

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN
PENELITI MUDA (LITMUD) UNPAD**

**KAJIAN TINGKAT KOMPETENSI PROFESIONAL
PENYULUH BIDANG PETERNAKAN
DI KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Oleh :

**Syahirul Alim
Sugeng Winaryanto
Unang Yunasaf**

**Dibiayai oleh Dana DIPA Universitas Padjadjaran
Tahun Anggaran 2009
Nomor SPK : 264/H6.26/LPPM/PL/2009
Tanggal : 30 Maret 2009**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS PADJADJARAN**



**FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS PADJADJARAN
NOVEMBER, 2009**

KAJIAN TINGKAT KOMPETENSI PROFESIONAL PENYULUH BIDANG PETERNAKAN DI KABUPATEN BANDUNG BARAT

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mempelajari: tingkat kompetensi professional penyuluh bidang peternakan di Kabupaten Bandung Barat, dan rekomendasi dalam menyiapkan aparatur penyuluh bidang peternakan di Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Tingkat kompetensi professional penyuluh sebanyak 45,45 persen tergolong sedang, dan sebanyak 54,45 persen tergolong tinggi. (2) Untuk menyiapkan aparatur penyuluh yang professional diperlukan dukungan yang bersistem berupa dukungan yang bersifat langsung dan tidak langsung, seperti kejelasan deskripsi tugas dan standar dari penyuluh, penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan penyuluh, peningkatan dukungan teknik dan komunikasi, dan peningkatan sistem informasi dan manajemen penyuluhan. (3) Dua aspek kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan dan pemberian dukungan fasilitas adalah kompetensi administrasi dan memelihara profesionalisme.

Kata kunci: Tingkat kompetensi professional, Penyuluh bidang peternakan

ABSTRACT

ANALISYS LEVEL OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF ANIMAL HUSBANDRY EXTENSION WORKER AT WEST BANDUNG DISTRICT

The objective of research was study: the level of competencies of animal husbandry extension worker, recommendation for to improve competencies of animal husbandry extension worker at West Bandung District . The study showed that (1) the level of competencies extension worker the sum 45,45 percent are medium, and 54,45 percent are high, (2) For to improve the extension worker needed the systems support such as standard and job description of extension worker, supporting facilities and infrastructure, supporting technic and communication, and supporting management and information system of extension, (3) Two important aspect of competences extension worker that need to increase are competence administrative and profesionalisme maintenance.

Key word: The level professional competencies, the animal husbandry extension worker

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenan dan ridho-Nya kegiatan penelitian dan pelaporannya dapat diselesaikan.

Penelitian ini adalah penelitian yang dibiayai oleh Universitas Padjadjaran melalui Dana DIPA Universitas Padjadjaran tahun anggaran 2009. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini disampaikan terima kasih kepada Pihak Universitas Padjadjaran atas penyediaan dana tersebut. Ucapan terima kasih disampaikan pula kepada para mahasiswa program strarta satu program studi Sosial Ekonomi Peternakan pada Fakultas Peternakan Unpad yang telah turut membantu penulis selama di lapangan. Kepada pihak LP Unpad disampaikan pula ucapan terima kasih atas fasilitasnya selama ini.

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan tambahan wawasan di dalam pengajaran Penyuluhan Pertanian-Peternakan khususnya di lingkungan Fakultas Peternakan Universitas Padjadjaran.

Jatinangor, November 2009

Penulis,

DAFTAR ISI.

BAB	Halaman
LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN	i
ABSTRAK DAN ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1. Pengertian Penyuluh	4
2.2. Kompetensi Profesional Penyuluh	5
III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	7
3.1. Tujuan Penelitian	7
3.2. Manfaat Penelitian	7
IV. METODE PENELITIAN	8
4.1. Rancangan Penelitian	8
4.2. Unit Analisis dan Pengambilan Responden	8
4.3. Operasionalisasi Variabel	8
4.4. Cara Pengukuran dan Model Analisis	9
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	11
5.1. Keadaan Umum Wilayah Penelitian	11
5.2. Karakteristik Responden	12
5.3. Tingkat Kompetensi Profesional Penyuluh	13
5.4. Rekomendasi Dalam Rangka Penyiapan Aparatur Penyuluh Yang Profesional	20

BAB	Halaman
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	24
6.1. Kesimpulan	24
6.2. Saran	24
DAFTAR PUSTAKA	25

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Kompetensi Profesional Penyuluh	14

I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu issue strategis pembangunan di Kabupaten Bandung Barat adalah peningkatan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kerja dan pemberdayaan aparatur yang jujur, professional, inovatif, kreatif dan produktif. Di samping itu permasalahan yang muncul, khususnya di bidang peternakan relatif masih banyak mulai dari aspek teknis di dalam beternak maupun pasca panen sampai kepada aspek sumberdaya peternak dan kelembagaannya. Di sisi lain dilihat dari potensi wilayahnya relatif cukup potensial untuk berkembangnya usaha di bidang peternakan, terutama sebagai sentra pengembangan usaha sapi perah (LP Unpad, 2008).

Untuk berkembangnya usaha peternakan di wilayah tersebut tidak akan terlepas dari terjadinya peningkatan kualitas sumberdaya peternak. Salah satu pilar untuk terjadinya akselerasi pembangunan pertanian, termasuk peternakan khususnya di dalam pengembangan sumberdaya petani-peternak adalah adanya kegiatan pendidikan non formal berupa penyuluhan (Soedijanto, 2003). Pelaku utama kegiatan penyuluhan sebagaimana diungkapkan dalam Undang-undang Nomor 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan adalah penyuluh. Oleh karenanya, keberadaan penyuluh yang berkualitas mutlak diperlukan bila ingin melihat berkembangnya sumberdaya peternak.

Kabupaten Bandung Barat sebagai wilayah yang secara administratif pemerintahannya masih relatif baru, tentunya akan memerlukan penyiapan dan kesiapan aparatur yang lebih professional atau memiliki kompetensi yang memadai, termasuk aparatur pelaksana kegiatan penyuluhan, yaitu para penyuluh. Dengan

demikian untuk terjadinya percepatan pembangunan peternakan di wilayah tersebut, khususnya di dalam mengembangkan sumberdaya peternak dibutuhkan kehadiran penyuluh yang memiliki kompetensi profesional yang memadai.

Perhatian pemerintah terhadap pengembangan kompetensi professional penyuluh sebagaimana diungkapkan dari beberapa penelitian, khususnya di negara-negara sedang berkembang relatif belum menjadi fokus perhatian yang utama, sehingga sering terjadi ketidakseimbangan antara kompetensi teknis dan professional dari penyuluh dengan tuntutan atau harapan untuk munculnya petani-peternak yang berkualitas (Sugeng, 2003). Adahal para penyuluh sebagai agen pengubah membutuhkan kemampuan dan keterampilan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pendidikan untuk para petani-peternak.

Hasil penemuan studi yang dilakukan Yoder (1994) menunjukkan bahwa para penyuluh di negara sedang berkembang perlu menguasai kompetensi professional yang mencakup bidang: administrasi, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program, komunikasi, metode-metode pengajaran dan penyuluhan, pemahaman terhadap tingkah laku manusia, dan pemeliharaan profesionalisme.

Di dalam menyongsong menjadikan Bandung Barat sebagai Kabupaten agroindustri dan mewujudkan aparatur pelayanan publik yang professional, maka penelitian yang menfokuskan kajian pada pemetaan dan analisis tingkat kompetensi professional penyuluh, khususnya di bidang peternak amat relevan untuk dilakukan. Dengan penelitian ini diharapkan selain diperoleh gambaran yang sesungguhnya tentang kondisi kualitas aparatur penyuluh, hal lainnya adadh diperolehnya rekomendasi sebagai bagian dari bentuk penyiapan dan pengembangan aparatur penyuluh yang memiliki kompetensi profesioanal yang memadai.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- (1) Seberapa jauh tingkat kompetensi professional penyuluh bidang peternakan di Kabupaten Bandung Barat?
- (2) Bagaimana rekomendasi yang dapat diberikan di dalam menyiapkan aparatur penyuluh bidang peternakan yang memiliki kompetensi professional yang memadai di Kabupaten Bandung Barat?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Penyuluh

Penyuluh menurut Undang-undang No. 16 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan adalah perorangan warga Negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluhan sendiri dalam undang-undang tersebut diartikan sebagai proses pembelajaran bagi pelaku usaha tani agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya di dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya. Menurut Rogers (1983) penyuluh sebagai agen pengubah adalah seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran penyuluhan untuk mau dan mampu melakukan perubahan dengan mengadopsi suatu inovasi. Karena itu, seorang penyuluh seperti dikemukakan Mardikanto (1992) haruslah memiliki kualifikasi tertentu, baik yang menyangkut kepribadian, pengetahuan, sikap, dan keterampilan menyuluh yang professional.

Peran penyuluh tidak hanya sebatas pada fungsi menyampaikan inovasi dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sasaran penyuluhannya, akan tetapi harus mampu menjadi jembatan penghubung antara pemerintah atau lembaga penyuluhan yang diwakilinya dengan masyarakat sasaran, baik dalam hal menyampaikan inovasi atau kebijakan-kebijakan pembangunan maupun untuk menyampaikan umpan balik atau tanggapan petani-peternak kepada pemerintah/lembaga penyuluhan yang bersangkutan. Menurut Suhardiyono (1992) penyuluh haruslah dapat berperan sebagai pembimbing, organisator, dinamisator, pelatih, teknisi, dan jembatan penghubung antara masyarakat sasaran dan lembaga

yang diwakilinya. Penyuluhpun diharapkan dapat membantu sasaran (petani-peternak) mengenal masalah-masalah yang dihadapi petani-peternak dan membantu memberikan jalan keluar yang diperlukan. Oleh karenanya, agar penyuluh mampu berperan di dalam memfasilitasi pembelajaran petani-peternak, haruslah memiliki kompetensi professional yang dibutuhkan, yaitu kompetensi yang mengacu kepada satu bidang pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan peranannya, sebagai profesi.

2.2. Kompetensi Profesional Penyuluh

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif, sedang makna professional merujuk tingkat keahlian atau keterampilan yang didasarkan di dalam menjalankan tuntutan tugas atau profesinya (Imran dan Ganang, 1999). Dengan demikian kompetensi professional penyuluh adalah derajat kemampuan yang dimiliki penyuluh di dalam menjalankan tugas atau tuntutan profesinya secara efektif.

Menurut Yoder (1999) ada delapan kompetensi professional yang harus dimiliki oleh seorang penyuluh, yaitu:

- (1) Kompetensi Administrasi, yakni tingkat kemampuan yang mencakup aktivitas di dalam: merumuskan tujuan nyata program penyuluhan, orientasi bagi kerjasama antara staf, pengelolaan waktu secara efektif, pengembangan potensi kepemimpinan, dan pengembangan kemampuan diri dan staf.
- (2) Kompetensi Perencanaan Program, yakni tingkat kemampuan yang mencakup aktivitas dalam: penentuan kebutuhan sasaran (client) program penyuluhan, penentuan tujuan dari program, identifikasi potensi sumberdaya, perencanaan program, pengembangan jadwal kegiatan penyuluhan.
- (3) Kompetensi Pelaksanaan program, yakni tingkat kemampuan yang mencakup aktivitas: kepemimpinan atau pemanduan di dalam perencanaan dan pelaksanaan program, pengembangan hubungan kerjasama dengan sasaran (client),

penggunaan ragam teknik di dalam mempengaruhi sasaran, kunjungan usahatani, dan membantu sasaran di dalam memecahkan masalah.

- (4) Kompetensi Pengajaran, yakni tingkat kemampuan yang mencakup aktivitas: pengembangan perencanaan pengajaran, penyajian informasi, kegiatan bimbingan atau konseling, pelaksanaan prinsip pengajaran, perencanaan dan pengorganisasian kunjungan lapangan dan pelatihan.
- (5) Kompetensi Komunikasi, yakni kemampuan yang mencakup: mengontrol sikap dalam berkomunikasi, penyiapan publikasi dan penggunaan alat komunikasi, membangun komunikasi diantara staf dan sasaran serta pihak terkait.
- (6) Kompetensi Pemahaman Perilaku Manusia, yakni kemampuan yang mencakup: menilai persepsi sosial, pengenalan budaya sasaran, identifikasi kelompok potensial dalam masyarakat sasaran, pengenalan perbedaan peta kognitif dan kelompok umur sasaran, dan mengidentifikasi dan mengenal perilaku sosial.
- (7) Kompetensi memelihara Profesionalisme, yakni kemampuan yang mencakup: mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan profesionalisme, membangun integritas kepribadian dan moal, membangun integritas intelektual, dan membangun rencana untuk pengembangan profesionalisme
- (8) Kompetensi Evaluasi, yakni kemampuan yang mencakup: penggunaan pendekatan eksperimental dalam kerja penyuluhan, mengidentifikasi yang dibutuhkan untuk penelitian, kerjasama dengan lembaga penelitian, mempersepsi dan menggunakan temuan-temuan penelitian.

III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari:

- (1) Mempelajari tingkat kompetensi professional penyuluh bidang peternakan di Kabupaten Bandung Barat.
- (2) Menyusun rekomendasi di dalam menyiapkan aparatur penyuluh bidang peternakan yang memiliki kompetensi professional yang memadai di Kabupaten Bandung Barat.

3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- (1) Memberikan kontribusi yang berarti untuk diperolehnya pemahaman yang lebih akurat tentang permasalahan tingkat kompetensi professional penyuluh bidang peternakan di Kabupaten Bandung Barat.
- (2) Diperolehnya rekomendasi di dalam menyiapkan aparatur penyuluh bidang peternakan yang memiliki kompetensi professional yang memadai di Kabupaten Bandung Barat.
- (3) Menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan ilmu Penyuluhan Pembangunan dan Sosiologi Pedesaan.

IV METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah sebagai penelitian survai yang bersifat deskriptif.

4.2. Unit Analisis dan Pengambilan Responden

Unit analisis atau objek dari penelitian ini adalah para penyuluh yang ada di Bawah naungan Dinas yang membawahi kegiatan penyuluhan bidang peternakan di Kabupaten Bandung Barat. Untuk penyeimbang informasi akan dilakukan pula proses wawancara dengan pihak terkait, yaitu atasan dari para penyuluh dan beberapa orang peternak yang menjadi sasaran (client) dari kegiatan penyuluh bertugas.

Pengambilan responden dilakukan secara sensus, yaitu para penyuluh bidang peternakan yang ada pada tiap Balai Penyuluh Pertanian (BPP) bidang peternakan di Kabupaten Bandung Barat. Jumlah responden seluruhnya sebanyak 11 orang.

4.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang ditelaah meliputi delapan kompetensi professional, yaitu:

- (1) Kompetensi Administrasi, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: merumuskan tujuan nyata program penyuluhan, orientasi bagi kerjasama antara staf, pengelolaan waktu secara efektif, pengembangan potensi kepemimpinan, dan pengembangan kemampuan diri dan staf.
- (2) Kompetensi Perencanaan Program, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: penentuan kebutuhan sasaran (client) program penyuluhan, penentuan tujuan dari program, identifikasi potensi sumberdaya, perencanaan program, pengembangan jadwal kegiatan penyuluhan.

- (3) Kompetensi Pelaksanaan program, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: kepemimpinan atau pemanduan di dalam perencanaan dan pelaksanaan program, pengembangan hubungan kerjasama dengan sasaran (client), penggunaan ragam teknik di dalam mempengaruhi sasaran, kunjungan usahatani, dan membantu sasaran di dalam memecahkan masalah.
- (4) Kompetensi Pengajaran, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: pengembangan perencanaan pengajaran, penyajian informasi, kegiatan bimbingan atau konseling, pelaksanaan prinsip pengajaran, perencanaan dan pengorganisasian kunjungan lapangan dan pelatihan.
- (5) Kompetensi Komunikasi, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: mengontrol sikap dalam berkomunikasi, penyiapan publikasi dan penggunaan alat komunikasi, membangun komunikasi diantara staf dan sasaran serta pihak terkait.
- (6) Kompetensi Pemahaman Perilaku Manusia, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: menilai persepsi sosial, pengenalan budaya sasaran, identifikasi kelompok potensial dalam masyarakat sasaran, pengenalan perbedaan peta kognitif dan kelompok umur sasaran, dan mengidentifikasi dan mengenal perilaku sosial.
- (7) Kompetensi memelihara Profesionalisme, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan profesionalisme, membangun integritas kepribadian dan moral, membangun integritas intelektual, dan membangun rencana untuk pengembangan profesionalisme
- (8) Kompetensi Evaluasi, dengan indikator pengukurannya mencakup tingkat kemampuan dalam: penggunaan pendekatan eksperimental dalam kerja penyuluhan, mengidentifikasi yang dibutuhkan untuk penelitian, kerjasama

dengan lembaga penelitian, mempersepsi dan menggunakan temuan-temuan penelitian.

4.4. Cara Pengukuran dan Model Analisis

Cara pengukuran untuk masing-masing indikator variabel dilakukan dengan skala ordinal.

Model analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan melakukan pengkategorian tingkat kompetensi rendah, cukup dan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Keadaan Umum Wilayah Penelitian

Secara geografis Kabupaten Bandung Barat berada pada $6^{\circ},41'$ - $7^{\circ},19'$ Lintang Selatan dan di antara $107^{\circ},22'$ - $108^{\circ},5'$ Bujur Timur dengan luas wilayah 1.305,77 Km².

Cakupan wilayah Kabupaten Bandung Barat (KBB) meliputi 15 (lima belas) kecamatan terdiri dari kecamatan: Padalarang, Cikalongwetan, Cililin, Parompong, Cipatat, Cisarua, Batujajar, Ngampah, Gununghalu, Cipongkor, Cipeundeuy, Lembang, Sindangkerta, Cihampelas, dan Rongga.

Jumlah penduduk KBB sebanyak 1.408.550 jiwa dengan proporsi berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki 705,679 jiwa dan perempuan 702.871 jiwa. Penyebaran penduduknya tidak merata, terpadat ada di Kecamatan Ngamprah sedangkan terendah adalah Kecamatan Gununghalu. T

Jumlah angkatan kerja di KBB mencapai 447.314 jiwa dan terbagi dalam beberapa jenis mata pencaharian seperti di sektor pertanian dan buruh tani sebanyak 33,87 persen. Sisanya adalah sektor industri 16,53 persen, sektor perdagangan 15,51 persen, sector jasa 9,51 persen, dan yang lainnya 24,59 persen.

Sebagian besar wilayah KKB adalah pegunungan. Di antara puncak-puncaknya adalah: Sebelah Utara terdapat Gunungtunggul (2.200 m), Gunung Tangkubanperahu (2.076 m), yang berbatasan dengan wilayah Kabupaten Purwakarta. Di sebelah Selatan terdapat Gunung Patuha (2.334 m), Gunung Malabar (2.321 m) dan Gunung Guntur (2,249 m), yang berbatasan dengan Kabupaten Garut.

Kabupaten Bandung Barat memiliki iklim tropis, yang dipengaruhi oleh angin muson dengan curah hujan rata-rata berkisar antara 1500 sampai 4000 mm per tahun, suhu rata-rata berkisar antara 19°C sampai dengan 24°C.

5.2. Karakteristik Responden

Banyaknya penyuluh yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 11 orang. Dilihat dari segi usianya menunjukkan bahwa sebagian besar responden (90,91 persen) memiliki usia yang tergolong sangat produktif. Sisanya, hanya sebagian kecil saja, yaitu sebanyak 9,09 persen responden tergolong produktif, yang berusia di atas 50 tahun. Dengan usia seperti ini merupakan suatu potensi, yang menunjukkan bahwa peluang responden di dalam meningkatkan potensi dirinya relatif masih terbuka. Slamet (1975) menyatakan bahwa usia mempengaruhi kemampuan individu di dalam mengembangkan potensi dirinya dalam belajar. Tingkat umur memberikan pengaruh terhadap kapasitas dan kemampuan belajar seseorang. Seorang yang relatif muda dan masih produktif akan memiliki tingkat kecepatan yang lebih baik di dalam belajar dibandingkan dengan seorang yang sudah lanjut usia atau masih sangat kanak-kanak.

Dari segi pendidikannya, menunjukkan bahwa sebanyak 54,55 persen responden sudah menempuh jenjang sarjana. Sisanya masing-masing sebanyak 18,18 persen adalah tamatan Diploma III dan sebanyak 27,27 persen. Melihat jenjang pendidikan yang sudah ditempuh responden menunjukkan bahwa responden relatif cukup baik perhatiannya terhadap pentingnya pendidikan untuk menunjang pengembangan karir atau keangkatannya. Kondisi tersebut relatif jauh lebih baik dibandingkan dengan kondisi jenjang pendidikan penyuluh tingkat nasional. Sulaeman (2002) mencatat bahwa sebagian besar penyuluh di Indonesia sebanyak 69,90 persen berlatarbelakang pendidikan SLTA, yang sampai ke jenjang sarjana hanya sebanyak 8,50 persen saja.

Dengan tingkat pendidikan responden yang rata-rata jauh lebih baik dibandingkan dengan rata-rata di tingkat nasional, memberikan suatu indikasi bahwa penyuluh di Kabupaten Bandung Barat, tampaknya relatif siap di dalam menerima ataupun melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya sebagai penyuluh.

5.3. Tingkat Kompetensi Profesional Penyuluh

Tingkat kompetensi professional penyuluh adalah derajat kemampuan yang dimiliki penyuluh di dalam menjalankan tugas atau tuntutan profesinya secara efektif (Imran dan Ganang, 1999). Indikator yang digunakan di dalam mengukur tingkat kompetensi professional penyuluh ini adalah mencakup kompetensi dalam: administrasi, perencanaan program, pelaksanaan program, pengajaran, komunikasi, pemahaman perilaku manusia, memelihara profesionalisme, dan kompetensi evaluasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum tingkat kompetensi professional penyuluh sebanyak 45,45 persen tergolong sedang, dan sebanyak 54,45 persen tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat profesionalisme yang dimiliki penyuluh di Kabupaten Bandung relatif cukup baik. Namun demikian di dalam menunjang untuk tercapainya keberhasilan penyuluhan sebagaimana yang diharapkan, maka tetap harus ada upaya-upaya yang sistematis dan berkesinambungan di dalam mendorong tercapainya profesionalisme penyuluh dari semua penyuluh yang ada. Karena hanya baru sebagian saja dari penyuluh yang ada yang relatif sudah menunjukkan tingkat profesionalismenya secara maksimal. Hal ini sangat relevan, karena Kabupaten Bandung Barat sebagai kabupaten yang baru ingin menjadikan wilayahnya sebagai Kabupaten agroindustri dan mewujudkan aparatur pelayanan publik yang professional.

Secara lengkap tingkat kompetensi professional penyuluh di Kabupaten Bandung ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Kompetensi Profesional Penyuluh

No	Unsur Kompetensi Profesional	Kategori Kompetensi (Persen)		
		<i>Rendah</i>	<i>Sedang</i>	<i>Tinggi</i>
1.	Kompetensi Administrasi	18,18	54,55	27,27
2.	Kompetensi Perencanaan Program	0,00	36,36	63,64
3.	Kompetensi Pelaksanaan Program	0,00	27,27	72,73
4.	Kompetensi Pengajaran	0,00	36,36	63,64
5.	Kompetensi Komunikasi	0,00	18,18	81,82
6.	Kompetensi Pemahaman Perilaku Manusia	0,00	9,09	90,91
7.	Kompetensi Memelihara Profesionalisme	0,00	54,55	45,45
8.	Kompetensi evaluasi	27,27	27,27	45,45
	Total Tingkat Kompetensi	0,00	45,45	54,55

Kompetensi administrasi adalah tingkat kemampuan yang mencakup aktivitas di dalam: merumuskan tujuan nyata program, orientasi bagi kerjasama antara staf, pengelolaan waktu secara efektif, pengembangan potensi kepemimpinan, dan pengembangan kemampuan diri dan staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi administrasi penyuluh responden sebanyak 18,18 persen tergolong rendah, 54,55 persen tergolong sedang, dan 27,27 persen tinggi. Keadaan ini belum maksimal, masih terlihat bahwa penyuluh belum optimal di dalam memiliki kompetensi administrasi yang diperlukan sebagai seorang penyuluh. Kelemahan yang menonjol dari kekurangan tingkat kompetensi ini adalah para penyuluh kurang melakukan koordinasi atau bekerjasama dengan rekan kerja seprofesinya, karena setiap responden penyuluh telah memiliki wilayah kerjanya masing-masing.

Kelemahan lainnya adalah para penyuluh relatif kurang di dalam mengembangkan potensi kepemimpinannya. Kepemimpinan bagi seorang penyuluh merupakan hal yang dipentingkan, karena menurut Slamet (2003) dengan kepemimpinan seorang penyuluh dalam mengarahkan klien atau sasarnya untuk dapat berperilaku sebagaimana yang diharapkan. Kepemimpinanpun bagi penyuluh yang dapat bertindak sebagai agen pembaharu memiliki makna yang penting, karena akan mendorong penyuluh di dalam mengembangkan dirinya sebagai agen pengubah masyarakat.

Kompetensi perencanaan program adalah tingkat kemampuan yang mencakup aktivitas dalam: penentuan kebutuhan sasaran (*client*) program penyuluhan, penentuan tujuan program, indentifikasi potensi sumberdaya, perencanaan program, dan pengembangan jadwal kegiatan penyuluhan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kompetensi responden dalam perencanaan program sebanyak 36,36 persen tergolong sedang, dan 63,64 persen tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden di dalam merencanakan program penyuluhan relatif sebagian besar sudah tergolong baik. Keadaan tersebut bisa dimengeti karena hal mendasar dan biasa dilakukan oleh seorang penyuluh adalah melakukan perencanaan program. Namun demikian masih dijumpai pula di sebagian kecil responden tingkat kompetensinya di dalam perencanaan ini yang belum optimal. Hal ini mungkin berkaitan dengan penyuluh yang relatif belum bisa konsisten di dalam memenuhi tahapan atau prosedur yang seharusnya di dalam menyusun program, terutama di dalam pembuatan pengembangan jadwal kegiatan penyuluhan yang disesuaikan dengan keadaan sasaran, waktu dan ketersediaan biaya atau dana yang seharusnya. Keberhasilan suatu kegiatan penyuluhan menurut Boyle (1981) akan sangat tergantung dari dilaksanakannya kegiatan perencanaan program (*program planning*)

dengan baik. Semakin kegiatan perencanaan program dilaksanakan dengan baik, maka akan lebih mendorong berhasilnya suatu kegiatan penyuluhan.

Kompetensi pelaksanaan program adalah tingkat kemampuan yang mencakup aktivitas: pemanduan di dalam perencanaan dan pelaksanaan program, pengembangan hubungan kerjasama dengan sasaran, penggunaan ragam teknik di dalam mempengaruhi sasaran, kunjungan usaha tani, dan membantu sasaran di dalam memecahkan masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi responden dalam pelaksanaan program sebanyak 27,27 persen tergolong sedang, dan sebanyak 72,73 persen tergolong tinggi. Keadaan ini menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh relatif sudah baik di dalam melaksanakan program yang telah disusunnya. Hanya sebagian kecil saja yang belum begitu baik di dalam kepemilikan kompetensi dari pelaksanaan program ini. Secara umum kelemahan yang sering muncul dari segi kompetensi pelaksanaan program ini adalah masih kurangnya penggunaan alat-alat bantu di dalam melaksanakan metode dan teknik penyuluhan yang dilakukan. Penggunaan alat bantu penyuluhan relatif terbatas, baik itu berupa alat bantu media cetak seperti leaflet, folder, peta singkap maupun penggunaan alat bantu peragaan dan demonstrasi plot atau cara. Menurut Ban dan Hawkins (1999) agar suatu kegiatan penyuluhan mencapai efektivitasnya, maka penyuluh harus memperhatikan penggunaan alat bantu maupun teknik penyuluhan dengan sebaik-baiknya. Teknik terperaga akan jauh lebih baik dibandingkan dengan hanya penjelasan atau sifatnya hanya memaparkan saja. Demikian juga sebagaimana dikatakan Belli (1991) bahwa alat bantu penyuluhan akan membantu tercapainya efektivitas dari metode dan teknik penyuluhan yang digunakan.

Kompetensi pengajaran, yaitu kemampuan yang mencakup aktivitas pengembangan perencanaan pengajaran, penyajian informasi, kegiatan bimbingan atau konseling, pelaksanaan prinsip pengajaran, dan perencanaan dan

pengorganisasian kunjungan lapangan dan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh dalam pengajaran sebanyak 36,36 persen tergolong sedang, dan 63,64 persen tergolong tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa para penyuluh sebagian besar relatif sudah dapat melakukan kegiatan pengajaran dengan baik. Ada sebagian kecil dari penyuluh yang belum begitu maksimal di dalam melaksanakan kegiatan pengajaran. Hal ini terutama disebabkan tidak dilakukannya kegiatan kunjungan lapangan atau pelatihan pada petani, karena ketebatasan dana yang tersedia. Kelemahan lainnya adalah responden tersebut belum berusaha melaksanakan pengajaran yang sesuai dengan prinsip pengajaran yang seharusnya. Dalam melaksanakan penyuluhannya, penyuluh sebagaimana dikemukakan Mardikanto (1993) sudah seharusnya memperhatikan prinsip-prinsip pengajaran seperti prinsip latihan (*practice*), prinsip menghubungkan-hubungkan (*assosiation*), prinsip akibat (*effect*), dan prinsip kesiapan (*readiness*). Semakin penyuluh memperhatikan prinsip-prinsip pengajaran tersebut, maka akan semakin berhasil proses pembelajarannya yang dilakukannya.

Kompetensi komunikasi, yaitu kemampuan yang mencakup: mengontrol sikap dalam berkomunikasi, penyiapan publikasi dan penggunaan alat komunikasi, dan membangun komunikasi di antara staf dan sasaran serta pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh dalam komunikasi sebanyak 18,18 persen tergolong sedang, dan 81,82 persen tergolong tinggi. Keadaan ini memperlihatkan bahwa responden sebagian besar sudah memiliki kompetensi komunikasi yang memadai. Hanya sebagian kecil saja dari responden yang belum begitu baik di dalam kepemilikan kompetensi ini. Hal ini disebabkan adanya kelemahan di dalam penyiapan publikasi dan media komunikasi berupa alat peraga, karena kurangnya biaya yang disediakan. Komunikasi menurut Ban dan Hawkins (1999) adalah kegiatan yang harus diperhatikan oleh penyuluh untuk tercapainya suatu

kegiatan penyuluhan yang berhasil. Dalam komunikasi, karena merupakan proses penyampaian pesan dari penyuluh kepada petani atau klien sebagai sasaran penyuluhan, maka penyuluh haruslah memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat ketepatan untuk tercapainya komunikasi yang efektif. Untuk hal tersebut, maka penyuluh harus dapat menguasai dan mengemas pesan yang disampaikan agar mudah diterima sasaran, memperhatikan keadaan atau peta kognitif dari sasaran penyuluhan.

Kompetensi pemahaman perilaku manusia yaitu kemampuan yang mencakup: menilai persepsi sosial, pengenalan budaya sasaran, identifikasi kelompok potensial dari sasaran, pengenalan peta kognitif dan kelompok umur sasaran, dan mengidentifikasi dan mengenal perilaku sosial. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi penyuluh dalam pemahaman perilaku sasaran sebanyak 9,09 persen tergolong sedang, dan sebanyak 90,91 persen tergolong tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar penyuluh sudah memiliki kompetensi dalam pemahaman perilaku sasaran secara baik. Hanya sebagian kecil saja dari responden yang belum optimal di dalam kepemilikan kompetensi tersebut. Kelemahan yang sering terjadi pada sebagian kecil penyuluh tersebut adalah relatif belum memperhatikan perbedaan dari peta kognitif pihak sasaran. Menurut Rogers (1983) salah satu kemampuan yang mesti dimiliki penyuluh sebagai agen pembaharu adalah memiliki kemampuan di dalam memahami keadaan dan kondisi sasaran secara baik. Dengan hal tersebut akan mendorong penyuluh untuk dapat bekerja secara efektif di dalam melaksanakan kegiatan penyuluhannya.

Kompetensi memelihara profesionalisme adalah kemampuan dari penyuluh yang mencakup: mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan profesionalisme, membangun integritas kepribadian dan moral, membangun integritas intelektual, membangun rencana untuk pengembangan profesionalisme. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh dalam memelihara profesionalisme sebanyak 54,55 persen tergolong sedang, dan sebanyak 45,45 persen tergolong tinggi. Keadaan ini menunjukkan bahwa penyuluh belum begitu optimal di dalam pencapaian kompetensi memelihara tingkat profesionalismenya. Beberapa hal umum yang relatif belum menjadi perhatian dari penyuluh adalah di dalam rangka membangun integritas intelektual dan membangun rencana untuk pengembangan profesionalisme. Hal tersebut dikarenakan para penyuluh sibuk oleh kegiatan rutin mereka sehari-hari, di samping aspek biaya dan peluang yang diberikan oleh pihak pemerintah yang relatif terbatas. Menurut Martinez (1987) penyuluh sebagai agen pembaharu haruslah mampu untuk memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalismenya, sehingga dapat bertindak sebagai agen p~~er~~ubah atau pembaharu yang semestinya.

Kompetensi evaluasi adalah kemampuan penyuluh yang mencakup dalam: penggunaan pendekatan eksperimental dalam kerja penyuluh, mengidentifikasi yang dibutuhkan untuk penelitian, kerjasama dengan lembaga penelitian, dan menggunakan temuan-temuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh dalam hal evaluasi masing-masing sebanyak 27,27 persen tergolong rendah dan sedang, dan sisanya sebanyak 45,45 persen tergolong tinggi. Hal ini mencerminkan keadaan kompetensi penyuluh responden dalam hal evaluasi hanya baru sebagian saja yang sudah baik, sebagian lagi malahan ada yang masih kurang. Kondisi tersebut belum begitu ideal untuk tercapainya penyuluhan yang diharapkan. Dalam rangka mendorong berjalannya penyuluhan dengan baik, maka menurut Belli (1991) penyuluh haruslah melakukan kegiatan evaluasi, yang perancangannya sudah dilakukan ketika proses penyusunan program. Beberapa hal menjadi kelemahan dari penyuluh responden dalam segi evaluasi diantaranya adalah para penyuluh jarang

sekali melakukan kerjasama dengan lembaga penelitian-lembaga penelitian termasuk penggunaan teknologi hasil penelitian secara tepat.

5.3. Rekomendasi Dalam Rangka Penyiapan Aparatur Penyuluh Yang Profesional

Hal yang penting di dalam menyiapkan aparatur penyuluh yang professional adalah adanya dukungan yang bersistem untuk berkembangnya potensi penyuluh sehingga memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas atau tuntutan profesinya secara efektif. Dukungan bersistem tersebut terdiri dari dukungan yang bersifat langsung, yaitu sebagai bagian dari upaya untuk munculnya motivasi intrinsik dari penyuluh, dan dukungan yang bersifat tidak langsung, yaitu sebagai bagian dari upaya untuk menumbuhkan motivasi ekstrinsik pada penyuluh.

Dukungan langsung sebagai bagian dalam menumbuhkan motivasi intrinsik penyuluh utamanya adalah untuk terjadinya peningkatan sumberdaya penyuluh, diantaranya mensyaratkan sebagaimana dikemukakan Sulaeman (2002) mencakup adanya :

1. Kejelasan deskripsi tugas dan standar kinerja yang diharapkan dari penyuluh.
2. Kegiatan supervisi dan evaluasi personal penyuluh.
3. Kejelasan prosedur manajemen dan supervisi personal penyuluh.
4. Penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan penyuluh.

Dukungan tidak langsung dapat berupa:

1. Peningkatan dukungan teknik dan komunikasi, yang mencakup mencakup:
 - a. penyebaran dan jumlah penyuluh lapangan yang memadai
 - b. ketersediaan teknologi spesifikasi lokasi yang sesuai dengan kebutuhan dan tipologi tingkat perkembangan usahatani dari mayoritas petani
 - c. alur informasi dan teknologi pertanian-peternakan yang mampu mendorong inovasi di pedesaan

2. Peningkatan Sistem Informasi dan Manajemen (SIM) yang diperlukan oleh penentu keputusan untuk memonitor masukan, kegiatan dan luaran dari organisasi penyuluhan. Di dalam era informasi saat ini, SIM yang efektif akan sangat membantu di dalam memberikan dukungan teknis kepada penyuluh di tingkat lapang. Untuk itu diperlukan penyediaan sarana *hardware* dan *software* yang memadai.
3. Keterkaitan (*linkage*) antara lembaga penelitian, penyuluhan, petani dan pengguna lainnya (*stakeholders*). Dalam upaya ini dibutuhkan jejaring kerja yang operasional, efektif, efisien dan tidak birokratis, dengan dukungan program bersama (*joint programme*). Selain itu diperlukan pula penyediaan dana yang cukup di titik-titik keterkaitan (*interface*), baik oleh organisasi penyuluhan maupun oleh lembaga penelitian, kelembagaan tani dan *stakeholders*.
4. Peningkatan kapasitas monitoring dan evaluasi (*monev*) dari organisasi penyuluhan. Hal ini perlu dilakukan di dalam mencapai manajemen program dan sumber daya yang efektif serta di dalam meningkatkan keragaan dan dampak dari organisasi penyuluhan.

Di samping hal-hal tersebut di atas, karena penyuluh di tingkat lapangan adalah penyuluh yang langsung di bawah koordinasi lembaga Balai Penyuluh Pertanian (BPP) di tingkat kecamatan, maka BBP tersebut sebagaimana dikemukakan Ban dan Hawkins (1999) harus memperhatikan:

1. Komunikasi yang baik

Karena organisasi penyuluhan membantu petani melalui komunikasi, maka pemberian jasa menghendaki komunikasi ke dalam yang efisien. Organisasi penyuluhan membantu petani membentuk pendapat dan membuat keputusan, maka penyuluh harus dapat memahami proses pembentukan pendapat dan pengambilan keputusan, terutama terhadap masalah yang dihadapi petani.

2. Sumber informasi yang handal

Banyak informasi handal yang diperlukan untuk memecahkan masalah petani berasal dari penelitian, baik oleh lembaga penelitian maupun perguruan tinggi, dari lembaga penunjang agribisnis, lembaga keuangan dan lain-lain, yang harus diterjemahkan ke dalam bahasa yang lebih mudah untuk dipahami sehingga menjadi lebih efektif.

3. Penyesuaian dengan lingkungan yang berubah

Organisasi penyuluhan yang mempunyai fungsi dan peranan pendidikan harus tetap pada visi dan misi serta falsafah pendidikan-penyuluhan, sehingga harus selalu mampu membuat penyesuaian dengan lingkungan yang berubah seperti perubahan sosial, ekonomi, budaya dan politik.

4. Memotivasi staf

Organisasi penyuluhan harus mampu memotivasi para penyuluh, karena organisasi akan dapat berjalan efektif jika para penyuluh yakin akan pentingnya menjalankan tugas dengan baik, percaya dengan apa yang akan dilakukan untuk meyakinkan petani, mampu berempati terhadap kondisi petani. Motivasi tersebut akan dipengaruhi oleh sistem lewengan yang diberikan dan penghargaan (*recognition*) yang diberikan oleh organisasi.

5. Fleksibilitas

Fleksibilitas organisasi sangat dibutuhkan dan merupakan faktor penting untuk efektivitas komunikasi dan motivasi yang harus dilakukan oleh organisasi penyuluhan.

6. Identifikasi permasalahan manajemen

Banyak permasalahan manajemen yang harus mampu diidentifikasi dan ditindaklanjuti dengan baik oleh organisasi penyuluhan, misalnya gaji penyuluh yang lebih rendah dibanding staf yang setara di organisasi pemerintahan lainnya;

pengembangan karir penyuluh yang hampir tidak ada, banyaknya mutasi yang dilakukan kepada para penyuluh karena alasan politis, kurangnya biaya transportasi yang mutlak diperlukan penyuluh, kurangnya dukungan untuk para penyuluh, dinding pemisah antar departemen yang kadang sangat tinggi sehingga kerjasama semakin sulit dilakukan, penyuluh menghabiskan waktu lebih banyak untuk membuat laporan dan lain-lain.

Khusus untuk kasus penyuluh peternakan di Kabupaten Bandung secara umum tingkat kompetensi professional yang dimiliki relatif sudah tergolong baik. Hal ini dapat ditunjukkan terutama oleh relatif baiknya kompetensi penyuluh dalam perencanaan program, pelaksanaan program, pengajaran, komunikasi, pemahaman perilaku manusia, dan evaluasi. Aspek kompetensi lainnya yang relatif belum optimal yang belum dimiliki penyuluh adalah dalam hal kompetensi: administrasi dan memelihara profesionalisme. Oleh karenanya, hal perlu lebih diperhatikan lagi di dalam meningkatkan kompetensi professional penyuluh bidang peternakan yang ada di Kabupaten Bandung adalah peningkatan kompetensi administrasi dan memelihara profesionalisme. Untuk meningkatkan kompetensi administrasi antara lain dapat dilakukan dengan kegiatan pelatihan di dalam manajemen penyusunan dan pengelolaan program serta kepemimpinan. Untuk meningkatkan kompetensi memelihara profesionalisme antara lain dapat dilakukan dengan memfasilitasi agar penyuluh dapat memiliki jejaring kerja dengan lembaga-lembaga penyedia informasi dan teknologi seperti lembaga penelitian dan perguruan tinggi, termasuk memberikan fasilitas di dalam memiliki *note book* dan akses internet untuk dapat berkomunikasi dengan lembaga-lembaga penyedia informasi dan teknologi tersebut.

VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Tingkat kompetensi professional penyuluh sebanyak 45,45 persen tergolong sedang, dan sebanyak 54,45 persen tergolong tinggi.
- (2) Dua aspek kompetensi penyuluh yang relatif lebih perlu ditingkatkan adalah kompetensi administrasi dan kompetensi memelihara profesionalisme.
- (3) Untuk menyiapkan aparatur penyuluh yang professional diperlukan dukungan yang bersistem berupa dukungan yang bersifat langsung dan tidak langsung, seperti kejelasan deskripsi dan standar dari penyuluh, penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan penyuluh, peningkatan dukungan teki dan komunikasi, dan peningkatan sistem informasi dan manajemen penyuluhan.

6.2. Saran

Saran yang dapat dikemukakan sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan adalah:

- (1) Untuk meningkatkan kompetensi administrasi antara lain dapat dilakukan dengan kegiatan pelatihan di dalam manajemen penyusunan dan pengelolaan program serta kepemimpinan.
- (1) Untuk meningkatkan kompetensi memelihara profesionalisme antara lain dapat dilakukan dengan memfasilitasi agar penyuluh dapat memiliki jejaring kerja dengan lembaga-lembaga penyedia informasi dan teknologi seperti lembaga

penelitian dan perguruan tinggi, termasuk memberikan fasilitas di dalam memiliki *note book* dan akses internet.

DAFTAR PUSTAKA

- Ban, A.W. van den., dan H.S. Hawkins. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Belli, T.B. 1991. *Penyuluhan Pertanian*. Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Imran dan Ganang. 1999. *Menggugah Profesionalitas dan Etika Bisnis*. *Majalah Manajemen* No. 129, Mei 1999.
- Lembaga Penelitian Unpad. 2008. *Sosialisasi Program Penelitian Unpad Tahun 2009 di Lokasi Kabupaten Bandung Barat*.
- Mardikanto, T. 1992. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret, University Press, Surakarta.
- Martinez, V.A. 1987. "The Change Agent and His Task." dalam *An Introduction to Extension Delivery System*. Dedit J.B. Valera, V.A. Martirenz, dan R.F Pliopino. Manila: Island Publishing House.
- Rogers, E.M. 1983. *Diffusion of Innovation*. New York, Free Press.
- Slamet, M. 1975. *Diklat Psikologi Belajar*. Ciawi Bogor: Royek Pembinaan Pendidikan dan Latihan Pertanian.
- _____. 2003. "Kepemimpinan untuk Meraih Mutu." Dalam: *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Disunting Ida Yustina dan Adjat Sudrajat. IPB Press.
- Sulaeman, F. 2002. "Faktor-faktor dan Isu-isu yang mempengaruhi Revitalisasi Penyuluhan Pertanian." Dalam: *Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Menuju Masyarakat Madani*. Dedit Rachmat P, dan A.K. Adhi. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian. Pusat Pengembangan Penyuluhan Pertanian.
- Soedijanto 2003. *Penyuluhan sebagai Pilar Akselerasi Pembangunan Pertanian di Indonesia pada Masa Mendatang*. Penerbit IPB Press, Bogor.
- Soehardiyono, L. 1992. *Penyuluhan: Petunjuk bagi Penyuluh Pertanian*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugeng, W. 2003. *Kompetensi Profesional Penyuluh*. IPB Bogor.
- Yoder, E.P. 1994. *Outstanding Research Presentation: Professional Competencies Needed by Extension Specialist and Agent in Iran*. Arlington, VA, USA.

