



PERSEPSI PENYULUH TENAGA HARIAN LEPAS TERHADAP KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN

Idha Farida

Diarsi Eka Yani

Program Studi Agribisnis Universitas Terbuka, Tangerang Selatan

Email korespondensi: idha@ut.ac.id

Abstrak

Penyuluh pertanian merupakan ujung tombak pemerintah dalam memacu peningkatan kualitas dan kuantitas produk-produk pertanian. Penyuluh tenaga harian lepas (THL) merupakan pelaksanaan langsung dari kebijakan Revitalisasi Pembangunan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (RPPK) dan Undang-Undang (UU) No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K). Oleh karena itu, penyuluh THL diharapkan memiliki kompetensi yang sama dengan penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku mitra kerjanya. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengidentifikasi: 1) karakteristik penyuluh tenaga harian lepas dan 2) persepsi penyuluh tenaga harian lepas terhadap kompetensi penyuluh pertanian. Rancangan penelitian ini berbentuk *explanatory research*. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah survei. Populasi dalam penelitian ini adalah semua penyuluh tenaga harian lepas di Kabupaten Bogor. Sampel adalah seluruh penyuluh tenaga harian lepas di kantor Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Dramaga dan Cibungbulang sebanyak 20 orang penyuluh. Analisis data dilakukan dengan distribusi frekuensi dan deskripsi. Hasil penelitian mengenai karakteristik tenaga harian lepas yakni, tingkat pendidikan formal responden sebagian besar (50%) berasal dari D III, masa kerja responden sebagian besar (45%) berada pada kategori >5 tahun, serta sebagian besar (45%) responden telah mengikuti pelatihan pertanian <3 kali dan >4 kali. Hasil penelitian mengenai persepsi tenaga harian lepas terhadap kompetensi penyuluh pertanian yakni sebagian besar responden merasa memiliki kompetensi yang baik dalam kemampuan personal (90%), sosial budaya (95%), andragogi (80%), dan komunikasi (85%).

Kata kunci: penyuluh tenaga harian lepas, kompetensi penyuluh pertanian

PENDAHULUAN

Agenda revitalisasi pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan pertanian yang dicanangkan pada tahun 2005 merupakan salah satu langkah mewujudkan tujuan pembangunan yaitu mengembangkan sistem pertanian berkelanjutan, yang difokuskan pada penataan kelembagaan penyuluhan pertanian, peningkatan kuantitas dan kualitas penyuluh pertanian,



peningkatan kelembagaan dan kepemimpinan petani, peningkatan sistem penyelenggaraan penyuluhan pertanian, dan pengembangan kerjasama antara sistem penyuluhan pertanian dan agribisnis. Program ini berupaya memperbaiki sistem dan kinerja penyuluhan pertanian yang semenjak akhir 1990-an sangat menurun kondisinya.

Penyuluh tenaga harian lepas memiliki peran yang penting dan sangat strategis untuk mendukung program-program pembangunan pertanian. Keberadaan tenaga harian lepas sangat dibutuhkan dan bermanfaat bagi petani maupun kelompok tani dan dipandang sangat membantu penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku mitra kerjanya (Farida, 2012). Hal ini sesuai dengan tugas pokok tenaga harian lepas yakni membantu Penyuluh Pertanian Lapangan Pegawai Negeri Sipil (PPL PNS) sesuai dengan program penyuluhan kecamatan. Oleh sebab itu, penyuluh pertanian khususnya tenaga harian lepas sebagai ujung tombak pembangunan pertanian perlu ditingkatkan kompetensinya agar dapat mengawal program pemerintah.

Penyuluh tenaga harian lepas merupakan pelaksanaan langsung dari kebijakan RPPK, UU SP3K dan Revitalisasi Penyuluhan Pertanian dari Kementrian pertanian. Penyuluh tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluhan pertanian (THL-TBPP) pertama kali direkrut pada tahun 2007 sebanyak 5.606 orang yang terutama dimaksudkan untuk memperkuat dukungan bagi kesuksesan program peningkatan produksi beras nasional (P2BN). Program ini dianggap sukses dan pada tahun berikutnya (2008) Pemerintah kembali merekrut penyuluh THL-TBPP baru sebanyak 9.559 orang.

Pada tahun kedua perekrutan ini penyuluh THL-TBPP mulai dilibatkan/terlibat baik langsung maupun tak langsung dalam program-program Kementan seperti Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP), Lembaga Mandiri yang Mengakar di Masyarakat (LM3), Usaha Ekonomi Produktif (UEP), Desa Mandiri Pangan, Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu (SL-PTT) serta program-program lainnya. Mulai tahun kedua ini banyak daerah mulai berani memberikan mandat kewenangan yang sama antara Penyuluh Pertanian PNS dan THL-TBPP dalam wilayah binaan. Hasil evaluasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya manusia (BPSDMP Kementan) terhadap performa dan kinerja penyuluh THL-TBPP hingga tahun kedua memberikan catatan memuaskan, sehingga pada tahun 2009 kembali direkrut penyuluh THL-TBPP baru sebanyak 9.990 orang.

Hingga saat ini keberadaan dan kiprah penyuluh tenaga harian lepas tidak lagi sebatas hanya menjadi tenaga bantu Penyuluh Pertanian, tetapi lebih dari itu mereka telah mampu



membangun dinamika baru secara nyata untuk bersama-sama Penyuluh Pertanian PNS menjadi ujung tombak kesuksesan program-program pertanian di wilayah kerja masing-masing.

Menurut De Vito (1997), persepsi adalah proses ketika kita menjadi sadar akan banyaknya stimulus yang memengaruhi indra kita. Van den Ban (1999) menjelaskan bahwa persepsi adalah proses menerima informasi atas rangsangan dari lingkungan dan mengubahnya ke dalam kesadaran psikologis. Menurut Rakhmat (2000), persepsi juga dapat diartikan sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi memberikan makna pada rangsangan inderawi. Menafsirkan makna informasi inderawi tidak hanya melibatkan sensasi tetapi juga atensi (perhatian), ekspektasi (harapan), motivasi, dan memori. Persepsi, seperti juga sensasi, ditentukan oleh faktor personal dan situasional.

Spencer dan Spencer (1993) menyebutkan kompetensi sebagai segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Lebih lanjut, Sumardjo (2009) mengemukakan bahwa kompeten diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan unjuk kerja yang ditetapkan (standar). Kebutuhan kompetensi bagi penyuluh setidaknya disusun berdasarkan dua hal, yaitu: (1) kebutuhan pembangunan masyarakat; dan (2) kebutuhan kompetensi berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) penyuluh.

Hasil penelitian Marius (2007) di Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh dinilai masih rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat kompetensi penyuluh masih tergolong rendah. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nuryanto (2008) menunjukkan bahwa tingkat kompetensi Penyuluh Sarjana dalam pembangunan pertanian di empat kabupaten Provinsi Jawa Barat adalah rendah. Berdasarkan hasil penelitian Marliati *et al.* (2008) di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, ditemukan bahwa kompetensi penyuluh yang berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani yakni (1) kompetensi penyuluh berkomunikasi, (2) kompetensi penyuluh membelajarkan petani, dan (3) kompetensi interaksi sosial.

Artikel ini disusun bertujuan untuk mengidentifikasi: 1) karakteristik penyuluh tenaga harian lepas dan 2) persepsi penyuluh tenaga harian lepas terhadap kompetensi penyuluh pertanian.



METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini berbentuk *explanatory research*. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah survei. Populasi dalam penelitian ini adalah semua penyuluh tenaga harian lepas di Kabupaten Bogor. Sampel adalah seluruh tenaga harian lepas di kantor Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Dramaga dan Cibungbulang sebanyak 20 orang penyuluh.

Data yang dikumpulkan pada penelitian adalah data kuantitatif dan kualitatif. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan kepada responden sampeldan dilakukan wawancara dengan responden dan informan. Analisis data dilakukan dengan distribusi frekuensi dan deskripsi.

Variabel pertama yang disajikan adalah karakteristik tenaga harian lepas meliputi (1) tingkat pendidikan, (2) masa kerja, dan (3) keikutsertaan dalam pelatihan. Variabel kedua adalah persepsi penyuluh tenaga harian lepas terhadap kompetensinya yakni, (4) kompetensi personal, (5) kompetensi sosial budaya, (6) kompetensi andragogi, dan (7) kompetensi komunikasi inovatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Tenaga Harian Lepas

Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat mengubah pola pikir, daya penalaran yang lebih baik, sehingga makin lama seseorang mengenyam pendidikan akan semakin rasional. Secara umum petani yang berpendidikan tinggi akan lebih baik cara berfikirnya, sehingga memungkinkan mereka bertindak lebih rasional dalam mengelola usahataniya. Hal ini didukung oleh pendapat Soekartawi (1988) yang mengatakan bahwa mereka yang berpendidikan tinggi adalah relatif lebih cepat dalam melaksanakan adopsi teknologi. Begitu pula sebaliknya, mereka yang berpendidikan rendah agak sulit untuk melaksanakan adopsi inovasi dengan cepat. Pada Tabel 1 berikut ini dijelaskan sebaran tingkat pendidikan tenaga harian lepas.

Tabel 1. Sebaran Tingkat Pendidikan Tenaga Harian Lepas



Variabel	Kategori	Jumlah	
		n	(%)
Tingkat Pendidikan	SPMA	1	5
	D III	10	50
	S1	9	45
	Total	20	100

Berdasarkan data Tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar penyuluh tenaga harian lepas berlatar belakang D III yakni sebanyak 50% dan S1 sebanyak 45%. Temuan ini menunjukkan sumber daya manusia penyuluh sudah cukup baik, namun walaupun demikian untuk lebih meningkatkan kualitas atau keahlian sebagai penyuluh diperlukan adanya tambahan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan penyuluh.

Masa Kerja Tenaga Harian Lepas

Masa kerja seorang penyuluh menentukan pengalaman penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Semakin lama masa kerja, pengalaman semakin banyak dan semakin menguasai pekerjaannya sehingga kinerja penyuluh semakin optimal. Sebaran masa kerja tenaga harian lepas dapat terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sebaran Masa Kerja Tenaga Harian Lepas

Variabel	Kategori	Jumlah	
		n	(%)
Masa Kerja	<3 tahun	7	35
	3-5 tahun	4	20
	>5 tahun	9	45
	Total	20	100

Jika melihat hasil pada Tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yakni 45% telah memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Jika melihat kembali perekrutan tenaga harian lepas pertama kali sejak 2007, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penyuluh

tenaga harian lepas telah memiliki masa kerja yang cukup baik. Masa kerja seorang penyuluh dapat menentukan kematangan dari penyuluh itu sendiri, karena semakin lama masa kerjanya maka penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Keikutsertaan Pelatihan

Kegiatan pelatihan sangat menunjang kegiatan penyuluhan karena tenaga harian lepas akan mendapatkan pengetahuan yang sangat bermanfaat untuk kegiatan penyuluhan mereka. Sebaran responden berdasarkan kesertaannya dalam kegiatan pelatihan usahatani selama 10 tahun terakhir tergambarkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Sebaran Keikutsertaan Pelatihan Tenaga Harian Lepas

Variabel	Kategori	Jumlah	
		n	(%)
Kesertaan Pelatihan	<3kali	9	45
	3-4kali	2	10
	>4kali	9	45
	Total	20	100

Temuan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa adanya kesamaan sebaran kegiatan pelatihan dengan yang mengikuti pelatihan 1-2 kali dan di atas 4 kali. Hal ini menunjukkan keseimbangan jumlah pelatihan antara penyuluh yang masa kerjanya di bawah 3 tahun dan di atas 5 tahun. Keikutsertaan penyuluh tenaga harian lepas dalam kegiatan pelatihan sudah cukup baik. Namun, kegiatan pelatihan ini sangat perlu untuk dioptimalkan agar dapat meningkatkan profesionalisme penyuluh pertanian.

Persepsi Tenaga Harian Lepas terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian

Kompetensi-kompetensi yang dianalisis dalam penulisan ini adalah mengenai kompetensi: (1) personal, (2) sosial, (3) andragogik, dan (4) komunikasi inovatif. Berikut adalah paparan keempat kompetensi tersebut sesuai dengan temuan di lapangan.



Kompetensi Personal

Kompetensi personal adalah kesesuaian sifat bawaan dan kepribadian penyuluh yang tercermin dari kemampuan membawakan diri, kepemimpinan, kesantunan, motif berprestasi, kepedulian, disiplin, terpercaya, tanggung jawab, dan ciri kepribadian penyuluh lainnya (Sumardjo, 2010). Berikut ini adalah sebaran persepsi tenaga harian lepas terhadap kompetensi personal.

Tabel 4. Persepsi Tenaga Harian Lepas terhadap Kompetensi Personal

Variabel	Kategori	Jumlah	
		n	(%)
Kompetensi Personal	Sangat baik	2	10
	Baik	18	90
	Tidak Baik	0	0
	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	20	100

Berdasarkan temuan pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa persepsi tenaga harian lepas terhadap kompetensi personal mereka termasuk baik (90%). Tenaga penyuluh yang profesional diharapkan memiliki kemampuan diri dalam membawakan diri terhadap lingkungannya dengan baik. Penyuluh pertanian adalah seseorang yang berhubungan dengan banyak orang, baik petani, nelayan, tokoh masyarakat, anggota organisasi penyuluhan, lembaga peneliti, maupun lembaga pemerintahan. Oleh sebab itu, dibutuhkan kemampuan berinteraksi/berhubungan sosial dengan relasi dalam berbagai strata tanpa membeda-bedakan suku, budaya, agama, etnik, pendidikan maupun status sosial.

Kompetensi Sosial Budaya

Kompetensi sosial menyangkut kemampuan-kemampuan berinteraksi/berhubungan sosial, melayani, bermitra, bekerjasama dan bersinergi, mengembangkan kesetiakawanan,



kohesif, dan mampu saling percaya mempercayai. Kompetensi sosial menyangkut kemampuan-kemampuan berinteraksi/berhubungan sosial, melayani, bermitra, bekerjasama dan bersinergi, mengembangkan kesetiakawanan, kohesif, dan mampu saling percaya mempercayai (Sumardjo, 2010). Pada Tabel 5 berikut ini dijelaskan mengenai sebaran persepsi tenaga harian lepas terhadap kompetensi sosial.

Tabel 5. Persepsi Tenaga Harian Lepas terhadap Kompetensi Sosial Budaya

Variabel	Kategori	Jumlah	
		n	(%)
Kompetensi Sosial Budaya	Sangat baik	0	10
	Baik	19	95
	Tidak Baik	1	10
	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	20	100

Persepsi penyuluh tenaga harian lepas terhadap kompetensi budaya yang dimilikinya termasuk ke dalam kategori baik, yakni sebesar 95%. Hal Marliati *et al.* (2008) menjelaskan bahwa kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal penyuluh yakni kompetensi penyuluh pertanian, kompetensi penyuluh dalam berkomunikasi, membelajarkan petani, dan berinteraksi sosial. Kompetensi sosial dalam penelitian ini menitikberatkan pada kemampuan penyuluh dalam berinteraksi/berhubungan sosial dengan sasaran.

Kompetensi Andragogi

Menurut Sumardjo (2010), kompetensi andragogik menyangkut kemampuan metodik dan teknik pembelajaran/mengembangkan pengalaman belajar untuk mempengaruhi dan mengubah pengetahuan/wawasan, keterampilan/tindakan dan sikap (minat) sasaran penyuluhan, membangkitkan kebutuhan belajar/berubah, menyadari tanggung jawab dan kebutuhan sasaran penyuluhan.

Tabel 6. Persepsi Tenaga Harian Lepas terhadap Kompetensi Andragogi

Variabel	Kategori	Jumlah	
		n	(%)
Kompetensi Andragogi	Sangat baik	1	5
	Baik	16	80
	Tidak Baik	3	15
	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	20	100

Temuan mengenai persepsi penyuluh tenaga harian lepas mengenai kompetensi andragogi menunjukkan bahwa sebagian besar responden (80%) telah merasakan memiliki kompetensi andragogi yang baik. Menurut temuan Murfiani dan Amri (2006), tiga bidang keterampilan yang dianggap paling penting oleh penyuluh ialah: (1) melaksanakan program penyuluhan pertanian, (2) merencanakan program penyuluhan pertanian, dan (3) mengevaluasi program penyuluhan. Saejalan dengan hal tersebut, menurut peraturan MENPAN No. 02/2008 Bab I Pasal 4, tugas pokok penyuluh pertanian adalah melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian evaluasi dan pelaporan, serta pengembangan penyuluhan pertanian. Jika melihat tugas pokok ini maka pengembangan kompetensi andragogik penyuluh tenaga harian lepas di BP3K Kecamatan Dramaga dan Cibungbulang perlu dikembangkan lebih baik lagi agar petani merasakan manfaat keberadaan penyuluh di kecamatan tersebut. Fakta tersebut juga menunjukkan bahwa aspek terpenting dalam pelaksanaan pendidikan orang dewasa khususnya dalam menciptakan konsep pendekatan belajar orang dewasa perlu dikembangkan oleh penyuluh.

Kompetensi Komunikasi Inovatif

Kompetensi komunikasi inovatif menyangkut reaktualisasi diri, penguasaan teknologi informasi, kemampuan berempati, kemampuan komunikasi partisipatif/konvergensi, menggali dan mengembangkan pembaharuan, serta kewiraswastaan (*enterpreneurship*) (Sumardjo, 2010). Sebaran mengenai persepsi tenaga harian lepas terhadap kompetensi komunikasi inovatif dapat dilihat pada Tabel 7.



Tabel 7. Persepsi Tenaga Harian Lepas terhadap
Kompetensi Komunikasi Inovatif

Variabel	Kategori	Jumlah	
		n	(%)
Kompetensi Andragogi	Sangat baik	0	0
	Baik	17	85
	Tidak Baik	3	15
	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	20	100

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian besar penyuluh tenaga harian lepas, yakni sebesar 85% menganggap bahwa kompetensi komunikasi inovatif mereka termasuk ke dalam kategori baik. Menurut Kartasapoetra (1991) penyuluh pertanian adalah orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada para petani agar mau mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan jaman, perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju.

Hal ini sejalan dengan pendapat Slamet (2003), maka 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.

KESIMPULAN

Hasil kajian terhadap persepsi penyuluh tenaga harian lepas terhadap kompetensi penyuluh pertanian menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:



1. Karakteristik penyuluh tenaga harian lepas tingkat pendidikan sebagian besar (50%) formal berasal dari D III, masa kerja responden sebagian besar (45%) berada pada kategori > 5 tahun, serta sebagian besar (45%) responden telah mengikuti pelatihan pertanian < 3 kali dan > 4 kali.
2. Persepsi penyuluh tenaga harian lepas sebagian besar responden merasa memiliki kompetensi yang baik dalam kemampuan personal (90%), sosial budaya (95%), andragogi (80%), dan komunikasi (85%).

DAFTAR PUSTAKA

- De Vito, J. A. 1997. *Komunikasi Antarmanusia; Kuliah Dasar*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Profesional Books.
- Farida, I. 2012. Persepsi Petani terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan Di Desa Sukanegara, Kecamatan Pontang, Kabupaten Serang. *Prosiding*. Seminar Nasional FMIPA 2012.
- Kartasapoetra. A.G. 1991. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Marius, J. A. 2007. *Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Disertasi. Bogor: Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Marliati, Sumardjo, Pang, S. A, Prabowo T, & Asep S. 2008. Faktor-faktor Penentu Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Memberdayakan Petani: Kasus di Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Jurnal Penyuluhan*2: 98.
- Murfiani, F. & Amri J. 2006. Kompetensi Penyuluh dalam Pengembangan Modal Agribisnis Kecil, di Kabupaten Bogor, Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*; 2: 11.
- Nuryanto, B.G. 2008. *Kompetensi Penyuluh dalam Pembangunan di Provinsi Jawa Barat*. Disertasi. Bogor: Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Rakhmat, D. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Kanisius.



Slamet, M. 2003. Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah. Di dalam: Ida Y dan Adjat S, editor. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: IPB Press.

Soekartawi. 1988. *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Spencer, L. M & Signe, M. S. 1993. *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley dan Sons Inc.

Sumardjo. 2009. Peningkatan Kapasitas Modal Sosial dan Kualitas Pendamping Pengembangan masyarakat berkelanjutan. Di dalam Hubeis *et al.*, editor. *Prosiding Seminar Nasional Komunikasi Pembangunan Mendukung Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Kerangka Pengembangan Masyarakat*. Penyunting (Ed.) Bogor: FORKAPI.

Sumardjo. 2010. *Penyuluhan Menuju Pengembangan Kapital Manusia dan Kapital Sosial dalam Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat*. Orasi Ilmiah Guru Besar dalam Rangka Dies Natalis IPB ke 47. Bogor: Institut Pertanian Bogor.