kolaborasi internal dan eksternal kelompok tani
Keuangan	Pelatihan pencatatan keuangan & akses pembiayaan	Meningkatkan literasi keuangan dan keberlanjutan usaha
Digital & Inovasi	Pelatihan teknologi pertanian dan pemasaran digital	Meningkatkan daya saing melalui inovasi dan perluasan pasar

Sumber: Prakoso, D., & Ardiansyah (2023) ; FAO (2022) ; Kementerian Pertanian RI (2023)

Model penguatan kompetensi dalam tabel di atas dirancang untuk menjawab tantangan yang berbeda pada masing-masing dimensi. Pada dimensi teknis, pelatihan budidaya vanili, agribisnis, dan rantai pasok menjadi kunci untuk mendorong peningkatan efisiensi dan produktivitas pertanian. Sementara itu, dimensi manajerial diperkuat melalui workshop yang menitikberatkan pada perencanaan usaha tani dan pengembangan kepemimpinan agar kelompok tani dapat berfungsi secara strategis dan terorganisasi. Dimensi sosial diperkaya dengan pelatihan komunikasi dan jejaring, yang bertujuan membangun koneksi dan sinergi antaranggota serta dengan mitra eksternal. Di sisi lain, literasi keuangan dan akses pembiayaan menjadi fokus utama dalam penguatan dimensi keuangan, mengingat banyak kelompok tani menghadapi kendala dalam pencatatan keuangan dan modal usaha. Terakhir, pelatihan di bidang teknologi pertanian dan pemasaran digital diharapkan dapat meningkatkan inovasi, adaptasi teknologi, dan ekspansi pasar hasil pertanian secara lebih luas. Dengan pendekatan yang holistik dan responsif terhadap kebutuhan, rancangan penguatan kompetensi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan kemandirian kelompok tani secara berkelanjutan.

Strategi implementasi pengembangan kompetensi

Keberhasilan penguatan kompetensi pengurus kelompok tani tidak hanya ditentukan oleh isi kurikulum pelatihan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh strategi implementasi yang tepat, terukur, dan kontekstual. Dalam konteks ini, strategi implementasi dirancang berdasarkan hasil temuan lapangan dan penguatan dari literatur akademik serta kebijakan pertanian nasional. Pendekatan yang digunakan bersifat kolaboratif dan adaptif terhadap kondisi lokal, dengan mempertimbangkan kebutuhan aktual petani serta potensi sumber daya yang tersedia di tingkat daerah. Strategi-strategi tersebut meliputi tahapan awal asesmen kebutuhan, pelibatan berbagai pemangku kepentingan, pemilihan metode pelatihan yang tepat, integrasi teknologi, hingga evaluasi berkelanjutan untuk perbaikan program. Rincian strategi implementasi ini dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Strategi Implementasi Pengembangan Kompetensi

Strategi	Deskripsi
Identifikasi Kebutuhan Kompetensi	Asesmen awal terhadap kondisi aktual kompetensi pengurus kelompok tani untuk menentukan prioritas pengembangan. (Maulana, R., Suryana, A., & Fitriani, 2023)
Pelibatan Lembaga Pelatihan dan Penyuluhan	Kolaborasi dengan BPP, Dinas Pertanian, dan lembaga pelatihan lokal guna menghadirkan fasilitator kompeten dan materi kontekstual. (Yustina, I., & Darmawan, 2023)
Penguatan Model Pelatihan Berbasis Praktik	Pendekatan “learning by doing” agar materi lebih aplikatif dan sesuai dengan kondisi petani. (Prakoso, D., & Ardiansyah, 2023)
Pemanfaatan Teknologi Digital	Pelatihan berbasis mobile learning dan penggunaan aplikasi pertanian digital. (Sari, D., & Widodo, 2023) (FAO, 2022)
Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan	Evaluasi rutin untuk menilai efektivitas program pelatihan dan melakukan penyempurnaan. (Lestari, H., Santosa, D., & Rahmadani, 2024)

Strategi implementasi yang disusun dalam tabel tersebut dirancang untuk memastikan bahwa proses pengembangan kompetensi berjalan efektif, tepat sasaran, dan berkelanjutan. Tahapan awal dimulai dari identifikasi kebutuhan kompetensi melalui asesmen mendalam, yang bertujuan memetakan kemampuan aktual para pengurus dan mengarahkan fokus pelatihan pada aspek yang paling

dibutuhkan. Selanjutnya, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada pelibatan lembaga pelatihan dan penyuluhan sebagai mitra pelaksana, yang dapat memberikan dukungan teknis, metodologis, serta materi pelatihan yang relevan dengan kondisi lokal. Pendekatan pelatihan berbasis praktik seperti learning by doing dipilih agar peserta dapat langsung menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam aktivitas pertanian sehari-hari. Strategi ini diperkuat dengan pemanfaatan teknologi digital untuk memperluas jangkauan pelatihan dan memfasilitasi pembelajaran yang lebih fleksibel melalui aplikasi pertanian dan mobile learning. Terakhir, pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan menjadi mekanisme penting dalam menilai dampak pelatihan, mengidentifikasi kekurangan, dan melakukan perbaikan program secara terus-menerus. Dengan strategi implementasi yang terstruktur seperti ini, proses pengembangan kompetensi diharapkan mampu meningkatkan kapasitas dan profesionalisme pengurus kelompok tani secara signifikan.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan kapasitas pengurus kelompok tani harus dilakukan secara terstruktur, berkesinambungan, dan dengan pendekatan yang lebih holistik. Dalam konteks ini, penguatan kompetensi tidak hanya berfokus pada aspek teknis, seperti keterampilan dalam budidaya pertanian, tetapi juga mencakup dimensi manajerial, sosial, keuangan, serta digitalisasi dan inovasi. Pendekatan yang melibatkan berbagai dimensi kompetensi ini terbukti dapat meningkatkan kinerja kelembagaan petani secara signifikan, terutama dalam menghadapi tantangan global seperti perubahan iklim dan ketidakpastian pasar. Hal ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh FAO (2022), yang menekankan bahwa penguatan kapasitas petani tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis dalam budidaya, tetapi juga pada penguasaan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan untuk berinovasi.

Penerapan teknologi digital menjadi faktor kunci keberhasilan dalam proses penguatan kapasitas. Teknologi pertanian, seperti alat berbasis digital dan aplikasi mobile learning, memberi petani akses lebih luas terhadap informasi, pelatihan, dan pasar yang lebih efisien. Inovasi digital ini membantu mempercepat proses produksi, meningkatkan kualitas hasil pertanian, serta mempermudah pemasaran hasil pertanian secara langsung. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Sari dan Widodo (2023) yang menyatakan bahwa teknologi digital berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi usaha tani, terutama bagi petani yang terhubung dengan platform digital untuk pemasaran dan informasi agribisnis.

Pelibatan aktor eksternal, seperti lembaga pelatihan dan penyuluhan pertanian, juga memainkan peran penting dalam keberhasilan program penguatan kapasitas kelompok tani. Kolaborasi antara kelompok tani dengan berbagai pihak eksternal dapat mempercepat proses transfer pengetahuan dan teknologi, serta memperluas jaringan kemitraan yang dapat mendukung keberlanjutan usaha tani. Sebagai contoh, kerjasama dengan BPP dan Dinas Pertanian sangat penting dalam menyediakan fasilitator yang kompeten dan materi pelatihan yang sesuai dengan kondisi lokal dan kebutuhan kelompok tani. Ini sejalan dengan pandangan Yustina dan Darmawan (2023) yang menekankan bahwa keterlibatan aktor eksternal dapat memperkuat daya dukung terhadap pengembangan kompetensi

pengurus kelompok tani.

Penguatan kelembagaan kelompok tani yang berbasis pada kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar dan perubahan iklim juga menjadi hal yang sangat penting. Dengan kompetensi yang lebih baik dalam perencanaan bisnis, pengelolaan keuangan, serta kemampuan memanfaatkan peluang digital, kelompok tani dapat mengelola sumber daya dengan lebih efisien dan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya membantu kelompok tani untuk bertahan dalam kondisi pasar yang fluktuatif, tetapi juga membuka peluang untuk berkembang di pasar global yang semakin digital. Oleh karena itu, strategi penguatan kompetensi yang dirancang dengan memperhatikan konteks lokal, penggunaan teknologi, dan partisipasi aktif dari berbagai pihak akan memungkinkan kelompok tani untuk menjadi lebih resilient dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Penelitian ini mendukung pentingnya pengembangan kapasitas yang menyeluruh dan berkelanjutan, serta perlunya pendekatan yang lebih adaptif terhadap perubahan global, termasuk perubahan iklim dan digitalisasi. Keberhasilan penguatan kapasitas kelompok tani tergantung pada implementasi strategi yang tepat, dengan memperhatikan kebutuhan nyata di lapangan, penggunaan teknologi yang sesuai, serta kolaborasi yang kuat antara berbagai pihak terkait.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil merumuskan model kompetensi ideal bagi pengurus kelompok tani vanili binaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat. Model tersebut mencakup lima aspek kompetensi utama, yaitu: 1). Kompetensi teknis, mencakup pengetahuan dan keterampilan budidaya, pascapanen, serta pengelolaan agribisnis; 2). Kompetensi manajerial, seperti kemampuan perencanaan usaha, administrasi, dan kepemimpinan kelompok; 3). Kompetensi sosial, yaitu keterampilan komunikasi, negosiasi, dan kolaborasi; 4). Kompetensi keuangan, terutama dalam akuntansi dasar, penyusunan laporan keuangan, serta akses pembiayaan; 5). Kompetensi digitalisasi dan inovasi, yang berfokus pada pemanfaatan teknologi informasi dalam produksi dan pemasaran.

Model ini dibangun berdasarkan pendekatan teoretis dari Boyatzis (1982) tentang kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, serta didukung oleh konsep capacity development dalam pemberdayaan petani. Identifikasi terhadap kompetensi aktual pengurus kelompok tani menunjukkan adanya kesenjangan pada aspek manajerial, keuangan, dan digital. Berdasarkan kesenjangan ini, disusunlah empat program strategis berbasis kebutuhan lapangan (needs-based training), yaitu: Pelatihan akuntansi dasar & laporan keuangan: untuk meningkatkan literasi keuangan dan transparansi pengelolaan dana kelompok; Demonstrasi lapangan manajemen produksi: untuk penguatan keterampilan teknis berbasis praktik (experiential learning); Workshop pemasaran digital: untuk mendorong pemanfaatan platform digital dalam promosi produk; Implementasi sistem digitalisasi: untuk mendukung efisiensi administrasi dan distribusi informasi secara real time.

Saran pada penelitian ini yaitu 1). Perlu penyusunan pedoman implementasi program pelatihan. Agar program pelatihan berjalan efektif, dibutuhkan pedoman yang terstruktur, dengan indikator

keberhasilan yang jelas, penanggung jawab yang ditetapkan, serta kerangka waktu (timeline) yang terorganisir. Hal ini sejalan dengan pendekatan results-based management dalam pengembangan kapasitas; 2). Pelibatan Multipihak, Pelaksanaan program sebaiknya melibatkan Dinas Pertanian, lembaga pelatihan, perguruan tinggi, serta mitra pembiayaan dan pasar agar program memiliki keberlanjutan. Kolaborasi multipihak terbukti mempercepat proses adopsi inovasi di sektor pertanian; 3) Monitoring dan Evaluasi Berkala, Diperlukan sistem monitoring dan evaluasi (M&E) berbasis indikator hasil dan dampak untuk memastikan program penguatan kompetensi memberikan perubahan nyata pada kinerja kelembagaan kelompok tani; 4) Integrasi dengan Kebijakan Daerah, Program ini perlu disinergikan dengan program prioritas pemerintah daerah dan skema pembiayaan perbankan/lembaga keuangan, agar intervensi pelatihan terintegrasi dalam rencana pembangunan wilayah berbasis komoditas unggulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreani. (2023). Analisis pengaruh sektor pertanian terhadap PDRB sektor pertanian di Indonesia Tahun 2015–2021. *Journal On Education*, 6(1).
- Ansari, H. (2023). *Green public procurement dalam pembangunan berkelanjutan*. Epigraf Komunikata Prima.
- Bank Indonesia. (2023). *Laporan ekonomi regional provinsi Nusa Tenggara Barat 2023*. <https://www.bi.go.id>
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. Wiley.
- FAO. (2022). *Digital services portfolio for smallholder farmers*. [Www.Fao.Org](http://www.Fao.Org).
- Gunawan, A. (2024). Peningkatan kemampuan kemitraan dan negosiasi pada petani: studi kasus di Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Pertanian*, 38(1), 45–60.
- Kementerian Pertanian RI. (2023). Pedoman penyuluhan pertanian nasional. *Kementerian Pertanian RI*.
- Kuswandi, A. (2020). Strategi pemerintah daerah dalam pembangunan pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 8(2). <https://doi.org/10.34010/agregasi.v8i2.3817>
- Lestari, H., Santosa, D., & Rahmadani, Y. (2024). Evaluasi pelatihan pertanian dan dampaknya terhadap kinerja kelompok tani. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 16(1), 71–83.
- Maulana, R., Suryana, A., & Fitriani, E. (2023). Model pengembangan kapasitas SDM pertanian melalui pelatihan berbasis kompetensi. *Jurnal PSDMP*, 19 (2), 115–124.
- Martini, N. (2022). Evaluasi program pengembangan kompetensi: pendekatan kualitatif dalam sektor pertanian. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Keahlian*, 14(2), 112–124.
- Nugraha, D. (2022). Pentingnya pelatihan akuntansi dalam pengelolaan keuangan usaha pertanian. *Jurnal Manajemen Keuangan Pertanian*, 29(3), 75–90.
- Prakoso, D., & Ardiansyah, M. (2023). Efektivitas pelatihan partisipatif dalam peningkatan kompetensi petani vanili. *Jurnal Agroekoteknologi*, 11(3), 89–98.
- Pratama, R. (2024). Strategi pemasaran digital dalam sektor pertanian: pendekatan untuk usaha kecil dan menengah. *Jurnal Pemasaran Digital*, 10(4), 34–50.
- Rachmawati, R., & Asyary, D. (2023). Kemitraan bisnis dalam pengembangan usaha pertanian: pelatihan untuk petani di Yogyakarta. *Jurnal Agribisnis dan Manajemen*, 32(1), 98–110.
- Rahmadiyanti. (2021). Strategi pemulihan sektor pertanian dan pengembangan sumber pangan dalam meningkatkan perekonomian di masa pandemi. *Jurnal Agroforestri Indonesia, Maret*.

- Sari, D., & Widodo, R. (2023). Penerapan teknologi digital dalam pelatihan petani milenial. *Jurnal Agriteknologi*, 14 (1), 34–42.
- Tiara, D. T. (2023). Indonesian diplomacy in the russia–ukraine conflict: a study on soft-power. *Journal of Political Issues*, 4(2).
- Tim Promosi Ekonomi Daerah (TPED) Provinsi NTB. (2022). *Laporan tahunan*. Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- UNDP. (2009). Capacity development: A UNDP Primer. *United Nations Development Programme*.
- Wahyuni, I. (2023). Penerapan manajemen produksi dalam budidaya tanaman vanili. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 15(3), 101–113.
- Wibowo, A., & Supriyadi, T. (2023). Pentingnya akuntansi dalam pengelolaan keuangan kelompok tani di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi Pertanian*, 18(2), 56–71.
- Yuliana, S. (2022). Manajemen produksi dalam pertanian berkelanjutan: teknik budidaya vanili. *Jurnal Pertanian Modern*, 21(4), 115–130.
- Yuniarti. (2024). Peningkatan kapasitas ibu hamil melalui buku KIA di kelas ibu hamil wilayah kerja Puskesmas Cempaka Kota Banjarbaru Tahun 2024. *Health Care: Journal of Community Service*, 2(2). <Https://Doi.Org/10.62354/Healthcare.V2i2.52>.
- Yustina, I., & Darmawan, A. (2023). Peran lembaga penyuluhan dalam penguatan kelembagaan petani di era digital. *Jurnal Penyuluhan Pertanian Nusantara*, 8(1), 55–66.