

# **PENGEMBANGAN KOMPETENSI PERSONAL PENYULUH PERTANIAN DALAM PENDIDIKAN TINGGI TERBUKA DAN JARAK JAUH (PTTJJ) UNIVERSITAS TERBUKA**

**Nurul Huda**

*Email Korespondensi:* [nurul@mail.ut.ac.id](mailto:nurul@mail.ut.ac.id)

Makalah disajikan dalam Seminar Nasional FMIPA-UT tanggal 11 Juli 2011

## **PENDAHULUAN**

Penyuluh mempunyai peran penting dalam pembangunan pertanian karena keberhasilan pembangunan pertanian tidak lepas dari peran penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, penyuluh perlu memiliki kompetensi tertentu, baik dalam aspek pengetahuan, sikap mental, maupun keterampilannya. Pengembangan kompetensi tersebut perlu disesuaikan dengan kondisi dan tantangan penyuluhan saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta adanya arus globalisasi. Terlebih lagi, dengan adanya Undang-undang Nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Peternakan, Perikanan, dan Kehutanan, yang diharapkan bisa memberikan arti yang strategis sebagai payung hukum terkait dengan peningkatan kompetensi penyuluh.

Tingkat kompetensi penyuluh masih tergolong rendah. Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian Suryaman (2001) yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh di provinsi NTB, NTT, Jatim, dan Jabar masih rendah. Puspadi (2002) juga mengungkapkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh pertanian di tiga provinsi yaitu Lampung, Jawa Timur, dan Nusa Tenggara Barat, berada pada kategori sedang. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Marius (2007) di Nusa Tenggara Timur dan Gatut (2008) di Jawa Barat juga menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh dinilai masih rendah. Huda (2010) juga menemukan bahwa tingkat kompetensi penyuluh dalam pendidikan jarak jauh juga tergolong sedang. Dengan kondisi tersebut, maka setiap penyuluh harus mempersiapkan diri untuk selalu mau belajar secara terus menerus dan berkelanjutan agar dapat menjadi penyuluh yang profesional dan berkualitas.

Menurut data BPSDM Deptan (2009), dari 29.065 Penyuluh Pertanian PNS, hanya 11.368 orang (39%) yang berpendidikan Sarjana (S1). Sebagian besar penyuluh berasal dari lulusan SLTA dan Diploma. Pada hal salah satu persyaratan jabatan fungsional bagi penyuluh ahli berdasarkan Keppres Nomor 87/1999 adalah harus

mempunyai tingkat pendidikan serendah-rendahnya Strata 1 atau sarjana. Oleh karena itu, dalam upaya menjawab tantangan penyuluhan saat ini yaitu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, serta sebagai upaya untuk menjadikan penyuluh yang profesional dalam memberikan layanan yang memuaskan kepada petani, penyuluh perlu meningkatkan kualitas kompetensinya.

Mengacu pada Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, salah satu kompetensi yang perlu dimiliki seorang penyuluh sebagai pendidik atau guru adalah kompetensi personal, yaitu kemampuan penyuluh dalam berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan. Penyuluh yang memiliki kompetensi tersebut diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan tugasnya sebagai penyuluh. Hal ini mengingat kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang menentukan pencapaian hasil kerja sehingga tingkat kompetensi seseorang dapat digunakan untuk memprediksi hasil kerja yang akan dihasilkan.

Peningkatan kompetensi personal penyuluh dapat diperoleh melalui pendidikan, salah satunya adalah melalui pendidikan di Universitas Terbuka (UT). Hal ini mengingat UT memiliki sistem belajar yang fleksibel sehingga memungkinkan penyuluh untuk belajar tanpa meninggalkan pekerjaannya.

Tulisan ini bertujuan untuk : (1) mengidentifikasi tingkat kompetensi personal penyuluh lulusan UT, (2) mengidentifikasi aspek kompetensi personal penyuluh (aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan); dan (3) mengidentifikasi persepsi *stakeholders* baik penyuluh itu sendiri, petani sebagai pihak yang menerima layanan penyuluhan, maupun sejawat penyuluh sebagai mitra kerja, terhadap kompetensi personal penyuluh lulusan UT.

## **METODOLOGI**

Rancangan penelitian ini adalah *explanatory research* yang berupaya menjelaskan fenomena kompetensi personal penyuluh alumni UT. Untuk memperkaya hasil penelitian, *stakeholders* ,yaitu petani dan sejawat penyuluh juga digunakan sebagai responden untuk melengkapi informasi serta mempertajam analisis data kuantitatif yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua penyuluh alumni UT di wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus. Responden diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan metode sensus. Responden penyuluh diambil dari data penyuluh

yang menjadi alumni Program Studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian FMIPA-UT sejumlah 111 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui survey dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator-indikator kompetensi andragogik penyuluh. Hasil uji coba kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata nilai *keterhandalan (reliabilitas)* kuesioner berkisar antara 0.6 sampai 0.9. Item kuesioner yang mempunyai nilai reliabilitas dibawah 0.6 direvisi hingga item tersebut mengukur kompetensi yang diharapkan. Kuesioner terdiri atas pertanyaan tertutup dan terbuka. Berdasarkan *kuesioner tertutup* dihasilkan *data kuantitatif* yang selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Sedangkan dengan *kuesioner terbuka* dihasilkan *informasi kualitatif*, yang berfungsi melengkapi informasi serta mempertajam analisis data kuantitatif yang ada. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS versi 15.0, dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian yaitu analisis deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan dalam tulisan ini mengacu pada tujuan penelitian yaitu tingkat kompetensi personal penyuluh lulusan UT, aspek kompetensi (pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan) personal, dan persepsi stakeholders terhadap kompetensi personal penyuluh lulusan UT.

### **Tingkat Kompetensi Personal Penyuluh Alumni UT dan Aspek-aspeknya**

Seorang penyuluh diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Salah satu kompetensi penting yang perlu dimiliki adalah kompetensi personal, yaitu kemampuan yang terkait dengan kepribadian penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, terutama dalam hal berempati, tanggung jawab, keterbukaan, dan keteladanan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa secara umum tingkat kompetensi personal penyuluh lulusan UT tergolong sedang. Untuk lebih jelasnya, nilai rata-rata tingkat kompetensi personal penyuluh lulusan UT tersebut dapat dilihat pada Tabel 1, sedangkan tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT dalam aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya disajikan pada Tabel 2.

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kompetensi personal memiliki pola yang mengarah pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang tinggi untuk

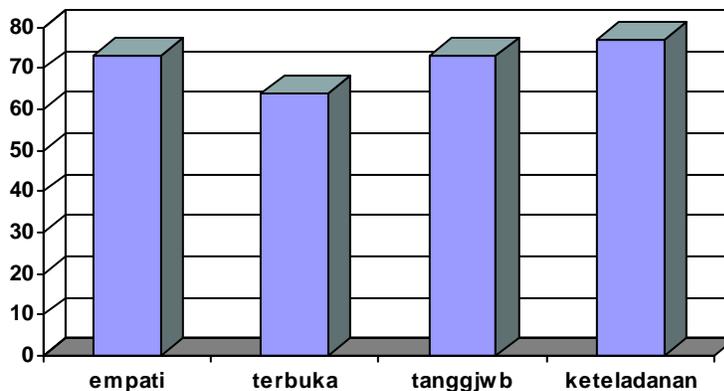
kompetensi personal. Kompetensi personal penyuluh meliputi kemampuan penyuluh alumni UT dalam berempati, bersifat terbuka, tanggung jawab, dan keteladanan.

Tabel 1. Sebaran rata-rata skor kompetensi personal penyuluh alumni UT

Jenis Kompetensi	Sub kompetensi	Aspek Kompetensi						Keseluruhan Aspek Kompetensi	
		Pengetahuan		Sikap Mental		Keterampilan			
		rataan	sd	rataan	sd	rataan	sd	rataan	sd
Personal	Empati	79	13	72	13	51	16	73	14
	Terbuka	53	12	73	11	47	20	64	14
	Tanggungjawab	80	19	80	13	42	21	73	18
	Keteladanan	87	18	80	15	46	27	77	20
	Total personal	75	10	76	9	47	20	73	13

Tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam hal : berempati kepada petani, menerapkan keterbukaan dalam kegiatan penyuluhan, melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya sebagai penyuluh, dan memberikan keteladanan yang baik kepada petani. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi personal penyuluh alumni UT yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan.

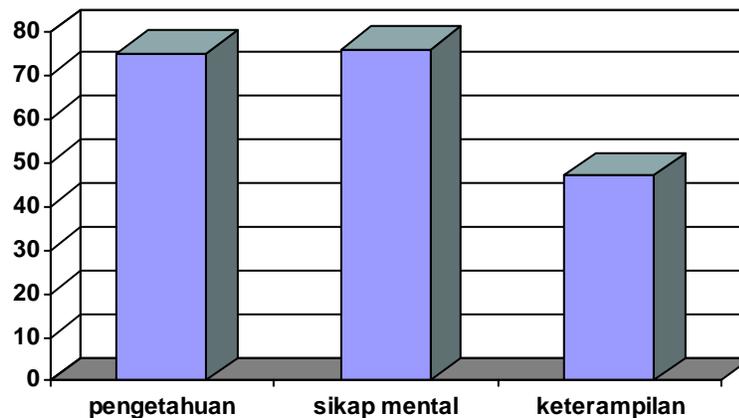
Berdasarkan Tabel 1 dapat digambarkan perbandingan nilai rata-rata kompetensi personal penyuluh alumni UT menurut dimensinya, yaitu kemampuan penyuluh dalam berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan seperti yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Nilai rata-rata kompetensi personal menurut persepsi penyuluh, sejawat, dan petani.

Dari Gambar 1 dapat diketahui bahwa penyuluh alumni UT memiliki nilai rata-rata yang tinggi pada dimensi keteladanan, sedangkan dimensi keterbukaan memiliki nilai rata-rata yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT perlu lebih meningkatkan lagi kemampuannya dalam menerapkan keterbukaan agar kegiatan penyuluhan yang dilakukannya dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan Tabel 1 dapat pula digambarkan perbandingan nilai rata-rata kompetensi personal penyuluh alumni UT menurut aspek kompetensi personal seperti yang disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Nilai rata-rata kompetensi personal menurut aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan.

Dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa penyuluh alumni UT memiliki nilai rata-rata pengetahuan personal yang tergolong tinggi, sedangkan nilai rata-rata keterampilannya tergolong rendah. Hal ini berarti bahwa penyuluh alumni UT perlu lebih menerapkan lagi kemampuan personalnya.

Tingkat kompetensi personal penyuluh jika dilihat dari aspek-aspek kompetensinya, yaitu pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya, maka dari data pada Tabel 2 diketahui bahwa aspek kompetensi tersebut memiliki tingkat yang berbeda.

Tabel 2. Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kompetensi personal dan aspek kompetensi (n = 111)

Sub kompetensi personal	Kategori*	Aspek kompetensi						Keseluruhan	
		Pengetahuan		Sikap Mental		Keterampilan			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Berempati	Rendah	7	6.3	2	1.8	40	36.0	2	1.8
	Sedang	32	28.8	54	48.6	61	55.0	90	81.1
	Tinggi	72	64.9	55	49.5	10	9.0	19	17.1
Keterbukaan	Rendah	95	85.6	2	1.8	65	58.6	11	9.9
	Sedang	9	8.1	54	48.6	33	29.7	96	86.5
	Tinggi	7	6.3	55	49.5	13	11.7	4	3.6
Tanggung jawab	Rendah	18	16.2	1	.9	64	57.7	7	6.3
	Sedang	23	20.7	40	36.0	23	20.7	72	64.9
	Tinggi	70	63.1	70	63.1	24	21.6	32	28.8
Keteladanan	Rendah	12	10.8	1	.9	61	55.0	4	3.6
	Sedang	10	9.0	51	45.9	29	26.1	73	65.8
	Tinggi	89	80.2	59	53.2	21	18.9	34	30.6
Total Personal	Rendah	3	2.7	0	0	64	57.7	1	.9
	Sedang	52	46.8	60	54.1	39	35.1	92	82.9
	Tinggi	56	50.5	51	45.9	8	7.2	18	16.2

Keterangan : \* rendah (skor 0-50), sedang (skor 51-75), tinggi (skor 76-100)

Penyuluh alumni UT memiliki tingkat kompetensi personal tergolong sedang dengan rata-rata skor 73, yang terlihat dari sikap mentalnya. Walaupun pengetahuannya tergolong tinggi tetapi tindakannya tergolong rendah. Hal ini berarti, penyuluh alumni UT mempunyai pemahaman yang baik tentang konsep-konsep yang berkaitan dengan kepribadian, yaitu berempati, keterbukaan, tanggung jawab, dan keteladanan. Walaupun mempunyai sikap yang cukup positif tentang kepribadian yang harus dimiliki seorang penyuluh, namun belum diterapkan dengan baik sebagai tindakan. Kondisi ini disebabkan umumnya penyuluh alumni UT mempunyai masa kerja atau pengalaman yang sudah lama yaitu rata-rata lebih dari 26 tahun sehingga sudah memahami dan memiliki sikap yang positif tentang kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang penyuluh. Namun demikian kepribadian tersebut belum diterapkan dengan baik sebagai tindakan disebabkan adanya pengaruh kepribadian sebelumnya yang sudah melekat pada diri penyuluh yang bersangkutan.

Mengingat kepribadian yang perlu dimiliki oleh penyuluh tersebut belum diterapkan dengan baik sebagai tindakan, maka agar penyuluh mempunyai kemampuan

personal yang baik, perlu ada upaya yang difokuskan pada peningkatan keterampilan personal penyuluh; serta pengembangan sikap mentalnya.

Secara rinci, tingkat kompetensi personal penyuluh dapat dilihat dari dimensi yang melingkupinya, yaitu kompetensi penyuluh dalam berempati, melaksanakan keterbukaan, tanggung jawab, dan keteladanan.

### **Kompetensi Penyuluh dalam**

#### **Berempati**

Salah satu dari dimensi kompetensi personal penyuluh adalah kemampuan penyuluh dalam berempati. Kompetensi penyuluh alumni UT dalam berempati (Tabel 2), tergolong sedang yang terlihat dari tindakannya, namun tingkat pengetahuan dan sikap mentalnya tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT mempunyai pemahaman dan keyakinan yang baik tentang konsep-konsep yang berkaitan dengan berempati, misalnya memahami kebutuhan petani dan memahami bahwa kepentingan petani lebih utama dari kepentingan atasan. Temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rogers (1995) yaitu bahwa kualitas informasi yang diberikan kepada petani tergantung pada peran penyuluh sebagai agen perubahan, yaitu : (1) besarnya usaha yang dilakukan penyuluh dalam berkomunikasi dengan petani; (2) kredibilitas penyuluh di mata petani, misalnya kedekatan emosi dan keberpihakan terhadap petani serta mau menerima umpan balik; dan (3) tingkat pemahaman penyuluh terhadap kebutuhan petani. Dengan demikian, penyuluh tidak cukup hanya memiliki informasi tersebut, tetapi harus pula memiliki kemampuan berempati yang baik kepada petani.

Mengingat tindakan berempati penyuluh alumni UT masih tergolong sedang, maka agar penyuluh alumni UT mempunyai kemampuan berempati yang baik, perlu ada upaya yang difokuskan pada peningkatan keterampilan berempati penyuluh.

### **Kompetensi Penyuluh dalam**

#### **Melaksanakan Keterbukaan**

Keterbukaan merupakan salah satu dimensi dari kompetensi personal penyuluh. Secara umum, kompetensi penyuluh alumni UT dalam keterbukaan tergolong sedang (Tabel 2). Sikap mentalnya tergolong tinggi, namun pengetahuan dan tindakan tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun penyuluh alumni UT mempunyai sikap yang positif, namun mempunyai pemahaman dan keterampilan yang

rendah tentang hal-hal yang berkaitan dengan keterbukaan, misalnya bahwa masukan dari petani merupakan hal penting, demikian juga dengan mencari informasi baru yang terkait dengan tugasnya sebagai penyuluh.

Mengingat keterbukaan belum dipahami dan belum diterapkan dengan baik sebagai tindakan, maka agar penyuluh alumni UT mempunyai kemampuan yang baik dalam keterbukaan, perlu ada upaya yang difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan penyuluh dalam keterbukaan.

### **Kompetensi Penyuluh dalam Bertanggung Jawab**

Ditinjau dari tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam tanggung jawab, sebagian besar tergolong sedang. Pengetahuan dan sikap mentalnya tergolong tinggi, namun keterampilannya tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT mempunyai pemahaman dan keyakinan yang tinggi tentang hal-hal yang berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai penyuluh, misalnya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja. Namun demikian, hal tersebut belum diterapkan dengan baik sebagai tindakan, artinya penyuluh masih menemui kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Agar penyuluh alumni UT memiliki kemampuan dalam tanggungjawab terhadap pekerjaannya dengan baik, perlu ada upaya yang difokuskan pada peningkatan keterampilan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

### **Kompetensi Penyuluh dalam Keteladanan**

Ditinjau dari keteladanan, penyuluh alumni UT memiliki tingkat kompetensi tergolong sedang. Tingkat pengetahuan dan sikap mentalnya tergolong tinggi, namun dalam tindakan tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT mempunyai pemahaman dan keyakinan yang tinggi tentang hal-hal yang berkaitan dengan keteladanan, misalnya menjadi contoh dan panutan bagi petani serta menjadi tempat bertanya bagi petani. Namun demikian, hal tersebut belum diterapkan dengan baik dalam tindakannya. Oleh karena itu, agar penyuluh alumni UT memiliki kemampuan keteladanan dengan baik, perlu ada upaya yang difokuskan pada peningkatan keterampilan penyuluh dalam keteladanan.

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui bahwa penyuluh alumni UT memiliki pemahaman yang baik tentang kepribadian yang harus dimiliki seorang penyuluh namun masih menemui kendala dalam penerapannya.

Dari paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kompetensi personal penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan keterampilan dan sikap mental personalnya. Secara lebih rinci, upaya tersebut dapat difokuskan pada peningkatan keterampilan berempati, pengetahuan dan keterampilan keterbukaan, keterampilan tanggungjawab, dan keterampilan keteladanan.

### **Kompetensi Personal Penyuluh Alumni UT menurut Persepsi Penyuluh, Petani, dan Sejawat Penyuluh**

Tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT, baik dipandang dari persepsi penyuluh dan sejawat penyuluh secara umum tergolong tinggi (Tabel 3), sedangkan menurut persepsi petani tergolong sedang.

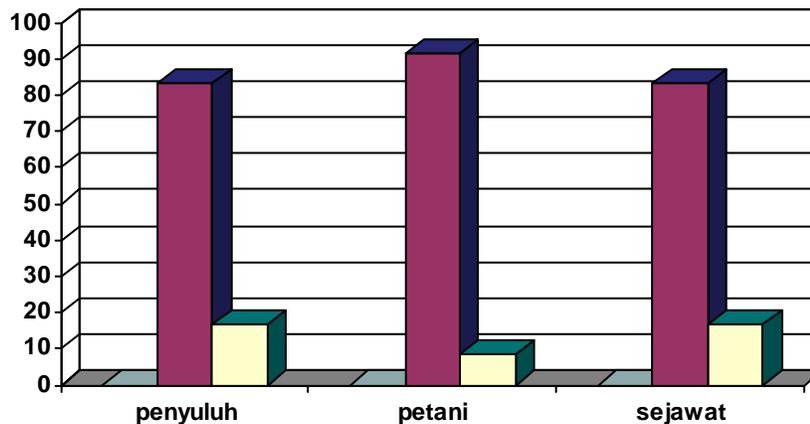
Tabel 3. Perbandingan tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.

Jenis kompetensi	Aspek kompetensi	Kategori	Persepsi					
			Penyuluh (n=6)		Petani (n=12)		Sejawat penyuluh (n=12)	
			n	%	n	%	n	%
Personal	Pengetahuan	Rendah	0	0	1	8.3	0	0
		Sedang	4	66.7	10	83.3	6	50.0
		Tinggi	2	33.3	1	8.3	6	50.0
	Sikap mental	Rendah	0	0	0	0	0	0
		Sedang	4	66.7	10	83.3	7	58.3
		Tinggi	2	33.3	2	16.7	5	41.7
	Keterampilan	Rendah	4	66.7	8	66.7	5	41.7
		Sedang	2	33.3	4	33.3	7	58.3
		Tinggi	0	0	0	0	0	0
	Total personal	Rendah	0	0	0	0	0	0
		Sedang	5	83.3	11	91.7	10	83.3
		Tinggi	1	16.7	1	8.3	2	16.7

Keterangan : rendah (skor 0-50), sedang (skor 51-75), tinggi (skor 76-100)

Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara petani dengan penyuluh dan sejawatnya tentang tingkat kompetensi personal. Petani menilai kemampuan personal penyuluh alumni UT, khususnya dalam hal berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan masih belum optimal. Menurut persepsi petani, tingkat pengetahuan dan sikap mental personal penyuluh tergolong sedang, namun keterampilannya rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT masih harus memperbaiki kemampuan personalnya, terutama dalam hal tindakannya.

Berdasarkan Tabel 3, dapat digambarkan tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh itu sendiri, petani sebagai pihak yang menerima layanan penyuluh, dan sejawat penyuluh sebagai mitra kerja.



Gambar 3. Tingkat kompetensi personal dan aspek-aspeknya menurut penyuluh, petani, dan sejawat

Pada Gambar 3 dapat diketahui bahwa baik penyuluh, petani, maupun sejawat menilai tingkat kompetensi personal penyuluh tergolong sedang, dan semuanya tidak ada yang menilai tinggi. Hal ini berarti kompetensi personal penyuluh perlu ditingkatkan lagi agar kinerja penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan dapat lebih optimal.

Dari hasil *wawancara mendalam*, dapat diketahui bahwa dibandingkan dengan persepsi penyuluh, sejawat, dan koordinator penyuluh, tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT dinilai lebih rendah oleh petani, khususnya petani yang tidak

menjadi anggota kelompok tani. Hal ini disebabkan penyuluh sudah lama tidak menemui petani dan memberikan penyuluhan.

## **KESIMPULAN**

- (1) Tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT tergolong sedang. Secara khusus, dimensi kompetensi personal penyuluh alumni UT yang memiliki nilai rata-rata tinggi adalah kemampuan keteladanan, sedangkan dimensi keterbukaan memiliki nilai rata-rata yang tergolong rendah.
- (2) Aspek kompetensi yang ditemukan masih tergolong rendah yaitu tindakan personal, sedangkan aspek pengetahuan dan sikap mental tergolong sedang.
- (3) Petani menilai tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT tergolong rendah dan tidak memuaskannya.

## **SARAN**

- (1) Meningkatkan kompetensi personal penyuluh alumni UT masih belum maksimal, maka penyuluh perlu meningkatkan kemampuan tersebut dengan cara menumbuhkan kesadaran penyuluh akan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi personalnya.
- (2) UT perlu meningkatkan kualitas pembelajaran di UT, khususnya terkait dengan materi pembelajaran yang mendukung pencapaian kompetensi personal penyuluh.

## **REFERENSI**

- [BPSDM Deptan]. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Pertanian 2006. Perkembangan jumlah penyuluh pertanian. Tersedia pada [can\\_sdm@deptan.go.id](mailto:can_sdm@deptan.go.id). Diakses pada 9 agustus 2006; Internet.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2006. Undang-undang RI No 16 tentang Sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan. Departemen Pertanian. Jakarta.
- [Depdiknas] Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Undang-undang RI No 14 tentang
- Guru dan Dosen. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Gatut, B.N. 2008. Kompetensi Penyuluh Sarjana Dalam Pembangunan Pertanian : Kasus di Provinsi Jawa Barat. Disertasi Doktor. Bogor : Program Pascasarjana IPB.
- [Depdiknas] Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Departemen Pendidikan. Jakarta.
- Marius, J.A. 2007. "Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Provinsi Nusa Tenggara Timur". Disertasi. Bogor : Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Puspadi, K. 2002. "Rekonstruksi Sistem Penyuluhan Pertanian". Disertasi Doktor. Bogor : Sekolah Pascasarjana IPB.
- Suryaman, M. 2001. Kelembagaan dan Mekanisme Penyuluhan Pertanian di Kabupaten/Kota dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. Jakarta: Pusat Pengkajian SDM Pertanian, Badan Pengembangan SDM Pertanian, Departemen Pertanian.
- Huda, N. 2010. Pengembangan Kompetensi Penyuluh Lulusan Universitas Terbuka. Disertasi. Institut Pertanian Bogor. Bogor

**KEMBALI KE DAFTAR ISI**