

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI PENYULUH DALAM PEMBANGUNAN PERTANIAN DI PROVINSI JAWA BARAT*

Oleh:

Bambang G. Nuryanto¹⁾, Sumardjo²⁾, Pang S Asngari³⁾ dan Djoko Susanto³⁾

¹⁾Kandidat Doktor Ilmu Penyuluhan Pembangunan, Sekolah Pascasarjana IPB Bogor

²⁾Ketua Komisi Pembimbing

³⁾Anggota Komisi Pembimbing

Korespondensi bambang_gatut@yahoo.com

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to explore the competencies level of agriculture extension agents in agriculture development, and (2) to analyze the determinant factors which influence the competencies of agriculture extension agents in agriculture development in West Java Province. The respondents were specialist agriculture extension agents in four regencies West Java and amount 264. Collecting the data was done by distributed the structure questioner with respondents. Data analysis was done by descriptive, correlation, regression, and anova. The result of the research showed that (1) the competencies level of agriculture extension agents was low, and (2) the influence determinant factors for the competencies of agriculture extension agents were training, self development and motivation of agriculture extension agents.

Keywords: Competence, agriculture extension agents.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan lingkungan strategis yang ditandai dengan bergulirnya perdagangan bebas (globalisasi) dan perubahan penyelenggaraan pemerintahan (otonomi daerah) merupakan tantangan dan sekaligus peluang bagi sektor pertanian khususnya bagi para pelaku pembangunan pertanian di Indonesia. Sejalan dengan itu, pelaksanaan pembangunan pertanian juga dihadapkan pada tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Perkembangan kondisi petani dan pelaku usaha pertanian menjadi lebih dinamis dan memerlukan pelayanan penyuluhan pertanian yang lebih bermutu

sesuai dengan tuntutan perubahan yang ada. Semua kondisi tersebut, menuntut adanya peningkatan kompetensi penyuluh pertanian untuk dapat merespon perubahan lingkungan strategis yang ada.

Spencer dan Spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan segala bentuk tentang motif, sikap, ketrampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting, untuk melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Sumardjo (2006) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan

*Bagian dari disertasi

sikap sesuai dengan unjuk kerja yang ditetapkan.

Kondisi di lapangan menggambarkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh pertanian masih belum sesuai dengan yang diharapkan petani. Hasil penelitian Puspadi (2002:114) mengungkapkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh pertanian di tiga provinsi yaitu Provinsi Lampung, Jawa Timur dan Nusa Tenggara Barat berada pada kategori tingkat rendah. Rendahnya kompetensi penyuluh akan mengakibatkan terhadap rendahnya kinerja penyuluh yang pada akhirnya akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada petani. Faktor-faktor penyebab rendahnya kompetensi penyuluh perlu diidentifikasi dan dicari pemecahannya.

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang lokasinya berdekatan dengan ibu kota negara. Provinsi tersebut, sebagai penyangga dan memiliki kedudukan yang strategis dalam konteks pembangunan pertanian secara nasional, sehingga keberadaannya perlu didukung oleh sumber daya manusia khususnya penyuluh yang kompeten dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan penelitian adalah bagaimana gambaran tingkat kompetensi penyuluh dan faktor-faktor determinan apa saja yang berpengaruh terhadap kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian? Penelitian ini akan menjawab permasalahan-permasalahan tersebut, terkait dengan pengembangan kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian khususnya di Provinsi Jawa Barat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan tingkat kompetensi penyuluh dan menganalisis faktor-faktor determinan yang berpengaruh terhadap kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian di Provinsi Jawa Barat.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini diawali dari fenomena-fenomena yang berkembang di masyarakat yaitu (1) perubahan lingkungan strategis seperti perdagangan bebas (globalisasi) dan perubahan penyelenggaraan pemerintahan (otonomi daerah), (2) tuntutan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan kedua fenomena tersebut, diperlukan adanya kesiapan sumberdaya manusia dalam menghadapi tantangan dan perubahan-perubahan yang terjadi. Sumberdaya manusia dalam hal ini, penyuluh pertanian dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perubahan.

Kompetensi penyuluh merupakan kemampuan dan kewenangan bertindak penyuluh yang didasarkan pada pengetahuan, sikap dan ketrampilan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan tugas pokok penyuluh pertanian, sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19/KEP/MK.Waspan/5/1999, ada enam aspek kompetensi yang perlu dimiliki oleh penyuluh pertanian yaitu: (1) persiapan penyuluhan pertanian, (2) pelaksanaan penyuluhan, (3) evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian, (4) pengembangan penyuluhan pertanian, (5) pengembangan profesi penyuluhan pertanian, dan (6) penunjang penyuluhan pertanian.

Berdasarkan kebutuhan pembangunan masyarakat Sumardjo (2006:6) mengemukakan beberapa aspek kompetensi bagi penyuluh sarjana yaitu (1) pemetaan agroekosistem, (2) komunikasi organisasi (3) kemitraan, (4) manajemen sistem agribisnis, (5) advokasi agribisnis, (6) manajemen kelembagaan kelompok/komunitas, (7) manajemen pelatihan, (8) prinsip-prinsip

pendidikan orang dewasa, (9) metode pengembangan partisipasi (PRA), (10) metode dan tehnik berkomunikasi efektif, (11) pengolahan dan analisis data agroekosistem, (12) *Rapid Rural Appraisal* (RRA), (13) metode dan tehnik penyuluhan, (14) prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat, (15) perencanaan dan evaluasi penyuluhan, (16) teknologi informasi, (17) perancangan pesan multimedia, (18) penyusunan karya tulis ilmiah, (19) identifikasi kebutuhan, pengembangan motivasi dan kepemimpinan, dan (20) konsep-konsep pembangunan agropolitan.

Untuk menjawab perubahan lingkungan strategis dan tuntutan kebutuhan masyarakat, diperlukan adanya kompetensi penyuluh yang sesuai dengan perkembangan yang ada. Berdasarkan tugas-tugas pokok penyuluh, tuntutan kebutuhan masyarakat, hasil-hasil penelitian terdahulu dan teori kompetensi, dalam penelitian ini dirumuskan sepuluh kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian. Kesepuluh dimensi kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian tersebut adalah; (1) keefektifan komunikasi, (2) pemanfaatan media internet, (3) membangun jejaring kerja, (4) akses informasi, (5) penguasaan inovasi, (6) kerjasama tim, (7) analisis masalah, (8) berpikir secara sistem, (9) pemahaman potensi wilayah, dan (10) pemahaman kebutuhan petani.

Kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya; efektivitas pelatihan penyuluh, pengembangan diri penyuluh, karakteristik lingkungan penyuluh dan karakteristik pribadi penyuluh. Faktor-faktor tersebut diduga memberikan kontribusi terhadap kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian. Hubungan antar peubah dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.

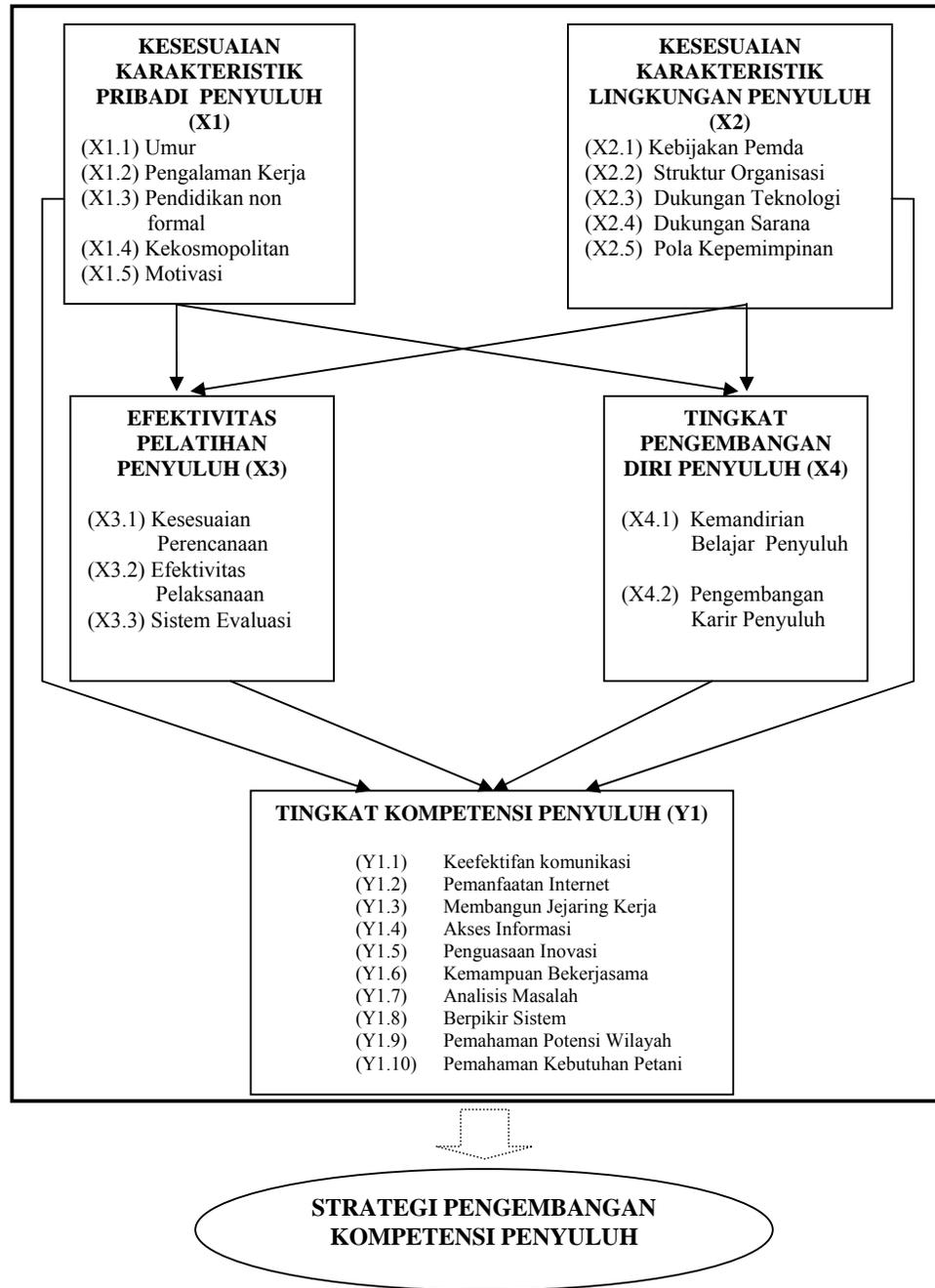
Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan hipotesis kerja penelitian sebagai berikut: Tingkat kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian secara nyata dipengaruhi oleh tingkat pengembangan diri penyuluh, efektivitas pelatihan penyuluh, kesesuaian karakteristik lingkungan penyuluh, dan kesesuaian karakteristik pribadi penyuluh (umur, pengalaman kerja, pendidikan non formal, kekosmopolitan dan motivasi penyuluh).

METODE PENELITIAN

Penelitian survai ini dilaksanakan di empat kabupaten Provinsi Jawa Barat yaitu Kabupaten Subang (wilayah utara), Sumedang (wilayah tengah), Garut (wilayah selatan) dan Bogor (wilayah penyangga ibu kota), waktu penelitian bulan April sampai dengan juli 2007. Populasi adalah semua penyuluh yang ada di Provinsi Jawa Barat. Sampel penelitian adalah semua penyuluh pertanian yang berpendidikan sarjana (S1 atau D4) di empat kabupaten Provinsi Jawa Barat dengan jumlah 264 orang.

Data primer meliputi karakteristik pribadi penyuluh, karakteristik lingkungan penyuluh, efektivitas pelatihan penyuluh, pengembangan diri penyuluh dan kompetensi penyuluh yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner sebagai alat pengukur. Data primer juga diperoleh dari informan lain seperti atasan langsung penyuluh, penyelenggara pelatihan penyuluhan, petani, dan unsur-unsur Pemda yang terkait dengan penelitian. Data sekunder diperoleh dari studi berbagai literatur, hasil penelitian dan data lain yang relevan dengan penelitian.



Gambar 1. Hubungan antar peubah dalam penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap 30 penyuluh di Kabupaten Sukabumi, diperoleh nilai korelasi (r) berkisar 0.531** s/d 0.825** dan nilai realibilitas dengan nilai (r) = 0.790.

Analisis data dengan menggunakan analisis statistik deskripsi, korelasi, regresi dan sidik ragam (Babbie, 2004). Hasil dari analisis kemudian diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebaran Karakteristik Pribadi Penyuluh

Sebaran persentase dan rata-rata skor karakteristik pribadi penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian disajikan pada Tabel 1.

Dari Tabel 1 tersebut terlihat bahwa 57 persen umur responden di empat kabupaten lokasi penelitian di atas 48 tahun dengan rata-rata umur 49 tahun. Hal ini bermakna bahwa umur responden di empat kabupaten lokasi penelitian terkait dengan tugas sebagai penyuluh relatif cukup tua.

Pengalaman kerja penyuluh berbanding lurus dengan umur penyuluh, artinya semakin tua umur penyuluh pengalaman kerja semakin lama. Rata-rata 64 persen penyuluh memiliki pengalaman kerja di atas 18 tahun dengan rata-rata 25 tahun. Hal ini bermakna bahwa pengalaman kerja responden di empat kabupaten lokasi penelitian terkait dengan tugas sebagai penyuluh relatif lama.

Dari aspek kekosmopolitan terlihat bahwa rata-rata 55 persen penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian memiliki tingkat kekosmopolitan sangat rendah sampai rendah dengan rata-rata skor 22. Terdapat keragaman tingkat kekosmopolitan penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian. Kabupaten Subang dan Bogor memiliki tingkat kekosmopolitan yang lebih tinggi yaitu masing-masing 27 dan 26 (tergolong

rendah) dibandingkan dengan Kabupaten Garut dan Sumedang masing-masing 18 dan 17 (tergolong sangat rendah). Perbedaan tingkat kekosmopolitan ini disebabkan penyuluh di Kabupaten Subang dan Bogor lebih sering berinteraksi dengan sumber-sumber IPTEK seperti lembaga penelitian dan lebih banyak memanfaatkan media massa yang ada dibanding dengan Kabupaten Garut dan Sumedang. Kondisi ini dimungkinkan karena Kabupaten Subang dan Bogor relatif lebih dekat dengan lembaga penelitian dan perguruan tinggi seperti Balai Penelitian Padi dan IPB, serta dekat dengan ibu kota negara sehingga memungkinkan penyuluh lebih mudah mengakses informasi untuk pengembangan penyuluhan dari pada Kabupaten Garut dan Sumedang.

Dari aspek pendidikan non formal, rata-rata 60 persen penyuluh memiliki tingkat pendidikan non formal sangat rendah dengan rata-rata skor 27. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar penyuluh kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam tiga tahun terakhir yang diselenggarakan oleh lembaga/balai pelatihan terkait dengan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan. Terdapat keragaman tingkat pendidikan non formal penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian. Kabupaten Bogor dan Subang memiliki rata-rata skor tingkat pendidikan non formal yang lebih baik masing-masing 41 dan 27 dibanding dengan Kabupaten Garut dan Sumedang dengan masing-masing rata-rata skor 22 dan 19. Perbedaan pendidikan non formal ini disebabkan Kabupaten Bogor dan Subang lebih dekat dengan lembaga/ balai pelatihan seperti PPMKP Ciawi, BBDAPKH Cinagara, dan BBDAH Kayu Ambon Lembang, sehingga penyuluh lebih memungkinkan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga diklat tersebut.

Tabel 1. Sebaran persentase dan rata-rata skor karakteristik pribadi penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian (n=264)

Karakteristik Pribadi Penyuluh	Kategori	Kabupaten				Rataan (%)
		Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)	
		%	%	%	%	
(X1.1) Umur	≤ 42 tahun	12	26	13	6	13
	43-47 tahun	21	30	26	22	24
	48-52 tahun	30	30	26	28	33
	≥ 53 tahun	29	14	28	20	24
(X1.2) Pengalaman Kerja	≤ 10 tahun	14	8	5	3	8
	11-17 tahun	27	31	34	22	28
	18-24 tahun	44	44	30	56	43
	≥ 25 tahun	15	17	31	19	21
(X1.3) Pendidikan non formal	Sangat rendah	59	61	76	38	60
	Rendah	27	33	12	26	23
	Sedang	7	3	8	19	10
	Tinggi	6	3	4	17	8
(X1.4) Kekosmopolitan	Sangat rendah	49	86	78	50	35
	Rendah	38	8	17	40	20
	Sedang	13	3	5	8	34
	Tinggi	0	3	0	2	10
(X1.5a) Motivasi Intrinsik	Sangat rendah	14	22	22	58	22
	Rendah	69	56	61	31	51
	Sedang	15	22	14	9	26
	Tinggi	2	0	2	2	2
(X1.5b) Motivasi Ekstrinsik	Sangat rendah	2	6	2	6	4
	Rendah	53	61	64	52	48
	Sedang	43	33	30	39	46
	Tinggi	1	0	4	3	2

Karakteristik Pribadi Penyuluh	Rataan Skor				
	Kabupaten				
	Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)	Rataan skor
(X1.1) Umur (tahun)	49	48	49	49	49
(X1.2) Pengalaman kerja (tahun)	25	24	24	26	25
(X1.3) Pendidikan non formal	27	22	19	41	27
(X1.4) Kekosmopolitan	27	17	18	26	22
(X1.5a) Motivasi intrinsik	43	43	43	29	40
(X1.5b) Motivasi ekstrinsik	49	44	48	47	47

Keterangan: 0 – 25 = Sangat rendah, 26 – 50 = Rendah, 51 – 75 = Sedang, 76 – 100 = Tinggi

Dari aspek motivasi intrinsik, rata-rata 51 persen penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian memiliki tingkat motivasi intrinsik yang rendah dengan rata-rata skor 40. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan dan keinginan dari dalam diri penyuluh untuk meningkatkan prestasi dan mempelajari hal-hal baru terkait dengan peningkatan kompetensi relatif rendah. Tidak terdapat keragaman tingkat motivasi intrinsik penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong rendah).

Dari aspek motivasi ekstrinsik rata-rata 48 persen penyuluh memiliki tingkat motivasi ekstrinsik yang rendah dengan rata-rata skor 47. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan dari luar diri penyuluh terkait dengan peningkatan kompetensi penyuluh rendah yang ditunjukkan oleh lemahnya dukungan kelembagaan terhadap peningkatan kompetensi penyuluh, kurang ada kejelasan karir penyuluh, pekerjaan sebagai penyuluh kurang sejalan dengan imbalan yang diterima. Tidak terdapat keragaman tingkat motivasi ekstrinsik di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong rendah).

Sebaran Pendapat Penyuluh tentang Karakteristik Lingkungan

Sebaran pendapat dan rata-rata skor penyuluh tentang karakteristik lingkungan di empat kabupaten lokasi penelitian disajikan pada Tabel 2. Dalam Tabel 2 terlihat bahwa rata-rata lebih 46 persen penyuluh menyatakan bahwa kebijakan pemda terhadap penyelenggaraan penyuluhan kurang mendukung dengan rata-rata skor 41. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kebijakan pemda terhadap pendanaan penyelenggaraan penyuluhan kurang memadai. Tidak terdapat keragaman kebijakan pemda dalam penyelenggaraan penyuluhan di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong rendah).

Dari aspek struktur organisasi rata-rata 68 persen responden menyatakan struktur organisasi di empat kabupaten lokasi

penelitian cukup kondusif dengan rata-rata skor 55. Hal ini bermakna bahwa di empat kabupaten lokasi penelitian peranan kelembagaan penyuluhan cukup kondusif dalam mendukung penyelenggaraan penyuluhan. Tidak terdapat keragaman struktur organisasi di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong cukup kondusif).

Dari aspek dukungan teknologi rata-rata 43 persen responden menyatakan dukungan teknologi yang ada dirasakan kurang mendukung dengan rata-rata skor 46. Hal ini bermakna bahwa ketersediaan dan keterjangkauan teknologi spesifik lokasi yang dibutuhkan penyuluh terkait dengan tugasnya di empat kabupaten lokasi penelitian masih terbatas. Tidak terdapat keragaman dukungan teknologi di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong kurang mendukung).

Dari aspek dukungan sarana, rata-rata 55 persen responden menyatakan dukungan sarana yang ada kurang memadai dengan rata-rata skor 42. Hal ini bermakna bahwa ketersediaan sarana penyuluhan seperti transportasi, komunikasi, audio visual dan bahan-bahan publikasi kurang tersedia dan sulit dijangkau saat diperlukan oleh penyuluh. Tidak terdapat keragaman dukungan sarana penyuluhan di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong kurang mendukung).

Dari aspek pola kepemimpinan rata-rata 45 persen responden di empat kabupaten lokasi penelitian menyatakan pola kepemimpinan yang ada kurang demokratis dengan rata-rata skor 46. Hal ini bermakna bahwa pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan lembaga tempat bertugas penyuluh terkait dengan pengambilan keputusan kurang mempertimbangkan aspirasi penyuluh, distribusi pembagian kekuasaan dan kewenangan terhadap penyuluh belum merata. Tidak terdapat keragaman pola kepemimpinan di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong kurang demokratis).

Tabel 2. Sebaran pendapat dan rata-rata skor penyuluh tentang karakteristik lingkungan di empat kabupaten penelitian (n=264)

Peubah Karakteristik Lingkungan Penyuluh	Kategori	Kabupaten				Jumlah
		Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)	
		%	%	%	%	
(X2.1) Kebijakan Pemda	Tidak mendukung	12	31	29	23	23
	Kurang mendukung	46	38	37	61	46
	Cukup mendukung	35	31	23	16	25
	Mendukung	7	0	11	0	6
(X2.2) Struktur Organisasi	Tidak kondusif	0	0	1	0	1
	Kurang kondusif	7	33	36	47	26
	Cukup kondusif	87	61	43	51	68
	Kondusif	6	6	6	2	5
(X2.3) Dukungan Teknologi	Tidak mendukung	1	11	10	9	7
	Kurang mendukung	41	56	46	33	43
	Cukup mendukung	49	33	28	52	42
	Mendukung	9	0	16	6	9
(X2.4) Dukungan sarana	Tidak mendukung	15	14	18	16	16
	Kurang mendukung	55	61	45	62	55
	Cukup mendukung	24	25	31	20	25
	Mendukung	6	0	6	2	4
X2.5) Pola kepemimpinan	Tidak demokratis	4	14	6	5	6
	Kurang demokratis	56	25	35	56	45
	Cukup demokratis	33	50	43	33	39
	Demokratis	7	11	16	6	10
Peubah Karakteristik Lingkungan Penyuluh		Rataan skor Kabupaten				Rataan skor
Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)			
(X2.1) Kebijakan Pemda	46	36	45	35	41	
(X2.2) Struktur Organisasi	57	54	57	51	55	
(X2.3) Dukungan Teknologi	48	43	45	46	46	
(X2.4) Dukungan sarana	43	40	44	42	42	
(X2.5) Pola kepemimpinan	49	44	48	43	46	
Total rata-rata skor	49	43	49	43	46	

Keterangan : 0 – 25 = Sangat rendah, 26 – 50 = Rendah, 51 – 75 = Sedang, 76 – 100 = Tinggi

Pendapat Penyuluh tentang Efektivitas Pelatihan

kabupaten lokasi penelitian kurang efektif dengan rata-rata skor 46 (Tabel 3).

Pendapat penyuluh tentang efektivitas pelatihan penyuluhan di empat

Tabel 3. Sebaran pendapat dan rataaan skor penyuluh tentang efektivitas pelatihan di empat kabupaten lokasi penelitian (n-264)

Peubah pelatihan Penyuluh	Kategori	Kabupaten				Rataan (%)
		Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)	
		%	%	%	%	
(X3.1) Perencanaan pelatihan	Tidak sesuai	7	22	12	7	12
	Kurang sesuai	61	57	68	74	65
	Cukup sesuai	32	49	20	19	23
	Sesuai	0	2	0	0	0
(X3.2) Pelaksanaan pelatihan	Tidak efektif	7	11	7	4	7
	Kurang efektif	56	48	63	77	62
	Cukup efektif	37	39	28	19	30
	Efektif	0	2	2	0	1
(X3.3) Evaluasi pelatihan	Tidak baik	2	14	2	0	3
	Kurang baik	4	25	11	9	11
	Cukup baik	78	44	73	82	69
	Baik	16	17	14	9	14
		Rataan skor				
		Kabupaten				
Peubah pelatihan Penyuluh		Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)	Rataan skor
(X3.1) Perencanaan pelatihan		43	37	42	41	41
(X3.2) Pelaksanaan pelatihan		44	41	43	41	42
(X3.3) Evaluasi pelatihan		59	47	55	55	54
Total rataan skor		49	42	47	46	46

Keterangan: 0 – 25 = Sangat rendah, 26 – 50 = Rendah, 51 – 75 = Sedang, 76 – 100 = Tinggi

Dari Tabel 3 terlihat bahwa dari aspek perencanaan pelatihan, rata-rata 65 persen responden menyatakan bahwa kurang ada kesesuaian perencanaan pelatihan dengan kebutuhan penyuluh. Hal ini ditunjukkan rata-rata lebih 54 persen responden di empat kabupaten lokasi penelitian menyatakan bahwa kurang ada kesesuaian antara materi/ kurikulum dengan kompetensi penyuluh, rata-rata lebih 49 persen responden menyatakan bobot materi yang disampaikan kurang sesuai atau sebanding dengan jumlah jam yang ada, rata-rata lebih 58 persen responden menyatakan bahwa frekuensi pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga/ balai pelatihan belum bisa diikuti oleh semua

penyuluh. Tidak terdapat keragaman rataan skor perencanaan pelatihan di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong kurang sesuai).

Dari aspek pelaksanaan pelatihan, rata-rata 61 persen responden menyatakan bahwa pelatihan penyuluhan yang diselenggarakan lembaga/balai pelatihan kurang efektif. Hal ini ditunjukkan rata-rata 62 persen responden menyatakan materi yang disampaikan oleh widyawara/fasilitator kurang bisa dipahami, rata-rata 60 persen responden menyatakan bahwa penerapan metode belajar kurang tepat (metode ceramah lebih mendominasi dibanding dengan diskusi dan praktek), rata-rata 54

persen responden menyatakan penggunaan alat bantu mengajar kurang tepat dan kurang bervariasi, rata-rata 56 persen responden menyatakan bahwa manfaat hasil belajar dirasakan masih kurang relevan dengan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja.

Terkait dengan hasil belajar, beberapa penyuluh menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan memang diakui ada peningkatan pengetahuan, sikap dan ketrampilan, tetapi ketika hasilnya diaplikasikan di tempat tugas dirasakan kurang relevan, karena hasil belajar berbeda dengan program dinas/kantor lingkup pertanian di tingkat kabupaten sehingga setelah selesai mengikuti pelatihan dan kembali ke tempat tugas kurang mendapat dukungan dari kelembagaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dalam penyelenggaraan pelatihan kurang ada koordinasi antara lembaga diklat dengan dinas/kantor lingkup pertanian di tingkat kabupaten yang menangani penyuluhan. Materi pelatihan cenderung disesuaikan dengan program-program pusat (*top down*) dan kurang didasarkan pada kebutuhan penyuluh di masing-masing tempat tugas (*need assessment*). Tidak terdapat keragaman pendapat penyuluh tentang efektivitas pelaksanaan pelatihan penyuluhan di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong kurang efektif).

Dari aspek evaluasi pelatihan rata-rata 69 persen responden menyatakan bahwa evaluasi pelatihan relatif baik. Hal ini mengindikasikan bahwa penyelenggara pelatihan penyuluhan cukup konsisten dalam melakukan evaluasi awal, tengah dan akhir serta evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Terdapat keragaman pendapat penyuluh tentang evaluasi pelatihan di empat kabupaten lokasi penelitian. Dari tiga kabupaten yang ada yaitu Kabupaten Bogor,

Subang dan Garut rata-rata diatas 55 persen penyuluh menyatakan bahwa evaluasi pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga/balai pelatihan relatif baik, artinya penyelenggara pelatihan sudah melaksanakan evaluasi seperti evaluasi awal dan akhir serta evaluasi penyelenggaraan dibanding dengan Kabupaten Sumedang yang hanya 42 persen.

Pendapat Penyuluh tentang Pengembangan Diri

Pendapat penyuluh tentang pengembangan diri di empat kabupaten lokasi penelitian kurang berkembang dengan rata-rata skor 45 (Tabel 4).

Dari Tabel 4 terlihat bahwa 49 persen penyuluh menyatakan bahwa tingkat kemandirian belajar penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian cukup mandiri. Hal ini bermakna bahwa penyuluh sudah memiliki kemandirian belajar yang cukup mandiri tetapi belum didukung oleh sumber dan sarana belajar yang cukup tersedia, ketersediaan materi belajar yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi penyuluh, interaksi penyuluh dengan sumber belajar masih rendah dan minat belajar penyuluh terkait dengan peningkatan kompetensinya masih relatif rendah. Terdapat keragaman kemandirian belajar penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian. Kabupaten Bogor memiliki tingkat kemandirian belajar relatif baik dengan rata-rata skor 51 dibanding dengan Kabupaten Subang, Sumedang dan Garut dengan rata-rata skor masing-masing 49, 48, dan 45. Hal ini dimungkinkan karena Kabupaten Bogor lebih dekat dengan sumber-sumber IPTEK seperti lembaga penelitian dan IPB, sehingga memudahkan penyuluh untuk mengakses informasi dibanding dengan Kabupaten Subang, Garut dan Sumedang.

Tabel 4. Pendapat responden tentang pengembangan diri di empat kabupaten lokasi penelitian (n=264)

Peubah Pengembangan Diri	Kategori	Kabupaten				Rataan (%)
		Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)	
		%	%	%	%	
(X4.1) Kemandirian Belajar Penyuluh	Tidak mandiri	3	8	0	0	3
	Kurang mandiri	59	33	42	42	44
	Cukup mandiri	37	59	45	56	49
	Mandiri	1	0	13	2	4
(X4.2) Pengembangan Karir Penyuluh	Tidak berkembang	1	36	37	41	29
	Kurang berkembang	59	39	44	46	47
	Cukup berkembang	37	22	19	13	23
	Berkembang	3	3	0	0	1

Peubah Pengembangan Diri	Rataan skor				
	Kabupaten				
	Subang (n=81)	Sumedang (n=36)	Garut (n=83)	Bogor (n=64)	Rataan skor
(X4.1) Kemandirian Belajar Penyuluh	48	49	45	51	48
(X4.2) Pengembangan Karir penyuluh	43	33	43	35	39
Total rataan skor	46	41	49	43	45

Keterangan: 0 – 25 = Sangat rendah, 26 – 50 = Rendah, 51 – 75 = Sedang, 76 – 100 = Tinggi

Dari aspek pengembangan karir terlihat bahwa lebih 47 persen penyuluh menyatakan bahwa tingkat pengembangan karir penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian kurang berkembang. Hal ini mengindikasikan bahwa penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi dan mengikuti kegiatan seperti seminar, lokakarya dan pelatihan bidang penyuluhan, kurang ada kejelasan promosi

karir dan sistem penghargaan penyuluh dirasakan kurang menarik. Tidak terdapat keragaman tingkat pengembangan karir penyuluh di empat kabupaten lokasi penelitian (tergolong kurang berkembang).

Tingkat Kompetensi Penyuluh

Tingkat kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian tergolong rendah di empat kabupaten lokasi penelitian (Tabel 5).

Tabel 5. Rataan tingkat kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian di empat kabupaten lokasi penelitian (n=264)

No	Dimensi Kompetensi	Kabupaten				Rataan (%)	Tingkat kompetensi
		Subang (n = 81)	Sumedang (n = 36)	Garut (n = 83)	Bogor (n = 64)		
1	Keefektifan komunikasi	64	64	63	65	64	Sedang
2	Pemanfaatan media internet	17	12	15	17	15	Sangat rendah
3	Membangun jejaring kerja	42	33	40	42	39	Rendah
4	Akses informasi	45	38	42	45	44	Rendah
5	Penguasaan inovasi	43	42	42	42	42	Rendah
6	Kerja sama tim	69	69	66	68	68	Sedang
7	Analisis masalah	42	41	41	42	42	Rendah
8	Berpikir sistem	60	54	57	58	57	Sedang
9	Pemahaman potensi wilayah	72	70	69	73	71	Sedang
10	Pemahaman kebutuhan petani	59	54	58	59	61	Sedang
Rataan kompetensi		51	48	51	51	50	Rendah

Keterangan: 0 – 25 = Sangat rendah, 26 – 50 = Rendah, 51 – 75 = Sedang, 76 – 100 = Tinggi
 Hasil uji beda rata-rata anova, tidak nyata pada $\alpha = 0.05$

Dari Tabel 5 terlihat bahwa kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian di empat kabupaten lokasi penelitian memiliki skor 50 atau berada pada kategori rendah pada interval 0–100. Dari sepuluh dimensi kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian, ada lima dimensi kompetensi penyuluh yang berada pada kategori sangat rendah sampai rendah yaitu (1) pemanfaatan media internet rataan skor 15 persen (sangat rendah), membangun jejaring kerja rataan skor 39 persen (rendah), akses informasi rataan 44 persen (rendah), penguasaan inovasi rataan 42 persen (rendah) dan analisis masalah rataan 42 persen (rendah). Sisanya yaitu keefektifan komunikasi, kerjasama tim, berpikir sistem, pemahaman potensi wilayah dan kebutuhan petani masing-masing pada kategori sedang.

Rendahnya kelima dimensi kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian di empat kabupaten lokasi penelitian disebabkan oleh beberapa hal berikut: (1) pemanfaatan media internet, disebabkan kemampuan penyuluh dalam penggunaan dan pemanfaatan media internet masih rendah. Kondisi ini dimungkinkan karena terbatasnya sarana dan dana untuk penggunaan media internet serta di tempat tugas penyuluh media internet masih terbatas bahkan sulit dijangkau saat digunakan terkait dengan tugas sebagai penyuluh, (2) membangun jejaring kerja, disebabkan kemampuan penyuluh dalam berkomunikasi bisnis, bernegosiasi, dan membangun kesepakatan kerja sama dengan mitra kerja masih rendah. (3) akses informasi, disebabkan kemampuan penyuluh

berinteraksi dengan sumber-sumber IPTEK seperti, lembaga penelitian dan perguruan tinggi serta akses informasi melalui media masih rendah (4) penguasaan inovasi, kemampuan penyuluh dalam mendapatkan dan memanfaatkan teknologi spesifik lokasi masih rendah seperti, belum banyak penyuluh yang melakukan pengujian dan pengkajian teknologi spesifik lokasi. (5) analisis masalah, disebabkan kemampuan penyuluh terkait dengan penetapan dan pemecahan masalah petani masih rendah. Kondisi ini bisa dimungkinkan karena sebagian besar responden berasal dari penyuluh terampil (telah mengikuti pendidikan S1 atau D4), yang selama ini dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada prosedur tetap.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Penyuluh

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian dirumuskan dalam hipotesis penelitian ini, yaitu tingkat kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian dipengaruhi secara nyata oleh tingkat pengembangan diri penyuluh, efektivitas pelatihan penyuluh, kesesuaian karakteristik lingkungan penyuluh, dan kesesuaian karakteristik pribadi penyuluh (umur, pengalaman kerja, pendidikan non formal, kekosmopolitan, dan motivasi penyuluh). Hipotesis ini di uji dengan analisis regresi berganda. Hasil uji ini diterima seperti disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai koefisien regresi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi penyuluh

Peubah bebas	Koefisien regresi	Nilai T hitung	Nilai probabilitas Sig. (2-tailed)
(X1.1) Umur	0.197	1.899	0.059
(X1.2) Pengalaman Kerja	-0.137	-1.634	0.104
(X1.3) Pendidikan non Formal	0.3116	1.375	0.170
(X1.4) Kekosmopolitan	0.051	1.879	0.061
(X1.5a) Motivasi Intrinsik	0.063*	2.151	0.032
(X1.5b) Motivasi Ekstrinsik	0.324**	9.246	0.000
(X2) Karakteristik Lingkungan	0.062	1.774	0.077
(X3) Pelatihan Penyuluh	0.209**	4.963	0.000
(X4) Pengembangan Diri Penyuluh	0.165**	3.889	0.000
Konstanta	4.754	1.098	0.273
R ²	0.612		
F hitung	44.572		0.000
Error	0.151		

Keterangan: ** sangat nyata pada $\alpha = 0.01$; * nyata pada $\alpha = 0.05$

Peubah tidak bebas: Kompetensi penyuluh (Y1)

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 6 dapat dituliskan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.754 + 0.063X1.5a + 0.324 X1.5b + 0.209 X3 + 0.165 X4 + 0.151$$

Persamaan regresi tersebut memiliki nilai konstanta positif yang berarti bahwa kompetensi penyuluh selain dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik, efektivitas pelatihan, pengembangan diri, motivasi intrinsik, pendidikan non formal, kekosmopolitan,

umur dan pengalaman kerja penyuluh, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Koefisien lintas sisa sebesar 0.151, menunjukkan bahwa sekitar 39 persen total keragaman dijelaskan oleh peubah-peubah yang belum termasuk ke dalam model tersebut.

Dari Tabel 6 terlihat bahwa faktor-faktor motivasi ekstrinsik, efektivitas pelatihan, pengembangan diri berpengaruh sangat nyata dan motivasi intrinsik berpengaruh nyata terhadap tingkat kompetensi penyuluh. Hal ini bermakna bahwa faktor-faktor tersebut merupakan elemen utama yang berperan terhadap peningkatan kompetensi penyuluh.

Faktor motivasi ekstrinsik berpengaruh sangat nyata terhadap tingkat kompetensi penyuluh dengan nilai regresi (r) 0.324**. Hal ini bermakna bahwa faktor motivasi ekstrinsik sangat berperan dalam meningkatkan kompetensi penyuluh. Hasil analisis menunjukkan bahwa rataan skor motivasi ekstrinsik berada pada kategori rendah (rata-rata skor 46). Rendahnya tingkat kompetensi penyuluh disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi ekstrinsik penyuluh yang ditunjukkan oleh; lemahnya dukungan pembeda setempat terhadap peningkatan kompetensi penyuluh, ketidakjelasan promosi karir penyuluh dan pekerjaan sebagai penyuluh kurang sejalan dengan imbalan yang diterima.

Faktor motivasi intrinsik penyuluh berpengaruh secara nyata terhadap tingkat kompetensi penyuluh dengan nilai regresi (r) 0.063*. Hal ini bermakna bahwa motivasi intrinsik penyuluh berperan dalam meningkatkan kompetensi penyuluh. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat motivasi intrinsik tergolong rendah dengan rata-rata skor 39. Rendahnya tingkat motivasi intrinsik penyuluh ditunjukkan oleh rendahnya dorongan dari dalam diri penyuluh terkait dengan peningkatan prestasi kerja dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi penyuluh terkait dengan pengembangan kompetensinya. Rendahnya tingkat motivasi ekstrinsik

dan intrinsik penyuluh akan mengakibatkan rendahnya tingkat kompetensi penyuluh (rata-rata skor 50).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori belajar atau kebutuhan yang dikemukakan Slamet (2003), orang akan belajar bila dia tahu bahwa dengan belajar akan dapat terpenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya, seperti kebutuhan akan kepastian atau keamanan, kebutuhan akan pengalaman baru, kebutuhan keakraban, dan kebutuhan akan pengakuan. Keempat kebutuhan tersebut merupakan sumber motivasi yang kuat untuk mendorong seseorang (penyuluh) mau mempelajari sesuatu yang baru. Dengan memperhatikan dan berusaha memenuhi akan kebutuhannya, penyuluh bisa lebih mudah dalam menjalankan tugas penyuluhan kepada petani.

Hal senada, dikemukakan oleh Herzberg (Sterr, 1996 dan Gibson *et al* 1989), ada dua kesimpulan yaitu (1) kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan, yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, kondisi tersebut seperti upah, jaminan kerja, kondisi kerja dan status kerja, dan (2) kondisi intrinsik, isi pekerjaan, yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan motivasi yang kuat seperti prestasi, pengakuan dan tanggungjawab pekerjaan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi penyuluh bisa dilakukan dengan membangun motivasi ekstrinsik dan intrinsik penyuluh.

Efektivitas pelatihan berpengaruh sangat nyata terhadap tingkat kompetensi penyuluh dengan nilai regresi (r) 0.209**. Hal ini bermakna bahwa efektivitas pelatihan penyuluh sangat berperan dalam peningkatan kompetensi penyuluh. Rendahnya tingkat efektivitas pelatihan penyuluh (Tabel 3) ditunjukkan oleh: (a) ketidaksesuaian perencanaan pelatihan dengan kebutuhan penyuluh seperti ketidaksesuaian antara materi atau kurikulum pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan penyuluh, ketidaksesuaian bobot materi dengan jumlah

jam pelajaran yang disediakan, kurang sebandingnya pelatihan penyuluhan dengan jumlah penyuluh yang ada, (b) pelaksanaan pelatihan kurang efektif ditunjukkan oleh kurang kompetennya widyaiswara/fasilitator dalam penyampaian materi pelatihan, penerapan metode belajar kurang memperhatikan prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa (muatan teori cenderung lebih banyak dibanding praktek dan diskusi), penggunaan alat bantu mengajar kurang tepat dan kurang bervariasi, serta manfaat hasil belajar kurang mendukung tugas-tugas penyuluh secara nyata di tempat tugas. Rendahnya tingkat efektivitas pelatihan penyuluh tersebut akan mengakibatkan rendahnya tingkat kompetensi penyuluh (Tabel 5).

Hasil temuan penelitian ini, sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Blanchard dan Huszeta (Gomes, 2002:196), pelatihan yang efektif, hendaknya mencakup perencanaan yang didasarkan pada kebutuhan (*need assessment*), pengalaman belajar (*learning experience*), dan aktivitas-aktivitas terencana (*be a planned organizational*).

Pendapat lain yang senada dan mendukung penelitian ini dikemukakan oleh Slamet (2003), untuk meningkatkan kompetensi penyuluh melalui pelatihan, perlu ada penataan dan peningkatan lembaga/balai pelatihan yang menangani penyuluh. Lembaga/balai pelatihan sebaiknya ada di setiap kabupaten, sehingga penyuluh bisa dilatih dan berlatih secara berkala dan materi-materi yang spesifik lokasi yang dibutuhkan petani bisa dilatihkan.

Selain faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik serta efektivitas pelatihan penyuluh, kompetensi penyuluh juga dipengaruhi sangat nyata oleh tingkat pengembangan diri penyuluh dengan nilai regresi (r) 0.165**. Hal ini bermakna bahwa pengembangan diri yang ditunjukkan oleh kemandirian belajar dan pengembangan karir penyuluh sangat berperan dalam meningkatkan kompetensi penyuluh. Hasil analisis menunjukkan bahwa

rataan skor tingkat pengembangan diri penyuluh tergolong rendah (rata-rata skor 45).

Rendahnya tingkat kompetensi penyuluh disebabkan oleh rendahnya tingkat pengembangan diri penyuluh yang ditunjukkan oleh; (a) rendahnya tingkat kemandirian belajar penyuluh yang ditunjukkan oleh; terbatasnya sumber dan sarana belajar penyuluh seperti buku-buku/majalah, sarana komputer untuk mengakses informasi terbatas bahkan tidak ada, kurangnya interaksi penyuluh dengan sumber belajar seperti berdiskusi dengan peneliti terkait dengan teknologi spesifik lokasi dan membaca buku terkait dengan peningkatan kompetensinya, dan minat belajar yang relatif lemah, dan (b) kurang berkembangnya karir penyuluh yang ditunjukkan oleh; kurangnya penyuluh mendapatkan kesempatan-kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti kegiatan-kegiatan seperti seminar, lokakarya dan pelatihan terkait dengan bidang penyuluhan, ketidakjelasan pengembangan promosi karir dan sistem penghargaan terhadap penyuluh (*reward and punishment*) dirasakan kurang menarik. Rendahnya tingkat pengembangan diri penyuluh akan mengakibatkan rendahnya tingkat kompetensi penyuluh (rata-rata skor 50).

Hasil temuan penelitian ini, didukung oleh pendapat Slamet (1995:12) yang mengemukakan bahwa untuk menumbuhkan kemandirian seseorang (petani) diperlukan kerjasama disertai tumbuh berkembangnya aspirasi, kreativitas dan keberanian menghadapi resiko dan prakarsa seseorang untuk bisa bertindak atas dasar kebenaran sendiri dalam kebersamaan.

Hal senada dikemukakan Sumardjo (1999:57-58), seorang penyuluh pertanian dikatakan mandiri bila penyuluh tersebut mampu menciptakan situasi belajar yang kondusif bagi pengembangan kualitas perilaku petani dalam meningkatkan taraf kehidupannya. Kemandirian bukan berarti tidak mau bekerjasama dengan orang lain atau tergantung pada pihak lain, tetapi

kemandirian justru menekankan pentingnya kerjasama dan keberadaan pihak lain diposisikan sebagai mitra kerja yang saling menguntungkan.

Secara keseluruhan bisa dikatakan bahwa faktor-faktor determinan yang mempengaruhi peningkatan kompetensi penyuluh antara lain; efektivitas pelatihan penyuluh, pengembangan diri penyuluh dan menumbuhkan/membangun motivasi penyuluh terkait dengan prestasi kerja. Selain ketiga faktor tersebut, kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian juga dipengaruhi oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- (1) Tingkat kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian di empat kabupaten Provinsi Jawa Barat tergolong rendah. Rendahnya kompetensi penyuluh tersebut diindikasikan oleh rendahnya kemampuan penyuluh memanfaatkan media internet terkait dengan tugas-tugas sebagai penyuluh, rendahnya kemampuan penyuluh membangun jejaring kerja secara sinergis, rendahnya kemampuan penyuluh mengakses informasi terkait dengan pengembangan penyuluhan, rendahnya kemampuan penyuluh dalam penguasaan inovasi terkait dengan kebutuhan petani dan rendahnya kemampuan penyuluh menganalisis masalah penyuluhan.
- (2) Faktor-faktor determinan yang berpengaruh terhadap rendahnya kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian adalah rendahnya efektivitas pelatihan penyuluh, rendahnya tingkat pengembangan diri penyuluh, dan rendahnya motivasi ekstrinsik dan intrinsik penyuluh.

Saran

- (1) Perencanaan pelatihan penyuluhan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) perlu didasarkan pada standar kerja kompetensi penyuluh. Standar kompetensi seyogianya mencakup aspek-aspek komunikasi secara efektif, pemanfaatan media internet terkait dengan tugas penyuluh, membangun jejaring kerja secara sinergis, mengakses informasi terkait dengan pengembangan penyuluhan, penguasaan inovasi spesifik lokasi, bekerja sama dalam tim, analisis masalah penyuluhan, berpikir secara sistem dalam penyuluhan, pemahaman potensi wilayah dan kebutuhan petani. Pelaksanaan pelatihan hendaknya didukung oleh widyaswara yang profesional dan sarana yang memadai serta komitmen penyelenggara terhadap kelancaran pelatihan.
- (2) Untuk peningkatan kompetensi penyuluh, Pemerintah Daerah (Pemda) setempat perlu meningkatkan; (a) kemandirian belajar penyuluh melalui pengayaan sumber dan sarana belajar seperti seperti buku-buku, majalah, dan seperangkat komputer untuk memudahkan penyuluh mengakses informasi terkait dengan tugasnya, lahan percobaan untuk uji coba atau praktek penyuluh, (b) pengembangan diri penyuluh melalui kegiatan-kegiatan seperti seminar, lokakarya, pelatihan dan pengujian/pengkajian bidang penyuluhan, memperjelas promosi karir penyuluh, dan sistem penghargaan yang menarik sesuai dengan prestasi penyuluh.
- (3) Pemda setempat senantiasa perlu menumbuhkan dan membangun motivasi penyuluh agar mereka bisa lebih berprestasi dalam bekerja dengan memberikan perhatian dan komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kompetensi penyuluh.

- (4) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor lingkungan luar seperti faktor-faktor kebutuhan petani, sarana produksi pertanian dan iklim usaha peratanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Babbie, E. 2004. *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth.
- Departemen Pertanian, 1999. *Pedoman Penilaian Angka Kredit bagi Penyuluh*. SK Menko Wasbangpan, Nomor: 19/Kep/KM. Waspan/5/1999. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, and J.H. Donelly. 1989. *Organizations*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F.C. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Muins, S.M. 2000. "Standar Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia". *Jurnal Manajemen Pengembangan SDM*. Edisi.31. Tahun IX, September 2000: Hal 40-45. Jakarta: LAN. RI.
- Puspadi, K. 2002. "Rekontruksi Sistem Penyuluhan Pertanian." Disertasi, Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Slamet, M.1995. *Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era Tinggal Landas*. Diedit oleh: Aida V., Prabowo T., dan Wahyudi R. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- _____. 2003. "Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah." Dalam *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh: Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor: IPB Press.
- _____. 2003. "Memantapkan Penyuluhan Pertanian di Indonesia.." Dalam *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh: Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor: IPB Press.
- Spencer, Lyle M., and Signe, M. Spencer, 1993. *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Steers, R.M., L.W. Porter, and G.A. Bigley. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: The McGraw-Hill. Companies. Inc.
- Sumardjo. 1999. "Transformasi Model Penyuluhan Pertanian Menuju Pengembangan Kemandirian Petani." Disertasi, Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- _____, 2006. "Kompetensi Penyuluh." Makalah disampaikan pada Pertemuan KPPN dengan Departemen Pertanian di Batam pada April 2006. (Foto Kopi).