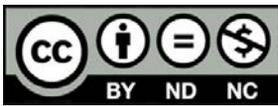


**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN
LULUSAN PENDIDIKAN JARAK JAUH
UNIVERSITAS TERBUKA**

NURUL HUDA



SEKOLAH PASCASARJANA
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2010



PERNYATAAN MENGENAI DISERTASI DAN SUMBER INFORMASI

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi **Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian Melalui Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka : Kasus Alumni UT di wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus** adalah karya saya sendiri dengan arahan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan atau yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir disertasi ini.

Bogor, Januari 2010

Nurul Huda
P. 016010011

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRACT

NURUL HUDA, "The development of competency for The Agricultural Extension Workers Through Distance Education at Universitas Terbuka: A Case of UT's graduates in Serang, Karawang, Cirebon, and Tanggamus." Supervised by SUMARDJO, MARGONO SLAMET, and PRABOWO TJITROPRANOTO.

Agricultural extension workers who are competent in aspects of their personality, task, andragogic, dan social interaction, potentially more capable of providing satisfactory service to the farmers. The development of these competencies, one of which can be obtained through education at Universitas Terbuka.

The objectives of this study are : (1) to identify the profile of Agricultural Extension Workers graduated from UT; (2) to identify the level of competencies of agricultural extension agents and factors contributing to their competencies; (3) to identify the level of performances of agricultural extension workers and factors contributing to their performances; and (4) to formulate strategies for development of agricultural extension agent competencies. Data were collected in July through December 2008. A survey technique was implemented among 118 agricultural extension agents who were graduated from UT and among 88 farmers in four different locations, namely Serang, Karawang, Cirebon, and Tanggamus. By using Indepth interview, a qualitative information were also collected in order to elaborate the results. Data was analyzed by using descriptive, regression, and path analysis.

The findings indicated that : (1) The profile of UT's alumni was vary in individual characteristics, learning activities at UT, learning sources from others, and environment factors; (2) UT's alumni had a medium level in personal, tasks, andragogic, and social competencies. Factors contributing to their personal competencies were age, working experience, and farmer's needs. Factors contributing to their tasks competencies were motivation, interaction with learning materials, and interaction in study group. Factors contributing to their andragogic competencies were tutorial, learning facilities, and training. While factors contributing to their social competencies were age and subject matter; (3) UT 's alumni had a medium level in their performance. Factors contributing their performances were interaction with learning material, tutorial, interaction in study group, and personal, task, andragogic, and social competencies.

This study suggests several strategies in developing competencies for agricultural extension workers at Universitas Terbuka. Those strategies are focused on enhancing: (1) the cognitive level of their tasks, andragogic, and social interaction, (2) the affective level of their personality and tasks; and (3) the psychomotor level of their personality, tasks, andragogic, and social interaction. Those can be achieved through developing the learning activities at UT.

(Keywords: agricultural extension workers, competency, performance, distance education).

RINGKASAN

NURUL HUDA, Pengembangan Kompetensi Penyuluh Lulusan Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka : Kasus Alumni UT di wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus; di bawah bimbingan SUMARDJO, MARGONO SLAMET, dan PRABOWO TJITROPANOTO.

Penyuluh mempunyai peran penting dalam pembangunan pertanian karena merupakan pihak yang langsung berhubungan dengan upaya pemberdayaan petani. Keberhasilan pembangunan pertanian tidak lepas dari peran penyuluh dalam melaksanakan tugasnya pada kegiatan penyuluhan pertanian. Sesuai dengan paradigma baru penyuluhan yang lebih berpihak pada kepentingan petani sehingga kondisi ini menuntut penyuluh untuk selalu meningkatkan kemampuan diri agar dapat memberikan layanan yang memuaskan petani. Jika petani puas dengan layanan yang diberikan penyuluh, maka petani akan dapat meningkatkan usahataniannya sehingga dapat hidup lebih baik dan lebih sejahtera.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, penyuluh perlu memiliki kompetensi tertentu, baik dalam aspek pengetahuan, sikap mental, maupun keterampilannya. Mengingat perannya sebagai guru, maka mengacu pada undang-undang guru dan dosen, kompetensi yang perlu dimiliki seorang penyuluh sebagai pendidik/fasilitator meliputi kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi social. Kinerja yang baik diharapkan dapat ditunjukkan oleh penyuluh yang memiliki kompetensi tersebut.

Penyuluh yang kompeten dalam aspek kepribadian (personal), pelaksanaan tugas penyuluhan, penerapan konsep andragogik, dan interaksi sosial berpotensi lebih mampu memberikan layanan yang memuaskan kepada petani. Pengembangan kompetensi tersebut, salah satunya dapat diperoleh melalui pendidikan di Program Studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian Universitas Terbuka (UT).

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengidentifikasi profil penyuluh alumni UT, (2) mengidentifikasi tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dan faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kompetensi penyuluh, (3) mengidentifikasi tingkat kinerja penyuluh alumni UT dan faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja penyuluh, serta (4) merumuskan strategi pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh Universitas Terbuka. Responden penelitian ini adalah penyuluh alumni UT di wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus. Petani, sejawat penyuluh, dan koordinator penyuluh (*stakeholders*) adalah sebagai nara sumber yang informasinya digunakan untuk memperkaya hasil penelitian. Pengumpulan data penyuluh dilakukan pada seluruh populasi sejumlah 118 orang dengan menggunakan metode sensus. Dari jumlah populasi tersebut, diperoleh responden sebanyak 111 orang, sedangkan informasi untuk memperkaya hasil penelitian dikumpulkan dari 88 orang petani sebagai nara sumber. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dan wawancara dari bulan Juli sampai Desember 2008.. Analisis data yang digunakan adalah : (1) analisis deskriptif, (2) analisis regresi, dan (3) analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) profil penyuluh alumni UT memiliki keragaman dalam karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan; (2) penyuluh alumni UT memiliki tingkat kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial yang tergolong sedang. Tingkat kompetensi personal dipengaruhi oleh kebutuhan petani dan lamanya masa kerja. Tingkat kompetensi tugas dipengaruhi oleh tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar dan tingkat interaksi penyuluh dalam kelompok belajar. Tingkat kompetensi sosial dipengaruhi oleh cakupan mata kuliah; dan (3) penyuluh alumni UT memiliki tingkat kinerja yang tergolong sedang. Tingkat kinerja penyuluh alumni UT dipengaruhi oleh tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kualitas tutorial, interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, dan kompetensi sosial.

Strategi yang perlu dikembangkan untuk peningkatan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh UT dapat difokuskan pada : (1) peningkatan pengetahuan pada aspek pelaksanaan tugas penyuluh, andragogik, dan interaksi sosial penyuluh; (2) pengembangan sikap mental pada aspek personal dan pelaksanaan tugas; dan (3) peningkatan keterampilan pada aspek personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan interaksi sosial penyuluh. Strategi tersebut dapat dicapai melalui peningkatan kualitas pembelajaran di UT.

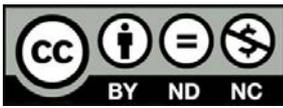
(Kata-kata kunci: kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, kompetensi sosial, kinerja, penyuluh alumni UT).

UNIVERSITAS TERBUKA

© Hak cipta milik Institut Pertanian Bogor, tahun 2009

Hak cipta dilindungi Undang-undang

- (1) Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber
 - (a) Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - (b) Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB
- (2) Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk laporan apapun tanpa izin IPB



**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN
LULUSAN PENDIDIKAN JARAK JAUH
UNIVERSITAS TERBUKA**

NURUL HUDA

Disertasi
Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Doktor pada
Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan

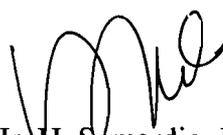
**SEKOLAH PASCASARJANA
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2010**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Disertasi : Pengembangan Kompetensi Penyuluh Lulusan Pendidikan
Jarak Jauh Universitas Terbuka
Nama : Nurul Huda
NRP : P016010011
Program Studi : Ilmu Penyuluhan Pembangunan

Disetujui :

Komisi Pembimbing :


Prof. Dr. Ir. H. Sumardjo, MS.
Ketua


Prof. Dr. H.R. Margono Slamet
Anggota


Dr. H. Prabowo Tjitropranoto, MSc.
Anggota

Diketahui :

Ketua Program Studi
Ilmu Penyuluhan Pembangunan


Dr. Ir. Hj. Siti Amanah, MSc.


Dekan Sekolah Pascasarjana IPB
Prof. Dr. Ir. H. Khairil A. Notodiputro, MS.

Tanggal Ujian : 17 Desember 2009

Tanggal lulus : 12 JAN 2010

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga penulis dapat menyusun disertasi yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Penyuluh Melalui Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka : Kasus Alumni UT di wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus” untuk memenuhi syarat program doktor pada Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan, Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.

Terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada Prof. Dr. Ir. H. Sumardjo, MS selaku ketua komisi pembimbing, serta anggota komisi yaitu Prof. Dr. H.R. Margono Slamet dan Dr. H. Prabowo Tjitropranoto, MSc atas kesabaran dan keikhlasannya dalam membimbing penulis. Dari beliau penulis memperoleh banyak ilmu, bukan hanya yang berkaitan dengan penyuluhan tetapi juga tentang keteladanan. Kepada Dr. Ir. Siti Amanah, MSc selaku ketua Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan, penulis ucapkan terima kasih atas perhatiannya terhadap kelangsungan belajar penulis. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Pang S. Asngari dan Prof (Ris.) Dr. Ign. Djoko Susanto, SKM. atas masukan-masukan yang diberikan sebagai penguji luar komisi pada ujian tertutup. Kepada Dr. Ir. Mei Rochjat Darmawiredja, M.Ed. dan Dr. Ir. Pudji Muljono, MSi. juga penulis ucapkan terima kasih atas kesediaannya sebagai penguji luar komisi pada ujian terbuka. Kepada pimpinan Sekolah Pasca Sarjana, penulis mengucapkan terima kasih atas kesempatan melanjutkan pendidikan yang telah diberikan. Kepada Dr. Ir. Sri Harijati, MA. penulis ucapkan terima kasih atas perhatian dan kepeduliannya pada kelanjutan studi penulis. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada pimpinan UT dan jajaran pimpinan FMIPA-UT serta rekan-rekan di Program Studi Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian UT atas bantuan dan dukungan moril yang telah diberikan.

Kepada penyuluh, koordinator penyuluh, dan petani di wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang baik selama pengambilan data di lapangan. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada enumerator yang telah membantu penulis dalam pengambilan data di lapangan.

Secara khusus, terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua (almarhum) yang telah memberikan inspirasi bagi penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada suami, Dr. Effendi Wahyono, MHum, dan anak tercinta Rashaq Akbar yang telah banyak berkorban untuk penyelesaian studi penulis. Tak lupa, kepada kakak, adik, dan keluarga yang selalu memberi dukungan moril untuk menyelesaikan pendidikan ini, penulis ucapkan terima kasih.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan tulisan ini. Semoga semua bantuan dan dukungan yang telah diberikan mendapat manfaat dari Allah SWT. Amin.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Jakarta pada tanggal 29 Juli 1963 sebagai anak kedua dari delapan bersaudara dari pasangan Bapak Abdul Syukur Suaib (almarhum) dan Ibu Siti Rohaya (almarhumah). Latar belakang pendidikan penulis adalah Sekolah Dasar Negeri 01 Kebon Baru-Tebet, Sekolah Menengah Pertama Negeri 73 Tebet, Sekolah Menengah Atas Negeri 37 Tebet, yang semuanya berada di Jakarta. Pada tahun 1981, penulis melanjutkan pendidikan Sarjana yang ditempuh di Fakultas Peternakan Institut Pertanian Bogor dan lulus pada tahun 1985. Pada tahun 1992, penulis melanjutkan pendidikan strata 2 di University of Victoria, British Columbia, Canada dengan memperoleh beasiswa dari *Canadian International Development Agency* (CIDA) dan mendapatkan gelar Master of Art (MA) bidang *Educational Psychology* pada tahun 1994. Kemudian pada tahun 2001 penulis melanjutkan pendidikan S3 pada Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan (PPN) dengan beasiswa dari BPPS DIKTI Departemen Pendidikan Nasional. Setelah sempat cuti akademik selama dua semester pada tahun 2004, penulis mulai aktif kembali pada tahun 2005.

Penulis adalah staf akademik Universitas Terbuka sejak tahun 1987 sampai sekarang. Saat ini penulis merupakan staf akademik pada Program Studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) UT. Sebagai staf akademik UT yang menggunakan sistem belajar jarak jauh, penulis mengembangkan bahan ajar untuk mahasiswa, baik yang berbentuk bahan ajar cetak (modul) maupun bahan ajar non cetak, serta tugas-tugas pendidikan dan pengajaran. Disamping melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah, penulis juga melaksanakan tugas Tri Darma Perguruan Tinggi.

Publikasi ilmiah yang merupakan bagian dari disertasi adalah dua buah tulisan penulis yang berjudul : (1) Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian Melalui Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka, akan dimuat di Jurnal Komunikasi Pembangunan Program Mayor Komunikasi Pembangunan Pertanian Pedesaan edisi Juli 2010 Vol. VII No. 2, dan (2) Strategi Pengembangan Kinerja Penyuluh Pertanian Melalui Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka, akan dimuat di Jurnal Penyuluhan Program Mayor Ilmu Penyuluhan Pembangunan edisi Maret 2010 Vol. VI No.1.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
Masalah Penelitian.....	3
Tujuan Penelitian.....	5
Manfaat Penelitian.....	5
Definisi Istilah.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian.....	9
Peran dan Tugas Penyuluh.....	10
Pengembangan Kualitas Penyuluh Melalui Pendidikan.....	16
Universitas Terbuka Sebagai Lembaga Pendidikan.....	18
Kompetensi.....	21
Pengertian Kompetensi.....	21
Standar Kompetensi.....	24
Rumusan Kompetensi.....	25
Peran Teori Belajar Sosial dalam Mengembangkan Kompetensi.....	36
Kinerja.....	38
Persepsi.....	41
Karakteristik Individu Penyuluh.....	43
Umur.....	43
Masa Kerja.....	44
Jabatan Fungsional.....	44
Motivasi Belajar.....	44
Kegiatan Pembelajaran UT.....	45
Interaksi Dengan Bahan Ajar.....	45
Kegiatan Tutorial.....	46
Cakupan Mata Kuliah.....	48
Interaksi Antara Penyuluh dengan Sejawat.....	49
Fasilitas Belajar.....	49
Sumber Belajar Di luar UT.....	50
Pelatihan Fungsional.....	50
Media Cetak.....	51
Media Non Cetak.....	51

	Halaman
Faktor Lingkungan.....	52
Kebutuhan Petani.....	52
Dukungan Lembaga.....	53
Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh.....	53
KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS.....	57
Kerangka Berpikir.....	57
Hipotesis Penelitian.....	67
METODE PENELITIAN.....	69
Rancangan Penelitian.....	69
Populasi dan Sampel.....	69
Data dan Instrumentasi.....	71
Data.....	71
Instrumentasi.....	89
Pengumpulan Data.....	93
Analisis Data.....	95
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	98
Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	98
Gambaran Umum Penyuluh di Wilayah Penelitian.....	101
Gambaran Umum UPBJJ-UT di Wilayah Penelitian.....	104
Karakteristik Individu Penyuluh.....	105
Umur.....	106
Masa Kerja.....	107
Jabatan Fungsional.....	108
Motivasi Belajar.....	110
Kegiatan Pembelajaran UT.....	112
Interaksi dengan Bahan Ajar.....	112
Kegiatan Tutorial.....	116
Cakupan Mata Kuliah.....	119
Interaksi dengan Sesama Penyuluh.....	120
Fasilitas Belajar.....	122
Sumber Belajar Di luar UT.....	125
Pelatihan Fungsional.....	125
Media Cetak.....	127
Media Non Cetak.....	128
Faktor Lingkungan.....	130
Kebutuhan Petani.....	130
Dukungan Lembaga.....	132
Kompetensi Penyuluh Alumni UT.....	132
Kompetensi Personal.....	134
Kompetensi Pelaksanaan Tugas.....	139

	Halaman
Kompetensi Andragogik.....	148
Kompetensi Sosial.....	152
Kompetensi Penyuluh Alumni UT Berdasarkan Aspek-aspeknya Menurut Persepsi Penyuluh, Sejawat, dan Petani.....	158
Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Penyuluh Alumni UT.....	169
Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Personal....	170
Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Pelaksanaan Tugas.....	174
Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Andragogik.....	178
Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Sosial.....	181
Kinerja Penyuluh Alumni UT.....	186
Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Penyuluh.....	194
Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh Lulusan Pendidikan Jarak Jauh UT.....	211
KESIMPULAN DAN SARAN.....	215
Kesimpulan.....	216
Saran.....	217
DAFTAR PUSTAKA.....	220
LAMPIRAN.....	229

DAFTAR TABEL

	Halaman
1 Ciri-ciri kompetensi personal penyuluh yang tinggi dan yang rendah.....	58
2 Ciri-ciri kompetensi tugas penyuluh yang tinggi dan yang rendah.....	60
3 Ciri-ciri kompetensi andragogik penyuluh yang tinggi dan yang rendah.....	63
4 Ciri-ciri kompetensi sosial penyuluh yang tinggi dan yang rendah.....	64
5 Ciri-ciri kinerja penyuluh yang tinggi dan yang rendah.....	64
6 Sebaran responden penyuluh dan petani terkait dengan kinerja penyuluh.....	71
7 Parameter dan indikator umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi belajar.....	76
8 Parameter dan indikator tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar dan kualitas tutorial.....	78
9 Parameter dan indikator tingkat cakupan mata kuliah, interaksi dalam kelompok belajar, dan fasilitas belajar.....	79
10 Parameter dan indikator tingkat pelatihan fungsional, media cetak, dan media non cetak.....	80
11 Parameter dan indikator tingkat kebutuhan petani dan dukungan lembaga.....	82
12 Parameter dan indikator tingkat pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan personal.....	83
13 Parameter dan indikator tingkat pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan pelaksanaan tugas.....	84
14 Parameter dan indikator tingkat pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan andragogik.....	86
15 Parameter dan indikator tingkat pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan sosial.....	88
16 Parameter dan indikator tingkat kinerja penyuluh.....	89
17 Hasil uji coba kesahihan dan keterandalan instrumen.....	93
18 Gambaran umum wilayah penelitian.....	101
19 Perbandingan antara jumlah penyuluh dan jumlah desa.....	102
20 Gambaran umum penyuluh alumni UT.....	103
21 Sebaran penyuluh alumni UT menurut kategori umur dan masa kerja.....	105
22 Sebaran penyuluh alumni UT menurut jenjang jabatan fungsional.....	108

	Halaman
23 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat motivasi.....	110
24 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat penyajian bahan ajar.....	114
25 Sebaran penyuluh alumni UT menurut kualitas tutor, kesesuaian materi tutorial, manfaat tutorial, cakupan mata kuliah, dan manfaat kelompok belajar.....	117
26 Sebaran penyuluh alumni UT menurut keterjangkauan fasilitas belajar.....	123
27 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat manfaat fasilitas belajar.....	123
28 Sebaran penyuluh alumni UT menurut manfaat pelatihan.....	127
29 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kebutuhan petani.....	131
30 Sebaran rataan skor kompetensi personal penyuluh alumni UT.....	135
31 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kompetensi personal dan aspek kompetensi.....	135
32 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kompetensi pelaksanaan tugas dan aspek kompetensi.....	140
33 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kompetensi andragogik dan aspek kompetensi.....	141
34 Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kompetensi sosial dan aspek kompetensi	149
35 Sebaran rataan skor kompetensi andragogik penyuluh alumni UT....	149
36 Sebaran penyuluh menurut tingkat kompetensi sosial.....	152
37 Sebaran rataan kompetensi sosial penyuluh alumni UT.....	153
38 Perbandingan nilai rataan kompetensi menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.....	159
39 Perbandingan tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.....	162
40 Perbandingan tingkat kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.....	164
41 Perbandingan tingkat kompetensi andragogik penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.....	166
42 Perbandingan tingkat kompetensi sosial penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.....	168
43 Koefisien korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi personal.....	170
44 Koefisien regresi antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi personal.....	172

Halaman

45	Koefisien korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi pelaksanaan tugas.....	175
46	Koefisien regresi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi pelaksanaan tugas.....	176
47.	Koefisien korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi andragogik.....	179
48	Koefisien regresi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi andragogik.....	180
49	Koefisien korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi sosial.....	182
50	Koefisien regresi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kompetensi sosial.....	183
51	Sebaran penyuluh menurut tingkat kinerja.....	187
52	Sebaran rata-rata skor kinerja penyuluh alumni UT.....	188
53	Nilai korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh.....	195
54	Koefisien regresi dan koefisien jalur karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi.....	199
55	Koefisien regresi dan koefisien jalur karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh dalam pengembangan usaha.....	200
56	Koefisien regresi dan koefisien jalur karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh dalam pemahaman terhadap aspirasi petani.....	201
57	Koefisien regresi dan koefisien jalur karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan azas-azas penyuluhan.....	202
58	Koefisien regresi dan koefisien jalur karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh dalam membangun jejaring kerja	203

Halaman

59	Koefisien regresi dan koefisien jalur karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh dalam fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.....	204
60	Koefisien regresi dan koefisien jalur karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan terhadap kinerja penyuluh secara keseluruhan.....	205
61	Koefisien jalur faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh.....	207
62	Nilai pengaruh langsung dan tidak langsung peubah bebas terhadap kinerja penyuluh secara keseluruhan berdasarkan analisis jalur.....	210

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Sebaran mata kuliah dalam kurikulum S1 Agribisnis bidang minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian/Peternakan/Perikanan.....	21
2 Hubungan antar peubah penelitian pengembangan kompetensi penyuluh pertanian alumni pendidikan jarak jauh UT.....	68
3 Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT.....	134
4 Perbandingan nilai rata-rata kompetensi keseluruhan menurut persepsi penyuluh, sejawat, dan petani.....	161
5 Tingkat kinerja menurut persepsi penyuluh, petani anggota kelompok tani (KT) dan petani bukan anggota kelompok tani (NKT).....	185
6 Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi penyuluh alumni UT.....	190
7 Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh alumni UT.....	208

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Gambar wilayah Kabupaten Serang.....	230
2 Gambar wilayah Kabupaten Karawang.....	230
3 Gambar wilayah Kabupaten Cirebon.....	231
4 Gambar wilayah Kabupaten Tanggamus.....	231
5 Sebaran mata kuliah dalam kurikulum UT.....	232
6 Peta Kompetensi Program Studi S1 PKP-UT.....	235
7 Sebaran jumlah penyuluh alumni UT di wilayah UPBJJ-UT.....	238
8 Nilai rataan kompetensi penyuluh.....	239
9 Nilai rataan kinerja penyuluh.....	240
10 Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi personal penyuluh lumni UT.....	241
11 Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh lumni UT.....	243
12 Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi andragogik penyuluh lumni UT....	245
13 Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi sosial penyuluh lumni UT.....	247
14 Hasil analisis regresi dan analisis jalur pengaruh karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar selain UT, faktor lingkungan, kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi sosial terhadap kinerja penyuluh alumni UT.....	249

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penyuluh mempunyai peran penting dalam pembangunan pertanian karena penyuluh merupakan pihak yang langsung berhubungan dengan upaya pemberdayaan petani. Keberhasilan pembangunan pertanian tidak lepas dari peran penyuluh dalam melaksanakan tugasnya pada kegiatan penyuluhan pertanian. Sesuai dengan paradigma baru penyuluhan yang lebih berpihak pada kepentingan petani sehingga kondisi ini menuntut penyuluh untuk selalu meningkatkan kemampuan diri agar dapat memberikan layanan yang memuaskan petani. Jika petani puas dengan layanan yang diberikan penyuluh, maka petani akan dapat meningkatkan usahataniannya sehingga dapat hidup lebih baik dan lebih sejahtera.

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. Kini ada Undang-undang Nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Peternakan, Perikanan, dan Kehutanan, yang berisi tentang kompetensi tertentu yang harus dikuasai oleh penyuluh, yang tertuang dalam Bab IV pasal 21 ayat 1 dan 3 tentang tenaga penyuluh. Pasal 21 ayat 1 berbunyi : pemerintah dan pemerintah daerah meningkatkan kompetensi penyuluh PNS melalui pendidikan dan latihan (Diklat); dan ayat 2 berbunyi : peningkatan kompetensi penyuluh sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 berpedoman pada standar, akreditasi, serta pola pendidikan dan pelatihan penyuluh yang diatur oleh peraturan menteri. Kehadiran undang-undang tersebut diharapkan bisa memberikan arti yang strategis sebagai payung hukum terkait dengan peningkatan kompetensi penyuluh. 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 Slamet (2001), tenaga penyuluh profesional dan semi profesional masih sangat terbatas jumlahnya. Pendapat ini didukung oleh Tjitropranoto (2003) yang mengungkapkan bahwa penyuluh pertanian tidak mampu bahkan tidak sempat mengembangkan kemampuan profesionalnya sebagai pejabat fungsional penyuluh karena banyaknya kegiatan yang ditetapkan atasannya, yang kadang-kadang tidak sesuai dengan tugas sebagai penyuluh pertanian profesional.

Hasil penelitian Suryaman (2001) menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh di provinsi NTB, NTT, Jatim, dan Jabar masih rendah. Puspadi (2002) juga mengungkap 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. Dari beberapa hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat kompetensi penyuluh masih tergolong rendah.

Sumardjo (2008) menyebutkan bahwa rendahnya kompetensi penyuluh antara lain diduga berkaitan dengan proses pembelajaran yang kurang bermutu karena terjebak pada tuntutan formalitas untuk penyesuaian ijazah bagi jabatan fungsional penyuluh. Rendahnya kompetensi penyuluh juga terkait dengan fakta dilapangan yang menunjukkan bahwa upaya peningkatan kompetensi penyuluh, terutama melalui pendidikan dan latihan (diklat), intensitasnya masih kurang memadai sehingga menyebabkan rendahnya kemampuan dan kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugasnya (Deptan, 2005).

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.

Dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, penyuluh memiliki sejumlah peran yang harus dijalankan, baik sebagai motivator atau pengarah, analisator, dinamisator atau penggerak, organisator, komunikator atau informator, penasihat atau konsultan, fasilitator, maupun sebagai guru atau edukator. Peran penyuluh sebagai guru terkait dengan fungsi penyuluhan sebagai kegiatan pembelajaran bagi petani. Dengan demikian, sebagai guru atau edukator, penyuluh harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan petani.

Mengacu pada Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi yang perlu dimiliki seorang penyuluh sebagai pendidik atau guru meliputi kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial. Dalam konteks penyuluhan yang menggunakan pendekatan sistem pembelajaran orang dewasa, maka kompetensi yang perlu dimiliki penyuluh adalah kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi andragogik, dan kompetensi sosial. Penyuluh yang memiliki ke empat dimensi 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. Dengan demikian, informasi atau penelitian tentang tingkat kompetensi yang dimiliki penyuluh merupakan faktor penting.

Masalah Penelitian

Peningkatan kompetensi penyuluh dapat diperoleh melalui proses belajar, salah satunya adalah di Universitas Terbuka. Salah satu tujuan didirikannya Universitas Terbuka adalah mengembangkan program pendidikan jarak jauh yang

disesuaikan dengan kebutuhan nyata pembangunan. Selaras dengan tujuan tersebut serta adanya kebutuhan dari pihak yang terkait, UT telah mengembangkan Program Studi Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian untuk tingkat sarjana (PS S1-PKP).

Program tersebut bertujuan untuk mengakomodasi kebutuhan profesional penyuluh pertanian yang ingin mengembangkan diri namun terhambat oleh lokasi kerja mereka yang umumnya berada di pelosok desa. Dengan karakteristiknya sebagai PT jarak jauh dan terbuka, penyuluh yang mengikuti pendidikan di UT, dimungkinkan untuk dapat mengikuti pendidikan yang bermutu tanpa meninggalkan tugas dan kewajibannya sebagai penyuluh.

Penyuluh yang mengikuti pendidikan di UT dapat meningkatkan kompetensinya melalui penguasaan mata kuliah-mata kuliah yang mendukung pencapaian kompetensi yang diharapkan. Untuk memenuhi pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan, program studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian telah mengembangkan kurikulum pendidikan yang dapat menunjang proses belajar penyuluh di UT.

Sampai saat ini, jumlah penyuluh yang tercatat sebagai mahasiswa aktif UT atau sedang menjalani pendidikan di PS S1 PKP-UT berjumlah 2042 orang yang berasal dari 37 wilayah UPBJJ-UT di seluruh Indonesia. Jumlah ini tergolong bertambah pada setiap masa registrasi baru atau pendaftaran mahasiswa baru bagi penyuluh. Jumlah penyuluh yang telah menyelesaikan studinya di PS S1 PKP-UT berjumlah kurang lebih 1300 penyuluh yang tersebar di seluruh pelosok Indonesia. Jika dibandingkan dengan jumlah penyuluh PNS yang berpendidikan S1 yang berjumlah 11.368 orang (BPSDM Deptan, 2009), maka jumlah penyuluh alumni UT tersebut memiliki persentase yang tergolong cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa UT memiliki kontribusi yang perlu diperhatikan terkait dengan kualitas penyuluh sarjana yang dihasilkan.

Kini yang menjadi permasalahan adalah belum ada informasi yang komprehensif tentang bagaimana profil penyuluh alumni UT; sejauhmana tingkat kompetensi penyuluh setelah menyelesaikan pendidikannya di UT; bagaimana tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilannya; bagaimana tingkat kinerja penyuluh alumni

UT dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan; faktor-faktor apa yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja penyuluh; apakah kompetensi penyuluh alumni UT sudah sesuai dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsinya atau belum ?.

Terkait dengan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menggali informasi tentang hal berikut :

- (1) Bagaimana profil penyuluh alumni UT ?
- (2) Faktor-faktor manakah yang dominan mempengaruhi kompetensi penyuluh lulusan UT ?
- (3) Sejauhmana kompetensi penyuluh berpengaruh terhadap kinerja penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan ?
- (4) Bagaimana strategi yang efektif untuk pengembangan kompetensi penyuluh dalam pendidikan jarak jauh UT ?

Permasalahan-permasalahan tersebut perlu diketahui jawabannya agar dapat digunakan sebagai informasi dan masukan-masukan bagi pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh pada program studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian Universitas Terbuka.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- (1) Mengidentifikasi profil penyuluh alumni UT (karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan).
- (2) Menganalisis faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi penyuluh alumni UT.
- (3) Menganalisis faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja penyuluh alumni UT.
- (4) Merumuskan strategi pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh Universitas Terbuka.

Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi para praktisi. Secara khusus, manfaat penelitian ini adalah :

- (1) Menyediakan bahan bagi UT sebagai lembaga pendidikan berupa strategi untuk pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh UT, sehingga di masa yang akan datang penyuluh lulusan UT diharapkan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
- (2) Bahan bagi Departemen Pertanian sebagai lembaga penyuluhan, khususnya bagi Badan Pengembangan SDM Penyuluh Pertanian agar dapat memberikan program pendidikan penyuluh yang terencana dan berkelanjutan.
- (3) Dapat memberi masukan bagi lembaga penelitian dalam mengkaji informasi yang terkait dengan kompetensi dan kinerja penyuluh, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Definisi Istilah

Beberapa definisi istilah penting yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- (1) Penyuluh adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian.
- (2) Tupoksi Penyuluh adalah tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan dalam kegiatan penyuluhan yaitu: merencanakan, melaksanakan, mengembangkan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.
- (3) Universitas Terbuka (UT) adalah Perguruan Tinggi Negeri yang menggunakan sistem pembelajaran jarak jauh.
- (4) Penyuluh alumni UT adalah lulusan yang telah menyelesaikan studinya pada program S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian (sekarang program studi S1 Agribisnis bidang minat penyuluhan dan komunikasi pertanian) Universitas Terbuka.
- (5) Kompetensi penyuluh lulusan UT adalah kemampuan berpikir, bersikap dan bertindak yang mendasari dan merefleksikan wujud perilaku penyuluh setelah lulus dari pendidikan di UT, yang diukur dari kemampuan personal, kemampuan pelaksanaan tugas, kemampuan andragogik, dan kemampuan sosial.
- (6) Kinerja penyuluh adalah hasil kerja atau segala sesuatu yang dicapai oleh penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan yaitu dalam hal penerapan inovasi, pengembangan usaha, pemahaman terhadap aspirasi petani, pemahaman azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.
- (7) Strategi adalah pola rencana kegiatan yang tepat dan bersifat lebih operasional dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan masalah.

- (8) Karakteristik Individu Penyuluh adalah segala ciri yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dan kompetensi penyuluh yaitu umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi belajar.
- (9) Kegiatan pembelajaran di UT adalah proses pembelajaran jarak jauh penyuluh dengan sumber belajar di UT yang meliputi : (a) interaksi penyuluh dengan bahan ajar, (b) kegiatan tutorial, (c) interaksi dengan sesama penyuluh, (d) cakupan mata kuliah, dan (e) Fasilitas belajar.
- (10) Sumber belajar non UT adalah informasi yang terkait dengan pembelajaran yang diperoleh penyuluh selain yang bersumber dari UT yang turut mempengaruhi kompetensi penyuluh. Dalam penelitian ini sumber belajar tersebut adalah : (a) pelatihan fungsional; (b) media cetak, dan (c) media non cetak.
- (11) Faktor Lingkungan adalah kondisi atau situasi di luar individu yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dan kompetensi penyuluh yaitu kebutuhan petani dan dukungan lembaga.

UNIVERSITAS TERBUKA

TINJAUAN PUSTAKA

Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian

Kondisi pembangunan pertanian yang lebih menitikberatkan pada sektor ekonomi berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia. Padahal, dalam era persaingan global faktor kualitas sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis. Oleh karena itu, mengingat adanya perubahan yang telah dan sedang terjadi di lingkungan pertanian, baik pada tingkat lokal, daerah, nasional, regional, dan internasional, maka pelaksanaan penyuluhan pertanian perlu dilandasi oleh pemikiran-pemikiran yang mendalam tentang situasi baru dan tantangan masa depan yang dihadapi oleh penyuluhan pertanian (Slamet, 2001).

Menurut Slamet (2003), untuk menuju penyuluhan pertanian masa depan, penyelenggaraan penyuluhan pertanian perlu lebih profesional, antara lain memerlukan reorientasi : (1) dari instansi ke pengembangan kualitas penyuluh; (2) dari pendekatan *top-down* ke *bottom-up*, (3) dari hirarki kerja vertikal ke horizontal, (4) dari pendekatan instruktif ke partisipatif dan dialogis, dan (5) dari sistem kerja linear ke sistem jaringan.

Paradigma baru penyuluhan ini diperlukan agar mampu merespon tantangan-tantangan baru yang muncul dari situasi baru itu. Paradigma baru itu adalah: jasa informasi, lokalitas, berorientasi agribisnis, pendekatan kelompok, pendekatan humanistik egaliter, profesionalisme, akuntabilitas, fokus pada kepentingan petani, dan memuaskan petani (Slamet, 2001).

Konsekuensi dari paradigma baru penyuluhan pertanian tersebut adalah : (1) penyuluhan pertanian harus mampu menyiapkan, menyediakan, dan menyajikan segala informasi yang diperlukan oleh petani; (2) para penyuluh pertanian harus mereorientasi dirinya kearah agribisnis; (3) para penyuluh pertanian perlu disiapkan dengan baik untuk membina kelompok dan mengembangkan kepemimpinan kelompok agar kelompok itu tumbuh menjadi kelompok tani yang dinamis; (4) penyuluh harus lebih menghayati kepentingan-kepentingan petani; (5) para penyuluh

pertanian perlu dibekali dengan seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan komunikasi sosial dan lain-lain agar mereka mampu memerankan penyuluhan yang humanistic-egaliter; (6) perlu dipersiapkan generasi penyuluh yang professional dan yang sub-profesional.

Dari paparan tersebut, penyuluh dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi agar dapat memberikan layanan penyuluhan yang memuaskan mengingat kebutuhan petani yang terus meningkat sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Peran dan Tugas Penyuluh

Istilah penyuluh dewasa ini banyak digunakan berbagai kalangan dalam upaya membantu untuk kegiatan penyuluhan. Rogers (1995) mengemukakan bahwa penyuluh merupakan seseorang yang atas nama kelembagaan penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan sasaran penyuluhan dalam mengadopsi inovasi.

Dalam bidang pertanian, istilah penyuluh terus berkembang. Dalam Undang-Undang No. 16 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Peternakan, dan Perikanan tahun 2006 disebutkan bahwa : (1) penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, atau penyuluh kehutanan, baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya, yang selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan; (2) penyuluh pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut penyuluh PNS adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan; (3) penyuluh swasta adalah penyuluh yang berasal dari dunia usaha dan/atau lembaga yang mempunyai kompetensi dalam bidang penyuluhan; dan (4) penyuluh swadaya adalah pelaku utama yang berhasil dalam usahanya dan warga masyarakat lainnya yang dengan kesadarannya sendiri mau dan mampu menjadi penyuluh.

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No.19/KEP/MK.Waspan/5/1999, yang dimaksud dengan penyuluh pertanian adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian pegawai negeri terdiri dari dua jabatan fungsional yaitu : (1) penyuluh pertanian terampil, yaitu jabatan fungsional penyuluh pertanian keterampilan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya menggunakan prosedur dan teknik kerja tertentu. Golongan pendidikan penyuluh tersebut berbasis non sarjana dengan pendidikan : SMTA kejuruan pertanian (SPMA, SPP, SNAKMA), Akademi, D1, D2, D3, dan (2) penyuluh pertanian ahli adalah jabatan penyuluh pertanian yang dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan, metode, dan teknik analisis tertentu. Golongan pendidikan penyuluh tersebut berbasis sarjana pertanian atau sarjana lain yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian (D4 dan S1).

Peran Penyuluh

Penyuluhan pertanian adalah jasa pendidikan non formal yang diberikan oleh organisasi penyuluhan pemerintah maupun swasta kepada petani dan keluarganya agar mereka mampu menolong dirinya sendiri dalam upaya mencapai kehidupan yang lebih sejahtera (Slamet, 1995). Hal senada juga diungkapkan oleh van den Ban dan Hawkins (1999) dan Padmowiharjo (2001) yang menyatakan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Menurut Slamet dan Asngari (1969), tujuan penyuluhan dapat dilihat dari dua arah, yaitu : dari arah pemerintah (penyuluh) dan dari arah rakyat atau sasaran penyuluhan. Ditinjau dari arah penyuluh, penyuluh harus mengetahui kepentingan sasaran penyuluhan, sedangkan dilihat dari sisi sasaran penyuluhan, mereka merasakan adanya sesuatu kebutuhan yang harus dipenuhi. Tugas penyuluh adalah

menemukan cara yang dapat memadukan kedua tujuan tersebut, sehingga tercapailah perbaikan tingkat kesejahteraan sasaran penyuluhan. Oleh sebab itu, agar kedua tujuan tersebut mendapat sambutan positif dari sasaran penyuluhan, maka tujuan-tujuan tersebut haruslah dinyatakan dari arah sasaran penyuluhan (Sumardjo, 1999).

Pada masa yang lalu, penyuluhan dipandang sebagai alih teknologi dari peneliti ke petani. Kini peranan penyuluhan lebih dipandang sebagai proses membantu petani untuk mengambil keputusan sendiri dengan cara menambah pilihan bagi mereka dan menolong mereka mengembangkan wawasan mengenai konsekuensi dari masing-masing pilihan tersebut. Dengan demikian, tujuan terpenting program penyuluhan adalah untuk mengubah perilaku petani (van den Ban dan Hawkins, 1999).

Peran penyuluh dalam penyelenggaraan penyuluhan lebih mengarah pada perubahan berencana. Perubahan yang direncanakan mengimplikasikan pentingnya peran pendidik atau penyuluh dalam pengembangan program penyuluhan. Levin (Asngari, 2004) mengemukakan ada tiga peran utama penyuluh yaitu : (1) pelepasan diri dengan masyarakat sasaran, (2) menggerakkan masyarakat untuk melakukan perubahan berencana, dan (3) memantapkan hubungan sosial dengan masyarakat sasaran. Lebih jauh Lippitt et al (Asngari, 2004) mengembangkan peranan penyuluh sebagai berikut : (1) mengembangkan kebutuhan untuk melakukan perubahan berencana, (2) menggerakkan masyarakat untuk melakukan perubahan, dan (3) memantapkan hubungan dengan masyarakat sasaran.

Berkaitan dengan perannya, Mosher (Mardikanto, 1993) mengemukakan bahwa seorang penyuluh harus mampu melakukan peran ganda yaitu : (1) sebagai guru, artinya seorang penyuluh harus trampil menyampaikan inovasi untuk mengubah perilaku sasarannya; (2) sebagai analisator, artinya seorang penyuluh harus memiliki keahlian untuk melakukan pengamatan terhadap keadaan, masalah, dan kebutuhan masyarakat sasaran serta mampu memecahkan masalah perani; (3) sebagai konsultan, artinya seorang penyuluh harus memiliki keterampilan dan keahlian untuk memilih alternatif perubahan yang paling tepat, yang secara teknis dapat dilaksanakan, secara ekonomi menguntungkan dan dapat diterima oleh nilai-nilai budaya sosial setempat, dan (4) sebagai organisator, artinya seorang penyuluh harus memiliki keterampilan

dan keahlian untuk menjalin hubungan baik dengan segenap lapisan masyarakat, mampu menumbuhkan kesadaran dan menggerakkan partisipasi masyarakat, mampu berinisiatif bagi terciptanya perubahan-perubahan, dapat memobilisasi sumberdaya, mengarahkan dan membina kegiatan maupun mengembangkan kelembagaan yang efektif untuk melaksanakan perubahan yang direncanakan.

Penyuluh pertanian mempunyai peran penting dalam pembangunan pertanian karena sebagai agen perubahan, penyuluh merupakan ujung tombak yang langsung berhubungan dengan petani. Sebagai petugas pemerintah, penyuluh merupakan jabatan fungsional yang mempunyai tugas dan peran yang sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan.

Secara konvensional, peran penyuluh hanya dibatasi pada kewajibannya untuk menyampaikan inovasi dan mempengaruhi sasaran penyuluhan melalui metoda dan teknik-teknik tertentu sampai mereka dengan kesadaran dan kemampuannya sendiri mengadopsi inovasi yang disampaikan. Dalam perkembangannya, penyuluh juga harus berperan sebagai jembatan penghubung antara pemerintah dengan sasaran (Mardikanto, 1993).

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, penyuluh pertanian berperan sebagai fasilitator, komunikator, motivator, konsultan, pemandu dan penggerak petani dalam pembangunan pertanian. Dengan perannya tersebut, para penyuluh diharapkan mampu memberdayakan petani agar mereka mampu, mau serta berdaya memperbaiki tingkat kesejahteraan sendiri maupun masyarakat pedesaan lainnya. Selain itu juga diharapkan para penyuluh mampu mengantisipasi kebutuhan pembangunan pertanian dan melaksanakannya dengan penuh disiplin dan tanggung jawab (Sumintareja, 2000).

Di lain pihak, menurut Tjitropranoto (2003), meskipun penyuluh pertanian adalah pejabat fungsional seperti halnya tenaga pengajar atau peneliti, tetapi karena terkait dengan proyek, maka fungsionalisasi penyuluh pertanian tidak berlangsung dengan baik, kecuali di beberapa tempat/instansi. Salah satu tesis penyuluhan pembangunan IPB bahkan mengungkapkan bahwa penyuluh pertanian tidak mampu dan tidak sempat mengembangkan kemampuan profesionalnya sebagai pejabat fungsional

penyuluh karena banyaknya kegiatan yang ditetapkan atasannya, yang kadang-kadang tidak sesuai dengan tugas sebagai penyuluh pertanian profesional. Sumardjo (2008) menyebutkan bahwa rendahnya kompetensi penyuluh antara lain berkaitan dengan proses pembelajaran yang kurang bermutu karena terjebak pada tuntutan formalitas untuk penyesuaian ijazah bagi jabatan fungsional penyuluh.

Arah kebijaksanaan penyuluhan yang disebutkan dalam naskah akademik sistem penyuluhan (2006) mengharuskan para penyuluh pertanian melihat usaha yang dikelola oleh petani (*on-farm*) sebagai bagian dari sistem agribisnis, maka konsekuensi dari kondisi tersebut adalah bahwa (1) penyuluh diharuskan mempunyai kompetensi yang menyangkut aspek ekonomi usaha dan manajemen organisasi, dan (2) harus ada yang menghubungkan sistem penyuluhan dengan sistem dan usaha agribisnis.

Dari beberapa peran yang disandangnya tersebut, maka penyuluh dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tidak hanya berkaitan dengan materi (*content*) yang akan disampaikan tetapi juga yang berkaitan dengan cara-cara penyampaian materi tersebut (*process*).

Tugas Penyuluh

Penyuluh merupakan mitra sejajar bagi petani yang mempunyai peran strategis dalam pembangunan pertanian. Dalam menjalankan peran tersebut, penyuluh mempunyai tugas pokok dan fungsi yang menjadi acuan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Jabaran tupoksi tersebut direvisi dan dituangkan dalam SK Menkowsabang PAN no 19 tahun 1999. Dalam SK tersebut dinyatakan bahwa penyuluh pertanian adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian. Tugas pokok penyuluh pertanian adalah: menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan serta mengembangkan kegiatan penyuluhan yang mana setiap tugas pokok masing-masing terdapat bidang-bidang kegiatan.

Hasil penelitian Leilani dan Jahi (2006) menyebutkan bahwa bidang tugas pokok yang dianggap penting adalah pengembangan program sedangkan yang dianggap kurang penting adalah pengembangan profesionalitas, menyusun materi penyuluhan, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan penyuluhan pertanian, serta menerapkan metode penyuluhan.

Menurut Padmanegara (Sumardjo, 1999), tugas ideal seorang penyuluh adalah : (1) menyebarkan informasi yang bermanfaat; (2) mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan sesuai bidang penyuluhannya; (3) memberikan rekomendasi yang lebih menguntungkan untuk perbaikan kehidupan sasaran penyuluhan; (4) mengusahakan berbagai fasilitas usaha yang lebih menggairahkan sasaran penyuluhan, dan (5) menimbulkan keswadayaan dan kesadaran.

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19/KEP/MK.Waspan/5/1999, penyuluh pertanian berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional penyuluhan pertanian pada instansi pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah. Tugas pokok penyuluh pertanian adalah : (1) menyiapkan penyuluhan yang meliputi identifikasi potensi wilayah agroekosistem, penyusunan program penyuluhan pertanian dan penyusunan rencana kerja penyuluh pertanian; (2) penerapan metode penyuluhan pertanian dan pengembangan keswadayaan masyarakat; (3) evaluasi dan pelaporan penyuluhan; (4) pengembangan penyuluhan meliputi penyusunan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis penyuluhan pertanian, perumusan kajian arah kebijaksanaan pengembangan penyuluhan pertanian, dan pengembangan metode dan sistem kerja penyuluhan pertanian; (5) pengembangan profesi penyuluhan meliputi penyusunan karya tulis ilmiah dan ilmiah penyuluhan pertanian, penerjemahan atau penyaduran buku penyuluhan dan bimbingan penyuluh pertanian; dan (6) penunjang penyuluhan meliputi seminar dan lokakarya penyuluhan pertanian, serta mengajar pada diklat bidang penyuluhan.

Pengembangan Kualitas Penyuluh melalui Pendidikan

Belajar merupakan upaya terpenting di dalam peningkatan kualitas SDM. Seseorang mempunyai kualitas SDM yang tinggi jika ia tahu, mau, dan mampu memberi reaksi yang benar terhadap berbagai rangsangan yang datang dari dalam dan luar dirinya (Susanto, 2008). Proses belajar yang dimaksud tidak senantiasa terkait dengan proses pendidikan formal, melainkan termasuk pendidikan non formal, informal, otodidak (belajar sendiri), dan pengembangan diri. Pendapat senada dikemukakan oleh Asngari (2008) yang menyatakan bahwa usaha mengembangkan SDM pembangunan itu semakin penting, lebih-lebih untuk mengantisipasi perkembangan yang semakin modern dan mendunia. Beberapa cara dapat ditempuh, dan sistem pendidikan, baik formal, informal, maupun non formal, merupakan langkah yang paling strategis untuk mengembangkan SDM.

Gilley dan Egglend (1989) mengemukakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia (*human resource development*) merupakan kegiatan proses belajar yang terorganisir dan terencana di dalam suatu kelompok, kelembagaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja dan pertumbuhan pribadi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan individu, kelompok, kelembagaan, atau organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini, pengembangan sumberdaya manusia juga merupakan upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan perbaikan perilaku manusia (dalam organisasi) yang direncanakan untuk digunakan secara personal dan profesional.

Lebih jauh dikemukakan bahwa ada tiga misi dalam pengembangan sumberdaya manusia, yaitu : (1) menyediakan pengembangan individu yang terpusat pada perbaikan prestasi sehubungan dengan pekerjaan saat ini, (2) menyediakan pengembangan karir yang terpusat pada perbaikan prestasi berhubungan dengan tugas pada pekerjaan pada masa yang akan datang, dan (3) menyediakan pengembangan organisasi yang menghasilkan pemanfaatan optimal dari potensi manusia dan perbaikan prestasi, yang bersamaan dengan perbaikan efisiensi organisasi.

Dalam konteks memberdayakan diri, penyuluh dapat menempuh pendidikan untuk meningkatkan kompetensi yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Menurut BPLPP (Sumintareja, 2000), sistem pendidikan bagi penyuluh pertanian terdiri dari dua jalur, yaitu jalur pendidikan formal dan jalur pelatihan. Dengan jalur pendidikan formal, program pendidikan sarjana Strata 1 (S1) dimaksudkan agar para penyuluh pertanian memiliki kepemimpinan dan pengetahuan dengan wawasan yang luas di bidang komoditi pertanian sehingga mampu melakukan kegiatan antara lain :

1. Melaksanakan pengujian di bidang komoditi pertanian tertentu untuk mendapatkan teknologi tepat guna secara lokal.
2. Melaksanakan survai dan atau evaluasi mengenai penerapan teknik-teknik budidaya komoditi tertentu.
3. Membantu menyiapkan petunjuk/informasi pertanian
4. Melatih penyuluh pertanian pada pelatihan penyuluh pertanian
5. Mengajar pada kursus tani-nelayan

Pentingnya peningkatan kualitas penyuluh melalui pendidikan juga didukung oleh UU No. 16 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Peternakan, dan Perikanan pasal 21 yang menyebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah meningkatkan kompetensi penyuluh PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

Dari paparan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas penyuluh terutama yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia, dalam hal ini penyuluh pertanian, adalah tingkat kompetensi penyuluh yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai penyuluh.

Universitas Terbuka sebagai Lembaga Pendidikan

Universitas Terbuka (UT), sebagai perguruan tinggi satu-satunya yang menerapkan sistem pendidikan terbuka dan jarak jauh, merupakan Perguruan Tinggi Negeri ke 45 di Indonesia yang diresmikan pada Tanggal 4 september 1984, berdasarkan Keputusan Presiden RI No 41 tahun 1984. Kebutuhan masyarakat akan pendidikan tinggi yang semakin meningkat pada awal tahun 80-an merupakan pendorong diterapkannya sistem belajar jarak jauh tersebut (Belawati, 1999). Hingga saat ini, secara keseluruhan UT memiliki jumlah mahasiswa sebanyak 562.000 orang, sehingga dengan jumlah tersebut UT mendapat julukan *The Top Ten Mega University*. Dengan jumlah lulusan sebanyak 1500.000 orang maka jika dijumlahkan dapat dikatakan UT berhasil memberikan kesempatan belajar bagi sekitar 2 juta orang penduduk Indonesia.

Pencapaian tersebut sejalan dengan tujuan didirikannya UT yaitu : (1) untuk memberikan kesempatan yang luas bagi Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing, dimana pun tempat tinggalnya untuk memperoleh pendidikan tinggi; (2) memberikan layanan pendidikan tinggi bagi mereka, yang karena bekerja atau karena alasan lain, tidak dapat melanjutkan belajar di perguruan tinggi tatap muka; dan (3) mengembangkan program pendidikan akademik dan profesional yang disesuaikan dengan kebutuhan nyata pembangunan, yang belum banyak dikembangkan oleh perguruan tinggi lain (UT, 2007).

Sistem jarak jauh yang diterapkan UT berarti pembelajaran tidak dilakukan secara tatap muka, melainkan menggunakan media, baik media cetak (modul) maupun non-cetak audio video, komputer/internet, siaran radio dan televisi. Makna terbuka adalah tidak ada pembatasan usia, tahun ijazah, masa belajar, waktu registrasi, frekuensi mengikuti ujian, dan sebagainya. Batasan yang ada hanyalah bahwa setiap mahasiswa UT harus sudah menamatkan jenjang pendidikan menengah keatas (SMA atau sederajat).

Dalam sistem belajar di UT yang pada dasarnya adalah belajar mandiri, bahan ajar mempunyai peran yang strategis, bahkan dapat dikatakan menentukan

keberhasilan belajar. Hal ini karena bahan ajar merupakan media interaksi antara proses berpikir mahasiswa dengan pengetahuan yang ingin dikuasai. Dengan demikian, proses belajar akan efektif apabila hasil dan cara penulisan bahan ajar memenuhi kondisi yang mendukung interaksi. Sampai saat ini, bahan ajar cetak merupakan bahan belajar utama. Karakteristik bahan ajar cetak yang mampu memuat dan mempresentasikan pengetahuan dengan lengkap tetapi juga fleksibel untuk digunakan kapan saja dan dimana saja merupakan kunci strategis peranan jenis bahan ajar ini (Belawati, 1999).

Dilain pihak, salah satu karakteristik UT sebagai institusi pendidikan tinggi yang menerapkan sistem pendidikan terbuka dan jarak jauh adalah pemanfaatan media sebagai sarana pembelajaran. Media non cetak dipilih untuk digunakan sebagai suplemen dan pengayaan bagi bahan ajar cetak. Mahasiswa UT diharapkan belajar secara mandiri. Cara belajar mandiri menghendaki mahasiswa untuk belajar atas prakarsa atau inisiatif sendiri. Belajar mandiri dapat dilakukan secara sendiri ataupun berkelompok, baik dalam kelompok belajar maupun dalam kelompok tutorial. UT menyediakan bahan ajar yang dibuat khusus untuk dapat dipelajari secara mandiri. Evaluasi hasil belajar mahasiswa UT dilakukan dalam bentuk Tugas Mandiri (TM), tugas tutorial dari tutorial tatap muka, ujian praktek atau praktikum, ujian pemantapan kemampuan profesional, ujian lisan, ujian akhir semester, dan tugas akhir program (UT, 2008).

Sistem Belajar Jarak Jauh yang diterapkan UT menaungi empat fakultas yaitu Fakultas Ekonomi (FEKON), Fakultas Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), serta Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA).

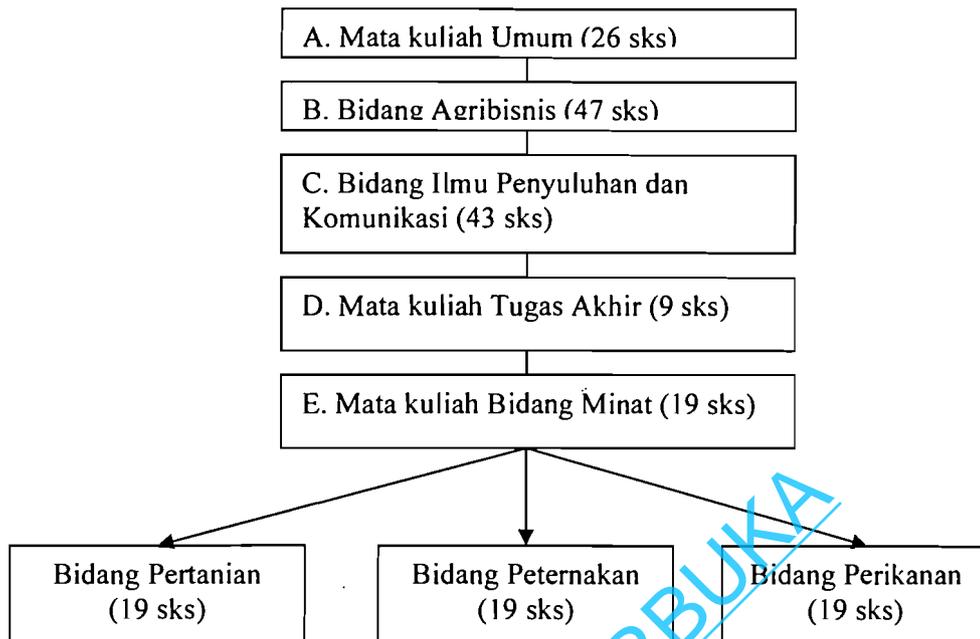
Universitas Terbuka sejak tahun 2004 membuka pendidikan bagi penyuluh melalui program studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian yang sekarang berdasarkan SK Dirjen DIKTI Nomor: 163/DIKTI/KEP/2007 tentang penataan dan kodifikasi Program Studi pada Perguruan Tinggi namanya berubah menjadi PS Agribisnis bidang minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, dengan tiga bidang keahlian yaitu pertanian, peternakan, dan perikanan. Program studi tersebut

merupakan salah satu program studi pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Terbuka (FMIPA-UT) yang bertujuan untuk membantu para penyuluh yang ingin belajar untuk meningkatkan kompetensinya tanpa meninggalkan tugasnya sehari-hari

Program S1 Agribisnis bidang minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian bertujuan untuk menghasilkan Sarjana Agribisnis yang mempunyai kompetensi penyuluhan dan komunikasi pertanian/peternakan/perikanan. Lulusan Sarjana (S1) Agribisnis diharapkan mampu mengaplikasikan ilmu penyuluhan dan komunikasi yang berwawasan agribisnis agar dapat berkontribusi terhadap pembangunan pertanian di bidang pertanian/peternakan/perikanan .

Disamping bahan ajar yang dikemas sedemikian rupa agar bisa dipelajari secara mandiri, program ini juga dilengkapi dengan kegiatan praktikum dan tutorial yang dikelola oleh UPBJJ-UT setempat bekerjasama dengan PTN/PTS dan instansi terkait; juga didukung oleh Departemen Pertanian melalui UPT lingkup Deptan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Mahasiswa dinyatakan lulus dari program studi S1 Agribisnis UT jika memenuhi persyaratan sebagai berikut : (1) lulus semua mata kuliah yang disyaratkan (144 sks) tanpa nilai E; (2) lulus Seminar, Praktek Kerja Lapang (PKL), dan Tugas Akhir Program (TAP) dengan nilai minimal C; serta Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 2,00 (UT, 2004) .

Kurikulum program S1 Agribisnis bersifat fleksibel dan ramping. Dari jumlah total 144 sks yang ditawarkan, sejumlah 125 sks adalah matakuliah yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa, sedangkan sisanya sejumlah 19 sks merupakan mata kuliah yang dipilih sesuai dengan bidang minat mahasiswa. Secara skematis, sebaran mata kuliah dalam kurikulum S1 Agribisnis bidang minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian/Peternakan/Perikanan disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Sebaran mata kuliah dalam kurikulum S1 Agribisnis bidang minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian/peternakan/perikanan

Dari paparan diatas dapat dikatakan bahwa, dengan sistem belajar yang bersifat jarak jauh dan terbuka, UT memberikan fleksibilitas dalam belajar. Fleksibilitas ini dapat dimanfaatkan oleh penyuluh yang sambil menjalankan tugas dan perannya dalam membantu petani, dapat belajar di UT untuk meningkatkan kompetensinya.

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi pertama kali diungkapkan oleh Mc. Clelland (1973) yang menulis tentang praktek rekrutmen dalam jabatan *civil service*, kemudian Boyatzis (1982) mempopulerkan istilah kompetensi dalam bukunya tentang *The Competent Manager*. Ada beberapa definisi tentang kompetensi menurut para ahli.

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. Selanjutnya Spencer dan Spencer menjelaskan bahwa ada lima tipe kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sikap, dan motif. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan tergolong lebih mudah dikembangkan dibandingkan dengan konsep diri, sikap, dan motif yang tergolong lebih tersembunyi dan merupakan pusat bagi personal seseorang. Mengacu pada pendapat tersebut, Mulyasa (2002) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, sikap dan nilai, serta keterampilan yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Lucia dan Lepsinger (1999), kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga terbentuk suatu cara kerja dan pencapaian hasil yang diinginkan. Spencer dan Spencer (1993) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang, yang menentukan terhadap hasil kerja yang terbaik dan efektif sesuai dengan kriteria yang ditentukan dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi menentukan perilaku dan kinerja (hasil kerja) seseorang dalam situasi dan peran yang beragam. Dengan demikian, tingkat kompetensi seseorang dapat digunakan untuk memprediksi bahwa seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak.

Dalam bidang pendidikan, Mulyasa (2002) menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dikuasai oleh pelajar perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil belajar pelajar yang mengacu pada pengalaman langsung. Dengan demikian, dalam pembelajaran yang dirancang berdasarkan kompetensi, penilaian tidak dilakukan berdasarkan pertimbangan yang bersifat subjektif. Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah : (1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya pengajar mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap pelajar sesuai dengan kebutuhannya; (2) Pemahaman

(*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, misalnya pengajar yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi pelajar agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien; (3) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya; (4) Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; (5) Sikap mental (*attitude*) yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; dan (6) Minat (*interest*) yaitu suatu ketergolongan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Di bidang penyuluhan, kompetensi digunakan sebagai dasar perubahan keorganisasian dan peningkatan kinerja. Menurut Store dan Bieber (1997), organisasi penyuluhan menggunakan “kompetensi” karena (1) menunjukkan hubungan antara kinerja seseorang dan organisasi, sehingga mendorong sistem belajar berbasis kompetensi, (2) pengembangan kompetensi merupakan proses yang menuntut partisipasi tinggi, dan (3) model kompetensi merupakan alat untuk mengambil keputusan yang ampuh.

Sumardjo (2006) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental sesuai dengan unjuk kerja (kinerja) yang ditetapkan.

Dari beberapa definisi tentang kompetensi dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan integrasi pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan seseorang sampai menghasilkan perilaku untuk menyelesaikan masalahnya. Pengertian ini menunjukkan bahwa penyuluh yang kompeten adalah jika penyuluh tersebut memiliki ketiga aspek kompetensi tersebut.

Standar Kompetensi

Menurut Depnakertrans (Harijati, 2007), standar kompetensi atau standar optimal adalah spesifikasi pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap kerja yang seharusnya dikuasai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja sehingga hasil kerja menjadi optimal. Menurut Depkes (Harijati, 2007), standar kompetensi adalah rumusan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya sesuai kerja yang dipersyaratkan. Standar kompetensi harus berisi : (1) Hal-hal yang diharapkan dapat dilakukan oleh pekerja; (2) tingkat kesempurnaan pelaksanaan kerja yang diharapkan dari pekerja; dan (3) cara menilai bahwa kemampuan pekerja telah berada pada tingkat yang diharapkan. Jadi, standar kompetensi meliputi faktor-faktor yang mendukung: (a) pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja; (b) kemampuan mentransfer pengetahuan dan keterampilan pada situasi dan lingkungan yang berbeda; dan (c) dilandasi "bagaimana dan mengapa" tugas tersebut dikerjakan, bukan hanya mampu menyelesaikan. Standar kompetensi harus meliputi kemampuan mengerjakan pada situasi normal dan situasi berbeda.

Menurut Suharman (2005), seseorang dengan kompetensi tinggi berarti mampu : (1) menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan benar; (2) mengorganisasikan agar pekerjaan tersebut dapat dilakukan; (3) mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi sesuai kemampuan; (4) berpikir secara konsep, penilaian, dan kreatif; (5) mendatangkan gagasan positif dan imajinasi dalam proses pengembangan kompetensi untuk mendatangkan gagasan positif dan imajinasi dalam proses pengembangan kompetensi untuk mendapatkan hasil yang cemerlang, jika kemampuan terbatas diatasi dengan cara yang lebih kreatif; (6) bekerja dalam tim agar tercipta situasi yang harmonis; dan (7) menggunakan kemampuan untuk memecahkan masalah/melaksanakan tugas dan kondisi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi penyuluh lulusan UT adalah kemampuan penyuluh menyelesaikan pekerjaan dan permasalahannya secara optimal, yang diukur berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental penyuluh lulusan UT. Sedangkan standar kompetensi bagi penyuluh lulusan UT adalah rumusan tentang kompetensi yang dimiliki penyuluh secara optimal yang meliputi rincian pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan yang harus dimiliki penyuluh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam kegiatan penyuluhan.

Rumusan Kompetensi

Sumardjo (2006) mengemukakan beberapa aspek kompetensi bagi penyuluh sarjana berdasarkan kebutuhan pembangunan masyarakat yaitu : (1) pemetaan agroekosistem, (2) komunikasi organisasi, (3) kemitraan atau *networking*, (4) manajemen sistem agribisnis, (5) advokasi agribisnis, (6) manajemen kelembagaan kelompok/komunitas, (7) manajemen pelatihan, (8) prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa, (9) metode pengembangan partisipasi atau PRA, (10) metode dan teknik berkomunikasi efektif, (11) pengolahan dan analisis data agroekosistem, (12) *Rapid Rural Appraisal* atau RRA, (13) metode dan teknik 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.

Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan penyuluhan pertanian, Sumardjo (2006) mengemukakan bahwa ada delapan kompetensi yang diperlukan oleh penyuluh sarjana untuk dapat mendukung pelaksanaan pekerjaannya yaitu : (1) kemampuan berkomunikasi secara konvergen dan efektif, (2) kemampuan bersinergi kerjasama dalam tim, (3) kemampuan akses informasi dan penguasaan inovasi, (4) sikap kritis terhadap kebutuhan atau keterampilan analisis masalah, (5) keinovatifan atau penguasaan teknologi informasi dan disain komunikasi multi media, (6)

berwawasan luas dan membangun jejaring kerja, (7) pemahaman potensi wilayah dan kebutuhan petani, dan (8) keterampilan berfikir logis atau berfikir sistem.

Penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan melakukan peran sebagai pendidik seperti halnya seorang guru. Oleh karena itu, kompetensi yang perlu dimiliki seorang guru, juga perlu dimiliki oleh seorang penyuluh. Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi pelaksanaan tugas yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Mengingat penyuluhan adalah pembelajaran orang dewasa, maka dalam konteks penyuluhan, dimensi kompetensi untuk penyuluh mengacu pada kompetensi personal, kompetensi andragogik, kompetensi sosial, dan kompetensi pelaksanaan tugas.

Kompetensi Personal

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik personal yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Personal yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (dicontoh sikap dan perilakunya). Personal guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

Menurut Adi (UPI, 2008), guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus digugu atau ditiru). Sebagai seorang model, guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencies*), di antaranya adalah : (1) kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya; (2) kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama; (3) kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat; (4) mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru

misalnya sopan santun dan tata krama; dan (5) bersikap demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi personal adalah kemampuan personal yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Surya (UPI, 2008) menyebut kompetensi personal ini sebagai kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi guru secara lebih khusus lagi adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi. Arikunto (UPI, 2008) mengemukakan bahwa kompetensi personal mengharuskan guru memiliki personal yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa.

Dalam konteks penyuluhan, kompetensi personal penyuluh adalah kemampuan yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi sasaran penyuluhan dan berakhlak mulia (Rusmono, 2008). Mengacu pada kompetensi personal yang harus dimiliki seorang guru, seorang penyuluh sejogyanya memiliki kemampuan untuk berempati kepada petani sebagai sasaran penyuluhan, memiliki keterbukaan dalam menerima masukan dan memberi informasi kepada petani, mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan mampu memberikan keteladanan kepada petani.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam konteks penelitian ini kompetensi personal atau kepribadian yang harus dimiliki penyuluh mengacu pada kemampuan penyuluh dalam hal : (1) berempati, (2) keterbukaan, (3) tanggung jawab, dan (4) keteladanan.

Kompetensi Penyuluh dalam Berempati. Dalam kamus Wikipedia (2009), empati dalam bahasa Yunani berarti ketertarikan fisik. Empati didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali, mempersepsi, dan merasakan perasaan orang lain. Karena pikiran, kepercayaan, dan keinginan seseorang berhubungan dengan perasaannya. Seseorang yang berempati akan mampu mengetahui pikiran dan *mood* orang lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988) disebutkan bahwa empati adalah keadaan mental yang membuat seseorang mengidentifikasi atau merasa

dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain.

Dalam konteks penyuluhan, kemampuan penyuluh berempati lebih ditujukan pada kemampuannya dalam memahami kebutuhan petani, memahami bahwa kepentingan petani lebih utama dibandingkan kepentingan atasan, dan memahami lingkungan kerja petani.

Kompetensi Penyuluh dalam Keterbukaan. Keterbukaan adalah perasaan toleransi dari lubuk hati yang merupakan landasan utama untuk berkomunikasi (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1988). Dalam penyuluhan, Keterbukaan mengacu pada karakteristik penyuluh yang mampu untuk bersikap terbuka dalam menerima masukan dan kritikan dari berbagai pihak agar kegiatan penyuluhan dapat berjalan dengan baik. Dalam konteks penelitian ini, kemampuan penyuluh menerapkan keterbukaan ditujukan pada kemampuannya dalam memahami masukan dari petani, memahami informasi baru terkait dengan tugas penyuluh, dan memahami masukan dari atasan.

Kompetensi Penyuluh dalam Tanggungjawab. Kemampuan penyuluh dalam tanggung jawab adalah suatu keadaan wajib menanggung atau memikul segala sesuatu (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut atau dipersalahkan). Dalam konteks penyuluhan, kemampuan penyuluh menerapkan tanggungjawab ditujukan pada kemampuannya dalam membuat rencana kerja agar dapat membantu pelaksanaan kegiatan penyuluhan, melaksanakan pekerjaan yang mengacu pada rencana yang dirumuskan, dan memahami bahwa sebagai penyuluh mempunyai tugas pokok yang harus dijalankan dengan baik.

Kompetensi Penyuluh dalam Keteladanan. Keteladanan adalah hal-hal yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1988). Dalam konteks penyuluhan, keteladanan adalah kemampuan penyuluh untuk menjadi contoh atau teladan yang baik bagi petani sebagai sasaran penyuluhan. Dalam penelitian ini, kemampuan penyuluh menerapkan keteladanan ditujukan pada kemampuannya dalam hal : memberi contoh kepada petani, penyuluh adalah tempat bertanya bagi petani, dan penyuluh harus menjadi panutan bagi petani.

Kompetensi Tugas

Dalam konteks pendidikan, Surya (UPI, 2008) mengemukakan bahwa kompetensi pelaksanaan tugas adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan diri sebagai guru profesional. Kompetensi pelaksanaan tugas meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Depdiknas (UPI, 2008) menyebut kompetensi ini dengan “kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

Kompetensi pelaksanaan tugas menurut Adi (UPI, 2008) adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

Dalam konteks penyuluhan, kompetensi pelaksanaan tugas merupakan penguasaan materi (sumber bahan ajar) penyuluhan secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi yang dibutuhkan sasaran dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuannya (Rusmono, 2008).

Seorang penyuluh yang profesional harus dapat menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pokok sebagai penyuluh. Menurut Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 19/Kep/MK Waspan/5/1999 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/02/MENPAN/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya, tugas pokok penyuluh adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Merencanakan kegiatan penyuluhan mencakup : identifikasi potensi wilayah dan agroekosistem, kebutuhan petani, dan penyusunan rencana kerja penyuluhan.

Melaksanakan kegiatan penyuluhan diantaranya mencakup mengembangkan keswadayaan petani, sedangkan mengevaluasi kegiatan penyuluhan diantaranya adalah melakukan evaluasi dampak kegiatan penyuluhan.

Wahjosumidjo (Puspadi, 2003) mengatakan bahwa profesi adalah suatu jenis pekerjaan karena sifatnya menuntut adanya standar keahlian serta dukungan perilaku tertentu. Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan yang tinggi serta punya komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan tersebut. Komitmen pribadi melahirkan tanggungjawab yang besar dan mendalam atas pekerjaannya itu.

Menurut Anoraga (Puspadi, 2003), profesionalisme mengandung pengertian kecakapan, keahlian, dan disiplin. Kamus Webster Amerika (Puspadi, 2003) menegaskan profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Profesionalisme juga mengandung pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Puspadi (2003) menyebutkan bahwa pekerjaan penyuluhan pertanian merupakan profesi walaupun dalam operasionalnya di Indonesia belum sepadan dengan konsep profesi.

Mengingat konsep profesional masih menimbulkan perbedaan persepsi, serta mengingat kompetensi pelaksanaan tugas yang digunakan dalam penelitian ini lebih ditekankan pada kemampuan penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhan, maka dalam konteks penelitian ini, kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh disepadankan dengan kompetensi tugas yaitu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhan, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi penyuluhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini kompetensi tugas penyuluh mengacu pada : (1) kemampuan merencanakan program penyuluhan, (2) kemampuan melaksanakan kegiatan penyuluhan, dan (3) kemampuan melakukan penilaian hasil atau evaluasi kegiatan penyuluhan yang telah dilaksanakan.

Kompetensi Merencanakan Penyuluhan

Unsur-unsur yang penting dalam merencanakan penyuluhan adalah : mengidentifikasi potensi wilayah dan agroekosistem, identifikasi kebutuhan petani, dan penyusunan rencana kerja penyuluhan

Mengidentifikasi Potensi Wilayah dan Agroekosistem. Bagi seorang penyuluh pertanian, identifikasi potensi wilayah dan agroekosistem tentang sebuah tempat dimana penyuluhan diadakan adalah sangat penting dan mendasar karena berdasarkan data tentang potensi wilayah dan agroekosistem itulah, penyuluh pertanian kemudian dapat menyusun materi penyuluhannya dan metode yang akan digunakannya.

Departemen Pertanian (2002) mengemukakan bahwa potensi wilayah merupakan semua sumberdaya yang tersedia, yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah yang ada dalam upaya mencapai tujuan. Potensi wilayah bisa berupa fisik seperti lahan dan sumber air, dan berupa non fisik seperti minat dan pengetahuan petani. Dari data tentang potensi wilayah dan agroekosistem, penyuluh akan menemukan berbagai hal tentang keadaan sumberdaya alam, sumberdaya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia atau tidak tersedia, karakteristik budaya dan norma setempat, keadaan topografi tanah dan penggunaannya, keadaan iklim dan curah hujan, dan sebagainya. Data tentang potensi wilayah dan agroekosistem ini bisa dikumpulkan oleh seorang penyuluh pertanian baik berupa data primer yakni hasil pengamatan, wawancara kepada pihak-pihak yang berkompeten, maupun hasil pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber seperti monografi desa, dokumen-dokumen tertulis dari Kabupaten/kecamatan/Desa, Badan Pusat Statistik dan lain-lain. Data potensi wilayah dan agroekosistem yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis sebagai masukan.

Mardikanto (1996), mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan penyuluhan, seorang penyuluh mutlak harus mengenal potensi wilayah kerja, karena dengan mengenal dan memahami potensi wilayah akan dapat membantu penyuluh dalam memahami : (1) keadaan masyarakat yang menjadi sasaran penyuluhan, (2) keadaan lingkungan fisik dan sosial masyarakat sasaran, (3) masalah-masalah yang pernah,

sedang, dan akan dihadapi dalam melaksanakan penyuluhan, (4) kendala-kendala yang akan dihadapi dalam melaksanakan penyuluhan, dan (5) faktor-faktor pendukung dan pelancar kegiatan penyuluhan yang akan dilaksanakannya.

Dalam kaitannya dengan pemahaman potensi wilayah, Slamet (2003) mengemukakan bahwa penyuluh perlu lebih memusatkan kepada kebutuhan pertanian dan petani setempat, ekosistem daerah kerja, ciri-ciri lahan dan iklim di daerah setempat harus dikuasai serta informasi-informasi yang disediakan harus sesuai dengan wilayah setempat.

Identifikasi Kebutuhan Petani. Dalam merencanakan kegiatan penyuluhan, seorang penyuluh harus memperhatikan atau mengetahui kebutuhan petani agar program penyuluhan yang diberikan sesuai. Untuk itu, penyuluh perlu melakukan identifikasi terlebih dahulu tentang hal-hal apa saja yang dibutuhkan petani. Informasi yang diperoleh kemudian dianalisis sehingga penyuluh dapat mengetahui dengan pasti kebutuhan petani baik *felt need* maupun *real need*.

Dalam kaitannya dengan kebutuhan petani, Slamet (2003) menekankan bahwa kebutuhan atau kepentingan petani harus selalu menjadi titik pusat perhatian penyuluhan pertanian. Penyuluh harus lebih mendekati diri dengan petani. Penyuluh harus benar-benar mampu mengidentifikasi dan menetapkan kebutuhan petani serta menuangkan dalam program-program penyuluhan untuk dipecahkan melalui kerjasama sejati dengan petani.

Menyusun Rencana Kerja Penyuluhan. Rencana kerja penyuluh pertanian adalah jadwal kegiatan yang disusun oleh para penyuluh pertanian berdasarkan program penyuluhan pertanian setempat yang mencantumkan hal-hal yang perlu disiapkan dalam berinteraksi dengan petani-nelayan. Program/rencana kerja penyuluhan pertanian yang baik adalah program/rencana kerja yang dibuat berdasarkan fakta, data, potensi wilayah yang akurat dan benar. Sebelum menetapkan rencana kerja penyuluhan, penyuluh sebaiknya mengkaji semua potensi dan sumberdaya dengan menggunakan analisis SWOT (Slamet, 2004). Ketajaman dalam membuat analisis rencana kerja penyuluhan akan sangat bermanfaat dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh klien (Asngari, 2004).

Kompetensi Melaksanakan Penyuluhan

Salah satu tugas penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan adalah pengembangan swadaya dan swakarsa petani-nelayan. Dalam pengembangan swadaya dan swakarya petani-nelayan, seorang penyuluh pertanian dituntut untuk mampu : (1) menumbuhkan organisasi petani nelayan berupa pengembangan dan pembinaan kelompok tani-nelayan dan mengembangkan dan membina kelompok asosiasi; (2) meningkatkan kemampuan kelompok tani nelayan dari kelompok pemula menjadi kelompok lanjut, dari lanjut menjadi madya dan dari madya ke kelompok utama; (3) melakukan penilaian perlombaan pertanian; (4) memandu kegiatan swadaya pertanian berupa karyawisata/widyawisata, kursus tani, sekolah lapang, dan demonstrasi (baik demonstrasi plot, demonstrasi farm maupun demonstrasi area).

Pembentukan, pembinaan dan pengembangan kelompok tani-nelayan sangat penting guna mempersatukan para petani dalam satu wadah kerjasama yang bisa memberikan keuntungan bagi penyelesaian masalah yang dihadapi. Penyuluh pertanian sebagai “guru” dan sahabat petani menanamkan motivasi bagaimana mengembangkan wadah kelompok sebagai media kerja sama dan wahana terciptanya solidaritas di antara petani.

Kompetensi Mengevaluasi Pelaksanaan Penyuluhan

Seorang penyuluh pertanian harus memiliki kemampuan dalam melakukan evaluasi kegiatan penyuluhan dan melaporkannya secara sistematis kepada pihak yang berwenang atau atasannya. Evaluasi adalah membuat penilaian menyeluruh dengan membandingkan antara kinerja yang dipersyaratkan dari suatu program berdasarkan standar dan tujuan yang diinginkan dengan kenyataan pencapaian ketika program itu dilaksanakan. Hasil evaluasi akan melahirkan suatu penilaian apakah tujuan program tercapai, apakah ada masalah dalam menjalankan program dan bagaimana rekomendasi pemecahan masalah dan lain-lain (Boyle, 1981).

Hal yang sama berlaku pada evaluasi kegiatan penyuluhan. Dalam evaluasi penyuluhan, terdapat prinsip-prinsip yang menjadi landasan dilaksanakannya evaluasi tersebut. Slamet (1975) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip evaluasi dalam penyuluhan antara lain : (a) evaluasi harus berdasarkan fakta; (b) evaluasi penyuluhan

adalah bagian integral dari proses pendidikan atau keseluruhan program penyuluhan; (c) evaluasi hanya dapat dilakukan dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan dari program penyuluhan yang bersangkutan; (d) evaluasi menggunakan alat pengukuran yang berbeda; (e) evaluasi penyuluhan dilakukan baik terhadap metode penyuluhan yang digunakan maupun terhadap hasil kegiatan penyuluhan; (f) evaluasi perlu untuk mengukur baik hasil kualitatif maupun hasil kuantitatif yang dicapai dari suatu kegiatan penyuluhan; (g) evaluasi mencakup enam hal pokok yang perlu dipertimbangkan dengan teliti, yakni : tujuan program penyuluhan, metode/kegiatan yang digunakan, pengumpulan, analisa, dan interpretasi data, membandingkan hasil yang dicapai dengan yang diharapkan, pengambilan keputusan, dan penggunaan hasil evaluasi untuk menyusun program penyuluhan selanjutnya; dan (h) evaluasi harus dijiwai oleh prinsip mencari kebenaran.

Kompetensi Andragogik

Berbeda dengan guru yang konteks sasaran didiknya adalah anak-anak atau pedagogik (Wardhani, 2005), maka dalam kegiatan penyuluhan sasarannya adalah petani dan anggota keluarganya yang pada dasarnya adalah orang dewasa. Oleh karena itu konteks pembelajarannya adalah pendidikan untuk orang dewasa atau disebut andragogik (Padmowiharjo, 2001).

Dalam pembelajaran orang dewasa, kegiatan penyuluhan yang diberikan lebih mengacu pada pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupan petani dan keluarganya. Seorang penyuluh harus memahami dengan baik tujuan dari kegiatan penyuluhan tersebut. Untuk itu, penyuluh harus memiliki kemampuan yang baik tentang pembelajaran orang dewasa (andragogik).

Konsep atau tujuan dari penyuluhan adalah meningkatkan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan petani dan keluarganya agar mereka tahu, mau, dan mampu mengubah perilakunya ke arah yang lebih baik. Dengan kata lain, penyuluhan bertujuan untuk membantu petani dan keluarganya agar mereka mampu menolong dirinya sendiri. Untuk itu, penyuluhan merupakan proses pendidikan yang berkelanjutan.

Dalam pendidikan orang dewasa, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan agar kegiatan penyuluhan dapat berjalan dengan baik yaitu : partisipasi, kemitraan, dan pemberdayaan.

Dari paparan tersebut, maka dalam konteks penelitian ini, kompetensi andragogik penyuluh mengacu pada : (1) penguasaan dan penerapan konsep dan falsafah penyuluhan, dan (2) penguasaan dan penerapan prinsip pembelajaran orang dewasa.

Kompetensi Sosial

Penyuluh yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”. Surya (UPI, 2008) mengemukakan kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.

Johnson (UPI, 2008) mengemukakan kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. Arikunto (UPI, 2008) mengemukakan kompetensi sosial mengharuskan guru memiliki kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat.

Adi (UPI, 2008) menyebutkan bahwa kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, yang meliputi : (1) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan; dan (3)

kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok.

Dalam konteks penyuluhan, kompetensi sosial penyuluh merupakan kemampuan penyuluh untuk berkomunikasi dan bekerjasama atau bergaul secara efektif dengan sasaran, sesama penyuluh, peneliti, dan pemangku kepentingan lainnya (Rusmono, 2008).

Kompetensi Berkomunikasi. Kegiatan penyuluhan adalah kegiatan berkomunikasi. Sebagai komunikator yang profesional, penyuluh pertanian pertama-tama harus mengetahui, menguasai dan mendalami informasi (pesan) yang akan disampaikan kepada masyarakat sasaran. Ia harus memiliki pengetahuan yang luas tentang informasi pembangunan, ilmu, teknologi yang akan disampaikan kepada masyarakat sasaran. Kompetensi ini harus dilengkapi dengan kemampuan tentang cara, metode, dan teknik menyampaikannya sehingga mencapai hasil yang maksimal. Seorang penyuluh seharusnya menguasai konsep komunikasi dan cara-cara berkomunikasi.

Kompetensi Bekerjasama. Karnadi (2004) mengemukakan bahwa kemampuan kerjasama merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain yang menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas. Seorang penyuluh seharusnya menguasai konsep bekerjasama dan cara-cara bekerjasama.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini kompetensi sosial penyuluh alumni UT mengacu pada : (1) kemampuan berkomunikasi dan (2) kemampuan bekerjasama.

Peran Teori Belajar Sosial dalam Mengembangkan Kompetensi

Belajar pada hakikatnya adalah suatu proses yang menyebabkan terjadinya atau berubahnya tingkah laku (dalam arti luas) melalui pengalaman. Belajar merupakan proses dasar dari perkembangan hidup manusia. Dengan belajar, manusia melakukan perubahan kualitatif secara individual sehingga tingkah lakunya berkembang. Semua

aktivitas dan prestasi hidup manusia tidak lain adalah hasil belajar. Kita pun hidup dan bekerja menurut apa yang telah kita pelajari. Belajar bukan hanya sekedar suatu pengalaman atau hasil saja, tetapi juga merupakan suatu proses. Oleh karena itu belajar berlangsung secara aktif dan integratif dengan menggunakan berbagai bentuk perbuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Terkait dengan konsep belajar tersebut adalah teori belajar sosial kognitif yang diperkenalkan oleh Bandura (1986). Kerangka teori belajar ini adalah penggabungan pengetahuan (*knowledge*) melalui proses pemikiran/kognitif terhadap informasi yang diperoleh dari luar atau lingkungan. Istilah sosial mengandung arti adanya kenyataan terhadap sumber-sumber sosial dari sebagian besar pemikiran dan kegiatan manusia. Kognitif mengandung arti adanya proses berpikir dan dipengaruhi oleh motivasi, perasaan dan selanjutnya mempengaruhi tindakan manusia.

Teori Belajar sosial memandang seseorang sebagai makhluk yang berakal yang memiliki kemampuan untuk belajar dari memperhatikan lingkungan serta kemampuan untuk mengatur diri sendiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi. Dengan demikian teori ini merupakan gabungan dari teori belajar behavioristik, kognitif, dan humanistik.

Bandura (1986) melihat keterbatasan teori belajar behavioristik, yaitu : (1) Sukar diterapkan pada situasi kehidupan nyata. Tidak mungkin ada seseorang yang terus menerus hadir setiap harinya untuk memberikan hadiah bagi munculnya perilaku baru yang diinginkan guna menjamin meningkatnya frekuensi munculnya perilaku tersebut. Biasanya orang harus mengatur dan mengendalikan perilakunya sendiri; (2) Tidak dapat menerangkan mengenai terjadinya pembelajaran perilaku baru. Kadang kita melihat orang melakukan suatu tindakan yang belum pernah dilakukan sebelumnya; dan (3) Hanya dapat menerangkan pembelajaran langsung, dimana konsekuensi diberikan segera setelah perilaku belajar terjadi.

Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, Bandura mengusulkan suatu teori alternatif yang dinamakannya teori belajar sosial. Ada enam prinsip yang mendasari teori ini, yaitu : (1) Prinsip faktor yang saling menentukan, yaitu adanya keterkaitan antara perilaku, faktor pada pribadi seseorang, dan lingkungannya yang secara

bersama-sama bertindak sebagai penentu atau penyebab antara yang satu dengan lainnya; (2) Kemampuan membuat atau memahami simbol/tanda; (3) Kemampuan berpikir ke depan, (4) Kemampuan untuk seolah-olah mengalami sendiri apa yang dialami orang lain, (5) Kemampuan mengatur diri sendiri; dan (6) Kemampuan untuk berefleksi.

Teori sosial kognitif merupakan teori yang menyempurnakan teori belajar kognitif yang selama ini hanya memberikan penjelasan tentang proses kognitif tetapi sulit diamati dan melupakan faktor pengaruh sosial terhadap belajar (Bandura, 1986). Teori sosial kognitif menjelaskan fungsi manusia dengan menggunakan *triadic reciprocity*, yaitu perilaku (behavior), faktor kognitif dan faktor individu yang lain, serta kejadian-kejadian lingkungan, semuanya berperan sebagai faktor penentu yang saling berinteraksi dalam proses belajar dan menentukan hasil belajar.

Jadi, dalam teori belajar sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1986), proses belajar merupakan interaksi antara warga belajar dengan lingkungannya. Menurut Bandura ada keterkaitan antara perilaku, faktor pada pribadi seseorang, dan lingkungannya yang secara bersama-sama bertindak sebagai penentu atau penyebab antara yang satu dengan lainnya.

Kinerja Penyuluh

Kinerja adalah setiap gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target dan tidak akan berpengaruh kepada hasil (Kusnadi, 2003). Salah satu langkah untuk mengukur keberhasilan itu adalah melakukan penilaian kinerja (*performance*). Penilaian kinerja memang penting, sebab (1) merupakan ukuran keberhasilan suatu kegiatan usaha atau organisasi bisnis dalam kurun waktu tertentu, dan (2) merupakan masukan untuk perbaikan atau peningkatan kinerja kegiatan usaha selanjutnya (Riyanti, 2003).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Mardikanto, 1993), kinerja

merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu. Kontribusi anggota organisasi terhadap organisasinya dapat diukur dengan penilaian kinerja kerja. Jadi, kinerja adalah fungsi dari tingkat kemampuan dan derajat motivasi.

Kaplan dan Norton (Harijati, 2007) mengembangkan empat perspektif pengukuran kinerja yang lebih komprehensif, yang dapat dikelompokkan kedalam keberhasilan bersifat fisik dan non-fisik. Ukuran keberhasilan bersifat fisik meliputi : (a) perspektif keuangan atau pendapatan; (b) pelanggan, misalnya jumlah atau cakupan pelanggan; (c) proses bisnis internal, misalnya peningkatan jumlah produksi, tingkat pemasaran, perbaikan kondisi fisik tempat kerja, dan nilai modal usaha yang dapat dikumpulkan. Ukuran keberhasilan yang bersifat non-fisik, yaitu proses belajar dan pertumbuhan, misalnya kepuasan kerja pegawai sehingga melanjutkan usahanya. Metode ini lebih komprehensif karena menggabungkan antara kinerja finansial (fisik) dan kinerja nonfinansial. Metode ini bukan hanya mengukur hasil akhir tetapi mengukur juga aktivitas-aktivitas penentu hasil akhir. Kelemahan metode ini adalah harus melibatkan banyak pihak, sehingga membutuhkan biaya dan waktu banyak.

Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja (Departemen Pertanian, 1999). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci penilaian kinerja diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Soeprihanto (2000) mengemukakan bahwa penilaian kinerja (prestasi kerja) tidak hanya dilihat dari hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seseorang, tapi dalam arti keseluruhan sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Soeprihanto bahwa ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan dalam membangun sistem manajemen kinerja yaitu : (1) identifikasi kompetensi yang disyaratkan untuk kinerja superior pada jabatan masa kini dan masa

depan, (2) mengembangkan suatu sistem manajemen kinerja model campuran untuk menilai hasil kinerja dan perilaku kompetensi yang memprediksi kinerja dalam jabatan tertentu, dan (3) melatih para karyawan dan manajer dalam manajemen kinerja, antara lain *coaching* untuk perbaikan kinerja.

Robbins (1993) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan sifat-sifat yang melekat atau ciri-ciri pribadi setiap individu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, banyaknya tanggungan, pendidikan, dan pangkat. Faktor eksternal merupakan lingkungan dan iklim organisasi seperti filsafat dan kebijakan manajemen, sistem kompensasi, syarat kerja, kelompok dan hakekat kerja, serta fasilitas yang mendukung kerja.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi (Martoyo, 2003). Sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, kesegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja.

Kinerja yang baik seyogyanya memiliki karakteristik sebagai berikut :

- (1). Rasional : kinerja seharusnya diterima oleh akal sehat oleh siapapun.
- (2). Konsisten: Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan tujuan organisasi.
- (3). Tepat : Kinerja yang baik harus dinyatakan secara tepat dan jelas.
- (4). Efisien : Kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan.
- (5). Tertantang : Kinerja yang baik seharusnya dapat menantang seseorang untuk bekerja lebih baik.

Dari paparan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja penyuluh merupakan bentuk implementasi dari hasil kerja penyuluh yang dapat diukur dari keberhasilan usaha baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

Dalam penelitian ini, kinerja yang diukur adalah kinerja yang sesuai dengan kebutuhan petani yaitu kinerja yang diharapkan dapat diperoleh dari penyuluh : (1) Penerapan Inovasi, (2) Pengembangan Usaha, (3) Pemahaman terhadap Aspirasi Petani, (4) Penerapan Azas-azas Penyuluhan, (5) Membangun jejaring kerja, dan (6) Fasilitasi Pengelolaan Keluarga.

Kinerja penyuluh dalam Penerapan Inovasi mengacu pada hasil kerja penyuluh dalam memperkenalkan inovasi dan pemanfaatan inovasi untuk tujuan penyuluhan. Kinerja penyuluh dalam Pengembangan Usaha terkait dengan hasil kerja penyuluh dalam hal pengembangan jaringan dan pengembangan sistem agribisnis. Kinerja penyuluh dalam Pemahaman terhadap Aspirasi Petani mengacu pada kemampuan penyuluh dalam memahami aspirasi petani, khususnya dalam mengembangkan ide-ide/pendapat petani. Kinerja penyuluh dalam Penerapan Azas-azas Penyuluhan berkaitan dengan penerapan azas kerjasama, partisipatif, dan kemitraan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Membangun Jejaring Kerja terkait dengan kinerja penyuluh dalam membantu petani untuk menjalin relasi dengan stakeholder. Kinerja penyuluh dalam Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Keluarga mengacu pada hasil kerja penyuluh dalam hal membantu petani merencanakan keuangan keluarga dan pemanfaatan keuangan keluarga.

Dari paparan tersebut, dalam konteks penelitian ini, kinerja penyuluh diukur dari hasil kerja penyuluh dalam hal : (1) Penerapan Inovasi, (2) Pengembangan Usaha, (3) Pemahaman terhadap Aspirasi Petani, (4) Penerapan Azas-azas Penyuluhan, (5) Membangun jejaring kerja, dan (6) Fasilitasi Pengelolaan Keluarga.

Persepsi

Menurut Rakhmat (2004), persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Menurut Desederato (Rakhmat, 2004) persepsi adalah memberikan makna pada stimuli inderawi.

Persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka.

Meski demikian, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan obyektif (Robbins, 2007).

Orang memberikan reaksi atau tanggapan sesuai dengan persepsi dirinya terhadap dunianya terhadap dunianya daripada kondisi-kondisi obyektif dimana mereka sebenarnya berada. Seseorang hanya bisa menggunakan sebagian kecil rangsangan kesadaran (sensory stimuli) yang ada pada suatu peristiwa, dan bagian ini diinterpretasikan sesuai dengan harapan, nilai-nilai, serta keyakinan-keyakinannya (Wexley dan Yuki, 2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah pelaku persepsi, obyek atau target yang dipersepsikan, dan konteks situasi dimana persepsi itu dibuat (Robbins, 2007). Proses terbentuknya persepsi, menurut Krech dan Crutchfield (Rakhmat, 2004) ditentukan oleh faktor fungsional dan faktor struktural. Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan hal lain yang termasuk sebagai faktor personal. Yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli itu. Faktor yang mempengaruhi persepsi lazim disebut sebagai kerangka rujukan (*frame of reference*).

Walaupun seseorang hanya mendapat bagian-bagian informasi, dia dengan cepat menyusunnya menjadi suatu gambaran yang menyeluruh. Menurut Litterer (Asngari, 1984), seseorang akan menggunakan informasi yang diperolehnya untuk menyusun gambaran menyeluruh. Ada tiga mekanisme pembentukan informasi menurut Litterer, yaitu *selectivity*, *closure*, dan *interpretation*. Informasi yang sampai kepada seseorang menyebabkan individu yang bersangkutan membentuk persepsi, dimulai dengan pemilihan atau menyaringnya, kemudian informasi yang masuk tersebut disusun menjadi kesatuan yang bermakna, dan akhirnya terjadilah interpretasi mengenai fakta keseluruhan informasi itu. Pada fase interpretasi ini, pengalaman masa silam memegang peran yang penting.

Karakteristik Individu Penyuluh

Karakteristik individu adalah ciri-ciri yang dimiliki individu sepanjang hidupnya, meliputi faktor kognitif dan karakteristik lain yang dimiliki individu, yang menentukan dalam proses belajar (Woolfolk, 1993). Keberhasilan belajar sangat tergantung kepada keadaan individu yang melakukan kegiatan belajar. Berkaitan dengan itu, Klausmeier dan Goodwin (1975) menyatakan bahwa *learner characteristic* (karakteristik individu) merupakan peubah terpenting yang mempengaruhi keberhasilan proses belajar. Diantara beberapa karakteristik individu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam hubungannya dengan proses belajar adalah : tujuan belajar, tingkat aspirasi, pengertian tentang hal yang dipelajari, pengetahuan tentang keberhasilan dan kegagalan, umur individu, kapasitas belajar, dan bakat. Sedangkan Padmowiharjo (2001) menyebutkan beberapa faktor karakteristik individu yang mempengaruhi proses belajar yaitu : umur, jenis kelamin, kesehatan, sikap mental, kematangan mental, kematangan fisik, dan bakat. Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam karakteristik individu penyuluh adalah umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi belajar.

Umur

Klausmeier dan Goodwin (1975) menyatakan bahwa umur merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi efisiensi belajar, karena akan berpengaruh terhadap minatnya pada macam pekerjaan tertentu sehingga umur seseorang juga akan berpengaruh terhadap motivasinya untuk belajar. de Cecco (Mardikanto, 1993) mengatakan bahwa umur akan berpengaruh kepada tingkat kematangan seseorang (baik kematangan fisik maupun emosional) yang sangat menentukan kesiapannya untuk belajar. Selaras dengan hal tersebut, Vacca dan Walker (Mardikanto, 1993) mengemukakan bahwa sesuai dengan bertambahnya umur, seseorang akan menumpuk pengalaman-pengalamannya yang merupakan sumberdaya yang sangat berguna bagi kesiapannya untuk belajar lebih lanjut. Semakin bertambahnya usia, kemampuan kerja produktif akan semakin menurun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja penyuluh dipengaruhi oleh tingkat umur.

Masa Kerja

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Pengalaman adalah segala sesuatu yang muncul dalam riwayat hidup seseorang. Pengalaman seseorang menentukan perkembangan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi. Pengalaman seseorang bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Pengalaman seseorang dapat diukur secara kuantitatif berdasarkan jumlah tahun seseorang bekerja dalam bidang yang dijalani (Bandura, 1986).

Pengalaman kerja merupakan penentu yang lebih besar terhadap perilaku seseorang. Pengalaman kerja menyediakan tidak hanya pengetahuan tetapi juga kegiatan praktek langsung dalam bidangnya (Bird, 1989).

Jabatan Fungsional

Menurut keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Tahun 1999, jabatan fungsional penyuluh terdiri atas penyuluh pertanian terampil dan penyuluh pertanian ahli, sedangkan jenjang dalam jabatan fungsional penyuluh tersebut terdiri dari empat jenjang, yaitu penyuluh pertanian pertama, penyuluh pertanian muda, penyuluh pertanian madya, dan penyuluh pertanian utama. Dalam penelitian ini, jabatan fungsional penyuluh lulusan UT mengacu pada jenjang tersebut.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang menyebabkan seseorang berperilaku tertentu, yang ada kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan, keinginan, ataupun minat. Bandura (1986) menjelaskan bahwa motivasi belajar merupakan gabungan antara pendekatan behavioral yang menekankan pada *outcomes* dari perilaku (motivasi ekstrinsik) dengan pendekatan kognitif yang melihat dampak belajar pada keyakinan seseorang (motivasi intrinsik).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah : adanya (1) tujuan-tujuan yang bernilai, (2) harapan untuk pencapaian tujuan tersebut yang ditentukan oleh pengalaman masa lalu, dan (3) keyakinan akan kemampuan sendiri (*self-efficacy*) untuk mencapai tujuan tersebut. Seseorang akan terus bekerja sampai tujuannya

tercapai. Jika sumber motivasi tersebut tidak ada, maka motivasi untuk bekerja mencapai tujuan tersebut tidak akan ada (Woolfolk, 1993). Dengan demikian, motivasi terkait dengan kebutuhan atau harapan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini motivasi yang dikaji adalah motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi proses belajar penyuluh. Motivasi ekstrinsik ditentukan oleh perilaku apa yang diharapkan, dan motivasi intrinsik ditentukan pendekatan kognitif berupa keyakinan (*belief*) yang telah terbentuk.

Kegiatan Pembelajaran di UT

Efisiensi belajar dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Klausmeier dan Goodwin (1975), ada tujuh faktor yang mempengaruhi efisiensi belajar yaitu karakteristik pengajar, karakteristik pelajar, interaksi antara pelajar dan pengajar, materi belajar, kelompok belajar, dan fasilitas belajar. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut diadaptasi sesuai dengan konteks pendidikan penyuluhan dalam sistem belajar jarak jauh di Universitas Terbuka. Faktor-faktor tersebut adalah : interaksi antara penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi antara penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, dan fasilitas belajar.

Interaksi Penyuluh dengan Bahan Ajar

Dalam perguruan tinggi konvensional yang menggunakan sistem belajar tatap muka, mahasiswa belajar dengan bantuan dosen sehingga dalam proses belajarnya, mahasiswa dapat berinteraksi langsung dengan dosen. Dosen dapat memberikan penjelasan langsung tentang materi belajar yang dianggap sulit oleh mahasiswa. Sedangkan mahasiswa yang belajar di UT dituntut untuk belajar mandiri tanpa bantuan dosen. Menurut Suciati dan Huda (1999), dalam sistem belajar di UT yang pada dasarnya adalah belajar mandiri, bahan ajar mempunyai peran yang strategis, bahkan dapat dikatakan menentukan keberhasilan usaha belajar. Sampai saat ini, bahan ajar cetak masih merupakan bahan belajar utama bagi mahasiswa UT. Sifat bahan ajar cetak yang mampu memuat dan mempresentasikan pengetahuan dengan

lengkap tetapi fleksibel untuk digunakan kapan saja dan di mana saja merupakan kunci strategis bahan ajar ini.

Oleh karena itu, modul atau bahan ajar UT dirancang sedemikian rupa sehingga mudah dipahami oleh mahasiswa dapat dipelajari secara mandiri. Interaksi mahasiswa dengan bahan ajar merupakan salah satu bentuk pengalaman belajar. Mahasiswa dapat membaca modul, mengerjakan latihan soal, dan mengerjakan tes formatif yang ada di dalamnya.

Dalam penelitian ini, interaksi antara penyuluh dengan bahan ajar yang berpengaruh terhadap keberhasilan belajar diukur dari intensitas interaksi dengan bahan ajar.

Kegiatan Tutorial

Kegiatan tutorial adalah layanan bantuan belajar yang diberikan UT kepada mahasiswa yang bersifat akademik. Dalam tutorial, kegiatan belajar mahasiswa dilakukan di bawah bimbingan tutor sebagai fasilitator (UT, 2008). Menurut Moore dan Kearsley (1996), pengajar pada pendidikan jarak jauh disebut juga sebagai tutor, dan berinteraksi dengan siswa untuk mendiskusikan materi perkuliahan. Peran tutor menurut Race (1990) meliputi tiga kegiatan utama, yaitu : (1) memberikan umpan balik kepada mahasiswa, (2) memberikan pengajaran, dan (3) memberikan dukungan dan bimbingan, termasuk memotivasi dan membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan belajarnya.

Tutorial diharapkan dapat membantu mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi bahan ajar, tetapi tidak diharapkan menjadi kegiatan mengajar seperti di perguruan tinggi konvensional. Dengan demikian, diharapkan porsi belajar mahasiswa secara sendirian atau berkelompok lebih besar daripada porsi belajar dalam tutorial (Puspitasari, 1999). Idealnya, setiap mahasiswa berhak untuk mendapatkan bantuan tutor, baik yang berkaitan dengan materi mata kuliah maupun yang berupa konseling. Namun, di UT tutorial ditekankan untuk memberikan penjelasan tentang materi mata kuliah yang tidak dipahami mahasiswa.

Dari hasil beberapa penelitian diketahui bahwa peran tutor sangat membantu mahasiswa dalam memahami bahan ajar menjadi lebih baik. Sebagian besar

responden memandang perlu memiliki tutor yang baik agar dapat membantu mahasiswa mempelajari materi pelajaran. Menurut Thorpe (Puspitasari dan Huda, 2000), melalui tutorial tatap muka mahasiswa dapat bertukar pikiran dengan mahasiswa lainnya dan dapat mengurangi rasa keterasingan.

Mahasiswa dapat memilih jenis tutorial yang disediakan UT, sesuai dengan minat maupun kemampuannya (UT, 2008). Jenis tutorial yang dapat diikuti mahasiswa adalah :

(1). Tutorial tatap muka

Tutorial tatap muka dilaksanakan oleh UPBJJ-UT dan UT-Pusat (Fakultas). Tutorial dilakukan sebanyak 8 kali dan mahasiswa diberi tugas sebanyak 3 kali. Tutor berasal dari PTN dan telah terakreditasi. Nilai tugas berbobot 35% dari nilai akhir mahasiswa.

(2). Tutorial melalui radio, televisi, dan media massa

Mahasiswa dapat mengikuti tutorial radio lewat Program Nasional 1 RRI dengan gelombang FM 92.8 MHz, gelombang MW 1332 kHz, dan SW 9680 kHz pada pukul 14.35 – 15.01 WIB. Tutorial melalui radio ini diadakan 6 kali seminggu, Senin s/d Sabtu. Sedangkan tutorial melalui televisi dapat disimak mahasiswa melalui TV- Edukasi pada hari Senin s/d Sabtu pukul 16.00 – 16.30, dan melalui satelit pada saluran "Quick Channel" pada hari Senin s/d Minggu pukul 05.30 – 06.00 WIB, dan pukul 07.00 – 07.30 WIB. Disamping itu, beberapa media massa lokal juga menyajikan tutorial untuk mahasiswa UT.

(3). Tutorial *Online*

Tutorial ini disediakan agar mahasiswa secara individual mendapatkan akses khusus yang berbeda dengan mahasiswa yang lain. Kegiatan ini dilaksanakan dalam 8 kali inisiasi materi yang dilengkapi dengan diskusi forum, dan tiga kali tugas yang harus dikerjakan dan dikirimkan oleh mahasiswa. Tutorial *online* dilaksanakan tanpa dikenakan biaya. Kalau sebelumnya partisipasi mahasiswa dalam kegiatan tutorial online mempunyai nilai kontribusi sebesar

15 % bagi nilai mata kuliahnya, saat ini nilai kontribusi tersebut meningkat menjadi sebesar 30 % bagi nilai akhir mata kuliah.

(4). *Konseling Online*

Layanan konseling ini meliputi layanan konsultasi mengenai strategi belajar, cara belajar, pemilihan program studi, pemilihan mata kuliah, dan konsultasi tentang Tugas Akhir Program (TAP). Mahasiswa yang membutuhkan konsultasi akademik dapat menghubungi fakultas yang bersangkutan atau staf akademik di UPBJJ-UT melalui surat, telepon, email, maupun dengan datang langsung.

Cakupan Mata Kuliah

Faktor-faktor yang berasal dari mata ajaran yang berpengaruh terhadap efisiensi belajar adalah : (1) banyaknya mata ajaran, (2) besarnya mata ajaran, (3) urutan mata ajaran, (4) kualitas mata ajaran, (5) kegunaan mata ajaran, dan (6) pengorganisasian mata ajaran atau kurikulum (Padmowihardjo, 2001).

Mata ajaran yang ada dalam kurikulum program studi S1 penyuluhan dan Komunikasi Pertanian UT dikembangkan sesuai dengan kebutuhan penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan. Oleh karena itu, materi belajar yang ada dalam kurikulum PS S1 PKP UT mengacu pada kebutuhan penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.

Mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT terdiri dari lima kelompok (UT, 2008) yaitu :

- (1). MPK : Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian
- (2). MKK : Mata Kuliah keilmuan dan Keterampilan
- (3). MKB : Mata Kuliah Keahlian Berkarya
- (4). MPB : Mata Kuliah Perilaku Berkarya
- (5). MBB : Mata Kuliah Berkehidupan Bermasyarakat

Materi belajar tersebut dikemas dalam bentuk bahan ajar cetak dan non cetak yang mengacu pada kesesuaian materi belajar dengan kebutuhan penyuluh. Materi

mata kuliah yang dikembangkan dalam kurikulum UT dirancang sedemikian rupa agar dapat bermanfaat bagi penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Dalam konteks penelitian ini, cakupan mata kuliah di UT dikaitkan dengan tugas penyuluh dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.

Interaksi antara Penyuluh dengan Sejawat

Belajar mandiri tidak selalu berarti bahwa mahasiswa harus belajar sendiri tetapi prakarsa atau inisiatif untuk belajar harus datang dari dirinya sendiri. Mahasiswa dapat belajar sendiri, mengikuti tutorial, ataupun membentuk/mengikuti suatu kelompok belajar (Adnan, 2004).

Pembentukan kelompok belajar sebagai salah satu layanan bantuan belajar dari UT sangat dirasakan manfaatnya oleh mahasiswa. Menurut Wahyono (Adnan, 2004), mahasiswa berpendapat bahwa dengan adanya kelompok belajar, semangat belajar mereka bertambah, informasi tentang UT menjadi lancar, dan peserta dapat saling mengenal sebagai sesama mahasiswa UT.

Jadi, walaupun penyuluh sebagai mahasiswa UT dituntut untuk belajar mandiri, bukan berarti penyuluh harus belajar sendiri tetapi dapat belajar dengan penyuluh lain sesama mahasiswa UT. Hal ini dimungkinkan karena mahasiswa UT dapat membentuk kelompok belajar untuk membantu proses belajarnya. Kelompok belajar merupakan kelompok mahasiswa yang ingin belajar bersama untuk memecahkan kesulitan-kesulitan dalam memahami bahan ajar.

Oleh karena itu, tingkat interaksi dengan sesama penyuluh yang menjadi mahasiswa UT dapat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar mahasiswa. Dalam konteks penelitian ini, interaksi antara penyuluh dengan sejawat yang juga menjadi mahasiswa UT diukur dari kualitas interaksinya.

Fasilitas Belajar

Selain untuk memberikan bahan belajar tambahan, adanya pengaruh latar belakang budaya Indonesia yang masyarakatnya belum terbiasa belajar mandiri dan membaca, merupakan alasan bagi UT untuk mengembangkan bahan ajar yang

menggunakan media lain (Suciati dan Huda, 1999). Atas dasar tersebut, media non cetak dipilih untuk digunakan sebagai suplemen dan pengayaan bagi bahan ajar cetak.

Media non cetak tersebut merupakan fasilitas belajar yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa untuk membantu proses belajar mahasiswa, yaitu berupa program pembelajaran yang disiarkan (*broadcast*) melalui radio dan televisi, maupun yang tidak disiarkan (*non broadcast*) misalnya melalui program audio/video dan internet.

Fasilitas belajar tersebut merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar penyuluh. Dalam konteks penelitian ini fasilitas belajar tersebut diukur dari keterjangkauan fasilitas belajar dari tempat tinggal penyuluh, dan manfaat fasilitas belajar yang digunakan.

Sumber Belajar di Luar UT

Selain proses pembelajaran yang diberikan UT, sumber belajar yang berasal dari luar UT juga berpengaruh terhadap keberhasilan belajar penyuluh yaitu pelatihan fungsional, media cetak, dan media non cetak.

Pelatihan Fungsional

Pelatihan fungsional adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyuluh sesuai dengan tujuan organisasi atau upaya untuk memperbaiki performansi penyuluh sesuai dengan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tim Wentling (1993) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan alat yang penting untuk keperluan pengambilan keputusan pimpinan dalam pengembangan personal dan para ahli penyuluhan serta pertanian dalam merealisasikan perencanaan suatu program. Pelatihan yang efektif hendaknya mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain berdasarkan kebutuhan yang ada.

Bernadin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Ia juga mengemukakan bahwa ada tiga aktivitas dalam

program pelatihan, yaitu : (1) penilaian kebutuhan pelatihan (*need assessment*) yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang dibutuhkan atau tidaknya suatu program pelatihan; (2) pengembangan program pelatihan (*development*), yang bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan; dan (3) evaluasi program pelatihan (*evaluation*) yang bertujuan untuk menguji dan menilai apakah program pelatihan yang telah dilaksanakan secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah dilaksanakan.

Menurut Rothwell (Departemen Pertanian, 2001), terdapat empat permasalahan berkaitan dengan pendekatan pelatihan, yaitu : (1) kegiatan pelatihan seringkali tidak fokus terutama berkaitan dengan materi yang diberikan; (2) lemahnya dukungan manajemen, (3) pelatihan kadang tidak direncanakan dan diselenggarakan secara sistematis; dan (4) materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dari paparan tersebut, maka dalam penelitian ini pelatihan fungsional diukur dari intensitas keikutsertaan penyuluh alumni UT dalam pelatihan fungsional, dan tingkat manfaat pelatihan fungsional yang diikuti.

Media Cetak

Media merupakan alat komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi. Media cetak merupakan media massa yang mengandalkan bahan yang tercetak (*printed material*). Dalam penelitian ini, media cetak mengacu pada sumber informasi yang diperoleh selain dari UT yang isinya terkait dengan materi/bidang pertanian atau penyuluhan. Jenis media cetak yang berkaitan dengan pertanian diantaranya adalah majalah ekstensia, sinar tani, dan koran. Dalam penelitian ini, media cetak diukur dari intensitas penggunaan media cetak dan manfaat media cetak.

Media non cetak

Yang dimaksud dengan media non cetak dalam penelitian ini adalah sumber informasi yang berasal dari media massa yang tidak bersifat tercetak dan isinya berkaitan dengan bidang/materi pertanian/penyuluhan, misalnya media internet, televisi, dan radio. Dalam penelitian ini, media non cetak diukur dari intensitas penggunaan media non cetak dan manfaat media non cetak.

Faktor Lingkungan

Kemampuan seseorang tidak saja disebabkan oleh potensi yang ada dalam dirinya (faktor internal), tetapi juga oleh faktor di luar dirinya (faktor eksternal). Ndraha (1999) mengatakan bahwa terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi) maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik, sosial). Dengan kata lain, faktor lingkungan ikut menentukan perubahan perilaku melalui proses belajar. Kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi perilaku penyuluh dalam bidang pertanian secara garis besar dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Penyuluh sebagai anggota keluarga dan anggota masyarakat dalam melakukan kegiatan penyuluhan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan sosialnya. Menurut Maslow (1984), supaya suatu inovasi dapat diperkenalkan dengan efektif kepada petani, maka perlu terlebih dahulu memahami kondisi lingkungan sosial tempat petani tersebut tinggal. Dalam penelitian ini, faktor lingkungan mengacu pada kebutuhan petani dan dukungan lembaga.

Kebutuhan Petani

Kebutuhan berhubungan dengan motivasi. Adanya kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (motiv). Kebutuhan adalah segala sesuatu yang diperlukan orang untuk dipenuhi karena jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan terjadi ketidakseimbangan atau ketidakpuasan (Winardi, 2001).

Menurut Maslow (1984), kebutuhan terdiri atas beberapa tingkatan, yaitu : (1) kebutuhan dasar atau *basic needs* yang terdiri dari sandang, pangan, papan, dan kesehatan; (2) kebutuhan sosial psikologis yang terdiri dari pendidikan, rekreasi, transportasi, dan interaksi sosial; (3) kebutuhan pengembangan atau *development needs* yang terdiri dari tabungan, pendidikan, dan akses terhadap informasi.

Kebutuhan petani akan informasi yang diharapkan dapat diperoleh dari penyuluh merupakan kebutuhan petani dalam upaya mengembangkan usahataniannya. Kebutuhan ini merupakan hal penting yang harus dipahami dan diakomodasi oleh

seorang penyuluh. Agar dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada petani, penyuluh harus dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Penyuluh harus dapat menjadi sumber informasi tentang sarana produksi pertanian, budidaya pertanian, pasca panen, pemasaran hasil pertanian, permodalan, dan kemitraan usaha. Dalam penelitian ini, kebutuhan petani diukur dari tingkat kebutuhan petani terhadap informasi tersebut yang diharapkan dapat diperoleh dari penyuluh.

Dukungan Lembaga

Selain kebutuhan petani, faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kompetensi dan kinerja penyuluh adalah dukungan lembaga penyuluhan. Dukungan lembaga yang memadai akan dapat meningkatkan kompetensi penyuluh, sebaliknya tingkat dukungan yang kurang memadai dapat menurunkan kompetensi penyuluh.

Dukungan lembaga penyuluhan yang mempengaruhi keberhasilan belajar penyuluh dalam penelitian ini, diukur dari sejauhmana dukungan lembaga dalam memberi ijin belajar, memberi motivasi belajar, dukungan biaya, dan fasilitas belajar kepada penyuluh.

Strategi Pengembangan Kompetensi Penyuluh

Pengertian strategi menurut Wikipedia (Indoskripsi, 2009) adalah rencana jangka panjang dengan diikuti tindakan-tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu, yang umumnya adalah "kemenangan". Asal kata Kata "strategi" adalah turunan dari kata dalam bahasa Yunani, strategos. Adapun strategos dapat diterjemahkan sebagai 'komandan militer' Strategi dibedakan dengan taktik yang memiliki ruang lingkup yang lebih sempit dan waktu yang lebih singkat, walaupun pada umumnya orang sering kali mencampuradukkan ke dua kata tersebut. Contoh berikut menggambarkan perbedaannya, "Strategi untuk memenangkan keseluruhan kejuaraan dengan taktik untuk memenangkan satu pertandingan". Pada awalnya kata ini dipergunakan untuk kepentingan militer saja tetapi kemudian berkembang ke berbagai bidang yang berbeda seperti strategi bisnis, olahraga (misalnya sepak bola dan tenis), catur, ekonomi, pemasaran, perdagangan, manajemen strategi, dll.

Menurut Mintzberg dan Quinn (1991), strategi adalah pola atau perencanaan yang menggabungkan antara tujuan kebijakan, dan rangkaian kegiatan kedalam kesatuan utuh untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Slamet (1996), strategi merupakan cara jitu dalam mencapai tujuan yang didasarkan atas hasil analisis terhadap faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan, serta faktor lingkungan berupa kesempatan dan ancaman. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa strategi berupa uraian rencana kegiatan yang tepat dan bersifat lebih operasional dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan permasalahan.

Dalam penelitian ini, strategi yang akan dikembangkan mengacu pada strategi pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh Universitas Terbuka, yaitu berupa strategi yang paling efektif dan memungkinkan dalam meningkatkan kompetensi penyuluh lulusan UT, melalui upaya intervensi terhadap faktor-faktor yang dapat memprediksi peningkatan kompetensi penyuluh lulusan UT. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian terhadap karakteristik individu penyuluh, proses pembelajaran di UT, dan faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap tingkat kompetensi penyuluh lulusan UT.

Hasil kajian tersebut dapat menjadi masukan dalam pengembangan kurikulum pendidikan penyuluhan di UT agar upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dapat dicapai dengan baik. Menurut Subandijah (1993), kurikulum merupakan alat yang sangat penting bagi keberhasilan suatu pendidikan. Tanpa kurikulum yang sesuai dan tepat akan sulit untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan yang diinginkan. Perkataan kurikulum dikenal sebagai suatu istilah dalam dunia pendidikan sejak kurang lebih satu abad yang lampau. Seiring dengan perkembangan waktu, pengertian kurikulum banyak mengalami perubahan dan perkembangan. Ada beberapa pendapat ahli yang berbeda berkaitan dengan pengertian kurikulum. Hal ini disebabkan adanya perbedaan sudut pandang dan latar belakang keilmuan para ahli tersebut. Walaupun definisi yang dirumuskan berbeda, pada intinya terkandung maksud yang sama.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kurikulum merupakan aktivitas dan kegiatan belajar yang direncanakan, diprogramkan bagi peserta didik di bawah

bimbingan lembaga pendidikan. Atas dasar tersebut, secara operasional kurikulum dapat didefinisikan sebagai :

- (1) suatu bahan tertulis yang berisi uraian tentang program pendidikan yang dilaksanakan dari tahun ke tahun.
- (2) Bahan tertulis yang dimaksud digunakan oleh pengajar dalam melaksanakan pengajaran bagi para pelajar.
- (3) suatu usaha untuk menyampaikan asas dan ciri terpenting dari suatu rencana pendidikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga dapat dilaksanakan oleh pengajar.
- (4) tujuan pengajaran, pengalaman belajar, alat-alat belajar, dan cara-cara penilaian yang direncanakan dan digunakan dalam pendidikan.
- (5) suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Komponen pokok kurikulum (Subandijah, 1993) meliputi tujuan, isi/materi, organisasi/strategi, media, dan proses belajar mengajar, sedangkan komponen penunjang kurikulum meliputi sistem administrasi dan supervisi, pelayanan bimbingan dan penyuluhan, dan sistem evaluasi. Senada dengan pendapat tersebut, Nasution (2003) dan Suciati (2002) menyebutkan komponen kurikulum sebagai tujuan, bahan pelajaran, proses belajar mengajar, dan evaluasi atau penilaian.

Dalam merencanakan sebuah kurikulum, banyak faktor yang harus dipertimbangkan karena merencanakan sebuah kurikulum bukanlah pekerjaan mudah. Oleh karena itu, perlu dasar-dasar yang kuat agar tujuan kurikulum tercapai sesuai dengan kebutuhan. Ada sejumlah prinsip yang harus diperhatikan dalam pengembangan kurikulum, diantaranya adalah: 1) Berorientasi pada tujuan : Kurikulum dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah dirumuskan secara jelas; 2) Kontinuitas : Kurikulum pada berbagai tingkatan kelas dan jenjang pendidikan disusun secara berkesinambungan; 3) Fleksibilitas : Di samping berisi program yang berlaku untuk semua pelajar, kurikulum juga harus berisi program yang memberi kesempatan bagi pelajar untuk mengambil program-program pilihan;

4) integritas : Kurikulum hendaknya memperhatikan hubungan berbagai program pendidikan dalam rangka pembentukan personal yang terpadu.

Pengembangan kurikulum berlaku pada beberapa tingkatan yaitu tingkat institusional, tingkat bidang studi/mata ajaran, dan tingkat operasional. Pada tingkat operasional, hal yang harus dilakukan adalah : (1) mengembangkan tujuan instruksional khusus atau tujuan pembelajaran khusus, (2) mengembangkan cara/alat evaluasi, (3) merumuskan bahan pembelajaran, (4) menentukan bentuk kegiatan pembelajaran, dan (5) melaksanakan program.

Dari paparan tersebut, dapat dikatakan bahwa kurikulum merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi tingkat pencapaian kompetensi penyuluh lulusan UT dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan suatu strategi yang bermanfaat bagi pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh di Universitas Terbuka.

UNIVERSITAS TERBUKA

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Penyuluh sebagai mitra sejajar petani, mempunyai peran penting dalam kegiatan penyuluhan karena penyuluh merupakan ujung tombak pembangunan pertanian. Untuk dapat melaksanakan perannya dengan baik, penyuluh harus mempunyai tingkat kompetensi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Padahal, fakta di lapang menunjukkan bahwa upaya peningkatan kompetensi penyuluh, terutama melalui pendidikan dan latihan (diklat), intensitasnya masih kurang memadai sehingga menyebabkan rendahnya kemampuan dan kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini jika tidak mendapat perhatian khusus akan dapat menimbulkan dampak yang kurang baik, misalnya layanan yang kurang memuaskan kepada petani. Oleh karena itu, agar penyuluh dapat memberikan layanan yang profesional kepada petani, maka penyuluh perlu memiliki kompetensi tertentu sesuai standar yang ditetapkan.

Untuk menjawab tuntutan kebutuhan petani serta tugas dan peran penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, dalam penelitian ini dirumuskan empat jenis kompetensi yang harus dimiliki seorang penyuluh yaitu kompetensi personal, kompetensi andragogik, kompetensi tugas, dan kompetensi sosial.

Kompetensi penyuluh dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah : (1) karakteristik individu penyuluh yang meliputi : (a) umur, (b) masa kerja, (c) jabatan fungsional, dan (d) motivasi belajar; (2) kegiatan pembelajaran di UT yang meliputi : (a) interaksi penyuluh dengan bahan ajar; (b) cakupan mata ajaran, (c) interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, (d) kegiatan tutorial, dan (e) fasilitas belajar; (3) sumber belajar selain dari UT yang meliputi : (a) pelatihan fungsional, (b) media cetak, dan (c) media non cetak; dan (4) faktor lingkungan yang meliputi : (a) kebutuhan petani dan (b) dukungan lembaga.

Semakin besar dan positif dukungan faktor-faktor yang berpengaruh tersebut, maka kompetensi penyuluh akan semakin meningkat yang selanjutnya akan

meningkatkan kinerja penyuluh. Dalam penelitian ini kinerja penyuluh mencakup : (1) Penerapan Inovasi, (2) Pengembangan Usaha, (3) Pemahaman terhadap Aspirasi Petani, (4) Penerapan Azas-azas Penyuluhan, (5) Membangun jejaring kerja, dan (6) Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Keluarga.

Kompetensi Penyuluh

Kompetensi penyuluh adalah kemampuan bertindak penyuluh dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan sesuai dengan tugas pekerjaan yang ditetapkan. Kompetensi personal adalah kemampuan kepribadian yang harus dimiliki seorang penyuluh sehingga menjadi sumber inspirasi dan patut diteladani oleh petani. Ciri-ciri kompetensi personal yang tinggi dan yang rendah disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ciri-ciri kompetensi personal penyuluh yang tinggi dan yang rendah

Sub Kompetensi	Kompetensi personal yang tinggi	Kompetensi personal yang rendah
Berempati	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah memahami kebutuhan petani 2. Kepentingan petani lebih utama dibandingkan kepentingan atasan 3. Mudah memahami lingkungan kerja petani 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Sulit memahami kebutuhan petani 2. kepentingan atasan lebih utama dibandingkan kepentingan petani 3. Sulit memahami lingkungan kerja petani
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat berminat untuk mengakomodasi kebutuhan petani 2. mau men perimbangan kepentingan petani dalam melaksanakan tugas 3. sangat berminat untuk menciptakan lingkungan kerja petani yang menyenangkan 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak berminat untuk mengakomodasi kebutuhan petani 2. Tidak mau mempertimbangkan kepentingan petani dalam melaksanakan tugas 3. Tidak berminat untuk menciptakan lingkungan kerja petani yang menyenangkan
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakomodasi kebutuhan petani 2. Mempertimbangkan kepentingan atasan dalam melaksanakan tugas 3. Menciptakan lingkungan kerja petani yang menyenangkan 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mengakomodasi kebutuhan petani 2. Tidak mempertimbangkan kepentingan atasan dalam melaksanakan tugas 3. Tidak menciptakan lingkungan kerja petani yang menyenangkan
Keterbukaan	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah memahami masukan dari petani 2. Mudah memahami informasi baru terkait dengan tugas penyuluh 3. Mudah memahami masukan dari atasan 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Sulit memahami masukan dari petani 2. Sulit memahami informasi baru terkait dengan tugas penyuluh 3. sulit memahami masukan dari atasan

Tabel 1. Lanjutan

Sub Kompetensi	Kompetensi personal yang tinggi	Kompetensi personal yang rendah
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> berminat terhadap masukan dari petani berminat terhadap informasi baru terkait dengan tugas penyuluh sikap positif terhadap masukan dari atasan 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Tidak berminat terhadap masukan dari petani Tidak berminat terhadap informasi baru terkait dengan tugas penyuluh Tidak bersikap positif terhadap masukan dari atasan
	keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Menerima masukan dari petani Menerima informasi baru terkait dengan tugas penyuluh Menerima masukan dari atasan 	keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Tidak menerima masukan dari petani Tidak menerima informasi baru terkait dengan tugas penyuluh Tidak menerima masukan dari atasan
Tanggungjawab	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> Yakin bahwa membuat rencana kerja akan membantu pelaksanaan kegiatan penyuluhan Yakin bahwa pekerjaan yang dilaksanakan harus mengacu pada rencana yang dirumuskan Yakin bahwa sebagai penyuluh mempunyai tugas pokok yang harus dijalankan dengan baik 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> Yakin bahwa membuat rencana kerja akan menghabiskan waktu Yakin bahwa pelaksanaan tidak selalu sesuai dengan rencana Tidak memahami bahwa sebagai penyuluh mempunyai tugas pokok yang harus dijalankan dengan baik
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Berminat untuk membuat rencana kerja berminat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai rencana Sikap positif terhadap tugas pokok sebagai penyuluh 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Tidak berminat untuk membuat rencana kerja Tidak berminat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai rencana Kurang positif terhadap tugas pokok sebagai penyuluh
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Selalu membuat rencana kerja Selalu melaksanakan pekerjaan sesuai rencana kerja Selalu menjalankan tugas pokok sebagai penyuluh 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Tidak membuat rencana kerja Mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai rencana kerja Tidak menjalankan tugas pokok sebagai penyuluh
Keteladanan	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> Yakin bahwa sebagai penyuluh harus memberi contoh yang baik kepada petani Yakin bahwa penyuluh adalah tempat bertanya bagi petani Yakin bahwa penyuluh harus menjadi panutan bagi petani 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> Tidak yakin bahwa sebagai penyuluh harus memberi contoh yang baik kepada petani Tidak yakin bahwa penyuluh adalah tempat bertanya bagi petani Tidak yakin bahwa penyuluh harus menjadi panutan bagi petani
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Berminat untuk memberi contoh kepada petani berminat menjadi tempat bertanya bagi petani berminat menjadi panutan bagi petani 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Tidak berminat untuk memberi contoh kepada petani Tidak berminat menjadi tempat bertanya bagi petani Tidak berminat menjadi panutan bagi petani
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Selalu memberi contoh kepada petani Selalu menjadi tempat bertanya bagi petani Selalu berupaya untuk menjadi panutan bagi petani 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Mengalami kesulitan dalam memberi contoh kepada petani Jarang menjadi tempat bertanya bagi petani Mengalami kesulitan untuk menjadi panutan bagi petani

Kompetensi tugas adalah kemampuan penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhan. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Ciri-ciri kompetensi tugas penyuluh yang tinggi dan rendah disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ciri-ciri kompetensi tugas penyuluh yang tinggi dan yang rendah

Sub Kompetensi	Kompetensi tugas yang tinggi	Kompetensi tugas yang rendah
Merencanakan kegiatan penyuluhan		
identifikasi potensi wilayah	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> yakin bahwa untuk identifikasi potensi wilayah perlu disusun suatu instrumen Yakin bahwa hasil identifikasi potensi wilayah harus dianalisis 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> Tidak yakin bahwa untuk identifikasi potensi wilayah perlu disusun suatu instrumen Tidak yakin bahwa hasil identifikasi potensi wilayah harus dianalisis
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Berminat untuk menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah Berminat untuk menganalisis data hasil identifikasi potensi wilayah 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Tidak berminat untuk menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah Tidak berminat untuk menganalisis data hasil identifikasi potensi wilayah
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Selalu menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah Selalu menganalisis data hasil identifikasi potensi wilayah 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Tidak pernah menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah Tidak pernah menganalisis data hasil identifikasi potensi wilayah
identifikasi agroekosistem	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> yakin bahwa untuk identifikasi agroekosistem perlu disusun suatu instrumen Yakin bahwa hasil identifikasi agroekosistem harus dianalisis 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> Tidak yakin bahwa untuk identifikasi agroekosistem perlu disusun suatu instrumen Tidak yakin bahwa hasil identifikasi agroekosistem harus dianalisis
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Berminat untuk menyusun instrumen identifikasi agroekosistem Berminat untuk menganalisis data hasil identifikasi agroekosistem 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Tidak berminat untuk menyusun instrumen identifikasi agroekosistem Tidak berminat untuk menganalisis data hasil identifikasi agroekosistem
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Selalu menyusun instrumen identifikasi agroekosistem Selalu menganalisis data hasil identifikasi agroekosistem 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> Tidak pernah menyusun instrumen identifikasi agroekosistem Tidak pernah menganalisis data hasil identifikasi agroekosistem
identifikasi kebutuhan petani	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> yakin bahwa untuk identifikasi kebutuhan petani perlu disusun suatu instrumen Yakin bahwa hasil identifikasi kebutuhan petani harus dianalisis 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> Tidak yakin bahwa untuk identifikasi kebutuhan petani perlu disusun suatu instrumen Tidak yakin bahwa hasil identifikasi kebutuhan petani harus dianalisis
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Berminat untuk menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah Berminat untuk menganalisis data hasil identifikasi kebutuhan petani 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> Tidak berminat untuk menyusun instrumen identifikasi kebutuhan petani Tidak berminat untuk menganalisis data hasil identifikasi kebutuhan petani

Tabel 2. Lanjutan

Sub Kompetensi	Kompetensi tugas yang tinggi	Kompetensi tugas yang rendah
	Keterampilan 1. Selalu menyusun instrumen identifikasi kebutuhan petani 2. Selalu menganalisis data hasil identifikasi kebutuhan petani	Keterampilan 1. Tidak pernah menyusun instrumen identifikasi kebutuhan petani 2. Tidak pernah menganalisis data hasil identifikasi kebutuhan petani
penyusunan rencana kerja	Pengetahuan 1. Yakin akan manfaat rencana kerja penyuluhan 2. yakin bahwa rencana kerja harus disusun	Pengetahuan 1. Tidak yakin akan manfaat rencana kerja penyuluhan 2. Tidak yakin bahwa rencana kerja harus disusun
	Sikap mental 1. Berminat akan manfaat rencana kerja penyuluhan 2. Berminat untuk menyusun rencana kerja	Sikap mental 1. Tidak berminat akan manfaat rencana kerja penyuluhan 2. Tidak berminat untuk menyusun rencana kerja
	Keterampilan 1. Selalu berupaya untuk menyusun rencana kerja	Keterampilan 1. Tidak pernah menyusun rencana kerja
Melaksanakan kegiatan penyuluhan		
pengembangan keswadayaan petani	Pengetahuan 1. Yakin bahwa menumbuhkan kelompok tani akan meningkatkan keswadayaan petani 2. yakin bahwa kemandirian petani dapat ditingkatkan melalui gabungan kelompok tani 3. Yakin bahwa meningkatkan kemampuan kelompok tani akan meningkatkan keswadayaan petani 4. Yakin bahwa memandu kegiatan swadaya petani adalah tugas penyuluh	Pengetahuan 1. Tidak yakin bahwa menumbuhkan kelompok tani akan meningkatkan keswadayaan petani 2. Tidak yakin bahwa kemandirian petani dapat ditingkatkan melalui gabungan kelompok tani 3. Tidak yakin bahwa meningkatkan kemampuan kelompok tani akan meningkatkan keswadayaan petani 4. Tidak yakin bahwa memandu kegiatan swadaya petani adalah tugas penyuluh
	Sikap mental 1. berminat untuk menumbuhkan kelompok tani 2. berminat untuk menumbuhkan gabungan kelompok tani 3. berminat untuk meningkatkan kemampuan kelompok tani 4. berminat untuk memandu kegiatan swadaya petani	Sikap mental 1. Tidak berminat untuk menumbuhkan kelompok tani 2. Tidak berminat untuk menumbuhkan gabungan kelompok tani 3. Tidak berminat untuk meningkatkan kemampuan kelompok tani 4. Tidak berminat untuk memandu kegiatan swadaya petani
	keterampilan 1. Selalu berupaya untuk menumbuhkan kelompok tani 2. Selalu berupaya untuk menumbuhkan gabungan kelompok tani 3. Selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan kelompok tani 4. Selalu berupaya untuk memandu kegiatan swadaya petani	Keterampilan 1. Tidak pernah berupaya untuk menumbuhkan kelompok tani 2. Tidak pernah berupaya untuk menumbuhkan gabungan kelompok tani 3. Tidak pernah berupaya untuk meningkatkan kemampuan kelompok tani 4. Tidak pernah berupaya untuk memandu kegiatan swadaya petani

Tabel 2. Lanjutan

Sub Kompetensi	Kompetensi tugas yang tinggi	Kompetensi tugas yang rendah
Mengevaluasi kegiatan penyuluhan		
evaluasi kegiatan penyuluhan	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin bahwa sebelum melakukan evaluasi perlu menyusun rencana kegiatan 2. yakin bahwa data hasil pelaksanaan penyuluhan perlu dikumpulkan 3. yakin bahwa data hasil pelaksanaan penyuluhan perlu dianalisis dan disusun dengan baik 4. yakin laporan hasil pelaksanaan penyuluhan perlu dirumuskan 5. Yakin bahwa dampak kegiatan penyuluhan perlu dievaluasi 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak yakin bahwa sebelum melakukan evaluasi perlu menyusun rencana kegiatan 2. Tidak yakin bahwa data hasil pelaksanaan penyuluhan perlu dikumpulkan 3. Tidak yakin bahwa data hasil pelaksanaan penyuluhan perlu dianalisis dan disusun dengan baik 4. Tidak yakin laporan hasil pelaksanaan penyuluhan perlu dirumuskan 5. Tidak yakin bahwa dampak kegiatan penyuluhan perlu dievaluasi
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. Berminat untuk menyusun rencana kegiatan evaluasi 2. Berminat untuk mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan 3. berminat untuk menganalisis dan menyusun data hasil pelaksanaan penyuluhan 4. Berminat untuk merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan 5. berminat untuk mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak berminat untuk menyusun rencana kegiatan evaluasi 2. Tidak berminat untuk mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan 3. Tidak berminat untuk menganalisis dan menyusun data hasil pelaksanaan penyuluhan 4. Tidak berminat untuk merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan 5. Tidak berminat untuk mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu menyusun rencana kegiatan evaluasi 2. Selalu mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan 3. Selalu menganalisis dan menyusun data hasil pelaksanaan penyuluhan 4. Selalu merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan 5. selalu mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak pernah menyusun rencana kegiatan evaluasi 2. Tidak pernah mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan 3. Tidak pernah menganalisis dan menyusun data hasil pelaksanaan penyuluhan 4. Tidak pernah merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan 5. Tidak pernah mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan

Kompetensi andragogik meliputi penguasaan konsep penyuluhan dan pembelajaran orang dewasa. Ciri-ciri kompetensi andragogik penyuluh yang tinggi dan yang rendah disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ciri-ciri kompetensi andragogik yang tinggi dan yang rendah

Sub kompetensi	Kompetensi andragogik yang tinggi	Kompetensi andragogik yang rendah
Penguasaan konsep penyuluhan	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. yakin bahwa konsep penyuluhan adalah meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. Yakin bahwa tujuan penyuluhan adalah membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. Yakin bahwa penyuluhan adalah proses pendidikan yang berkelanjutan 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak yakin bahwa konsep penyuluhan adalah meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. Tidak yakin bahwa tujuan penyuluhan adalah membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. Tidak yakin bahwa penyuluhan adalah proses pendidikan yang berkelanjutan
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. Berminat untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. berminat untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. berminat terhadap proses pendidikan yang berkelanjutan 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Berminat untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. Tidak berminat untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. Tidak berminat terhadap proses pendidikan yang berkelanjutan
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. Selalu berupaya untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. Selalu melakukan proses pendidikan yang berkelanjutan 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak pernah berupaya untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. Tidak pernah berupaya untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. Tidak pernah melakukan proses pendidikan yang berkelanjutan
Penguasaan prinsip belajar orang dewasa	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. yakin terhadap konsep partisipasi 2. Yakin terhadap konsep kemitraan 3. Yakin terhadap konsep pemberdayaan 	Pengetahuan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak yakin terhadap konsep partisipasi 2. Tidak yakin terhadap konsep kemitraan 3. Tidak yakin terhadap konsep pemberdayaan
	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. berminat untuk melibatkan petani 2. berminat untuk melakukan kemitraan 3. berminat untuk melakukan pemberdayaan 	Sikap mental <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak berminat untuk melibatkan petani 2. Tidak berminat untuk melakukan kemitraan 3. Tidak berminat untuk melakukan pemberdayaan
	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. selalu melibatkan petani untuk berpartisipasi 2. Selalu menerapkan kemitraan dengan petani 3. selalu melakukan pemberdayaan petani 	Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak pernah melibatkan petani untuk berpartisipasi 2. Tidak pernah menerapkan kemitraan dengan petani 3. Tidak pernah melakukan pemberdayaan petani

Kompetensi sosial adalah kemampuan penyuluh untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan pihak-pihak yang terkait. Ciri-ciri kompetensi sosial penyuluh yang tinggi dan yang rendah disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ciri-ciri kompetensi sosial yang tinggi dan yang rendah

Sub kompetensi	Kompetensi sosial yang tinggi	Kompetensi sosial yang rendah
berkomunikasi	Pengetahuan 1. Yakin terhadap konsep komunikasi 2. yakin terhadap cara-cara berkomunikasi	Pengetahuan 1. Tidak yakin terhadap konsep komunikasi 2. Tidak yakin terhadap cara-cara berkomunikasi
	Sikap mental 1. Berminat untuk berkomunikasi 2. Sikap positif terhadap cara-cara berkomunikasi	Sikap mental 1. Tidak berminat untuk ber komunikasi 2. Tidak bersikap positif terhadap cara-cara berkomunikasi
	Keterampilan 1. Selalu berkomunikasi dengan petani 2. Selalu berupaya untuk mencoba cara-cara berkomunikasi	Keterampilan 1. Tidak pernah berkomunikasi dengan petani 2. Tidak pernah berupaya untuk mencoba cara-cara berkomunikasi
bekerjasama	Pengetahuan 1. Yakin terhadap konsep kerjasama 2. yakin terhadap cara-cara bekerjasama	Pengetahuan 1. Tidak yakin terhadap konsep kerjasama 2. Tidak yakin terhadap cara-cara bekerjasama
	Sikap mental 1. Berminat untuk bekerjasama 2. Sikap positif terhadap cara-cara bekerjasama	Sikap mental 1. Tidak berminat untuk bekerjasama 2. Tidak bersikap positif terhadap cara-cara bekerjasama
	Keterampilan 1. Selalu bekerjasama dengan petani 2. Selalu berupaya untuk mencoba cara-cara bekerjasama	Keterampilan 1. Tidak pernah bekerjasama dengan petani 2. Tidak pernah berupaya untuk mencoba cara-cara bekerjasama

Kinerja Penyuluh

Kinerja adalah perwujudan atau implementasi dari mutu hasil kerja atau segala sesuatu yang dicapai oleh penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Ciri-ciri kinerja penyuluh yang tinggi dan yang rendah dalam hal : Penerapan Inovasi, Pengembangan Usaha, Pemahaman terhadap Aspirasi Petani, Penerapan Azas-azas Penyuluhan, Membangun jejaring kerja, dan Fasilitasi Pengelolaan Keluarga disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Ciri-ciri kinerja penyuluh yang tinggi dan rendah

Kinerja Penyuluh	Kinerja penyuluh yang tinggi	Kinerja penyuluh yang rendah
Penerapan Inovasi	Memperkenalkan inovasi 1. membantu memperoleh inovasi yang sesuai untuk petani 2. Menjelaskan sifat inovasi dari sisi petani dalam memperkenalkan inovasi baru, penyuluh menyesuaikan dengan kemampuan/kapasitas diri petani	Memperkenalkan inovasi 1. inovasi yang disampaikan tidak sesuai untuk petani 2. Tidak pernah menjelaskan sifat inovasi dari sisi petani 3. Inovasi yang disampaikan tidak sesuai dengan kemampuan/kapasitas diri petani
	Pemanfaatan inovasi untuk tujuan penyuluhan 1. memberikan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan petani 2. menyampaikan inovasi yang menguntungkan petani	Pemanfaatan inovasi untuk tujuan penyuluhan 1. inovasi yang disampaikan tidak sesuai dengan kebutuhan petani 2. inovasi yang disampaikan tidak menguntungkan petani

Tabel 5. Lanjutan

Kinerja Penyuluh	Kinerja penyuluh yang tinggi	Kinerja penyuluh yang rendah
pengembangan usaha	Pengembangan jaringan <ol style="list-style-type: none"> Membantu mengembangkan jaringan produksi usahatani Membantu mengembangkan jaringan pemasaran usahatani 	Pengembangan jaringan <ol style="list-style-type: none"> Tidak mengembangkan jaringan produksi Tidak mengembangkan jaringan pemasaran
	Pengembangan sistem agribisnis <ol style="list-style-type: none"> membantu petani dalam perencanaan agribisnis membantu petani dalam pelaksanaan agribisnis dalam upaya meningkatkan pendapatan petani, penyuluh membantu pengembangan nilai tambah usahatani membantu dalam pengembangan mutu/daya saing produk untuk mendapatkan produk usahatani yang berkualitas berupaya untuk pengembangan usaha bersama petani 	Pengembangan sistem agribisnis <ol style="list-style-type: none"> Tidak membantu petani dalam Perencanaan agribisnis Tidak membantu petani dalam Pelaksanaan agribisnis Tidak membantu petani dalam Pengembangan nilai tambah usahatani Tidak membantu petani dalam Pengembangan mutu/daya saing produk Tidak membantu petani dalam Pengembangan usaha bersama
pemahaman terhadap aspirasi petani	Kemampuan memahami aspirasi petani <ol style="list-style-type: none"> Memahami kemampuan petani Memahami dan mengembangkan ide/ide/pendapat petani mempunyai kepedulian yang tinggi pada kepentingan petani mempunyai personal yang akrab sehingga menjadi orang yang dipercaya 	Kemampuan memahami aspirasi petani <ol style="list-style-type: none"> Tidak memahami kemampuan petani Tidak memahami dan mengembangkan ide/ide/pendapat petani Tidak mempunyai kepedulian yang tinggi pada kepentingan petani mempunyai personal yang kurang akrab sehingga tidak menimbulkan kepercayaan
penerapan azas-azas penyuluhan	Kerjasama <ol style="list-style-type: none"> Membantu menciptakan kerjasama dengan mitra usaha petani Membantu petani dalam membina relasi dengan pihak-pihak terkait Memberikan informasi baru yang bermanfaat bagi usahatani 	Kerjasama <ol style="list-style-type: none"> Tidak membantu petani dalam menciptakan kerjasama dengan mitra usaha Tidak membantu petani dalam Membina relasi dengan pihak-pihak terkait Tidak memberikan informasi baru yang bermanfaat bagi usahatani
	Partisipatif <ol style="list-style-type: none"> Pengambilan keputusan bersama Melibatkan petani dalam kegiatan bersama Mendorong partisipasi petani Menghargai petani 	partisipatif <ol style="list-style-type: none"> Pengambilan keputusan sendiri Tidak melibatkan petani dalam kegiatan bersama Tidak mendorong partisipasi petani Tidak menghargai petani
	Kemitraan <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan jumlah mitra petani yang sinergis Sinergi yang dirasakan oleh petani merupakan hal penting bagi penyuluh 	Kemitraan <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan jumlah mitra petani yang sinergis Sinergi yang dirasakan oleh petan
membangun jejaring kerja	<ol style="list-style-type: none"> memfasilitasi terjalinnya relasi antara sesama petani Memfasilitasi terjalinnya relasi dengan sumber inovasi Memfasilitasi terjalinnya relasi dengan penyedia saprotan Memfasilitasi terjalinnya relasi dengan pihak yang membeli hasil usahatani 	<ol style="list-style-type: none"> Tidak memfasilitasi terjalinnya relasi antara sesama petani Tidak memfasilitasi terjalinnya relasi dengan sumber inovasi Tidak memfasilitasi terjalinnya relasi dengan penyedia saprotan Tidak memfasilitasi terjalinnya relasi dengan pihak yang membeli hasil usahatani

Tabel 5. Lanjutan

Kinerja Penyuluh	Kinerja penyuluh yang tinggi	Kinerja penyuluh yang rendah
memfasilitasi pengelolaan keuangan keluarga	Merencanakan pengelolaan keuangan keluarga <ol style="list-style-type: none"> membantu petani dalam mengelola sumber pendapatan membantu petani agar mengatur keseimbangan antara pendapatn dan pengeluaran 	Merencanakan pengelolaan keuangan keluarga <ol style="list-style-type: none"> Tidak membantu petani dalam mengelola sumber pendapatan Tidak membantu petani dalam mengatur keseimbangan antara pendapatn dan pengeluaran
	Pemanfaatan keuangan keluarga <ol style="list-style-type: none"> Membantu petani dalam mengelola keuangan sesuai kebutuhan Membantu pctani dalam mengalokasikan sebagian pendapatan untuk tabungan/investasi 	Pemanfaatan keuangan keluarga <ol style="list-style-type: none"> Tidak membantu petani dalam mengelola keuangan sesuai kebutuhan Tidak membantu petani dalam mengalokasikan sebagian pendapatan untuk tabungan/investasi

Hubungan Antar Peubah Penelitian

Kompetensi penyuluh merupakan faktor penting dalam upaya mewujudkan pelaksanaan kegiatan penyuluhan sesuai dengan jабaran tupoksi penyuluh. UT sebagai lembaga pendidikan harus berupaya agar penyuluh lulusannya mempunyai kompetensi yang diharapkan. Upaya peningkatan kompetensi penyuluh diarahkan untuk meningkatkan kemampuan penyuluh yang mengacu pada empat kompetensi yaitu kompetensi personal, kompetensi andragogik, kompetensi tugas, dan kompetensi sosial.

Oleh sebab itu, perlu adanya suatu strategi pengembangan kurikulum untuk pendidikan penyuluhan di UT agar kompetensi penyuluh lulusan UT sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya. Strategi pengembangan kurikulum untuk pendidikan penyuluhan di UT yang akan diterapkan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

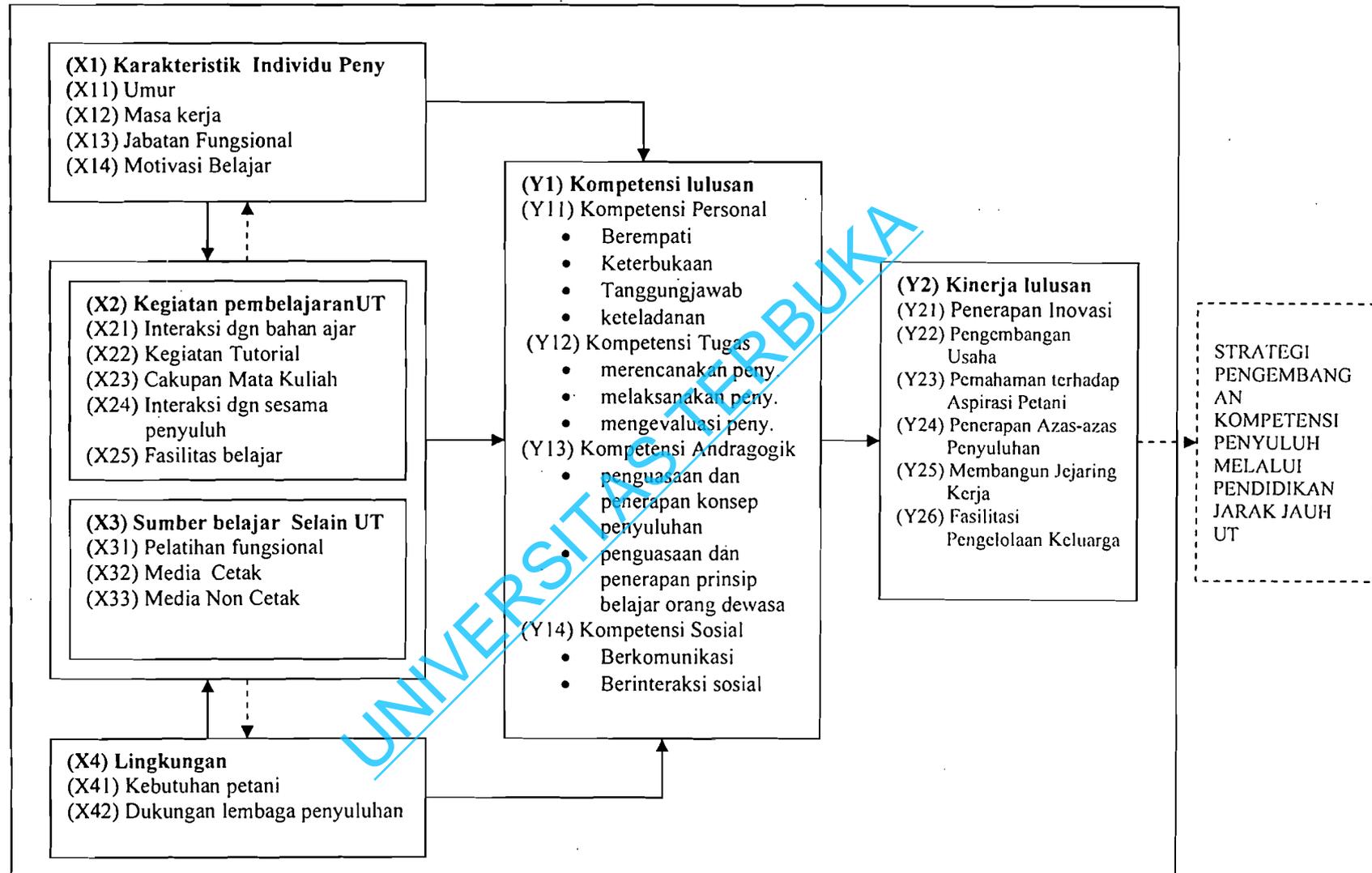
Berdasarkan rumusan sebelumnya diketahui bahwa kompetensi penyuluh dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu penyuluh dan faktor lingkungan. Selain itu, kompetensi penyuluh lulusan UT juga dipengaruhi oleh proses pembelajaran formal yang diberikan UT dan sumber belajar selain dari UT. Sedangkan kompetensi penyuluh akan menentukan tingkat kinerja penyuluhan.

Faktor-faktor tersebut yaitu : (1) karakteristik individu penyuluh, (2) kegiatan pembelajaran di UT, (3) sumber belajar selain dari UT, dan (4) faktor lingkungan, dalam penelitian ini digolongkan sebagai peubah bebas, sedangkan peubah terikat dalam penelitian ini adalah : (1) kompetensi penyuluh lulusan UT, dan (2) Kinerja penyuluh alumni UT. Hubungan antara berbagai peubah bebas dan peubah terikat dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2.

Hipotesis penelitian

Mengacu pada pola hubungan antar peubah pada Gambar 2, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- (1) Karakteristik individu penyuluh (umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, interaksi dengan sesama penyuluh, dan fasilitas belajar), sumber belajar selain UT (pelatihan fungsional, media cetak, dan media non cetak), dan faktor lingkungan (kebutuhan petani dan dukungan lembaga) berpengaruh nyata terhadap kompetensi penyuluh alumni UT.
- (2) Karakteristik individu penyuluh (umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, interaksi dengan sesama penyuluh, dan fasilitas belajar), sumber belajar selain UT (pelatihan fungsional, media cetak, dan media non cetak), faktor lingkungan (kebutuhan petani dan dukungan lembaga), dan kompetensi penyuluh berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh alumni UT.



Gambar 2. Hubungan antar peubah penelitian pengembangan kompetensi penyuluh melalui Pendidikan Jarak Jauh UT

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar peubah-peubah penelitian melalui pengujian hipotesis. Peubah dalam penelitian ini adalah : Karakteristik Individu Penyuluh, Kegiatan Pembelajaran UT, Sumber Belajar Selain UT, Lingkungan, Kompetensi Penyuluh Alumni UT, dan Kinerja Penyuluh Alumni UT.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh informasi deskriptif kualitatif untuk melengkapi data yang tidak dapat diungkap melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan *kuesioner* melalui survei sebagai metode pengumpulan data, sedangkan informasi kualitatif diperoleh melalui diskusi kelompok dan wawancara mendalam (*Indepth Interview*).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah penyuluh lulusan (alumni) program studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian (PKP) Universitas Terbuka yang tersebar di empat kabupaten yaitu: Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus. Keempat wilayah tersebut dipilih dengan pertimbangan merupakan wilayah yang dekat dengan sumber belajar UT dan memiliki jumlah lulusan yang mencukupi.

Dengan menggunakan metode sensus, seluruh populasi digunakan sebagai sumber data atau responden (tidak melakukan sampling). Responden diperoleh dari populasi sejumlah 118 penyuluh alumni PS S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian (PKP) Universitas Terbuka, dengan rincian 57 orang di wilayah Serang, 21 orang di wilayah Karawang, 19 orang di wilayah Cirebon, dan 21 orang di wilayah Tanggamus.

Untuk memperkaya hasil penelitian tentang kompetensi penyuluh alumni UT, *stakeholder* (petani, rekan sejawat penyuluh, dan koordinator penyuluh yaitu

pengelola yang mengkoordinir kegiatan pembelajaran selama penyuluh belajar di UT di wilayah Serang), digunakan sebagai narasumber. Wilayah Serang dipilih karena mempunyai penyuluh alumni UT dengan jumlah terbanyak (57 orang). Sebanyak enam penyuluh diambil sebagai responden, masing-masing penyuluh dinilai kompetensinya oleh dua orang petani dan dua orang sejawat penyuluh. Koordinator penyuluh yang menjadi nara sumber adalah satu orang. Dengan demikian, terkait dengan kompetensi, jumlah nara sumbernya adalah enam orang penyuluh alumni UT, 12 orang petani, 12 orang sejawat penyuluh, dan satu orang koordinator penyuluh.

Untuk memperkaya hasil penelitian tentang kinerja penyuluh, petani baik yang menjadi anggota kelompok tani maupun yang bukan anggota kelompok tani di wilayah binaan penyuluh, digunakan sebagai nara sumber. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja penyuluh dari persepsi petani. Setiap lima penyuluh dipilih satu orang yang mewakili untuk dinilai kinerjanya oleh petani. Dengan demikian, untuk wilayah Serang yang jumlah respondennya 55 orang, dipilih 11 orang penyuluh; untuk wilayah Karawang yang jumlah respondennya 20 orang dipilih empat orang penyuluh; untuk wilayah Cirebon yang jumlah respondennya 17 orang, dipilih tiga orang penyuluh, untuk wilayah Tanggamus yang jumlah respondennya 19 orang, dipilih empat orang penyuluh. Dengan demikian, jumlah penyuluh yang mewakili adalah 22 orang. Masing-masing penyuluh tersebut dinilai kinerjanya oleh empat orang petani (dua orang petani anggota kelompok tani dan dua orang petani yang bukan anggota kelompok tani). Dengan demikian, jumlah responden petani adalah 88 orang (44 petani anggota kelompok tani dan 44 petani yang bukan anggota kelompok tani). Selengkapnya, jumlah responden penyuluh dan petani terkait dengan kinerja penyuluh alumni UT di setiap wilayah penelitian disajikan dalam Tabel 6.

Dari populasi sejumlah 118 orang penyuluh alumni UT yang tersebar di empat wilayah yaitu Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus, yang menjadi responden penelitian adalah sejumlah 111 orang. Enam orang lainnya tidak berhasil ditemui dengan alasan : sedang mengikuti kegiatan pelatihan di luar kota (3 orang), ada acara

keluarga (2 orang), dan meninggal dunia (satu orang). Satu orang responden dari wilayah Serang dikeluarkan sebagai responden karena walaupun yang bersangkutan merupakan penyuluh alumni S1 UT, tetapi ia tidak melaksanakan kegiatan penyuluhan kepada petani karena bekerja sebagai petugas statistik di BIPP Serang (sekarang menjadi Badan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan), sehingga jumlah responden di wilayah Serang berkurang dari 56 orang menjadi 55 orang. Dengan demikian, jumlah keseluruhan penyuluh alumni UT yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 111 orang.

Tabel 6. Sebaran responden penyuluh dan petani terkait dengan kinerja penyuluh

Wilayah	Jumlah populasi penyuluh alumni UT	Jumlah responden (penyuluh alumni UT)	Jumlah Narasumber (petani)
Serang	57	55	44
Karawang	21	20	16
Cirebon	19	17	12
Tanggamus	21	19	16
Jumlah	118	111	88

Data dan Instrumentasi

Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan dari setiap individu anggota populasi yang menjadi responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui survei terhadap responden penelitian dengan menggunakan kuesioner, serta menggunakan wawancara mendalam terhadap sampel. Data primer yang dikumpulkan adalah : (1) karakteristik individu penyuluh yaitu umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi belajar; (2) kegiatan pembelajaran di UT yaitu interaksi dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, interaksi dengan sesama penyuluh, dan fasilitas belajar; (3) sumber belajar non UT yaitu pelatihan profesional, media cetak, dan media non cetak; (4) faktor lingkungan yaitu kebutuhan petani dan dukungan lembaga; (5) kompetensi lulusan yaitu kompetensi

personal, profesional, andragogik, dan sosial; serta (6) kinerja penyuluh yaitu penerapan inovasi, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, mengembangkan jejaring kerja, pengembangan usaha, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga .

Data sekunder dikumpulkan dari data yang telah dikumpulkan dan dimiliki lembaga terkait, yaitu Universitas Terbuka, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Deptan dan Badan Pusat Statistik (BPS). Data sekunder yang dibutuhkan dari UT adalah jumlah populasi penyuluh lulusan UT di seluruh wilayah Indonesia dan kurikulum program studi S1 PKP UT, sedangkan data sekunder yang dibutuhkan dari BPSDM Deptan adalah tupoksi penyuluh serta jumlah penyuluh berdasarkan tingkat pendidikannya. Data sekunder lainnya adalah profil wilayah penelitian.

Peubah, Definisi Operasional, dan Pengukuran Peubah

Data penelitian diperoleh melalui pengukuran terhadap nilai peubah-peubah penelitian. Peubah merupakan suatu konsep atau karakteristik yang mempunyai nilai, misalnya "kompetensi" adalah konsep, sedangkan "tingkat kompetensi" adalah suatu peubah karena mempunyai nilai dari "tingkat" yang dapat diukur.

Peubah

Peubah-peubah penelitian dikembangkan berdasarkan parameter-parameternya ke dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan, sehingga menjadi suatu instrumen penelitian. Instrumen dikembangkan dalam dua bentuk, yaitu : (1) instrumen utama berupa kuesioner dalam bentuk pernyataan, pertanyaan tertutup, dan pertanyaan terbuka; dan (2) kuesioner tambahan berupa rincian pertanyaan yang digunakan sebagai acuan peneliti untuk melakukan wawancara mendalam. Hasil wawancara tersebut digunakan untuk melengkapi informasi yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner utama dikembangkan dalam skala likert, masing-masing peubah yang terdiri atas beberapa parameter dikembangkan dalam bentuk pernyataan dengan empat pilihan kesesuaian dengan persepsi responden; yaitu (1) sangat setuju, (2)

setuju, (3) kurang setuju, dan (4) tidak setuju. Khusus untuk kuesioner peubah "pengetahuan", pilihan jawaban hanya terdiri dari tiga pilihan, yaitu "ya", "tidak", dan "tidak tahu".

Untuk keperluan analisis statistik parametrik dan memenuhi persyaratan normalitas, data yang semula ordinal diubah menjadi skala interval atau rasio. Untuk keperluan ini, perlu dilakukan transformasi data. Ada dua cara transformasi data yaitu : (1) transformasi indeks indikator, dan (2) transformasi indeks peubah. Untuk transformasi indeks indikator, tiap indikator memiliki nilai 0 sampai 100. Nilai indeks terkecil yaitu 0 diberikan untuk jumlah skor terendah dan nilai 100 untuk jumlah skor tertinggi dari tiap indikator. Rumus umum transformasi indeks indikator penelitian adalah sebagai berikut :

$$\text{Indeks Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor yang dicapai per indikator} - \text{jumlah skor minimum}}{\text{Jumlah skor maksimum} - \text{jumlah skor minimum}} \times 100$$

Sedangkan untuk transformasi indeks peubah penelitian, rumus umum yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{Indeks Peubah} = \frac{\text{Jumlah skor yang dicapai per peubah} - \text{jumlah skor minimum}}{\text{Jumlah skor maksimum} - \text{jumlah skor minimum}} \times 100$$

Nilai indeks transformasi minimum dicapai bila semua parameter setiap indikator setelah diukur menunjukkan angka skor 1, sedangkan indeks maksimum dicapai bila nilai skor parameter setiap indikator setelah diukur menunjukkan angka skor 4. Dengan menggunakan perhitungan ini, maka sebaran data yang berupa skala interval berkisar antara 0 sampai 100.

Untuk keperluan pengelompokan kategori, digunakan tiga jenjang tingkatan sebagai berikut :

- (1). Rendah untuk kisaran nilai antara 0 sampai 50
- (2). Sedang untuk kisaran nilai antara 51 sampai 75
- (3). Tinggi untuk kisaran nilai antara 76 sampai 100

Model teoritis yang diuji dalam penelitian ini meliputi beberapa bentuk hubungan antar peubah. Berbagai bentuk hubungan tersebut terdiri dari 4 peubah bebas dan 2 peubah terikat. Peubah-peubah yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- (1). Karakteristik individu penyuluh (X1)
- (2). Kegiatan pembelajaran di UT (X2)
- (3). Sumber belajar selain UT (X3)
- (4). Lingkungan (X4)
- (5). Kompetensi lulusan (Y1)
- (6). Kinerja penyuluh (Y2)

Ke enam peubah tersebut akan diuji secara statistik dalam berbagai bentuk hubungan seperti yang telah dijelaskan dalam hipotesis. Hubungan antar konsep dalam model teoritis selanjutnya digunakan untuk menerangkan konsep hubungan antar peubah yang diturunkan dari konsep-konsep yang terdapat dalam model teoritis tersebut.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan "bagaimana" caranya mengukur suatu peubah (Singarimbun dan Effendi, 1989). Menurut Black dan Champion (1992), definisi operasional merupakan kuantifikasi dari definisi nominal. Definisi operasional dapat menentukan "apakah" prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atau diperlukan prosedur pengukuran yang baru. Dalam penelitian ini kedelapan peubah utama akan dilakukan pengukuran secara kuantitatif. Steven (Black dan Champion, 1992) mendefinisikan pengukuran

sebagai pemberian angka terhadap sejumlah objek. DiRenzo (Black dan Champion, 1992) mengemukakan bahwa pengukuran merujuk pada sejumlah prosedur, yang memungkinkan dilakukannya observasi empiris untuk menunjukkan gejala simbolik dan mengkonseptualisasikan tentang "apa" yang akan dijelaskan.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989), dalam pengukuran yang perlu diperhatikan adalah terdapat kesamaan yang dekat antara realitas sosial yang diteliti dengan "nilai" yang diperoleh dari pengukuran. Karena itu, suatu instrumen pengukur dipandang baik apabila hasilnya dapat merefleksikan secara tepat realitas dari fenomena yang hendak diukur.

Definisi operasional dan pengukuran terhadap keenam peubah utama dalam penelitian ini adalah :

- (1) Karakteristik Individu Penyuluh (X1) adalah sifat-sifat yang melekat pada diri orang yang mengemban tugas pendidikan non formal bagi petani yang dapat berpotensi menjadi faktor-faktor pendorong atau bahkan penghambat dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh. Dalam penelitian ini karakteristik tersebut adalah :
 - (a) Umur (X1.1) adalah jumlah usia penyuluh sejak lahir sampai saat penelitian dilakukan.
 - (b) Masa kerja (X1.2) adalah lamanya waktu mengemban tugas sebagai penyuluh, sejak diangkat berdasarkan SK pertama Mentan sampai saat dilakukan penelitian.
 - (c) Jabatan Fungsional (X1.3) adalah jenjang yang diduduki seorang penyuluh dalam melaksanakan fungsinya yang terbagi dalam penyuluh terampil (yaitu pelaksana, pelaksana lanjutan, dan penyelia) serta penyuluh ahli (penyuluh pertanian pertama, penyuluh pertanian muda, penyuluh pertanian madya, dan penyuluh pertanian utama).
 - (d) Motivasi belajar (X1.4) adalah dorongan yang ada pada diri penyuluh untuk meningkatkan kemampuan atau perilakunya demi meningkatkan kompetensinya. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri penyuluh (intrinsik) maupun berasal dari luar diri penyuluh (ekstrinsik).

Pengukuran umur dilakukan dengan menghitung jumlah tahun sejak lahir. Pengukuran masa kerja dilakukan dengan menghitung jumlah tahun mulai bekerja sebagai penyuluh. Umur, masa kerja, dan jabatan fungsional diukur langsung dan menghasilkan skala ratio. Pengukuran untuk motivasi belajar penyuluh dilakukan dengan memberikan skor pada tiap indikator dengan menggunakan "Skala Likert" jenjang empat dan menghasilkan skala ordinal. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan responden pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawabannya dan jawaban ini diberi skor 1 sampai 4. Selanjutnya supaya terpenuhinya syarat untuk kepentingan pengujian statistik parametrik, dilakukan proses transformasi untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval/ratio. Parameter dan indikator untuk umur (X1.1), masa kerja (X1.2), jabatan fungsional (X1.3), dan motivasi belajar (X1.4) disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Parameter dan indikator umur (X1.1), masa kerja (X1.2), jabatan fungsional (X1.3), dan motivasi belajar (X1.4)

Peubah	Parameter	Indikator	Pengukuran
Umur (X1.1)	Jumlah tahun sejak lahir sampai dilakukan penelitian	Jumlah tahun	< 40 tahun 40 - 45 tahun 46 - 50 tahun >50 tahun
Masa kerja (X1.2)	Jumlah tahun mulai bekerja sebagai penyuluh sampai saat dilakukan penelitian	Jumlah tahun bekerja sebagai penyuluh	< 20 tahun 20 - 25 tahun 26 - 30 tahun > 30 tahun
Jabatan fungsional (X1.3).	Jenjang dalam jabatan fungsional penyuluh	PP Terampil :	Pelaksana = 1 Pelaksana Lanjutan = 2 Penyelia = 3
		PP Ahli :	PP pertama = 4 PP muda = 5 PP madya = 6 PP utama = 7
Tingkat Motivasi belajar (X14)	Motivasi intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> Ingin mendapatkan pengetahuan Ingin meningkatkan mutu kinerja Ingin meningkatkan karir untuk meningkatkan pendapatan 	Jumlah item=7 Nilai : -min=7 -maks= 28 -tengah=15 Kategori: -rendah (≤ 15) -sedang (16-22) -tinggi (> 23)
	Motivasi ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> mendapat tugas belajar dari atasan persyaratan kenaikan jabatan dorongan keluarga 	

- (2) Kegiatan pembelajaran di UT adalah aktivitas yang dilakukan dan diperoleh penyuluh dari UT selama mengikuti pendidikan yang berkaitan dengan hal berikut :
- (a) Interaksi antara penyuluh dengan bahan ajar (X2.1) adalah aktivitas yang dilakukan mahasiswa dalam mempelajari materi modul yang dikembangkan UT, yang dapat mempengaruhi kompetensi penyuluh. Aktivitas tersebut diukur dari intensitas interaksi antara penyuluh dengan bahan ajar.
 - (b) Kegiatan tutorial (X2.2) adalah layanan bantuan belajar kepada mahasiswa yang bersifat akademik yang disampaikan secara tatap muka maupun yang disampaikan secara tertulis maupun elektronik, misalnya internet. Kegiatan tutorial tersebut diukur dari intensitas tutorial, kualitas tutor, kesesuaian materi tutorial dengan materi modul, dan manfaat tutorial bagi mahasiswa.
 - (c) Cakupan mata kuliah (X2.3) adalah rangkaian materi pembelajaran yang ditata secara sistematis dalam suatu proses kegiatan pembelajaran untuk mewujudkan kompetensi tertentu. Faktor tersebut diukur dari manfaat cakupan mata kuliah bagi penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.
 - (d) Interaksi dengan sesama penyuluh (X2.4) adalah aktivitas yang dilakukan alumni UT dengan sejawat yang sama-sama menjadi mahasiswa UT yang tergabung dalam suatu kelompok belajar. Interaksi tersebut diukur dari intensitas interaksi dan manfaat kelompok belajar.
 - (e) Fasilitas belajar (X2.5) adalah sarana yang digunakan penyuluh alumni UT terkait dengan pencapaian hasil belajarnya. Fasilitas ini diukur dari keterjangkauan dan manfaat fasilitas belajar yang disediakan UT.

Peubah kegiatan pembelajaran di UT diukur berdasarkan indikator dan parameter peubah. Parameter-parameter tersebut dituangkan dalam bentuk pertanyaan terbuka dan tertutup. Tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kualitas tutorial, cakupan mata ajaran, tingkat interaksi dengan sesama penyuluh mahasiswa UT, dan kualitas fasilitas belajar diukur langsung dan menghasilkan skala

ordinal. Sedangkan pemberian skor akan dilakukan kemudian berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden. Selanjutnya supaya terpenuhinya syarat untuk kepentingan pengujian statistik parametrik, dilakukan proses transformasi untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval/ratio. Parameter dan indikator tingkat interaksi antara penyuluh alumni UT dengan bahan ajar UT (X2.1) dan kualitas tutorial (X2.2) disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Parameter dan indikator tingkat interaksi penyuluh alumni UT dengan bahan ajar (X2.1) dan kualitas tutorial (X2.2)

Peubah	Parameter	Indikator	Pengukuran
Tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar (X2.1)	Intensitas interaksi dengan bahan ajar	<ol style="list-style-type: none"> Intensitas membaca modul Intensitas mengerjakan latihan soal 	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks=16 -tengah=10 Kategori: -rendah ≤ 10 -sedang (11 -13) -tinggi (>13)
	Kualitas penyajian bahan ajar	<ol style="list-style-type: none"> Keterbacaan materi bahan ajar Daya tarik materi yang disampaikan 	
Kualitas Tutorial (X2.2)	Intensitas tutorial	<ol style="list-style-type: none"> Jumlah pertemuan dalam kegiatan tutorial per semester Lama waktu dalam satu kali pertemuan tutorial 	Jumlah item=9 Nilai : -min=9 -maks=36 -tengah=23 Kategori: -rendah (≤ 23) -sedang (24-30) -tinggi (>30)
	Kualitas tutor	<ol style="list-style-type: none"> memperjelas pemahaman materi dalam modul meningkatkan minat untuk mempelajari materi yang ada dalam modul meningkatkan kemampuan membaca materi modul 	
	Kesesuaian materi tutorial dengan materi modul	<ol style="list-style-type: none"> Kesesuaian materi tutorial dengan materi yang dipelajari dalam modul 	
	Manfaat tutorial	<ol style="list-style-type: none"> Membantu pemahaman materi belajar Mempermudah dalam mengerjakan soal ujian Membantu dalam mencapai nilai minimal kelulusan 	

Parameter dan indikator cakupan mata kuliah (X2.3), tingkat interaksi penyuluh dengan sejawat yang menjadi mahasiswa UT (X2.4), dan kualitas fasilitas belajar (X2.5) disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Parameter dan indikator cakupan mata kuliah (X2.3), tingkat interaksi penyuluh dengan sejawat (X2.4), dan kualitas fasilitas belajar (X2.5)

Peubah	Parameter	Indikator	Pengukuran
Cakupan Mata kuliah (X2.3)	Materi mata kuliah dalam kurikulum UT	1. merencanakan kegiatan penyuluhan 2. melaksanakan kegiatan penyuluhan 3. mengevaluasi kegiatan penyuluhan	Jumlah item=3 Nilai : -min=3 -maks=12 -tengah=6 Kategori: -rendah (≤ 6) -sedang (7-10) -tinggi (>10)
Tingkat interaksi antara penyuluh dengan sejawat (X24)	Intensitas pertemuan kelompok belajar	1. Jumlah pertemuan kelompok belajar dalam satu semester 2. Lama waktu dalam satu kali pertemuan kelompok belajar	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks=16 -tengah=10 Kategori: -rendah (≤ 10) -sedang (11 -13) -tinggi (>13)
	Manfaat kelompok belajar	1. Membantu pemahaman materi belajar 2. Mempermudah mengerjakan soal ujian	Jumlah item=2 Nilai : -min=2 -maks=8 -tengah=4 Kategori: -rendah (≤ 4) -sedang (5-6) -tinggi (>7)
Kualitas fasilitas belajar (X25)	Keterjangkauan	1. Tingkat keterjangkauan dan tempat tinggal	Jumlah item=2 Nilai : -min=2 -maks=8 -tengah=4 Kategori: -rendah (≤ 4) -sedang (5-6) -tinggi (>7)
	Manfaat	1. Manfaat dalam membantu memahami materi belajar	

(3) Sumber belajar Non UT (X3) adalah informasi yang diperoleh penyuluh terkait dengan pencapaian kompetensinya selain yang berasal dari UT. Sumber belajar tersebut adalah :

(a) Pelatihan fungsional (X31) adalah kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan secara terorganisasi oleh organisasi/badan/lembaga tertentu dalam rangka meningkatkan kompetensi penyuluh. Faktor tersebut diukur dari intensitas pelatihan yang diikuti dan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kompetensi penyuluh.

(b) Media cetak (X3.2) adalah sumber belajar yang berasal dari majalah atau koran yang terkait dengan bidang penyuluhan dan pertanian, misalnya majalah/jurnal Ekstensia dan Sinar Tani. Faktor tersebut diukur dari intensitas membaca majalah/koran dan manfaatnya terhadap pencapaian hasil belajar.

(c) Media non cetak (X3.3) adalah sumber belajar yang terkait dengan informasi bidang penyuluhan dan pertanian yang berasal dari internet, TV, dan radio, yang dapat mempengaruhi kompetensi penyuluh. Faktor tersebut diukur dari intensitas mengakses majalah/koran dan manfaatnya terhadap pencapaian belajar.

Peubah sumber belajar selain dari UT diukur berdasarkan indikator dan parameter peubah. Parameter-parameter tersebut dituangkan dalam bentuk pertanyaan terbuka dan tertutup. Kualitas pelatihan fungsional, media cetak, dan media non cetak diukur langsung dan menghasilkan skala ordinal. Sedangkan pemberian skor akan dilakukan kemudian berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden. Selanjutnya supaya terpenuhinya syarat untuk kepentingan pengujian statistik parametrik, dilakukan proses transformasi untuk merubah skala ordinal menjadi skala interval/ratio.

Parameter dan indikator untuk kualitas pelatihan fungsional, kualitas media cetak, dan kualitas media non cetak disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Parameter dan indikator kualitas pelatihan fungsional (X3.1), kualitas media cetak (X3.2), dan kualitas media non cetak (X3.3)

Peubah	Parameter	Indikator	Pengukuran
Kualitas pelatihan fungsional (X3.1)	intensitas mengikuti pelatihan fungsional	1. intensitas mengikuti pelatihan fungsional dalam setahun	Jumlah item=4 Nilai : -min=4
	Manfaat pelatihan fungsional	1. dalam merencanakan penyuluhan 2. dalam melaksanakan penyuluhan 3. dalam mengevaluasi penyuluhan	-maks=16 -tengah=10 Kategori: -rendah ≤ 10 -sedang (11 -13) -tinggi (>13)
Kualitas Media cetak (X3.2)	Intensitas membaca media cetak	1. Intensitas membaca media cetak	Jumlah item=2 Nilai :
	Manfaat media cetak	1. Manfaat media cetak dalam memenuhi kebutuhan informasi	-min=2 -maks=8 -tengah=4 Kategori: -rendah (≤ 4) -sedang (5-6) -tinggi (>7)

Tabel 10. Lanjutan

Peubah	Parameter	Indikator	Pengukuran
Kualitas Media non cetak (X3.3)	Intensitas membaca media non cetak	1. Intensitas membaca media non cetak	Jumlah item=2 Nilai : -min=2 -maks=8 -tengah=4 Kategori: -rendah (≤ 4) -sedang (5-6) -tinggi (> 7)
	Manfaat media non cetak	1. Manfaat media non cetak dalam memenuhi kebutuhan informasi	

(4). Faktor lingkungan (X4) adalah kondisi yang ada diluar individu penyuluh yang ikut mempengaruhi kompetensi penyuluh. Faktor lingkungan tersebut adalah :

- (a) Kebutuhan petani (X4.1) adalah sejauhmana petani memerlukan atau membutuhkan informasi dari penyuluh tentang sarana produksi pertanian, budidaya pertanian, pasca panen, pemasaran hasil pertanian, permodalan, dan kemitraan usaha.
- (b) Dukungan lembaga (X4.3) adalah sejauhmana institusi tempat penyuluh bekerja memberi bantuan dalam bentuk ljin belajar, dorongan untuk belajar, bantuan biaya, dan fasilitas belajar untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan.

Pengukuran untuk indikator-indikator tersebut dilakukan dengan memberikan skor pada tiap indikator dengan menggunakan "Skala Likert" jenjang 4 (1,2,3,4). Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan responden pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawabannya dan jawaban ini diberi skor 1 sampai 4. Selanjutnya supaya terpenuhinya syarat untuk kepentingan pengujian statistik parametrik, dilakukan proses transformasi untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval/ratio.

Parameter dan indikator untuk tingkat kebutuhan petani dan tingkat dukungan lembaga penyuluhan disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Parameter dan indikator tingkat kebutuhan petani (X4.1) dan dukungan lembaga penyuluhan (X4.2)

Peubah	Parameter	Indikator	Pengukuran
Tingkat kebutuhan petani (X4.1)	Kebutuhan petani terhadap informasi yang terkait dengan usahatani	1. sarana produksi pertanian 2. budidaya pertanian 3. pasca panen 4. pemasaran hasil pertanian 5. permodalan 6. kemitraan usaha	Jumlah item=6 Nilai : -min=6 -maks= 24 -tengah=12 Kategori: -rendah (≤ 12) -sedang (13-19) -tinggi (> 19)
Tingkat dukungan lembaga (X4.2)	Dukungan lembaga kepada penyuluh dalam proses belajar	1. Memberi dukungan ijin belajar 2. Memberi dorongan dalam belajar 3. Dukungan biaya 4. Memberi fasilitas belajar	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks=16 -tengah=10 Kategori: -rendah ≤ 10 -sedang (11 -13) -tinggi (>13)

(5). Kompetensi Penyuluh lulusan UT (Y1) adalah kemampuan yang dilandasi oleh kebulatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang berwujud tindakan cerdas dalam melaksanakan tugas penyuluhan. Kompetensi tersebut diukur dari aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan personal, andragogik, profesional, dan sosial.

- (a) Kompetensi personal (Y1.1) adalah kemampuan kepribadian seorang penyuluh yang diperlukan agar dapat menjadi penyuluh yang baik. Kompetensi tersebut diukur dari kepribadian penyuluh dalam hal berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan.
- (b) Kompetensi andragogik (Y1.2) adalah penguasaan penyuluh tentang konsep dasar pendidikan orang dewasa. Kompetensi tersebut diukur dari penguasaan dan penerapan penyuluh terhadap konsep penyuluhan dan prinsip belajar orang dewasa.
- (c) Kompetensi tugas (Y1.3) adalah kemampuan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas seorang penyuluh. Kompetensi tersebut diukur dari kemampuan penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.

(d) Kompetensi sosial. (Y1.4) adalah kemampuan penyuluh dalam berinteraksi dengan stakeholder penyuluhan. Kompetensi tersebut diukur dari kemampuan penyuluh dalam hal berkomunikasi dan bekerjasama.

Setiap indikator peubah tersebut dikembangkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan tiga komponen perilaku yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pengukuran kompetensi penyuluh pada keempat dimensi tersebut dilakukan dengan memberikan skor pada tiap indikator dengan menggunakan "Skala Likert" jenjang 4 yaitu : (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) kurang setuju, dan (4) tidak setuju. Khusus untuk kuesioner peubah "pengetahuan", pilihan jawaban hanya terdiri dari tiga pilihan, yaitu "ya", "tidak", dan "tidak tahu". Selanjutnya supaya terpenuhinya syarat untuk kepentingan pengujian statistik parametrik, dilakukan proses transformasi untuk merubah skala ordinal menjadi skala interval/ratio.

Untuk kompetensi personal atau kompetensi kepribadian penyuluh, parameter dan indikator peubah menurut aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Parameter dan indikator tingkat pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan personal (Y1.1)

Aspek kompetensi	parameter	indikator	pengukuran
Tingkat pengetahuan personal	Tingkat pengetahuan tentang berempati	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan petani 2. kepentingan atasan 3. lingkungan kerja petani 	Jumlah item=12 Nilai : -min=12 -maks=36 -tengah=24 Kategori: -rendah (≤ 24) -sedang (25-30) -tinggi (> 30)
	Tingkat pengetahuan tentang keterbukaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masukan-masukan yang bersumber dari petani 2. Informasi tentang inovasi 3. Masukan dari atasan 	
	Tingkat pengetahuan tentang tanggungjawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan 2. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dgn tupoksi 	
	Tingkat pengetahuan tentang keteladanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. memberi contoh kepada petani 2. menjadi tempat bertanya bagi petani 3. Menjadi panutan bagi petani 	

Tabel 12. Lanjutan

Aspek kompetensi	parameter	indikator	pengukuran
Tingkat sikap mental personal	Minat/sikap positif dalam berempati	1. kebutuhan petani 2. kepentingan atasan 3. lingkungan kerja petani	Jumlah item=12 Nilai : -min=12 -maks= 48 -tengah=30 Kategori: -rendah (≤ 30) -sedang (31-40) -tinggi (> 40)
	Minat/sikap positif dalam keterbukaan	1. Masukan-masukan yang bersumber dari petani 2. Informasi tentang inovasi 3. Masukan dari atasan	
	Minat/sikap positif dalam tanggungjawab	1. Menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan 2. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dgn tupoksi	
	Minat/sikap positif dalam keteladanan	1. memberi contoh kepada petani 2. menjadi tempat bertanya bagi petani 3. Menjadi panutan bagi petani	
Tingkat keterampilan personal	Tindakan dalam berempati	1. kebutuhan petani 2. kepentingan atasan 3. lingkungan kerja petani	Jumlah item=12 Nilai : -min=12 -maks= 48 -tengah=30 Kategori: -rendah (≤ 30) -sedang (31-40) -tinggi (> 40)
	Tindakan dalam keterbukaan	1. Masukan-masukan yang bersumber dari petani 2. Informasi tentang inovasi 3. Masukan dari atasan	
	Tindakan dalam tanggungjawab	1. Menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan 2. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan tupoksi	
	Tindakan dalam keteladanan	1. memberi contoh kepada petani 2. menjadi tempat bertanya bagi petani 3. Menjadi panutan bagi petani	

Untuk kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh, parameter dan indikator peubah ditinjau dari aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Parameter dan indikator tingkat pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan pelaksanaan tugas (Y1.2)

Peubah/Sub peubah	parameter	indikator	pengukuran
Tingkat pengetahuan pelaksanaan tugas			
Tingkat pengetahuan dalam merencanakan kegiatan penyuluhan	Tingkat pengetahuan tentang identifikasi potensi wilayah	1. Menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah 2. Menganalisis data identifikasi potensi wilayah 3.	Jumlah item=8 Nilai : -min=8 -maks=24 -tengah=16 Kategori: -rendah (≤ 16) -sedang (17-20) -tinggi (> 20)
	Tingkat pengetahuan tentang identifikasi agroekosistem	1. Menyusun instrumen identifikasi agroekosistem 2. Menganalisis data identifikasi agroekosistem 3.	
	Tingkat pengetahuan tentang identifikasi kebutuhan petani	1. Identifikasi macam-macam kebutuhan petani 2. Menganalisis kebutuhan petani	

Tabel 13. Lanjutan

Peubah/Sub peubah	parameter	indikator	pengukuran
	Tingkat pengetahuan tentang penyusunan rencana kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaat rencana kerja 2. Menyusun rencana kerja 	
Tingkat pengetahuan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan	Tingkat pengetahuan tentang pengembangan keswadayaan petani	<ol style="list-style-type: none"> 1. menumbuhkan kelompok tani 2. menumbuhkan gabungan kelompok tani 3. meningkatkan kemampuan kelompok tani 4. memandu kegiatan swadaya petani 	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks=16 -tengah=10 Kategori: -rendah ≤ 10 -sedang (11 -13) -tinggi (>13)
Tingkat pengetahuan dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan	Tingkat pengetahuan tentang evaluasi kegiatan penyuluhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. menyusun rencana kegiatan evaluasi 2. mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan 3. menganalisis dan menyusun data hasil pelaksanaan penyuluhan 4. merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan 5. mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan 	Jumlah item=5 Nilai : -min=5 -maks=20 -tengah=13 Kategori: -rendah (≤ 13) -sedang (14-17) -tinggi (>17)
Tingkat sikap mental pelaksanaan tugas			
Tingkat sikap mental dalam merencanakan kegiatan penyuluhan	Minat/sikap positif tentang identifikasi potensi wilayah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun instrumen identifikasi potensi wilayah 2. Menganalisis data identifikasi potensi wilayah 	Jumlah item=8 Nilai : -min=8 -maks=24 -tengah=16 Kategori: -rendah (≤ 16) -sedang (17-20) -tinggi (>20)
	Minat/sikap positif tentang identifikasi agroekosistem	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun instrumen identifikasi agroekosistem 2. Menganalisis data hasil identifikasi agroekosistem 	
	Minat/sikap positif tentang identifikasi kebutuhan petani	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi macam-macam kebutuhan petani 2. Menganalisis kebutuhan petani 	
	Minat/sikap positif tentang penyusunan rencana kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaat rencana kerja 2. Menyusun rencana kerja 	
Tingkat sikap mental dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan	Minat/sikap positif tentang pengembangan keswadayaan petani	<ol style="list-style-type: none"> 1. menumbuhkan kelompok tani 2. menumbuhkan gabungan kelompok tani 3. meningkatkan kemampuan kelompok tani 4. memandu kegiatan swadaya petani 	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks=16 -tengah=10 Kategori: -rendah ≤ 10 -sedang (11 -13) -tinggi (>13)
Tingkat sikap mental dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan	Minat/sikap positif tentang evaluasi kegiatan penyuluhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. menyusun rencana kegiatan evaluasi 2. mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan 3. menganalisis dan menyusun data hasil pelaksanaan penyuluhan 4. merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan 5. mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan 	Jumlah item=5 Nilai : -min=5 -maks=20 -tengah=13 Kategori: -rendah (≤ 13) -sedang (14-17) -tinggi (>17)

Tabel 13. Lanjutan

Peubah/Sub peubah	parameter	indikator	pengukuran
Tingkat keterampilan profesional			
Tingkat keterampilan dalam merencanakan kegiatan penyuluhan	Tindakan dalam identifikasi potensi wilayah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun instrumen 2. Menganalisis data 	Jumlah item=8 Nilai : -min=8 -maks=24 -tengah=16 Kategori: -rendah (≤ 16) -sedang (17-20) -tinggi (> 20)
	Tindakan dalam identifikasi agroekosistem	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun instrumen 2. Menganalisis data 	
	Tindakan dalam identifikasi kebutuhan petani	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi macam-macam kebutuhan petani 2. Menganalisis kebutuhan petani 	
	Tindakan dalam penyusunan rencana kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaat rencana kerja 2. Menyusun rencana kerja 	
Tingkat keterampilan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan	Tindakan dalam pengembangan keswadayaan petani	<ol style="list-style-type: none"> 1. menumbuhkan kelompok tani 2. menumbuhkan gabungan kelompok tani 3. meningkatkan kemampuan kelompok tani 4. memandu kegiatan swadaya petani 	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks=16 -tengah=10 Kategori: -rendah ≤ 10 -sedang (11 -13) -tinggi (> 13)
Tingkat keterampilan dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan	Tindakan dalam evaluasi kegiatan penyuluhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. menyusun rencana kegiatan evaluasi 2. mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan 3. menganalisis dan menyusun data hasil pelaksanaan penyuluhan 4. merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan 5. mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan 	Jumlah item=5 Nilai : -min=5 -maks=20 -tengah=13 Kategori: -rendah (≤ 13) -sedang (14-17) -tinggi (> 17)

Terkait dengan jenis kompetensi andragogik penyuluh, parameter dan indikator peubah ditinjau dari aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Parameter dan indikator tingkat pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan andragogik (Y1.3)

Aspek kompetensi	parameter	indikator	pengukuran
Tingkat pengetahuan andragogik	Tingkat pengetahuan tentang konsep penyuluhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. proses pendidikan yang berkelanjutan 	Jumlah item=6 Nilai : -min= 6 -maks= 18 -tengah=12 Kategori: -rendah (≤ 12) -sedang (13-15) -tinggi (> 15)
	Tingkat pengetahuan tentang prinsip belajar orang dewasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi 2. Kemitraan 3. pemberdayaan 	

Tabel 14. Lanjutan

Aspek kompetensi	parameter	indikator	pengukuran
Tingkat sikap mental andragogik	Minat/sikap positif terhadap konsep penyuluhan	1. meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. proses pendidikan yang berkelanjutan	Jumlah item=6 Nilai : -min=6 -maks= 24 -tengah=15 Kategori: -rendah (≤ 15) -sedang (16-20) -tinggi (> 20)
	Minat/sikap positif terhadap prinsip belajar orang dewasa	1. Partisipasi 2. Kemitraan 3. pemberdayaan	
Tingkat keterampilan andragogik	Tindakan dalam menerapkan konsep penyuluhan	1. meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani 2. membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri 3. proses pendidikan yang berkelanjutan	Jumlah item=6 Nilai : -min=6 -maks= 24 -tengah=15 Kategori: -rendah (≤ 15) -sedang (16-20) -tinggi (> 20)
	Tindakan dalam menerapkan prinsip belajar orang dewasa	1. Partisipasi 2. Kemitraan 3. pemberdayaan	

(6). Kinerja Penyuluh (Y2) adalah perwujudan atau implementasi dari mutu hasil kerja atau segala sesuatu yang dicapai oleh penyuluh lulusan UT dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan yaitu dalam hal :

- (a) Penerapan Inovasi (Y2.1) adalah kegiatan yang dilakukan penyuluh dalam menerapkan inovasi. Kinerja tersebut diukur dari sejauhmana peran penyuluh dalam memperkenalkan inovasi dan pemanfaatan inovasi untuk tujuan penyuluhan.
- (b) Pengembangan Usaha (Y2.2) adalah kegiatan yang dilakukan penyuluh dalam membantu petani melakukan pengembangan usahatannya. Kinerja tersebut diukur dari sejauhmana peran penyuluh dalam pengembangan jaringan dan pengembangan sistem agribisnis.
- (c) Pemahaman terhadap Aspirasi Petani (Y2.3) adalah kemampuan penyuluh dalam memahami aspirasi petani. Kinerja tersebut diukur dari sejauhmana upaya penyuluh dalam memahami aspirasi petani.
- (d) Penerapan Azas-azas Penyuluhan (Y2.4) adalah kegiatan yang dilakukan penyuluh dalam menerapkan azas-azas penyuluhan. Kinerja tersebut diukur dari sejauhmana peran penyuluh dalam menerapkan kerjasama, partisipasi, dan kemitraan kepada petani.

(e) Membangun jejaring kerja (Y2.5) adalah kegiatan yang dilakukan penyuluh dalam membantu petani untuk membangun jejaring kerja. Kinerja tersebut diukur dari sejauhmana peran penyuluh dalam membantu petani untuk menjalin relasi dengan *stakeholder* penyuluhan.

Untuk jenis kompetensi sosial penyuluh, parameter dan indikator peubah ditinjau dari aspek kompetensi yaitu pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan yang disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Parameter dan indikator pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan sosial (Y1.4)

Peubah	parameter	Indikator	pengukuran
Tingkat pengetahuan sosial	Tingkat pemahaman tentang berkomunikasi	1. pemahaman tentang konsep berkomunikasi 2. pemahaman tentang cara-cara berkomunikasi	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks= 12 -tengah=8 Kategori: -rendah (≤ 8) -sedang (9-10) -tinggi (>10)
	Tingkat pemahaman tentang bekerjasama	1. pemahaman tentang konsep bekerjasama 2. pemahaman tentang ara-cara bekerjasama	
Tingkat sikap mental sosial	Minat/sikap positif dalam berkomunikasi	1. melibatkan pihak yang terkait dalam berkomunikasi 2. berminat untuk menerapkan cara-cara berkomunikasi	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks= 16 -tengah=10 Kategori: -rendah (≤ 10) -sedang (11-13) -tinggi (> 14)
	Minat/sikap positif dalam bekerjasama	1. melibatkan pihak yang terkait dalam bekerjasama 2. berminat untuk menggunakan cara-cara bekerjasama	
Tingkat keterampilan sosial	Tindakan dalam berkomunikasi	1. menerapkan berkomunikasi 2. menerapkan cara-cara berkomunikasi	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks= 16 -tengah=10 Kategori: -rendah (≤ 10) -sedang (11-13) -tinggi (> 14)
	Tindakan dalam bekerjasama	1. Konsep bekerjasama 2. menerapkan cara-cara bekerjasama	

(f) Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Keluarga (Y2.6) adalah upaya penyuluh dalam memfasilitasi petani untuk mengelola keuangan keluarga. Kinerja tersebut diukur dari sejauhmana peran penyuluh dalam membantu petani merencanakan pengelolaan keuangan keluarga dan memanfaatkan keuangan keluarga.

Setiap indikator peubah kinerja penyuluh dikembangkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan, sedangkan pengukuran dilakukan dengan memberikan skor pada tiap indikator dengan menggunakan "Skala Likert" jenjang 4 (1,2,3,4). Selanjutnya supaya terpenuhinya syarat untuk kepentingan pengujian statistik parametrik, dilakukan proses transformasi untuk merubah skala ordinal menjadi skala interval/ratio.

Parameter dan indikator untuk kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi, Pengembangan Usaha, Pemahaman terhadap Aspirasi Petani, Penerapan Azas-azas Penyuluhan, Membangun jejaring kerja, dan Fasilitasi Pengelolaan Keluarga disajikan pada Tabel 16.

Instrumentasi

Instrumen dalam penelitian ini disusun peneliti berdasarkan kajian literatur dan kuesioner tersebut belum pernah digunakan atau diuji kesahihannya, baik oleh peneliti sendiri maupun oleh orang lain. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, agar instrumen memenuhi persyaratan sebagai instrumen yang sah dan handal, perlu dilakukan uji kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) terhadap instrumen.

Tabel 16. Parameter dan indikator kinerja penyuluh

Peubah/parameter	indikator	pengukuran
Tingkat kinerja dalam Penerapan Inovasi		
Memperkenalkan inovasi	<ol style="list-style-type: none"> membantu memperoleh inovasi yang sesuai untuk petani Menjelaskan sifat inovasi dari sisi petani Menyesuaikan dengan kemampuan/kapasitas diri petani 	Jumlah item=5 Nilai : -min=5 -maks= 20 -tengah=13
Pemanfaatan inovasi untuk tujuan penyuluhan	<ol style="list-style-type: none"> Kesesuaian inovasi dengan kebutuhan petani menyampaikan inovasi yang menguntungkan petani 	Kategori: -rendah (≤ 13) -sedang (14-17) -tinggi (> 17)
Tingkat kinerja dalam pengembangan usaha		
Pengembangan jaringan	<ol style="list-style-type: none"> Mengembangkan jaringan produksi Mengembangkan jaringan pemasaran 	Jumlah item=7 Nilai : -min=7 -maks= 28 -tengah=18
Pengembangan sistem agribisnis	<ol style="list-style-type: none"> Perencanaan agribisnis Pelaksanaan agribisnis Pengembangan nilai tambah usahatani Pengembangan mutu/daya saing produk Pengembangan usaha bersama 	Kategori: -rendah (≤ 18) -sedang (19-24) -tinggi (>24)

Tabel 16. Lanjutan

Peubah/parameter	indikator	pengukuran
Tingkat kinerja dalam pemahaman terhadap aspirasi petani		
Kemampuan memahami aspirasi petani	1. Memahami kemampuan petani 2. Memahami dan mengembangkan ide-ide/pendapat petani 3. Kepedulian yang tinggi pada kepentingan petani 4. Keakraban yang menimbulkan kepercayaan	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks= 16 -tengah=10 Kategori: -rendah (≤ 10) -sedang (11-13) -tinggi (> 14)
Tingkat kinerja dalam penerapan azas-azas penyuluhan		
Kerjasama	1. Menciptakan kerjasama dengan mitra usaha 2. Membina relasi dengan pihak-pihak terkait 3. Memberikan informasi baru yang bermanfaat bagi usahatani	Jumlah item=7 Nilai : -min=7 -maks= 28 -tengah=18 Kategori: -rendah (≤ 18) -sedang (19-24) -tinggi (> 24)
partisipatif	1. Pengambilan keputusan bersama 2. Melibatkan petani dalam kegiatan bersama 3. Mendorong partisipasi petani 4. Menghargai petani	
kemitraan	1. Meningkatkan jumlah mitra petani yang sinergis 2. Sinergi yang dirasakan oleh petani	
Tingkat Kinerja penyuluh dalam membangun jejaring kerja		
Menjalin relasi	1. Memfasilitasi terjalinnya relasi antara sesama petani 2. Relasi dengan sumber inovasi 3. Relasi dengan penyedia sarana 4. Relasi dengan pihak yang membeli hasil usahatani	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks= 16 -tengah=10 Kategori: -rendah (≤ 10) -sedang (11-13) -tinggi (> 14)
Tingkat Kinerja penyuluh dalam memfasilitasi pengelolaan keuangan keluarga		
Mercanakan pengelolaan keuangan keluarga	1. Mengelola sumber-pendapatan 2. Mengatur keseimbangan antara pendapatan dan pengeluaran	Jumlah item=4 Nilai : -min=4 -maks= 16 -tengah=10 Kategori: -rendah (≤ 10) -sedang (11-13) -tinggi (> 14)
Pemanfaatan keuangan keluarga	1. Mengelola keuangan sesuai kebutuhan 2. Mengalokasikan sebagian pendapatan untuk tabungan/investasi	

Validitas

Validitas instrumen penelitian diperlukan untuk memberikan keyakinan tentang ketepatan perangkat pengukuran yang digunakan sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan pendapat para ahli, dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap : (1) validitas isi, (2) validitas prediktif, dan (3) validitas konstruk. Ketiga validitas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Validitas isi. Validitas isi menggambarkan "sejauhmana" alat ukur mewakili semua dimensi atau aspek dari kerangka konsep. Dalam penelitian ini, validitas isi didasari pada pendapat ahli yang berasal dari kajian pustaka sesuai dengan tujuan penelitian.
- (2) Validitas prediktif. Validitas prediktif adalah kemampuan alat ukur untuk mengidentifikasi perbedaan-perbedaan pada masa mendatang. Dalam penelitian ini, validitas prediktif didasarkan pada hubungan antara kegiatan pembelajaran penyuluh di UT dengan kompetensi penyuluh sebagai hasil pendidikan di UT. Validitas ini akan dilihat dari hasil perhitungan korelasi antar peubah-peubah tersebut.
- (3) Validitas konstruk. Validitas konstruk adalah suatu evaluasi "sejauhmana" instrumen penelitian mengukur konstruk yang secara teoritis diharapkan peneliti untuk diukur. Validitas konstruk dapat menerangkan hubungan antar konstruk yang ada.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan "sejauhmana" suatu hasil pengukuran tergolong konsisten apabila pengukuran diulangi-dua kali atau lebih (Singarimbun dan Effendi, 1989). Reliabilitas dari suatu alat pengukuran didefinisikan sebagai kemampuan alat untuk mengukur gejala secara konsisten yang dirancang untuk mengukur (Selltiz dkk, 1959 dalam Black dan Champion, 1992).

Menurut Kerlinger (1973), ada tiga pendekatan untuk mengukur reliabilitas, yaitu : (1) memberikan hasil yang sama, (2) suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut dapat mengukur hal yang sebenarnya dari sifat yang diukur, 3) reliabilitas suatu alat ukur dapat dilihat dari galat pengukurannya.

Black dan Champion (1992) membagi reliabilitas dalam dua bentuk yaitu bentuk eksternal dan bentuk internal. Reliabilitas eksternal terdiri dari dua bentuk yaitu : (1) bentuk test-retest, dan (2) bentuk paralel dari test yang sama. Reliabilitas internal terdiri dari dua bentuk yaitu : (1) bentuk teknik split-half, dan (2) bentuk diskriminasi soal. Babbie (1992) membagi reliabilitas dalam tiga jenis, yaitu : (1)

split-half method, (2) *using established measures*, dan (3) *research-works reliability*. Menurut Kerlinger (1992), galat pengukuran adalah galat acak yang merupakan himpunan akibat dari berbagai pengaruh. Oleh sebab itu, reliabilitas dapat ditetapkan menurut galat. Makin besar galat, makin rendah reliabilitasnya. Sebaliknya, makin kecil galat, makin tinggi reliabilitasnya.

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diukur melalui uji coba terhadap sejumlah responden yang memiliki karakteristik sama untuk mengetahui keterbacaan dan pemahaman responden terhadap instrumen. Hasil uji coba digunakan untuk menghitung tingkat validitas instrumen melalui uji *Korelasi Product Moment* sehingga instrumen tersebut benar-benar mengukur "materi" yang diukur.

Ukuran yang digunakan untuk menentukan apakah instrument yang digunakan reliabel atau tidak didasarkan pada tingkat reliabilitas dengan metode alpha Cronbach yang diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala dikelompokkan ke dalam lima kelas, maka tingkat ukurannya dapat digolongkan sebagai berikut :

- (1) Kurang reliabel, nilai alpha Cronbach 0.00 sampai dengan 0.20
- (2) Agak reliabel, nilai alpha Cronbach 0.21 sampai dengan 0.40
- (3) Cukup reliabel, nilai alpha Cronbach 0.41 sampai dengan 0.60
- (4) Reliabel, nilai alpha Cronbach 0.61 sampai dengan 0.80
- (5) Sangat reliabel, nilai alpha Cronbach 0.81 sampai dengan 1.00

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian, yaitu penyuluh alumni PS S1 PKP UT yang ada di Pondok Cabe-Tangerang (11 orang); Sukabumi (7 orang), dan Cianjur (12 orang). Hasil uji coba terhadap kesahihan dan keterandalan instrumen disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Hasil uji coba kesahihan dan keterandalan instrumen (n=30)

No.	Peubah	Jumlah item	Kesahihan (rentang nilai)	keterandalan
1	Motivasi belajar	7	0.582-0.826	0.683
2	Kualitas tutor	3	0.465-0.608	0.467
3	Manfaat tutorial	3	0.605-0.685	0.812
4	Cakupan mata kuliah	3	0.717-0.721	0.820
5	Kebutuhan petani	6	0.451-0.758	0.797
6	Dukungan lembaga	4	0.404-0.619	0.646
	Kompetensi			
7	Personal	12	0.537-0.844	0.895
8	Profesional	17	0.480-0.763	0.753
9	Andragogik	6	0.585-0.801	0.854
10	Sosial	4	0.882-0.893	0.866
	Kinerja			
11	Penerapan Inovasi	5	0.794-0.860	0.858
12	Pengembangan Usaha	7	0.853-0.876	0.880
13	Pemahaman terhadap aspirasi Petani	4	0.792-0.815	0.843
14	Penerapan Azas-azas Penyuluhan	9	0.911-0.920	0.924
15	Membangun jejaring kerja	4	0.779-0.835	0.845
16	Fasilitas Pengelolaan Keluarga	4	0.862-0.894	0.904

Keterangan : * = nilai tabel-r adalah 0.23

Dari hasil uji coba tersebut diketahui bahwa instrumen yang dikembangkan umumnya mempunyai nilai validitas dan reliabilitas yang dapat diterima, sedangkan item kuesioner yang masih mempunyai nilai koefisien alpha yang tergolong masih kurang, dilakukan pengecekan kembali terhadap item-item pertanyaan yang nilai validitasnya tergolong rendah, kemudian dilakukan perbaikan dalam hal keterbacaannya. Hasil uji coba digunakan untuk perbaikan dan penyempurnaan instrumen sampai memiliki tingkat keterandalan yang dapat diterima.

Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner melalui survei, diskusi kelompok, serta wawancara mendalam (*wawancara mendalam*) kepada penyuluh lulusan UT dan *stakeholders* yaitu petani, sejawat, dan koordinator penyuluh.

Pengumpulan data primer dilakukan oleh peneliti dan dibantu oleh empat tenaga enumerator (dua enumerator adalah mahasiswa pascasarjana S2 IPB dari program studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan; dua enumerator lainnya adalah

Sarjana sosial ekonomi IPB yang telah berpengalaman dalam membantu penelitian sosial kemasyarakatan di lapangan.

Data sekunder diperoleh peneliti melalui pengumpulan dokumentasi yaitu dengan cara mencatat data yang sudah tersedia di kantor-kantor atau instansi-instansi yang terkait dengan penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Serang (Provinsi Banten), Kabupaten Karawang dan Kabupaten Cirebon (Provinsi Jawa Barat), serta Kabupaten Tanggamus (Provinsi Lampung). Wilayah tersebut dipilih karena memiliki jumlah penyuluh alumni UT yang cukup banyak dan lokasi yang terjangkau.

Waktu Penelitian

Uji coba instrumen penelitian dilakukan pada bulan Mei 2008. Setelah instrumen disempurnakan berdasarkan hasil uji coba, kemudian digunakan untuk pengambilan data yang dilakukan selama kurang lebih 6 bulan sejak bulan Juli sampai November 2008. Di Kabupaten Serang, pengambilan data dilakukan pada bulan Juli sampai Agustus 2008, pada bulan September 2008 di Kabupaten Karawang, pada bulan Oktober 2008 di Kabupaten Cirebon, dan pada bulan November 2008 di Kabupaten Tanggamus. Pengambilan data di Kabupaten Serang tergolong lebih lama dibandingkan dengan wilayah penelitian lainnya mengingat jumlah responden terbanyak ada di wilayah tersebut.

Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang terkumpul, maka dilakukan proses "cleaning data" melalui uji *outlier*. Dengan menggunakan program SPSS versi 15.0, data diolah sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian. Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan statistika, sedangkan informasi kualitatif dianalisis secara kualitatif. Tujuan penelitian dan analisis data statistik yang digunakan adalah :

- (1) Untuk menjawab tujuan penelitian yang pertama yaitu mengidentifikasi profil penyuluh alumni UT (karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT,

sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan), digunakan analisis statistika deskriptif.

- (2) Untuk menjawab tujuan penelitian yang kedua yaitu mengidentifikasi tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dan faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kompetensi penyuluh, digunakan analisis deskriptif, analisis korelasi *pearson* dan analisis regresi linear. Analisis korelasi *Pearson Product Moment* (r) digunakan dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi pearson

N = Jumlah responden

X = Skor peubah x

Y = Skor peubah y

Analisis regresi linear berganda digunakan dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = peubah tidak bebas

b_0 = intersep (konstanta)

$b_1 \dots b_n$ = koefisien regresi untuk peubah independen

$X_1 \dots X_n$ = peubah bebas

e = Galat pengaruh acak

(3) Untuk menjawab tujuan penelitian yang ketiga yaitu mengidentifikasi tingkat kinerja penyuluh alumni UT dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh; serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluh alumni UT digunakan analisis deskriptif, analisis korelasi *pearson*, dan analisis regresi linear berganda. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan rumus :

$$r_{ij} = p_{ij} + \sum k. p_{ij}. r_{jk}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

p = koefisien jalur

i, j, k = peubah i, j , dan k

Untuk menghitung koefisien jalur, dapat digunakan rumus matriks sebagai berikut :

$$\begin{pmatrix} r_{1,j} \\ r_{2,j} \\ r_{3,j} \\ \vdots \\ r_{i,j} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1 & r_{1,2} & r_{1,3} & r_{1,4} & \dots & r_{1,j} \\ r_{2,1} & 1 & r_{2,3} & r_{2,4} & \dots & r_{2,j} \\ r_{3,1} & r_{3,2} & 1 & r_{3,4} & \dots & r_{3,j} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{i,1} & r_{i,2} & r_{i,3} & r_{i,4} & \dots & 1 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} p_{i,1} \\ p_{i,2} \\ p_{i,3} \\ \vdots \\ p_{i,j} \end{pmatrix}$$

Besarnya persentase pengaruh langsung masing-masing peubah bebas (X) terhadap peubah tidak bebas (Y) dapat dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien jalur kemudian dikalikan 100 % untuk masing-masing peubah. Sedangkan untuk menghitung besarnya pengaruh secara bersama-sama peubah independen (X) terhadap peubah dependen (Y), digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = p_{i,1} r_{1,j} + p_{i,2} r_{2,j} + \dots + p_{i,j} r_{i,j}$$

Untuk menghitung besarnya pengaruh dari luar model digunakan rumus sebagai berikut :

$$p_{i,j} e = \sqrt{1 - R^2_{ij}}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, kemudian dikuadratkan dan dikalikan 100 % sehingga akan diperoleh besarnya persentase pengaruh di luar model (Mueller, 1997).

UNIVERSITAS TERBUKA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Penelitian ini meliputi empat wilayah yaitu Kabupaten Serang yang berada di Provinsi Banten, Kabupaten Karawang dan Kabupaten Cirebon yang berada di Provinsi Jawa Barat, serta Kabupaten Tanggamus yang berada di Provinsi Lampung.

Wilayah Serang. Serang merupakan ibu kota Kabupaten Serang dan menjadi Ibu Kota Provinsi Banten yang terdiri dari empat kecamatan (Kecamatan Serang, Kecamatan Cipocok Jaya, Kecamatan Taktakan dan Kecamatan Kasemen). Wilayah Kota Serang memiliki luas 188,70 km² dengan jumlah penduduk 347.042 jiwa (21,27 % dari jumlah penduduk Kabupaten Serang).

Dengan jumlah penduduk sebanyak 1.786.000 jiwa (Sensus 2003) dan luas wilayah 1.467.390 km², Kabupaten Serang terdiri atas 28 kecamatan yaitu Anyar, Bandung, Baros, Binuang, Bojonegara, Carenang, Cikande, Cikeusal, Cinangka, Ciomas, Ciruas, Gunungsari, Jawilan, Kibin, Kopo, Kragilan, Kramatwatu, Mancak, Pabuaran, Padarincang, Pamarayan, Petir, Pontang, Pulo Ampel, Tanara, Tirtayasa, Tunjung Teja, dan Warungin Kurung. Masing-masing kecamatan tersebut terbagi lagi atas beberapa desa.

Sebagian besar wilayah Kabupaten Serang berupa dataran rendah. Secara geografis wilayah Kabupaten Serang terletak diantara 5°50' - 6°21' Lintang Selatan dan 105°7' 106°22' Bujur Timur. Batas-batas wilayah administrasi Kabupaten Serang, adalah : Sebelah Utara : Laut Jawa, Sebelah Timur : Kabupaten Tangerang, Sebelah Selatan: Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak, dan Sebelah Barat : Kotamadya Serang dan Selat Sunda.

Wilayah Cirebon. Kota Cirebon terdiri dari lima kecamatan seluas 37,36 km² dengan jumlah penduduk sejumlah 272.263 jiwa. Kecamatan dengan luas wilayah terbesar yaitu kecamatan Harjamukti (17,62 km²) sedangkan kecamatan dengan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Pekalipan dengan luas 1,57 km² (Badan Pusat Statistik Kota Cirebon, 2001).

Secara geografis wilayah Kota Cirebon mempunyai luas wilayah 37,36 km² dengan batas-batas : Batas Utara : Kabupaten Cirebon; Batas Selatan : Kabupaten Cirebon; Batas Timur : Kabupaten Cirebon; dan Batas Barat : Laut Jawa.

Jumlah penduduk terbanyak di Kota Cirebon terdapat di Kecamatan Harjamukti, yaitu sejumlah 85.361 jiwa, sedangkan penduduk terkecil terdapat di Kecamatan Pekalipan, yaitu sebanyak 31.929 jiwa (Badan Pusat Statistik Kota Cirebon, 2001).

Kabupaten Cirebon yang berada di Provinsi Jawa Barat, Ibukotanya adalah Sumber. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Brebes (Jawa Tengah) di sebelah Timur, dengan Kabupaten Kuningan di sebelah Selatan, dengan Kabupaten Majalengka dan Kabupaten Indramayu di sebelah Barat, serta Kota Cirebon dan Laut Jawa di sebelah Utara.

Dengan jumlah penduduk sebanyak 2.085.000 jiwa (sensus 2003) dan luas wilayah 988,280 km² dengan kepadatan penduduk 2.109 jiwa/ km², Kabupaten Cirebon terdiri atas 40 kecamatan yang terbagi lagi atas sejumlah desa dan kelurahan. Kabupaten Cirebon berada di daerah pesisir Laut Jawa. Bagian Utara merupakan dataran rendah, sedangkan bagian barat daya berupa pegunungan.

Wilayah Tanggamus. Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Lampung dengan Ibukota di Kota Agung memiliki luas wilayah 3.356,61 km² dan berpenduduk sebanyak 838.348 jiwa dengan kepadatan penduduk 243 jiwa/km². Adapun batas wilayahnya adalah : Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat dan Lampung Tengah; Sebelah Selatan berbatasan dengan Samudra Indonesia; Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat; dan Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Lampung Selatan.

Pada awalnya Kabupaten Tanggamus secara administrasi terdiri dari 11 kecamatan dan enam perwakilan kecamatan. Namun pada tahun 2000, keenam kecamatan perwakilan tersebut menjadi kecamatan definitif sehingga jumlah keseluruhannya menjadi 17 kecamatan, yaitu Adi Luwih, Cukuh Balak, Gading Rejo, Kelumbayan, Kota Agung, Pagelaran, Pardasuka, Pematang Sawa, Pringsewu,

Pugung, Pulau Pangung, Semaka, Sukoharjo, Sumberejo, Talang Padang, Ulubelu, Wonosobo, dan Gisting.

Sejalan dengan perkembangan pemerintahan dan kemasyarakatan pada tahun 2005 beberapa wilayah dibentuk Kecamatan baru sesuai dengan Perda No. Tahun 2005 sebanyak tujuh Kecamatan, sehingga pada saat ini jumlah kecamatan sebanyak 28 Kecamatan dan 371 desa/kelurahan.

Secara geografis Kabupaten Tanggamus terletak pada posisi $104^{\circ}18'$ - $105^{\circ}12'$ Bujur Timur dan $5^{\circ}05'$ - $5^{\circ}56'$ Lintang Selatan. Luas wilayah 3.356,61 km² yang meliputi wilayah daratan maupun perairan.

Wilayah Karawang. Kota Karawang adalah Ibukota Kabupaten Karawang yang merupakan wilayah administrasi Kabupaten Karawang. Kota Karawang terdiri dari dua kelurahan yaitu Kelurahan Karawang Kulon dan Karawang Wetan. Adapun batas-batas wilayah administrasi Kota Karawang adalah : Sebelah utara : Kabupaten Bekasi; Sebelah Selatan : Kelurahan Telukjambe; Sebelah Barat : Kelurahan Leuweungmalang; dan Sebelah Timur : Kelurahan Cengkong dan Kelurahan Ciranggon.

Jumlah penduduk Kota Karawang pada tahun 2001 adalah sebesar 184.162 jiwa. Dengan luas wilayah 5.222 Ha maka kepadatan penduduknya 36 jiwa/Ha. Dari data kependudukan di atas maka Kota Karawang dapat digolongkan kepada Kelas Kota Kecil. Berdasar kriteria BPS mengenai kelas kota, Kota Kecil adalah Kota dengan jumlah penduduk antara 20.000 sampai 100.000 jiwa.

Kabupaten Karawang berada di Provinsi Jawa Barat dengan Ibukota Karawang. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Bekasi dan Kabupaten Bogor di Bagian Barat, dengan Laut Jawa di bagian Utara, dengan Kabupaten Subang di bagian Timur, dengan Kabupaten Purwakarta di bagian Tenggara, serta dengan Kabupaten Cianjur di bagian Selatan.

Dengan jumlah penduduk sebanyak 1.940.000 jiwa (Sensus 2003), kepadatan 1.116 jiwa/ km², dan luas wilayah 1.737.300 km², Kabupaten Karawang terdiri atas 30 kecamatan dan 309 desa/kelurahan.

Sebagian besar wilayah Kabupaten Karawang berupa dataran rendah dan di sebagian kecil di wilayah selatan berupa dataran tinggi. Secara geografis wilayah Kabupaten Karawang terletak diantara 5°56' - 6°34' Lintang Selatan dan 107°02' 107°40' Bujur Timur.

Kabupaten Karawang memiliki potensi sebagai kawasan industri, sedangkan di bidang pertanian, Kabupaten Karawang terkenal dengan sebutan lumbung padi di wilayah Jawa Barat.

Secara ringkas, sejumlah informasi yang berkaitan dengan wilayah penelitian di empat kabupaten yaitu Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Gambaran Umum wilayah penelitian

Karakteristik Wilayah	Wilayah			
	Serang	Karawang	Cirebon	Tanggamus
Ibu Kota	Kota Serang	Kota Karawang	Sumber	Kota Agung
Jumlah penduduk	1.786.000 jiwa	1.940.000 jiwa	2.085.000 jiwa	800.080 jiwa
Luas wilayah	1.467.390 km ² ,	1.737.300 km ² ,	988,280 km ²	3.356,61 km ²
Jumlah kecamatan	28 kecamatan	30 kecamatan	40 kecamatan	28 kecamatan
Topografi	dataran rendah	dataran rendah	daerah pesisir	dataran rendah
Geografis	5°50' - 6°21' LS 105°7' 106°22' BT	5°56' - 6°34' LS 107°02' 107°40' BT	5°16' - 5°34' LS 106°02' 104°40' BT	5°05' - 5°56' LS 104°18' - 105°12' BT

Sumber : Kabupaten Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus dalam Angka (2003).

Gambaran Umum Penyuluh di Wilayah Penelitian

Secara umum, jumlah penyuluh PNS di empat lokasi penelitian adalah 533 orang (Tabel 19). Jumlah penyuluh tersebut tergolong lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah desa yang menjadi wilayah binaan penyuluh. Dengan kata lain, perbandingan antara jumlah penyuluh dengan jumlah desa adalah 1: 2.57. Hal ini karena jumlah desa tergolong lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penyuluh

yang ada. Secara rinci, perbandingan antara jumlah penyuluh dan jumlah desa di empat wilayah penelitian disajikan pada Tabel 19.

Jika idealnya satu orang penyuluh melayani satu desa atau 1:1, maka jumlah penyuluh yang seharusnya ada adalah sebanyak 1326 orang. Jadi walaupun penyuluh PNS yang ada di empat wilayah penelitian sudah ditambah dengan tenaga penyuluh bantu, namun jika ingin mendapatkan perbandingan yang ideal antara penyuluh dan desa yang dilayani, yaitu satu penyuluh melayani satu desa, maka masih ada kebutuhan penyuluh sebanyak 421 orang.

Tabel 19. Perbandingan antara jumlah penyuluh dan jumlah desa di wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus

No	keterangan	Kabupaten				Jumlah
		Serang	Karawang	Cirebon	Panggamus	
1.	Jumlah desa	313	309	325	379	1.326
2.	Jumlah penyuluh PNS	77	128	160	151	516
3.	Jumlah penyuluh bantuan (Honorar)	105	92	53	139	389
4.	Kebutuhan penyuluh	131	89	112	89	421
5.	Perbandingan antara jumlah penyuluh dan jumlah desa	1:4.06	1:2.41	1: 2.03	1: 2.51	1: 2.57

Sumber : Data diolah dari : Badan Ketahanan Pangan Kab. Serang, Dinas Pertanian Kab. Karawang, Cirebon, dan Tanggamus 2009, hasil wawancara dengan koordinator penyuluh; dan database Pusbangluhtan Deptan 2008.

Dari Tabel 19 diketahui bahwa dibandingkan dengan wilayah penelitian yang lain, Kabupaten Serang merupakan wilayah yang perbandingan antara jumlah penyuluh dan jumlah desanya tergolong tinggi. Kondisi ini disebabkan Kabupaten Serang memiliki jumlah desa yang tergolong lebih banyak sedangkan jumlah penyuluhnya tergolong kurang. Oleh karena itu, dibandingkan dengan wilayah penelitian lainnya, kebutuhan penyuluh di Kabupaten Serang adalah yang paling tinggi. Hal ini berarti, perlu adanya perhatian dan pertimbangan dari lembaga terkait untuk rekrutmen penyuluh baru atau pengangkatan penyuluh bantuan (honorar) agar kebutuhan jumlah penyuluh yang ideal dapat terpenuhi.

Dari jumlah penyuluh PNS yang ada di wilayah penelitian, sejumlah 111 penyuluh adalah alumni UT yang menjadi responden penelitian ini. Secara umum,

penyuluh alumni UT yang menjadi responden di keempat wilayah penelitian sebagian besar (87.4%) adalah laki-laki. Kondisi ini dimungkinkan karena pekerjaan sebagai penyuluh lebih banyak berada di lapangan, sehingga minat perempuan untuk menjadi penyuluh tergolong lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki.

Latar belakang pendidikan penyuluh sebelum belajar di program S1 UT umumnya (Tabel 20) adalah Diploma (D3). Faktanya sebagian besar penyuluh alumni PS S1 PKP UT adalah alumni PS D3 PTPL UT yang ingin meningkatkan jenjang pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi karena ingin mendapatkan penyesuaian pangkat/golongan dengan ijazah sarjana.

Tabel 20. Gambaran umum penyuluh alumni UT

Gambaran umum	Kabupaten								Jumlah	
	Serang		Karawang		Cirebon		Tanggamus		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Jenis kelamin penyuluh										
Laki-laki	53	96.4	17	85.0	12	70.6	14	71.4	97	87.4
Perempuan	2	3.6	3	15.0	5	29.4	5	28.6	14	12.6
Jumlah	55	100.0	20	100.0	17	100.0	19	100.0	111	100.0
Latar belakang pendidikan penyuluh										
SLTA	3	5.5	-	-	-	-	-	-	3	3.6
Diploma 3	52	94.5	20	100.0	17	100.0	19	100.0	108	96.4
Jumlah	55	100.0	20	100.0	17	100.0	19	100.0	111	100.0
Bidang studi										
Pertanian	49	89.1	11	55.0	6	35.3	17	90.5	83	74.8
Peternakan	2	3.6	5	25.0	6	35.3	1	4.8	14	12.6
Perikanan	4	7.3	4	20.0	5	29.4	1	4.8	14	12.6
Jumlah	55	100.0	20	100.0	17	100.0	19	100.0	111	100.0
Tahun lulus										
Tahun 2005	5	9.1	-	-	-	-	-	-	5	4.5
Tahun 2006	36	65.5	1	5.0	2	13.3	2	9.5	41	36.6
Tahun 2007	11	20.0	18	90.0	12	66.7	16	85.7	57	51.8
Tahun 2008	3	5.5	1	5.0	3	20.0	1	4.8	8	7.1
Jumlah	55	100.0	20	100.0	17	100.0	19	100.0	111	100.0

Bidang studi penyuluh alumni UT terbanyak berasal dari bidang pertanian (Tabel 20), yang berarti di keempat wilayah penelitian, bidang pertanian merupakan hal yang utama. Kondisi ini disebabkan wilayah penelitian yang berada di provinsi

Jawa Barat dan Lampung merupakan sentra pertanian, khususnya Kabupaten Karawang yang terkenal dengan sebutan Lumbung Padi Jawa Barat.

Dari keseluruhan penyuluh alumni UT, sebagian besar adalah lulusan tahun 2007 (51.8 persen). Hal ini cukup dipahami mengingat program studi S1 PKP-UT baru dibuka pada tahun 2004.2, maka dapat dikatakan bahwa umumnya penyuluh alumni UT menyelesaikan studinya di UT selama tiga tahun. Waktu penyelesaian studi tersebut dinilai cukup lama mengingat umumnya penyuluh alumni PS S1 PKP berasal dari PS D3 PTPL-UT yang hanya perlu menempuh sebanyak kurang lebih 44 sks. Hal ini diduga karena adanya penyuluh yang tidak lulus ujian pada mata kuliah tertentu sehingga harus mengulang di semester berikutnya.

Gambaran Umum UPBJJ-UT di Wilayah Penelitian

Universitas Terbuka, sebagai perguruan tinggi yang menggunakan sistem belajar jarak jauh, dalam penyelenggaraan pendidikannya bekerja sama dengan semua perguruan tinggi negeri/swasta serta instansi yang relevan yang ada di Indonesia. Pada setiap provinsi atau kota yang terdapat perguruan tinggi negeri, tersedia unit layanan UT yang disebut Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT).

Saat ini, UT memiliki sejumlah 37 UPBJJ-UT yang tersebar di seluruh Indonesia. Penelitian ini mencakup 3 dari 37 UPBJJ-UT yaitu Serang, Bandung, dan Bandar Lampung. Dari UPBJJ-UT Serang, wilayah penelitian yang digunakan adalah Kabupaten Serang. Dari UPBJJ-UT Bandung, wilayah penelitian yang digunakan adalah Kabupaten Karawang dan Kabupaten Cirebon. Sedangkan dari UPBJJ-UT Bandar Lampung, wilayah penelitian yang digunakan adalah Kabupaten Tanggamus.

Jangkauan wilayah kerja UPBJJ UT Serang, meliputi 7 Kabupaten/Kota di Provinsi Banten, di antaranya : Provinsi Banten, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, kabupaten Tangerang, Kabupaten Serang, Kota Tangerang, dan Kota Cilegon. UPBJJ-UT Serang, yang semula lokasinya di Jl. Jayadiningrat no 4 Serang, sekarang dengan telah dibangunnya kantor baru, maka kantor UPBJJ UT menempati kantor baru yang berlokasi di jalan Tirtayasa, Serang.

Wilayah kerja UPBJJ UT Bandung, meliputi 20 Kabupaten/Kota di Jawa Barat, di antaranya : Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Sumedang, Bekasi, Karawang, Purwakarta, Subang, Indramayu, Cirebon, Majalengka, Kuningan, Ciamis, Tasikmalaya, Garut, Kota Bandung, Cimahi dan Banjar.

UPBJJ-UT Bandung, yang merupakan salah satu dari 37 UPBJJ UT yang bertugas sebagai unit pelaksana teknis bagi layanan pendidikan jarak jauh, sekarang menempati kantor baru, yang semula lokasinya di Cileunyi, Kabupaten Bandung, sekarang dengan telah dibangunnya kantor baru, maka kantor UPBJJ-UT Bandung menempati kantor baru yang berlokasi di Jalan Panyileukan, Kota Bandung.

Jangkauan wilayah kerja UPBJJ UT Bandar Lampung, meliputi 11 Kabupaten/Kota di Lampung, di antaranya : Provinsi Lampung, Kabupaten Lampung Selatan, Kabupaten Tanggamus, Kabupaten Lampung Tengah, Kota Metro, Kabupaten Tulang Bawang, Kabupaten Lampung Utara, Kabupaten Way Kanan, Kabupaten Lampung Timur, Kabupaten Lampung Barat, dan Kota Bandar Lampung. UPBJJ-UT Bandar Lampung mempunyai lokasi di Jl. Sukarno Hatta no 108-B, Bandar Lampung.

Karakteristik Individu Penyuluh (X1)

Karakteristik individu penyuluh adalah ciri yang dimiliki penyuluh yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dan kompetensinya. Karakteristik individu penyuluh alumni UT meliputi : umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi belajar (Tabel 21).

Tabel 21. Sebaran penyuluh alumni UT menurut kategori umur dan masa kerja (n = 111)

Peubah	Kategori	n	%
Umur (X11)	< 40 tahun	5	4.5
	40 - 45 tahun	18	16.3
	46 – 50 tahun	35	31.5
	>50 tahun	53	47.7
Masa kerja (X12)	< 20 tahun	21	18.9
	20 – 25 tahun	34	30.6
	26 - 30 tahun	37	33.4
	> 30 tahun	19	17.1

Umur

Umur penyuluh alumni UT berkisar antara 38 sampai 59 tahun dengan rata-rata 50.70 tahun. Sebagian besar penyuluh alumni UT (79.2%) berumur antara 46 tahun sampai lebih dari 50 tahun (Tabel 27) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar penyuluh alumni UT berusia lanjut. Hal ini berarti, jika dikaitkan dengan usia pensiun penyuluh yaitu 60 tahun, maka dalam waktu sepuluh tahun ke depan diperkirakan jumlah penyuluh akan berkurang sekitar 79 persen. Kondisi ini perlu menjadi perhatian dan pertimbangan bagi lembaga terkait untuk rekrutmen penyuluh baru sebagai pengganti penyuluh yang memasuki usia pensiun.

Terkait dengan usia penyuluh alumni UT, dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui alasan penyuluh belajar pada usia yang sudah lanjut (Kasus 1).

Kasus 1. Alasan belajar pada umur yang tergolong lanjut

Saat ini IS, seorang penyuluh alumni UT di wilayah S, berusia 59 tahun. Berarti, saat lulus sebagai sarjana dari UT pada tahun 2006, usianya 57 tahun. Menurutnya, minat untuk melanjutkan studi ke jenjang S1 (sarjana) berawal dari adanya peraturan pemerintah bahwa seorang penyuluh harus mempunyai latar belakang pendidikan minimal D3. Bagi penyuluh yang pendidikannya hanya setingkat SPMA, maka kesempatan kenaikan pangkat dan tunjangan fungsionalnya hilang. Untungnya, bagi yang mengikuti pendidikan D3 ada dukungan biaya SPP dan modul dari lembaga penyuluhan, sedangkan penyuluh hanya dikenakan biaya praktikum. Atas dasar alasan itulah IS akhirnya mengikuti pendidikan D3 Pendidikan Tinggi Penyuluh Lapangan (PTPL) di UT. UT dipilih karena karakteristik belajarnya yang bersifat jarak jauh, memungkinkan IS untuk belajar sambil bekerja. Walaupun menemui beberapa kendala dalam belajar di usianya yang tidak muda lagi, misalnya waktu, tenaga, dan biaya yang harus berbagi dengan keluarga, IS tetap berminat untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi yaitu Sarjana (S1). Hal ini antara lain disebabkan kalau ia hanya mempunyai latar belakang pendidikan D3, ia tidak bisa mengajukan kenaikan pangkat dan golongan ke jenjang yang lebih tinggi (IVa), padahal konsekuensi dari kenaikan pangkat dan golongan tersebut adalah kenaikan gaji dan tunjangan. Untuk itulah, IS akhirnya melanjutkan lagi studinya ke jenjang S1 di program studi Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian FMIPA-UT. Alasan yang sama juga dikemukakan oleh AS yang saat ini usianya tidak jauh berbeda yaitu 57 tahun.

Dari Kasus 1 diketahui bahwa penyuluh alumni UT belajar pada usia yang sudah lanjut karena beberapa alasan yaitu : (1) adanya peraturan pemerintah bahwa seorang penyuluh harus mempunyai latar belakang pendidikan minimal D3, (2) ijazah yang diperoleh dapat digunakan untuk mengajukan kenaikan pangkat dan golongan ke jenjang yang lebih tinggi, dan (3) peningkatan pendapatan.

Masa Kerja

Masa kerja penyuluh alumni UT berkisar antara 2 sampai 38 tahun, dengan rata-rata 25.5 tahun. Sebagian besar penyuluh alumni UT (64 %) mempunyai masa kerja antara 20 sampai 30 tahun (Tabel 21). Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT sebagian besar sudah senior dan berpengalaman dalam kegiatan penyuluhan karena memiliki masa kerja yang tergolong sudah lama.

Terkait dengan masa kerja penyuluh alumni UT yang umumnya sudah lama, dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui latar belakang lamanya masa kerja penyuluh (Kasus 2).

Kasus 2. Masa kerja penyuluh alumni UT

Masa kerja AD sebagai penyuluh saat ini sudah 37 tahun. Alasan utamanya belajar di UT adalah untuk mendapatkan ijazah sarjana. AD memulai pekerjaannya sebagai penyuluh sejak usia 20 tahun dengan latar belakang pendidikan awalnya adalah SPMA (sekolah pertanian menengah atas). Walaupun masa kerjanya terbilang lama, namun bertahun-tahun sebelum memiliki ijazah sarjana, paling tinggi ia hanya menduduki jabatan fungsional sebagai penyuluh pertanian penyelia. Barulah kemudian setelah lulus menjadi sarjana pada tahun 2006, ijazahnya dapat digunakan untuk kenaikan jabatan fungsionalnya menjadi penyuluh pertanian ahli bergolongan IVa. Walaupun usianya saat ini sudah mencapai 57 tahun, ia berharap dapat meruskan masa kerjanya dan mengabdikan diri sebagai penyuluh hingga pensiun nanti.

Dari Kasus 2 tercermin bahwa masa kerja penyuluh alumni UT rata-rata sudah lama karena : (1) sudah bekerja sebagai penyuluh sejak usia muda, dan (2) profesi penyuluh sudah dijalannya sejak tamat dari SPMA.

Jabatan Fungsional

Penyuluh alumni UT sebelum lulus sebagai sarjana, sebagian besar adalah penyuluh terampil. Setelah lulus sebagai sarjana (S1) UT, persentase penyuluh alumni UT yang tergolong penyuluh ahli mengalami peningkatan sedangkan jumlah penyuluh terampil menurun (Tabel 22). Hal ini mengindikasikan bahwa setelah menyelesaikan studinya di UT, gelar sarjana dan ijazah yang diperoleh penyuluh digunakan sebagai salah satu syarat untuk kenaikan jabatan fungsional yang lebih tinggi. Kondisi ini sesuai dengan temuan yang menunjukkan bahwa motivasi belajar utama penyuluh belajar di UT adalah untuk mendapatkan ijazah.

Tabel 22. Sebaran penyuluh alumni UT menurut jenjang jabatan fungsional sebelum dan setelah lulus dari UT (n = 111)

Peubah	Jenis jabatan fungsional	Jenjang dalam jabatan fungsional	Sebelum lulus		Setelah lulus	
			n	%	n	%
Jabatan fungsional (X13)	Penyuluh Terampil	pelaksana	24	21.6	3	2.7
		pelaksana lanjutan	21	18.9	34	30.6
		penyelia	53	47.7	13	11.7
	Penyuluh Ahli	pertama	1	.9	7	6.3
		muda	2	1.8	24	21.6
		madya	2	1.8	14	12.6

Selain menduduki jabatan fungsional, penyuluh alumni UT yang menduduki jabatan struktural tergolong mengalami peningkatan jika dibandingkan antara sebelum lulus (7 persen) dengan setelah lulus (14 persen) dari UT. Hal ini mengindikasikan bahwa selain mempunyai kemampuan tertentu misalnya kemampuan manajemen, dengan ijazah sarjana yang diperolehnya penyuluh alumni UT mendapat kesempatan untuk menduduki jabatan struktural tertentu. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, jabatan struktural penyuluh alumni UT tersebut antara lain adalah kepala UPTD PTP kecamatan, Kepala seksi (Kasi) Kepegawaian umum, Kepala Bidang (Kabid) Binus perikanan, Kasi Bina produksi, dan penyidik.

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui latar belakang peningkatan status jabatan fungsional penyuluh alumni UT sebelum dan sesudah lulus dari UT (Kasus 3).

Kasus 3. Latar belakang peningkatan status jabatan fungsional penyuluh alumni UT

Sebelum mengikuti studi di PS S1 PKP UT, jabatan fungsional A adalah penyuluh pertanian penyelia. Setelah lulus sebagai sarjana, ijazahnya digunakan untuk penyesuaian atau kenaikan jabatan menjadi penyuluh pertanian ahli yang mempunyai golongan IVa. A sangat bersyukur dapat menyelesaikan studinya dan menjadi sarjana, karena disamping mendapat kenaikan pangkat, golongan, dan pendapatan, A juga merasa ada kebanggaan tersendiri dalam status sosialnya karena menyandang gelar sarjana. KA juga mengalami kenaikan jabatan fungsional setelah menjadi sarjana. Sebelum lulus S1, jabatan fungsionalnya adalah penyuluh pertanian penyelia, setelah lulus S1, jabatan fungsionalnya naik menjadi penyuluh pertanian madya. Pengalaman lain adalah YS yang setelah lulus jadi sarjana mendapat promosi jabatan struktural menjadi kepala SDM (sumber daya manusia) di wilayah kerjanya di K. Baik A, KA, maupun YS semuanya merasa bersyukur karena tujuannya belajar untuk meraih gelar sarjana agar dapat meningkatkan jabatannya tercapai.

Dari Kasus 3 diketahui bahwa yang melatarbelakangi peningkatan jabatan fungsional penyuluh alumni UT adalah penyesuaian ijazah sarjana yang diperolehnya selama belajar di UT.

Motivasi Belajar

Ketika belajar di UT, kegiatan belajar penyuluh alumni UT dilatarbelakangi oleh dorongan-dorongan (motivasi) baik yang berasal dari luar (ekstrinsik) maupun dari dalam dirinya sendiri (intrinsik). Selengkapnya, tingkat motivasi belajar penyuluh alumni UT disajikan pada Tabel 23.

Tabel 23. Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat motivasi (n = 111)

Peubah	Kategori*	n	%
Tingkat motivasi intrinsik	Rendah	7	6.4
	Sedang	53	47.7
	Tinggi	51	45.9
Tingkat motivasi ekstrinsik	Rendah	10	9.0
	Sedang	68	61.3
	Tinggi	33	29.7
Tingkat motivasi keseluruhan (X14)	Rendah	3	2.8
	Sedang	54	48.6
	Tinggi	54	48.6

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

Penyuluh alumni UT (97.2 %) memiliki tingkat motivasi belajar yang tergolong sedang sampai tinggi. Hal ini berarti, walaupun usia penyuluh alumni UT rata-rata sudah lanjut, tetapi mereka mempunyai motivasi belajar yang tergolong tinggi. Dari aspek motivasi intrinsik, 93.6 % penyuluh alumni UT tergolong sedang sampai tinggi, demikian pula halnya dengan motivasi ekstrinsik (91%). Hal ini berarti, penyuluh alumni UT belajar karena terdorong oleh faktor luar yang sama besar dengan dorongan yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Penyuluh belajar di UT utamanya karena ingin mendapatkan ijazah sebagai salah satu persyaratan kenaikan jabatan, disamping untuk meningkatkan karir, meningkatkan pendapatan, dorongan keluarga, dan mendapat tugas belajar dari atasan. Walaupun bukan yang utama, penyuluh juga didorong karena ingin mendapatkan pengetahuan dan meningkatkan mutu kinerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi belajar penyuluh di UT terutama dilatarbelakangi oleh adanya suatu kebutuhan untuk kenaikan jabatan, karir, dan pendapatan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mc Clelland (1973) yang menyatakan bahwa motivasi terkait dengan kebutuhan seseorang. Seseorang memiliki motif atau dorongan untuk belajar karena ada kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi. Artinya, adanya tujuan yang ingin dicapai memberi dorongan lebih kepada penyuluh untuk belajar.

Namun demikian, mengingat kebutuhan yang melatarbelakangi motivasi penyuluh alumni belajar UT utamanya adalah untuk kenaikan jabatan, karir, dan

pendapatan, maka agar penyuluh alumni UT memiliki kualitas yang lebih baik, ke depan perlu adanya upaya peningkatan motivasi belajar penyuluh yang mengarah pada motivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Untuk menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, diperlukan adanya tingkat kompetensi yang tinggi.

Walaupun motivasi belajar penyuluh lulusan UT utamanya adalah untuk mendapatkan ijazah, namun UT sebagai lembaga pendidikan mempunyai standar kelulusan tertentu bagi penyuluh yang ingin mendapatkan ijazah sarjana yaitu (1) lulus semua mata kuliah yang disyaratkan (144 sks) tanpa nilai E; (2) lulus Seminar, Praktek Kerja Lapang (PKL), dan Tugas Akhir Program (TAP) dengan nilai minimal C; serta Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 2,00 (UT, 2009). Dengan demikian, penyuluh yang berhak mendapatkan ijazah sarjana adalah penyuluh yang memang dianggap kompeten.

Namun demikian, ke depan diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan motivasi belajar penyuluh agar utamanya lebih mengarah pada keinginan untuk mendapatkan pengetahuan dan kompetensinya sehingga dapat meningkatkan mutu kinerja penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan. Upaya untuk meningkatkan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran penyuluh terhadap kebutuhan belajar untuk meningkatkan kompetensinya dalam melakukan kegiatan penyuluhan.

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan penyuluh alumni UT dapat diketahui motivasinya dalam belajar di UT (Kasus 4).

Kasus 4. Motivasi belajar penyuluh alumni UT

Menurut LS, motivasinya dalam belajar meraih gelar sarjana adalah karena untuk persyaratan kenaikan jabatan. Dengan gelar sarjana, LS bisa naik pangkat dan golongan yang lebih tinggi. Kini jabatan fungsionalnya adalah penyuluh pertanian ahli dengan golongan IVa. Dengan kenaikan golongan tersebut, LS juga mendapatkan kompensasi kenaikan gaji dan tunjangan. Artinya, sebagai sarjana, pendapatan dan kesejahteraan LS meningkat. Hal lain yang turut mendorongnya untuk belajar adalah mendapatkan gelar sarjana agar status sosialnya di masyarakat meningkat. Motivasi belajar LS yang lain adalah meningkatkan pengetahuan, wawasan, serta mutu kinerja. Ingin memberi contoh kepada anak dan keluarga tentang semangat belajar walau usia sudah lanjut juga merupakan salah satu motivasi belajarnya.. Kebanggaannya menjadi sarjana menjadi lengkap ketika di

wisuda di UT pusat karena tidak menyangka bahwa UT yang merupakan PT jarak jauh, yang menerapkan sistem belajar mandiri, memiliki gedung dan fasilitas yang menurutnya tidak kalah dengan PT konvensional lainnya.

Dari Kasus 4 diketahui bahwa motivasi belajar penyuluh alumni UT adalah : (1) untuk persyaratan kenaikan jabatan, (2) meningkatkan status sosial di masyarakat, (3) meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan mutu kinerja, dan (4) ingin memberi contoh tentang semangat belajar kepada keluarga.

Secara umum, dari paparan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penyuluh alumni UT memiliki karakteristik individu sebagai berikut :

- (1) Berumur antara 46 tahun sampai lebih dari 50 tahun sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar penyuluh alumni UT berusia lanjut.
- (2) Masa kerjanya antara 20 sampai 30 tahun yang menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT sudah senior dan berpengalaman dalam kegiatan penyuluhan karena memiliki masa kerja yang tergolong sudah lama.
- (3) Ijazah yang diperoleh penyuluh digunakan sebagai salah satu syarat untuk kenaikan jabatan fungsional yang lebih tinggi yaitu sebagai penyuluh ahli.
- (4) Motivasi belajarnya di UT yang utama adalah ingin mendapatkan ijazah sebagai salah satu persyaratan kenaikan jabatan, meningkatkan karir, meningkatkan pendapatan, dorongan keluarga, dan mendapat tugas belajar dari atasan. Walaupun bukan yang utama, penyuluh juga didorong karena ingin mendapatkan pengetahuan dan meningkatkan mutu kinerja.

Kegiatan Pembelajaran di UT (X2)

Kegiatan pembelajaran di UT adalah proses pembelajaran jarak jauh antara penyuluh alumni UT dengan sumber belajar yang ada di UT yang meliputi : intensitas interaksi antara penyuluh alumni UT dengan bahan ajar, intensitas kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, intensitas interaksi dengan sesama penyuluh yang belajar di UT, dan manfaat fasilitas belajar.

Intensitas Interaksi Penyuluh dengan Bahan Ajar

Dalam berinteraksi dengan bahan ajar cetak, khususnya modul, rata-rata penyuluh alumni UT menggunakan waktu untuk membaca modul sekitar 7,5 jam per minggu. Sedangkan untuk mengerjakan latihan soal yang ada dalam modul, rata-rata penyuluh alumni UT menggunakan waktu sekitar 4 jam per minggu. Waktu yang digunakan penyuluh untuk membaca modul tersebut tergolong masih kurang. Kondisi ini disebabkan penyuluh belajar di UT sambil sehari-hari bekerja melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh. Disamping itu, penyuluh juga mempunyai tanggung jawab keluarga yang harus diperhatikan. Untuk itu, penyuluh harus bisa mengelola waktu belajarnya dengan baik.

Dalam pendidikan tatap muka, mahasiswa yang mengambil beban studi satu sks harus mengikuti perkuliahan selama satu jam per minggu di kelas dan satu jam untuk praktek, praktikum atau belajar di rumah, sehingga dalam satu semester mahasiswa harus mengalokasikan waktu belajar sekitar 32 jam. Untuk menempuh mata kuliah yang berbobot 3 sks dibutuhkan waktu belajar sekitar 96 jam per semester.

Dalam sistem pendidikan jarak jauh, mahasiswa juga harus mengalokasikan waktu yang sama dengan mahasiswa tatap muka yaitu 2 jam per minggu per sks (UT, 2008). Hanya saja kegiatan belajarnya lebih banyak dilakukan secara mandiri (di rumah, melalui kelompok belajar, dan tutorial). Khusus untuk UT, satu sks disetarakan dengan tiga modul bahan ajar cetak. Satu modul terdiri atas 50-60 halaman sehingga bahan ajar dengan bobot 3 sks berkisar antara 450-540 halaman tergantung pada jenis mata kuliahnya. Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan membaca dan memahami rata-rata mahasiswa adalah 5-6 halaman per jam, sehingga untuk membaca bahan ajar dengan bobot 3 sks diperlukan waktu $(450 \text{ s/d } 540) : (5 \text{ s/d } 6) = 90$ jam. Apabila satu semester mempunyai waktu 16 minggu maka waktu yang diperlukan untuk membaca bahan ajar dengan bobot 3 sks adalah $90 : 16 =$ kurang lebih 6 jam per minggu, misalnya mahasiswa mengambil 15 sks/semester

maka yang bersangkutan harus mengalokasikan waktu belajar sebanyak $15 : 3 \times 6 = 30$ jam per minggu atau kira-kira 5 jam per hari (1 minggu dihitung 6 hari belajar).

Dari paparan tersebut dapat dikatakan bahwa intensitas penyuluh membaca modul yang hanya 7.5 jam per minggu tergolong kurang dibandingkan dengan yang seharusnya yaitu 30 jam per minggu. Hal ini berarti, agar pencapaian hasil belajar penyuluh alumni UT lebih baik, UT ke depan harus dapat lebih memotivasi mahasiswa untuk meningkatkan intensitasnya dalam membaca modul.

Terkait dengan penyajian bahan ajar UT (modul), baik dalam hal tingkat keterbacaan modul maupun daya tarik materi yang disampaikan dalam modul, sebagian besar penyuluh alumni UT (88.3 %) menyatakan tergolong sedang (Tabel 24). Hal ini berarti kualitas bahan ajar UT, baik yang terkait dengan tingkat keterbacaan modul maupun daya tarik materi yang ada dalam modul masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat lebih meningkatkan pencapaian hasil belajar mahasiswa.

Tabel 24. Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat penyajian bahan ajar (n = 111)

Peubah	Kategori *	n	%
Tingkat penyajian bahan ajar	Rendah	13	11.7
	Sedang	85	76.6
	Tinggi	13	11.7
	Jumlah	111	100.0

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

Dari hasil wawancara mendalam dengan alumni UT dapat diketahui intensitas interaksinya dengan bahan ajar modul (Kasus 5).

Kasus 5. Interaksi penyuluh alumni UT dengan bahan ajar

Menurut pengakuan Cc (seorang penyuluh alumni UT), modul UT merupakan sumber belajarnya yang utama. Karena itu, ia berupaya membaca materi modul dan mengerjakan latihan soalnya. Dalam seminggu ia membaca modul rata-rata sekitar 4-5 jam. Walaupun modul tidak selalu dibaca setiap saat karena harus berbagi waktu dengan pekerjaan dan keluarga, ia menyempatkan diri untuk berdiskusi dengan penyuluh lain (sesama mahasiswa UT) tentang materi modul yang sulit dipahami. Tingkat keterbacaan modul UT dianggap cukup baik. Umumnya, ia bisa memahami materi yang disampaikan dalam modul. Walaupun materi modul UT dianggapnya cukup menarik untuk dipelajari, namun ada beberapa materi yang dirasakan sudah

tidak *up to date* (kedaluarsa). Ia mencontohkan materi modul Pembangunan Pertanian. Penyajian modul UT juga dianggap terlalu tebal dan berukuran besar sehingga menimbulkan rasa malas untuk membaca dan mempelajari materinya. Untuk itu, ia menyarankan agar modul UT diringkas lagi sehingga mudah dibaca dan dibawa-bawa.

Ketersediaan modul juga sering terlambat, sehingga seringkali waktu untuk mempelajarinya mepet dengan waktu ujian. Kadangkala, kegiatan tutorial sudah berjalan tetapi modul belum mereka terima. Karena kurangnya ketersediaan modul tersebut, kadangkala agar dapat membaca modul, mereka memperbanyak modul dengan fotocopy. Segala keperluan yang berkaitan dengan bahan ajar dapat terpenuhi dengan baik karena ada pihak pengelola sebagai fasilitator. Pengelola ini merupakan orang yang mereka tunjuk untuk mengurus segala permasalahan baik administrasi maupun akademik. Untuk keperluan tersebut, mereka rela untuk iuran bersama-sama untuk uang lelah (honor) pengelola tersebut. Keberadaan pihak pengelola ini sangat membantu dalam kelancaran belajar mereka.

Dari Kasus 5 diketahui bahwa dalam belajar di UT, penyuluh alumni UT mengandalkan modul sebagai sumber belajar utamanya. Tingkat interaksi penyuluh dengan modul tersebut, ditunjukkan oleh beberapa kegiatan yaitu : (1) membaca modul 4-5 jam seminggu, (2) mengerjakan latihan soal yang ada dalam modul, dan (3) berdiskusi tentang materi modul yang sulit dipahami. Walaupun keterbacaan modul dianggap cukup baik dan materinya menarik untuk dipelajari, namun penyajiannya dianggap kurang menarik dan ketersediaannya kurang.

Terkait dengan informasi yang diperoleh dari kasus 5 tersebut, ada beberapa informasi yang dapat disampaikan. Dalam hal ukuran modul yang dianggap besar dan tebal, UT sudah mengantisipasi permasalahan tersebut. Hal ini terbukti dari upaya UT yang sejak tahun 2005 telah menerbitkan modul UT yang berukuran kecil sehingga lebih mudah dibaca dan lebih ringkas untuk dibawa. Proses persiapan dan pengembangan modul itu sendiri sudah dilakukan sejak tahun 2002. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh beberapa hal, diantaranya adalah kenaikan harga kertas yang cukup tajam, adanya kebutuhan mahasiswa untuk memiliki ukuran modul yang lebih kecil agar mudah dibawa dan dibaca, serta upaya untuk revisi materi modul. Kini, sebagian besar modul UT sudah dalam bentuk dan ukuran yang lebih kecil sesuai dengan harapan mahasiswa.

Modul Pembangunan Pertanian dianggap mahasiswa materinya sudah tidak *up-to-date*. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : (1) mahasiswa masih menggunakan modul yang lama yang masih berukuran besar; (2) enggan membeli modul yang baru karena harus mengeluarkan sejumlah uang; (3) mahasiswa belum mengetahui informasi tentang adanya modul UT yang baru. Fakta yang ada di UT, modul tersebut sudah direvisi materinya dan ukurannya yaitu pada edisi ke 2 terbitan tahun 2006.

Ketersediaan modul yang dianggap kurang, juga sudah direspon UT. Dalam hal ini, sejak tahun 2008 UT memberikan layanan pembelian bahan ajar modul melalui internet (*e-bookstore*). Mahasiswa dapat memesannya langsung secara sendiri-sendiri, berkelompok, atau melalui koordinasi UPBJJ-UT setempat.

Kegiatan Tutorial

Sebagian besar penyuluh alumni UT (98%) mengikuti kegiatan tutorial, terutama kegiatan tutorial tatap muka. Persentase penyuluh yang mengikuti kegiatan tutorial ini (98 persen) tergolong tinggi karena keikutsertaan penyuluh yang merupakan mahasiswa FMIPA-UT pada PS PKP (program non pendidikan dasar) tidak bersifat wajib, berbeda dengan guru yang mengikuti program pendidikan dasar pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) UT dimana keikutsertaan mereka dalam kegiatan tutorial adalah wajib. Artinya tutorial merupakan kegiatan yang diminati penyuluh karena dianggap penting dalam membantu pemahaman belajarnya. Faktanya, dalam kegiatan tutorial penyuluh mendapatkan bantuan belajar dari tutor berupa penjelasan tentang materi mata kuliah yang dianggap sulit sehingga membantu pemahaman belajar penyuluh.

Penyuluh yang tidak ikut kegiatan tutorial beralasan tidak ada waktu dan merasa tidak ada manfaatnya. Penyuluh alumni UT yang mengikuti kegiatan tutorial umumnya menggunakan jenis tutorial tatap muka (55 persen), sedangkan lainnya menggunakan jenis tutorial tertulis dan tutorial melalui internet. Maknanya, jenis tutorial tatap muka lebih diminati penyuluh dibandingkan dengan jenis tutorial tertulis dan tutorial melalui internet. Hal ini disebabkan dalam tutorial tatap muka

penyuluh dapat berinteraksi dan berdiskusi langsung dengan tutor dan rekan sejawatnya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Thorpe (Puspitasari dan Huda, 2000) yang menyatakan bahwa melalui tutorial tatap muka mahasiswa dapat bertukar pikiran dengan mahasiswa lainnya dan dapat mengurangi rasa keterasingan.

Untuk intensitas tutorial, rata-rata penyuluh alumni UT mengikuti kegiatan tutorial 8 kali per semester, sedangkan lama waktu yang digunakan dalam tutorial adalah 3 – 3,5 jam per satu kali pertemuan. Hal ini sesuai dengan acuan waktu yang diberikan UT untuk pelaksanaan kegiatan tutorial 8 kali per semester. Artinya, penyuluh memang membutuhkan tutorial untuk membantu pemahaman belajarnya, terbukti dengan kehadirannya yang penuh dalam kegiatan tutorial tersebut.

Terkait dengan kualitas tutor, baik dalam hal penguasaan materi maupun penyajiannya, sebagian besar responden (60.8 persen) menyatakan tergolong sedang (Tabel 25). Artinya tutor cukup menguasai materi yang ditutorialkan dan dapat menyajikan materi tutorial dengan cukup baik. Kondisi ini disebabkan tutor yang disediakan memang tutor yang menguasai materi yang dibahas. Hal ini terbukti ketika ada tutor yang dianggap tidak menguasai materi yang diajarkan, maka koordinator penyuluh mencarikan tutor pengganti yang lebih menguasai materi yang ditutorkan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sudirah (2009) tentang kompetensi tutor dalam melaksanakan kegiatan tutorial pada guru pendidikan dasar (pendas) yang menjadi mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) UT, yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi tutor menurut persepsi tutor dan persepsi alumni tergolong sedang.

Untuk kesesuaian materi tutorial, khususnya kesesuaian antara materi yang diberikan dalam kegiatan tutorial dengan materi yang dipelajari dalam modul, sebagian besar penyuluh alumni UT (80.2 persen) menyatakan kategorinya sedang. Hal ini berarti materi yang diberikan dalam tutorial harus lebih disesuaikan lagi dengan materi yang ada dalam modul agar dapat membantu mahasiswa dalam memahami materi modul.

Tabel 25. Sebaran penyuluh alumni UT menurut kualitas tutor, kesesuaian materi tutorial, manfaat tutorial, cakupan mata kuliah, dan manfaat kelompok belajar

Peubah	Kategori *	n	%
Kualitas tutor	rendah	3	2.9
	sedang	67	60.8
	tinggi	40	36.3
Kesesuaian materi tutorial	Rendah	10	9.0
	Sedang	89	80.2
	Tinggi	11	9.9
Manfaat tutorial	Rendah	11	10.8
	Sedang	82	73.9
	Tinggi	17	15.3
cakupan mata kuliah	Rendah	0	0
	Sedang	60	54.1
	tinggi	51	45.9
Manfaat kelompok belajar	Rendah	5	5.7
	Sedang	49	55.7
	tinggi	34	38.6

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

Dari segi manfaat tutorial, baik dalam hal membantu pemahaman materi belajar, mempermudah dalam mengerjakan soal ujian, dan membantu dalam mencapai nilai minimal C, sebagian besar responden (73.9 persen) menyatakan tergolong sedang. Hal ini berarti di masa yang akan datang, UT harus lebih meningkatkan kualitas kegiatan tutorial sesuai dengan yang dibutuhkan mahasiswa agar lebih bermanfaat dalam pencapaian hasil belajar mahasiswa.

Dari hasil wawancara mendalam dengan alumni UT dapat diketahui kualitas tutorial yang diselenggarakan UT (Kasus 6).

Kasus 6. kualitas tutorial

HKB, seorang penyuluh alumni UT di wilayah S selalu mengikuti kegiatan tutorial yang diselenggarakan. Dalam satu semester, umumnya kegiatan tutorial dilakukan selama 8 kali pertemuan, setiap pertemuan berlangsung selama 2-3 jam. Di wilayahnya, kegiatan tutorial sudah dilakukan dengan terjadwal, disiplin, dan tepat waktu. Hal ini karena pengelola (koordinator) berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan tutorial. Bahkan, tutor dari perguruan tinggi lain yang dianggap lebih menguasai materi yang dipelajari, dicarikan oleh pengelola. Biasanya, pemecahan permasalahan yang mereka temui tentang materi belajar dilakukan pada saat tutorial. Sebagian besar kegiatan tutorial yang diikuti adalah jenis tutorial tatap muka,

terutama bagi mata kuliah eksak seperti Statistik dan Kimia. Sedangkan jenis tutorial lain, seperti tutorial elektronik tidak diikuti karena disamping aksesnya kurang, mereka juga belum menguasai teknologi informasinya. Kegiatan tutorial dianggap cukup bermanfaat dalam membantu pemahaman materi belajar, terutama materi yang dianggap sulit.

Dari Kasus 6 diketahui bahwa kegiatan tutorial yang diselenggarakan UT sudah cukup baik yang ditunjukkan oleh : (1) tutorial dilaksanakan dalam delapan kali pertemuan secara terjadwal, disiplin, dan tepat waktu, (2) yang menjadi tutor adalah orang yang menguasai materi yang ditutorialkan, dan (3) tutorial membantu pemecahan masalah dari materi yang dianggap sulit. Oleh karena itu, tutorial dianggap cukup bermanfaat dalam membantu pemahaman materi belajar.

Cakupan Mata Kuliah

Sebagian besar penyuluh alumni UT menyatakan bahwa dari keseluruhan mata kuliah yang ada dalam kurikulum Program Studi S1 Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian UT, cakupan materinya terkait dengan tugas penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan tergolong sedang sampai tinggi (Tabel 25). Artinya, cakupan materi mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT cukup sesuai dengan kebutuhan penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Namun demikian, ada informasi terkini yang terkait dengan penyuluhan namun belum terkandung dalam materi mata kuliah UT, misalnya adanya Undang-undang No. 16 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Peternakan, dan Perikanan. Oleh karena itu, agar materi mata kuliah UT sesuai dengan perkembangan saat ini, maka UT perlu melakukan revisi pada mata kuliah terkait. Faktanya, upaya untuk merevisi mata kuliah tersebut sudah dimulai, terlihat dari upaya penelitian bahan ajar yang dilakukan untuk mengetahui materi-materi yang perlu di *up date*, misalnya pada modul Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian. Namun demikian, untuk merevisi modul UT diperlukan waktu yang cukup lama karena ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan, misalnya tahap persiapan, tahap pengembangan (mulai dari penulisan modul, telaah materi, telaah media, dan finalisasi), serta tahap penerbitan bahan ajar.

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan penyuluh alumni UT dapat diketahui tingkat cakupan mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT (Kasus 7).

Kasus 7. Cakupan mata kuliah UT (X23)

Mata kuliah yang diberikan UT dianggap YM, seorang penyuluh alumni UT di wilayah S, sudah mencakup materi yang diperlukan bagi penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan baik dalam hal merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Menurutnya, materi mata kuliah yang berkaitan dengan kegiatan merencanakan penyuluhan didukung oleh beberapa mata kuliah, diantaranya mata kuliah Dasar2 penyuluhan pertanian, program dan evaluasi penyuluhan. Materi mata kuliah yang berkaitan dengan kegiatan melaksanakan kegiatan penyuluhan diantaranya didukung oleh materi modul Administrasi penyuluhan, Psikologi belajar mengajar, pendidikan orang dewasa, metode dan teknik penyuluhan pertanian. Materi mata kuliah yang berkaitan dengan kegiatan mengevaluasi kegiatan penyuluhan di antaranya didukung oleh materi modul program dan evaluasi penyuluhan. Menurut YM, kadang-kadang dalam memberikan penyuluhan, ia mengacu pada materi yang ada dalam modul UT.

Dari Kasus 7 diketahui bahwa cakupan materi mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT terkait dengan tugas penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan cukup sesuai dengan kebutuhan penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan karena didukung oleh materi mata kuliah yang terkait.

Interaksi dengan Sesama Penyuluh

Penyuluh alumni UT (79.3 persen) menyatakan berinteraksi dengan sejawatnya atau sesama penyuluh yang menjadi mahasiswa UT terutama dalam bentuk mengikuti kegiatan kelompok belajar. Alasan mereka untuk ikut kelompok belajar adalah karena dianggap dapat memudahkan diskusi dan mengerjakan tugas-tugas mata kuliah. Hal ini berarti kelompok belajar sangat dirasakan manfaatnya oleh mahasiswa dalam membantu proses belajar mereka di UT. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyono (Adnan, 2004), yang menyebutkan mahasiswa berpendapat bahwa dengan adanya kelompok belajar, semangat belajar mereka bertambah, informasi tentang UT menjadi lancar, dan peserta dapat saling mengenal sebagai sesama mahasiswa UT. Untuk itu, mengingat berinteraksi dengan sesama sejawat

yang belajar di UT merupakan hal yang bermanfaat bagi mahasiswa, maka agar pencapaian hasil belajar mahasiswa dapat lebih optimal, UT ke depan perlu lebih memotivasi mahasiswa agar dapat berinteraksi dengan sejawatnya dalam bentuk kelompok belajar.

Penyuluh alumni UT yang tidak ikut kelompok belajar (20.7 persen) menyebutkan beberapa alasan yaitu terutama tidak ada waktu (73.9 persen), sedangkan lainnya beralasan tempat tinggal berjauhan dan tidak ada manfaatnya.

Penyuluh alumni UT yang ikut kelompok belajar, menyatakan rata-rata jumlah pertemuan dalam kelompok belajar mereka adalah 7 kali dalam satu semester, sedangkan kehadiran mereka rata-rata 6 sampai 7 kali dalam satu semester. Pada setiap pertemuan, rata-rata mereka berdiskusi tentang materi belajar untuk meningkatkan pemahaman mereka selama 2 sampai 3 jam dan kemudian membahas soal selama 2 sampai 2,5 jam.

Terkait dengan manfaat kelompok belajar, khususnya dalam membantu pemahaman materi belajar dan mempermudah mengerjakan soal ujian, penyuluh alumni UT (94.3 persen) yang mengikuti kegiatan tutorial menyatakan manfaatnya tergolong sedang sampai tinggi (Tabel 25). Hal ini berarti kelompok belajar merupakan sarana yang efektif dalam membantu pencapaian hasil belajar mahasiswa. Oleh karena itu, sesuai dengan pendapat menurut Adnan (2004), perlu dilakukan pembinaan terhadap kelompok belajar yang sudah terbentuk agar kelompok belajar tersebut dapat tetap eksis dan dapat memberi manfaat kepada para anggotanya.

Dari hasil wawancara mendalam dengan alumni UT dapat diketahui kualitas interaksi penyuluh dalam kelompok belajar (Kasus 8).

Kasus 8. kualitas interaksi penyuluh alumni UT dalam kelompok belajar (X24)

Interaksi dengan sesama penyuluh yang menjadi mahasiswa UT sangat erat terjalin. LL, seorang penyuluh alumni UT di wilayah K, mengatakan bahwa umumnya mereka selalu bersama dan berkelompok dalam setiap kegiatan belajar. Terlebih lagi, bagi penyuluh yang lokasinya berdekatan umumnya mereka ada pertemuan bulanan yang sering juga dimanfaatkan untuk berdiskusi dan mencari pemecahan masalah belajar yang dihadapi. Menurutnya, dengan berkelompok sangat membantu mereka dalam keberhasilan belajar karena dengan berkelompok mereka dapat

berdiskusi dan saling bertukar informasi. Hanya saja, intensitas interaksi tersebut akan berkurang jika ada mata kuliah yang tertinggal, misalnya ketika ia tidak lulus mata kuliah statistik padahal rekan-rekan lain sudah lulus, maka dengan susah payah, karena sempat sampai 3 kali tidak lulus, ia harus belajar sendiri dan mengulang mata kuliah tersebut sampai lulus. Ketika rekan-rekannya yang sudah lulus akhirnya diwisuda lebih dulu, iapun akhirnya tertinggal.

Dari Kasus 8 diketahui bahwa tingkat interaksi penyuluh alumni dalam kelompok belajar cukup baik. Hal ini tercermin dari adanya pertemuan rutin untuk berdiskusi tentang permasalahan yang ditemui dalam belajar. Oleh karena itu, kelompok belajar sangat bermanfaat dalam membantu keberhasilan belajar mereka.

Fasilitas Belajar

Jenis fasilitas belajar yang diberikan UT adalah program radio, program televisi, dan program audio/video. Dibandingkan dengan fasilitas belajar lainnya, penyuluh alumni UT (48.82 persen) memilih fasilitas belajar melalui media TV. Hal ini diduga disebabkan televisi merupakan media yang lebih menarik karena banyak mengandung unsur visual dibandingkan dengan media lainnya. Disamping itu juga didukung oleh keterjangkauan fasilitas belajar yang dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh alumni UT menyatakan fasilitas belajar yang paling terjangkau adalah TV (Tabel 26). Hal ini cukup dipahami mengingat media televisi merupakan media yang aksesnya cukup tinggi sampai ke pelosok tanah air. Kondisi ini menunjukkan bahwa televisi merupakan media yang potensial sebagai sumber informasi bagi penyuluh. Oleh karena itu, agar media televisi memiliki kontribusi sebagai sumber belajar atau pendidikan, perlu adanya perhatian dan dukungan dari pihak pemerintah, yaitu berupa fasilitasi agar ada saluran TV khusus untuk pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal untuk penyuluh dan petani.

Berbeda dengan media televisi yang diminati dan terjangkau, sebaliknya akses fasilitas internet tergolong masih rendah karena disamping hanya tersedia di tempat tertentu, penggunaan internet juga memerlukan pemahaman tentang cara-cara pemakaiannya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sumardjo (Gatut, 2008) yang

menyatakan bahwa penyuluh sudah memiliki kemampuan penggunaan media tradisional, namun penggunaan multi media (internet) dirasakan masih rendah. Oleh karena itu, agar fasilitas belajar yang disediakan UT khususnya program belajar yang dikemas dalam bentuk multi media, kemampuan penyuluh dalam menggunakan media internet perlu dikembangkan.

Pada Tabel 26 diketahui adanya persentase penyuluh alumni UT yang cukup besar yang menyatakan fasilitas belajar dalam kategori lainnya tidak terjangkau (56.8 persen). Hal ini cukup difahami mengingat fasilitas belajar yang dimaksud adalah tutorial tatap muka yang tidak terjangkau karena lokasi tempat tinggalnya yang jauh.

Tabel 26. Sebaran penyuluh alumni UT menurut keterjangkauan fasilitas belajar

Fasilitas belajar	keterjangkauan	n	%
Radio	Terjangkau	54	48.6
	Tidak terjangkau	57	51.4
TV	Terjangkau	64	57.7
	Tidak terjangkau	47	42.3
A/V	Terjangkau	45	40.5
	Tidak terjangkau	66	59.5
Internet	Terjangkau	36	32.4
	Tidak terjangkau	75	67.6
lainnya	Terjangkau	48	43.2
	Tidak terjangkau	63	56.8

Ditinjau dari segi manfaat fasilitas belajar yang diberikan UT, baik dalam bentuk program radio, TV, Audio/Video, maupun internet (Tabel 27), sebagian besar penyuluh alumni UT (88.3 persen) menyatakan manfaatnya rendah.

Tabel 27. Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat manfaat fasilitas belajar (n = 111)

Peubah	Kategori	n	%
Manfaat fasilitas belajar	rendah	98	88.3
	sedang	13	11.7
	tinggi	0	0

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

Kondisi tersebut disebabkan fasilitas belajar yang diberikan dalam bentuk program radio, TV, audio/video, dan internet, frekuensinya tergolong kurang dan

materi yang dibahas kurang sesuai dengan kebutuhan belajar, dan umumnya hanya bersifat pengayaan saja sehingga tidak terkait langsung dengan materi ujian sehingga dianggap kurang bermanfaat bagi pencapaian hasil belajar penyuluh. Hal ini tergambar dari hasil wawancara mendalam dengan penyuluh alumni UT seperti yang disajikan pada Kasus 9.

Kasus 9. Kualitas fasilitas belajar bagi penyuluh alumni UT (X25)

Fasilitas belajar yang disediakan UT seperti radio, TV, audio/video, dan internet jarang digunakan. Menurut seorang penyuluh alumni UT (HI), frekuensi siaran perkuliahan UT di radio dan TV tergolong kurang, itupun harus berbagi dengan materi siaran dari jurusan lain di UT. Materi yang berkaitan dengan kebutuhan mereka juga jarang dibahas. Jadi, walaupun radio dan televisi terjangkau oleh mereka, tetapi hanya dilihat dan didengar sekilas karena dianggap kurang bermanfaat. Program audio/video juga tidak digunakan karena untuk dapat menggunakannya mereka harus membeli program tersebut yang berarti harus mengeluarkan uang ekstra. Sedangkan internet tidak digunakan karena di samping aksesnya kurang, mereka juga belum menguasai teknologi informasinya. Hal ini berbeda dengan pendapat seorang penyuluh alumni UT lainnya yaitu ID yang dapat mengakses internet karena fasilitas tersebut tersedia di rumahnya dan ia tahu cara menggunakan internet dengan belajar dari anaknya yang kuliah di salah satu perguruan tinggi.

Dari Kasus 9 diketahui bahwa kualitas fasilitas belajar dianggap kurang. Hal ini disebabkan oleh : (1) frekuensi siaran tergolong kurang, (2) materi yang dibahas kurang relevan dengan kebutuhan, (3) manfaatnya kurang, (4) akses kurang, dan (5) tidak menguasai teknologi informasi.

Secara umum, dari paparan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan pembelajaran penyuluh di UT adalah sebagai berikut :

- (1) Interaksi penyuluh dengan bahan ajar yang hanya 7.5 jam per minggu tergolong kurang dibandingkan dengan yang seharusnya yaitu 30 jam per minggu.
- (2) Sebagian besar penyuluh mengikuti kegiatan tutorial, terutama tutorial tatap muka karena dinilai cukup bermanfaat dalam membantu pemahaman belajarnya.

- (3) Materi mata kuliah UT dinilai sudah mencakup kebutuhan penyuluh terkait dengan tugasnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.
- (4) Sebagian besar penyuluh berinteraksi dengan sejawatnya atau sesama penyuluh yang menjadi mahasiswa UT dalam bentuk kegiatan kelompok belajar karena dianggap dapat memudahkan diskusi dan mengerjakan tugas-tugas mata kuliah
- (5) Program belajar melalui media televisi merupakan fasilitas belajar yang diminati penyuluh karena dinilai terjangkau walaupun manfaatnya dinilai rendah.

Sumber Belajar Selain dari UT (X3)

Sumber belajar non UT adalah sumber belajar lain yang diperoleh penyuluh selain yang bersumber dari UT yang turut mempengaruhi kompetensi lulusan. Sumber belajar tersebut adalah pelatihan fungsional, media cetak, dan media non cetak.

Pelatihan Fungsional

Penyuluh alumni UT (62.16 persen) menyatakan tidak mengikuti kegiatan pelatihan fungsional dengan alasan kegiatan pelatihan fungsional jarang diselenggarakan oleh lembaga penyuluhan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Gatut (2008) yang menyebutkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga/balai pelatihan sangat terbatas sehingga belum semua penyuluh mendapat kesempatan mengikuti pelatihan terkait dengan peningkatan kompetensinya.

Penyuluh alumni UT rata-rata mengikuti satu hingga dua kali pelatihan per tahun, minimal satu kali pertahun dan maksimal 4 kali pertahun. Hal ini cukup dipahami karena dengan terbatasnya penyelenggaraan kegiatan pelatihan, maka belum semua penyuluh mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Kondisi ini menyebabkan pelatihan kurang berkontribusi langsung dengan pencapaian

kompetensi belajar penyuluh. Hal ini sesuai dengan fakta yang menyebutkan bahwa rendahnya kompetensi penyuluh terkait dengan kurang memadainya intensitas diklat yang diperoleh penyuluh sehingga menyebabkan rendahnya kemampuan dan kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugasnya (Deptan, 2005).

Penyuluh alumni UT yang mengikuti pelatihan (37.84 persen) menyatakan bahwa jenis atau materi pelatihan fungsional yang diikuti diantaranya adalah dasar-dasar ilmu penyuluhan pertanian, intensifikasi tanaman jangung hibrida, sekolah lapangan agribisnis, dan latihan dasar penyuluhan pertanian. Materi pelatihan tersebut walaupun dianggap cukup mendukung tugasnya dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, namun belum sepenuhnya sesuai dengan materi yang dibutuhkan di lapangan.

Kondisi ini jika dikaitkan dengan pendapat penyuluh alumni UT yang mengikuti pelatihan fungsional tentang manfaat pelatihan yang mereka ikuti, sebagian besar menyatakan bahwa manfaat pelatihan bagi pelaksanaan kegiatan penyuluhan tergolong sedang sampai tinggi (Tabel 28). Hal ini berarti kegiatan pelatihan dianggap belum sepenuhnya bermanfaat bagi peningkatan kemampuan penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Gatut (2008) yang menyebutkan bahwa terkait dengan hasil belajar, penyuluh menyatakan setelah mengikuti pelatihan memang diakui ada peningkatan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan, tetapi ketika hasilnya diaplikasikan di tempat tugas dirasakan kurang relevan, karena hasil belajar yang diperoleh dalam pelatihan berbeda dengan program dinasi/kantor lingkup pertanian di tingkat kabupaten sehingga setelah selesai mengikuti pelatihan dan kembali ke tempat tugas kurang mendapat dukungan dari kelembagaan.

Tabel 28. Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat manfaat pelatihan

Peubah	Kategori	n	%
Manfaat pelatihan	Rendah	0	0
	Sedang	19	46.3
	Tinggi	22	53.7
Manfaat media cetak	Rendah	106	95.5
	Sedang	5	4.5
	tinggi	0	0
Manfaat media non cetak	Rendah	108	97.3
	Sedang	3	2.7
	tinggi	0	0

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

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui manfaat pelatihan fungsional dalam kegiatan belajar (Kasus 10).

Kasus 10. Manfaat pelatihan fungsional bagi penyuluh alumni UT (X31)

Selama belajar di UT rata-rata penyuluh jarang, bahkan bisa dikatakan tidak pernah mengikuti kegiatan pelatihan fungsional. Menurut DS, seorang penyuluh alumni UT, hal tersebut disebabkan dalam periode waktu belakangan ini kegiatan pelatihan fungsional memang jarang diselenggarakan oleh lembaga penyuluhan, berbeda dengan periode waktu sebelumnya ketika kegiatan pelatihan banyak diselenggarakan bagi penyuluh. Menurutnya hal ini mungkin karena adanya perubahan kebijakan tentang lembaga penyuluhan sehingga berdampak pada ketidakjelasan kegiatan penyuluhan, khususnya terkait dengan kegiatan pelatihan fungsional penyuluh. Dengan demikian, menurutnya pelatihan fungsional tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian hasil belajar mereka.

Dari Kasus 10 diketahui bahwa karena jarang diselenggarakan, pelatihan fungsional tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap hasil belajar penyuluh alumni UT.

Media Cetak

Sumber belajar selain dari UT yang digunakan oleh penyuluh alumni UT untuk kategori media cetak adalah majalah pertanian Ekstensia, Sinar Tani, dan Koran. Dari tiga jenis media cetak yang diberikan, sebagian besar responden (42 persen) memilih jenis media cetak Sinar Tani. Dari segi intensitas penggunaan media cetak, penyuluh alumni UT rata-rata menggunakan waktunya sekitar 1,3 jam per

minggu untuk membaca Majalah Ekstensia, 3.7 jam per minggu untuk Sinar Tani, dan 3.6 jam per minggu untuk Koran.

Terkait dengan manfaat media cetak yang digunakan (Tabel 28), penyuluh alumni UT (95.5 persen) menyatakan informasi yang dibutuhkan kurang terpenuhi, dengan kata lain manfaatnya tergolong rendah. Hal ini disebabkan media cetak tersebut tidak diterima secara rutin dan materi yang ada dalam media cetak tersebut kurang sesuai dengan kebutuhan belajar penyuluh seperti yang tergambar dari hasil wawancara dengan penyuluh (Kasus 11).

Kasus 11. Manfaat media cetak bagi penyuluh alumni UT

Media cetak yang digunakan ID, seorang penyuluh alumni UT, sebagai sumber belajarnya selain yang diberikan oleh UT adalah Tabloid Sinar Tani dan Koran, baik Koran nasional maupun Koran lokal. Umumnya Tabloid sinar tani dibaca rata-rata 4 kali sebulan, sedangkan Koran dibaca 2 kali seminggu. Namun, kadangkala majalah sinar tani tersebut tidak selalu diterima secara rutin setiap terbit tetapi sering diterima beberapa terbitan sekaligus sehingga kadangkala berita dan informasi yang ada dalam majalah tersebut sudah tidak *up to date*. Menurutnya hal ini disebabkan tidak ada orang yang bertugas secara khusus untuk mengambil majalah tersebut di kabupaten. Menurut ID media cetak tersebut kurang bermanfaat dalam membantu meningkatkan pengetahuan dan wawasannya karena secara langsung kurang relevan dengan materi yang dipelajarinya di UT. Namun demikian, menurutnya membaca media cetak tersebut dapat menambah wawasan dan informasi tentang penyuluhan tetapi merupakan pengayaan saja.

Dari Kasus 11 diketahui bahwa manfaat media cetak bagi penyuluh alumni UT adalah rendah karena : (1) media cetak tidak diterima secara rutin dan tepat waktu, dan (2) materi yang ada dalam media cetak kurang relevan dengan kebutuhan belajar.

Media Non Cetak

Jenis media non cetak yang bersumber dari luar UT yang digunakan penyuluh alumni UT adalah internet, TV, dan radio. Dari tiga jenis media cetak yang diberikan, sebagian besar penyuluh alumni UT memilih jenis media non cetak TV. Hal ini disebabkan media TV dianggap lebih menarik karena mengandung unsur visual serta aksesnya cukup tinggi.

Terkait dengan intensitas penggunaan media non cetak, penyuluh alumni UT rata-rata menggunakan waktunya sekitar 1,6 jam per minggu untuk mengakses internet, 1.8 jam per minggu untuk menonton TV, dan 2.1 jam per minggu untuk mendengarkan siaran radio. Intensitas penggunaan media non cetak tersebut tergolong kurang, yang disebabkan materi yang ditampilkan dalam program tersebut lebih banyak bersifat hiburan tetapi kurang relevan dengan informasi yang terkait dengan materi penyuluhan. Kondisi ini didukung oleh fakta yaitu bahwa penyuluh alumni UT (97.3 persen) menyatakan tingkat terpenuhinya kebutuhan mereka akan informasi dari media non cetak yang diakses tergolong rendah. Dengan kata lain, manfaat media non cetak bagi penyuluh alumni UT adalah rendah (Tabel 28).

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui manfaat media non cetak dalam kegiatan belajar (Kasus 12).

Kasus 12. Manfaat media non cetak bagi penyuluh alumni UT

Jenis-jenis media non cetak, baik internet, TV, radio, maupun lainnya tidak digunakan oleh AR (seorang penyuluh alumni UT) karena program-program yang ditayangkan oleh TV maupun radio tidak disiarkan secara rutin atau jarang yang berkaitan secara langsung dengan penyuluhan, paling-paling hanya bersifat sekilas informasi. Sedangkan media internet tidak digunakan karena aksesnya kurang, yaitu untuk dapat menggunakan internet lokasinya tidak tersedia dekat dengan tempat tinggalnya. Disamping itu, untuk dapat mengakses internet mereka belum menguasai cara menggunakannya. Hal lainnya yang membuat mereka kurang berminat untuk menggunakan internet adalah harus mengeluarkan uang tambahan yang berarti pengeluaran bertambah. Ditinjau dari segi manfaatnya, AR menganggap media tersebut kurang bermanfaat karena informasi yang dibutuhkan kurang terpenuhi.

Dari Kasus 12 diketahui bahwa manfaat media non cetak yang bersumber dari luar UT kurang bermanfaat bagi pencapaian hasil belajar penyuluh alumni UT karena : (1) materinya jarang yang berkaitan langsung dengan penyuluhan, (2) akses rendah untuk internet, (3) tidak menguasai cara menggunakan internet, dan (4) tambahan biaya.

Secara umum, dari paparan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik sumber belajar di luar UT bagi penyuluh adalah sebagai berikut :

- (1) Pelatihan jarang diikuti penyuluh walaupun manfaatnya dinilai cukup tinggi.

- (2) Media cetak yang digunakan penyuluh adalah Sinar Tani. Namun demikian, media cetak dinilai kurang bermanfaat karena informasi yang dibutuhkan penyuluh terkait dengan kegiatan belajarnya tidak terpenuhi.
- (3) Media non cetak yang digunakan penyuluh adalah televisi karena aksesnya terjangkau, sedangkan internet kurang terjangkau. Namun demikian, media non cetak dinilai kurang bermanfaat karena informasi yang dibutuhkan penyuluh terkait dengan kegiatan belajarnya tidak terpenuhi.

Lingkungan Penyuluh

Faktor lingkungan adalah kondisi atau situasi di luar individu yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dan kompetensi penyuluh. Dalam penelitian ini, faktor lingkungan tersebut adalah kebutuhan petani dan dukungan lembaga penyuluhan.

Kebutuhan Petani

Tingkat kebutuhan petani akan informasi yang diperoleh melalui penyuluh, yaitu tentang sarana produksi pertanian, budidaya pertanian, pasca panen, pemasaran hasil pertanian, permodalan, dan kemitraan usaha, 88.2 persen berada pada kategori sedang sampai tinggi (Tabel 29). Hal ini menunjukkan bahwa petani dalam menjalankan usahatannya membutuhkan informasi yang relevan agar dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas usahatannya. Pendapat ini sejalan dengan Slamet (2003) yang menyatakan bahwa petani membutuhkan informasi tentang segala hal yang berkaitan dengan usahatannya. Dengan mendapatkan informasi-informasi yang relevan dengan usahatannya, para petani akan meningkatkan kemampuan dan kemungkinannya untuk membuat keputusan-keputusan yang lebih baik dan yang lebih menguntungkan bagi dirinya sendiri, tidak tergantung pada keputusan orang atau pihak lain. Kalau kebutuhannya akan berbagai macam informasi tidak terpenuhi, berarti para petani terkendala untuk maju. Dengan demikian, hal ini bermakna bahwa penyuluh diharapkan dapat memenuhi tuntutan kebutuhan petani akan informasi tersebut.

Mengingat penyuluh mempunyai peran penting dalam membantu petani memanfaatkan informasi, penyuluh diharapkan selalu berupaya untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan agar dapat memberikan informasi terkini sesuai dengan kebutuhan petani. Hal ini sejalan dengan pendapat Rogers (1995) yang menyatakan bahwa kualitas informasi yang diberikan tergantung pada penyuluh sebagai agen perubahan, diantaranya tingkat pemahaman penyuluh terhadap kebutuhan petani.

Tabel 29. Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kebutuhan petani (n =111)

Peubah	Kategori *	n	%
Kebutuhan petani (X41)	Rendah	13	11.7
	Sedang	45	40.5
	Tinggi	53	47.7
Tingkat Dukungan lembaga	Rendah	61	55.0
	Sedang	41	36.9
	Tinggi	9	8.1

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

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan penyuluh alumni UT dapat diketahui kebutuhan petani akan informasi dari penyuluh (Kasus 13).

Kasus 13. Informasi yang dibutuhkan petani dari penyuluh alumni UT

Menurut EP, jenis informasi yang paling dibutuhkan petani dari penyuluh adalah pemasaran hasil pertanian, termasuk didalamnya informasi tentang harga jual komoditi usahataniannya. Menurut EP, petani membutuhkan informasi tersebut agar dapat mengetahui keuntungan/kerugian dari usahataniannya. Informasi lain yang juga sangat dibutuhkan petani adalah tentang permodalan karena petani ingin mengetahui informasi yang lengkap tentang pihak-pihak yang dapat menjadi sumber modal bagi kelangsungan usahataniannya. Informasi-informasi tersebut merupakan hal penting yang sangat mereka harapkan dapat diperoleh melalui penyuluh.

Dari Kasus 13 diketahui bahwa kebutuhan petani akan informasi yang diperoleh dari penyuluh adalah tinggi karena informasi tersebut penting bagi kelangsungan usahataniannya.

Dukungan Lembaga

Penyuluh alumni UT (55.0 persen) menyatakan dukungan lembaga penyuluhan terhadap kegiatan belajar mereka, khususnya dalam hal memberi ijin belajar, memberi dorongan untuk belajar, dan memberi fasilitas belajar tergolong rendah (Tabel 31). Hal ini mengindikasikan bahwa penyuluh mengharapkan dukungan lembaga yang lebih baik bagi upayanya untuk melanjutkan studi di program Sarjana (S1) agar pencapaian hasil belajar penyuluh dapat lebih optimal. Salah satu contohnya adalah harapan untuk mendapatkan bantuan biaya bagi kelanjutan studinya di program Sarjana, mengingat penyuluh mengeluarkan dana sendiri untuk biaya SPP dan keperluan belajar lainnya. Padahal dulu ketika penyuluh studi di Program diploma (D3 PTPL-UT), mereka mendapatkan dukungan dan bantuan dana dari lembaga penyuluhan. Mereka berharap mendapatkan bantuan serupa bagi studinya di program Sarjana. Hal ini terungkap dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT tentang dukungan lembaga dalam kegiatan belajarnya (Kasus 14).

Kasus 14. Dukungan lembaga penyuluhan bagi penyuluh alumni UT

Bentuk dukungan lembaga penyuluhan bagi penyuluh yang belajar untuk melanjutkan studinya menurut seorang penyuluh alumni UT (AR) adalah pemberian ijin belajar. Ijin belajar ini perlu bagi penyuluh sebagai salah satu faktor pendorong dalam kelancaran studinya dan berharap agar setelah selesai masa studi, kelulusannya bisa diakui oleh lembaga penyuluhan tempatnya bekerja. Lembaga penyuluhan kurang memberi dukungan fasilitas belajar baik berupa sarana maupun biaya untuk belajar di program sarjana (S1). Kalaupun ada dulu pernah diberikan dukungan biaya ketika studi program Diploma 3. Jadi, untuk keperluan sekolah selama studi S1 nya, AR mengeluarkan biaya pribadi baik untuk SPP maupun bahan ajar dan keperluan lainnya dalam belajar, sedangkan dukungan berupa pemberian sarana belajar, misalnya bantuan buku bacaan, tidak pernah diperoleh AR.

Dari Kasus 14 diketahui bahwa dukungan lembaga penyuluhan bagi penyuluh alumni UT dalam belajar adalah rendah karena : (1) tidak ada dukungan biaya, dan (2) tidak ada pemberian fasilitas belajar.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa karakteristik sumber belajar selain UT adalah sebagai berikut : (1) kebutuhan petani akan informasi cukup tinggi, oleh karena itu penyuluh sejogyanya dapat memenuhi kebutuhan tersebut; dan (2) dukungan lembaga bagi proses belajar penyuluh dinilai rendah, oleh karena itu agar pencapaian hasil belajar penyuluh lebih optimal, dukungan lembaga tersebut perlu lebih ditingkatkan.

Paparan yang diberikan di atas merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang pertama yaitu "bagaimana profil penyuluh alumni UT (karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan faktor lingkungan).

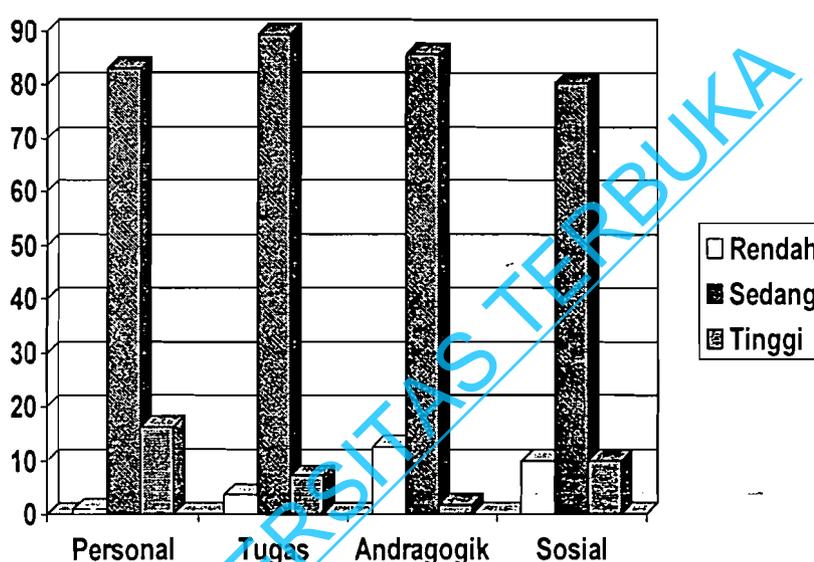
Kompetensi Penyuluh Alumni UT

Kompetensi adalah kemampuan berpikir, bersikap, dan bertindak yang mendasari dan merefleksikan wujud perilaku penyuluh. Seorang penyuluh diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Kompetensi tersebut diukur dari empat dimensi yaitu kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 111 responden penyuluh alumni UT di Kabupaten Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus, diperoleh gambaran tentang tingkat kompetensi penyuluh alumni UT pada dimensi kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial.

Secara umum, tingkat kompetensi penyuluh lulusan UT tergolong sedang, baik dalam hal kemampuan personal, kemampuan pelaksanaan tugas, kemampuan andragogik, dan kemampuan sosial (Tabel 31, Tabel 32, Tabel 34, dan Tabel 36). Untuk lebih jelasnya, tingkat kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi sosial penyuluh lulusan UT tersebut disajikan pada Gambar 3.

Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa walaupun secara umum tingkat kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial penyuluh alumni UT tergolong

sedang, namun tingkat kompetensi tersebut memiliki pola yang berbeda. Tingkat kompetensi personal memiliki pola yang mengarah pada kategori tinggi, sedangkan tingkat kompetensi pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial memiliki pola yang seragam yaitu tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-ran yang tinggi untuk kompetensi personal (skor 73), dibandingkan dengan nilai rata-ran untuk kompetensi sosial (skor 69), kompetensi pelaksanaan tugas (skor 66), dan kompetensi andragogik (skor 63) yang tergolong seragam seperti yang tercantum pada Tabel 30, 33, 35, dan 37.



Gambar 3 . Tingkat kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial penyuluh lulusan UT

Secara rinci, tingkat kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi sosial penyuluh lulusan UT berdasarkan aspek-aspeknya disajikan dalam bahasan berikut.

Kompetensi Personal Penyuluh Alumni UT

Kompetensi personal penyuluh meliputi kemampuan penyuluh alumni UT dalam berempati, bersifat terbuka, tanggung jawab, dan keteladanan. Sebaran rata-ran skor kompetensi personal penyuluh alumni UT berdasarkan aspek-aspeknya disajikan

pada Tabel 30, sedangkan tingkat kompetensi personal penyuluh alumni UT dalam aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya disajikan pada Tabel 31.

Tabel 30. 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.

Tabel 31. 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.

Kompetensi Penyuluh dalam Berempati

Salah satu dari dimensi kompetensi personal penyuluh adalah kemampuan penyuluh dalam berempati. Kompetensi penyuluh alumni UT dalam berempati (Tabel 31), 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 31). 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 tingkat kompetensi personal penyuluh (Kasus 15).

Kasus 15. Kompetensi Personal

A, seorang penyuluh alumni UT yang sudah senior karena masa kerjanya sudah lebih dari 25 tahun menuturkan bahwa umumnya ia mempunyai pemahaman yang baik tentang kepribadian yang harus dimiliki seorang penyuluh. Ia tidak menemui kendala yang berarti dalam memberikan empati kepada petani, khususnya ketika petani sedang mengalami masalah dalam usahatani. Hal ini menurutnya karena antara penyuluh dan petani sudah saling mengenal dan berinteraksi dalam kurun waktu yang cukup lama, yaitu puluhan tahun sehingga A merasa sudah mengenal pribadi petani yang menjadi binaannya. Namun demikian dalam menerapkan keterbukaan, tanggung jawab, dan keteladanan dalam pekerjaannya kadangkala A menemui kesulitan. Hal ini karena menurutnya untuk menjadi teladan dibutuhkan suatu sikap yang konsisten antara ucapan dan perbuatan.

Dari Kasus 15 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 Pelaksanaan Tugas Penyuluh Alumni UT

Kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT meliputi kemampuan penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Selengkapnya, tingkat kompetensi tugas penyuluh alumni UT dalam aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya disajikan pada Tabel 32. Sedangkan sebaran rata-rata skor kompetensi tugas penyuluh alumni UT berdasarkan aspek-aspeknya disajikan pada Tabel 33.

Tingkat kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.

Penyuluh alumni UT memiliki tingkat kompetensi pelaksanaan tugas yang tergolong sedang dengan rata-rata skor 66, terlihat dari sikap mental dan keterampilannya namun tingkat pengetahuannya tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT kurang memahami tentang konsep-konsep yang berkaitan dengan tugas dari profesinya sebagai penyuluh, khususnya yang berkaitan dengan tugasnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Namun demikian, penyuluh alumni UT mempunyai keyakinan dan tindakan yang cukup baik terkait dengan tugas dan profesinya sebagai penyuluh.

Tabel 32. Sebaran penyuluh menurut tingkat kompetensi tugas dan aspek kompetensi (n = 111)

Sub peubah kompetensi tugas	Kategori*	Aspek kompetensi						Keseluruhan	
		Pengetahuan		Sikap mental		keterampilan		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Identifikasi potensi wilayah	Rendah	109	98.2	2	1.8	39	35.1	14	12.6
	Sedang	1	.9	56	50.5	55	49.5	86	77.5
	Tinggi	1	.9	53	47.7	17	15.3	11	9.9
Identifikasi agroekosistem	Rendah	104	93.7	9	8.1	32	28.8	18	16.2
	Sedang	4	3.6	68	61.3	60	54.1	83	74.8
	Tinggi	3	2.7	34	30.6	19	17.1	10	9.0
Identifikasi kebutuhan petani	Rendah	96	86.5	14	12.6	45	40.5	14	12.6
	Sedang	9	8.1	49	44.1	39	35.1	82	73.9
	Tinggi	6	5.4	48	43.2	27	24.3	15	13.5
Penyusunan rencana kerja	Rendah	106	95.5	1	.9	39	35.1	5	4.5
	Sedang	2	1.8	42	37.8	37	33.3	83	74.8
	Tinggi	3	2.7	68	61.3	35	31.5	23	20.7
Total Merencanakan	Rendah	90	81.1	1	.9	22	19.8	5	4.5
	Sedang	20	18.0	51	45.9	70	63.1	97	87.4
	Tinggi	1	.9	59	53.2	19	17.1	9	8.1
Melaksanakan	Rendah	111	100.0	2	1.8	31	27.9	29	26.1
	Sedang	0	0	61	55.0	66	59.5	82	73.9
	Tinggi	0	0	48	43.2	14	12.6	0	0
Mengevaluasi	Rendah	107	96.4	6	5.4	27	24.3	21	18.9
	Sedang	4	3.6	70	63.1	61	55.0	88	79.3
	Tinggi	0	0	35	31.5	23	20.7	2	1.8
Total Tugas	Rendah	59	53.2	1	.9	28	25.2	4	3.6
	Sedang	49	44.1	61	55.0	66	59.5	99	89.2
	Tinggi	3	2.7	49	44.1	17	15.3	8	7.2

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

Mengingat tingkat pengetahuan penyuluh alumni UT tentang tugasnya sebagai penyuluh masih tergolong rendah, maka upaya peningkatan kompetensi tugas penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuannya tentang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Demikian pula halnya dengan tingkat sikap mental dan keterampilannya yang masih tergolong sedang, perlu ditingkatkan lagi agar kompetensinya meningkat.

Tabel 33. Sebaran rata-rata skor kompetensi tugas penyuluh alumni UT

Sub kompetensi	Aspek Kompetensi						Keseluruhan Aspek Kompetensi	
	Pengetahuan		Sikap Mental		Keterampilan		rata-rata	sd
	rataan	sd	rataan	sd	rataan	sd		
Identifikasi potensi wilayah	50	5	79	15	60	19	66	13
Identifikasi agroekosistem	52	9	71	15	62	20	65	15
Identifikasi kebutuhan petani	54	13	76	18	62	22	67	18
Penyusunan rencana kerja penyuluhan	51	8	85	16	64	21	70	15
Total Merencanakan	52	6	78	13	62	16	67	12
Mengembangkan keswadayaan petani (Melaksanakan)	26	4	78	15	61	16	58	12
Evaluasi pelaksanaan penyuluhan (Mengevaluasi)	33	7	73	16	62	20	59	14
Total Pelaksanaan Tugas	54	8	75	13	60	16	66	12

Kompetensi Penyuluh dalam Merencanakan Kegiatan Penyuluhan

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam merencanakan kegiatan penyuluhan meliputi kemampuannya dalam melakukan identifikasi potensi wilayah, identifikasi agroekosistem, identifikasi kebutuhan petani, dan penyusunan rencana kerja penyuluhan. Tingkat kompetensi penyuluh dalam merencanakan kegiatan penyuluhan, khususnya dalam melakukan identifikasi potensi wilayah, identifikasi agroekosistem, identifikasi kebutuhan petani, dan penyusunan rencana kerja penyuluhan dapat dilihat pada Tabel 32.

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam merencanakan kegiatan penyuluhan tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam identifikasi potensi wilayah, identifikasi agroekosistem, identifikasi kebutuhan petani, dan penyusunan rencana kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dalam merencanakan kegiatan penyuluhan yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam identifikasi potensi wilayah, identifikasi agroekosistem, identifikasi kebutuhan petani, dan penyusunan rencana kerja.

Secara umum, tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam merencanakan kegiatan penyuluhan (Tabel 32) yang tergolong sedang terlihat dari keterampilannya,

namun pengetahuannya tergolong rendah, sedangkan sikap mentalnya tergolong tinggi. Hal ini berarti bahwa walaupun penyuluh alumni UT mempunyai sikap yang positif, namun mempunyai pemahaman yang rendah dalam melakukan perencanaan kegiatan penyuluhan. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam merencanakan kegiatan penyuluhan dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuannya dalam merencanakan kegiatan penyuluhan.

Secara lebih rinci, berikut adalah tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam melakukan identifikasi potensi wilayah, identifikasi agroekosistem, identifikasi kebutuhan petani, dan penyusunan rencana kerja penyuluhan.

Kompetensi Penyuluh dalam Identifikasi Potensi wilayah

Kemampuan penyuluh alumni UT dalam mengidentifikasi potensi wilayah diperlukan untuk mengetahui berbagai potensi yang ada di wilayah binaan tempat penyuluh bertugas. Dengan mengetahui potensi wilayah binaannya, penyuluh dapat mengkaji dan menganalisis kelebihan dan kekurangan wilayah binaannya sehingga dapat memberikan kegiatan penyuluhan yang sesuai dengan kebutuhan petani yang bersangkutan.

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam identifikasi potensi wilayah tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam penyusunan instrumen untuk pengumpulan data potensi wilayah dan menganalisis datanya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Gatut (2008) yang menyebutkan bahwa kompetensi penyuluh sarjana di empat kabupaten yaitu Subang, Sumedang, Garut, dan Bogor juga tergolong sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam identifikasi potensi wilayah yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam penyusunan instrumen untuk pengumpulan data potensi wilayah dan menganalisis datanya.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengidentifikasi potensi wilayah yang tergolong sedang terlihat dari sikap mental dan keterampilannya. Namun

demikian, tingkat pengetahuannya tergolong rendah. Hal ini berarti penyuluh alumni UT belum memiliki pemahaman yang baik dalam hal identifikasi potensi wilayah, misalnya tentang penyusunan instrumen untuk pengumpulan data potensi wilayah dan menganalisis datanya. Namun demikian penyuluh alumni UT mempunyai keyakinan dan tindakan yang cukup baik dalam identifikasi potensi wilayah. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dalam identifikasi potensi wilayah dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuannya tentang penyusunan instrumen untuk pengumpulan data potensi wilayah dan analisisnya.

Kompetensi Penyuluh dalam Identifikasi Agroekosistem

Selain kemampuan dalam mengidentifikasi potensi wilayah, yang juga dibutuhkan dari seorang penyuluh adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi agroekosistem. Dalam hal ini penyuluh perlu mempelajari bagaimana petani mengolah dan memanfaatkan lingkungan hidupnya, baik tanah, air, pekarangan, dan hal lainnya yang terkait dengan agroekosistem.

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam Identifikasi Agroekosistem tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam penyusunan instrumen untuk pengumpulan data agroekosistem dan menganalisis datanya. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dalam Identifikasi Agroekosistem yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam penyusunan instrumen untuk pengumpulan data agroekosistem dan menganalisis datanya.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengidentifikasi agroekosistem (Tabel 32) yang tergolong sedang terlihat dari sikap mental dan keterampilannya. Namun demikian, tingkat pengetahuannya tergolong rendah. Hal ini berarti penyuluh alumni UT belum memiliki pemahaman yang baik dalam hal identifikasi potensi agroekosistem, misalnya tentang penyusunan instrumen untuk pengumpulan data potensi agroekosistem dan menganalisis datanya. Namun demikian penyuluh alumni UT mempunyai keyakinan dan tindakan yang cukup baik dalam identifikasi potensi

agroekosistem. Terkait dengan hal tersebut, maka upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam identifikasi potensi agroekosistem dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuannya.

Kompetensi Penyuluh dalam Identifikasi Kebutuhan Petani

Kemampuan penyuluh alumni UT dalam mengidentifikasi kebutuhan petani sangat diperlukan agar program penyuluhan yang diberikan sesuai atau relevan dengan yang dibutuhkan petani. Dalam hal ini penyuluh perlu mempelajari bagaimana mengidentifikasi macam-macam kebutuhan petani dan kemudian menganalisisnya.

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam Identifikasi Kebutuhan Petani tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam mengidentifikasi macam-macam kebutuhan petani dan kemudian menganalisisnya. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Gatut (2008) yang menyebutkan bahwa kompetensi penyuluh sarjana di empat kabupaten yaitu Subang, Sumedang, Garut, dan Bogor juga tergolong sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam Identifikasi Kebutuhan Petani yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam mengidentifikasi macam-macam kebutuhan petani dan kemudian menganalisisnya.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengidentifikasi kebutuhan petani (Tabel 32) yang tergolong sedang terlihat dari sikap mentalnya. Namun demikian, tingkat pengetahuan dan keterampilannya tergolong rendah. Hal ini berarti penyuluh alumni UT belum memiliki pemahaman dan tindakan yang baik dalam hal identifikasi kebutuhan petani, misalnya tentang mengidentifikasi macam-macam kebutuhan petani dan kemudian menganalisisnya. Namun demikian penyuluh alumni UT mempunyai keyakinan yang cukup baik dalam identifikasi kebutuhan petani.

Terkait dengan hal tersebut, maka upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam identifikasi kebutuhan petani dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilannya.

Kompetensi Penyuluh dalam Menyusun Rencana Kerja Penyuluhan

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam Menyusun Rencana Kerja Penyuluhan tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam memahami manfaat rencana kerja penyuluhan dan menyusun rencana kerja yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dalam Menyusun Rencana Kerja Penyuluhan yang difokuskan pada peningkatan pemahaman penyuluh tentang manfaat rencana kerja penyuluhan dan penyusunan rencana kerja yang baik.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam menyusun rencana kerja penyuluhan yang tergolong sedang (Tabel 32) terlihat dari sikap mental dan keterampilannya. Namun demikian, tingkat pengetahuannya tergolong rendah. Hal ini berarti penyuluh alumni UT belum memiliki pemahaman yang baik dalam hal penyusunan rencana kerja penyuluhan, misalnya tentang manfaat rencana kerja penyuluhan dan menyusun rencana kerja yang baik. Namun demikian penyuluh alumni UT mempunyai keyakinan dan tindakan yang cukup baik dalam menyusun rencana kerja penyuluhan.

Terkait dengan hal tersebut, maka upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam menyusun rencana kerja penyuluhan dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuannya.

Kompetensi Penyuluh dalam Melaksanakan Kegiatan Penyuluhan

Kompetensi penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan dalam penelitian ini adalah kemampuan penyuluh dalam mengembangkan swadaya petani. Dari Tabel 32 diketahui bahwa tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengembangkan swadaya petani tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam menumbuhkan kelompok tani dan menumbuhkan kemampuan kelompok tani. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengembangkan swadaya petani yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam menumbuhkan kelompok tani dan menumbuhkan kemampuan kelompok tani.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengembangkan swadaya petani (Tabel 32) yang tergolong sedang terlihat dari sikap mental dan keterampilannya. Namun demikian, tingkat pengetahuannya tergolong rendah. Hal ini berarti penyuluh alumni UT belum memiliki pemahaman yang baik dalam hal mengembangkan swadaya petani, yaitu dalam menumbuhkan kelompok tani dan menumbuhkan kemampuan kelompok tani. Namun demikian penyuluh alumni UT mempunyai keyakinan dan tindakan yang cukup baik dalam mengembangkan swadaya petani, misalnya melibatkan pihak-pihak terkait dalam menumbuhkan kelompok tani. Terkait dengan hal tersebut, maka upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam mengembangkan swadaya petani dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuannya.

Kompetensi Penyuluh dalam Mengevaluasi kegiatan penyuluhan

Kompetensi penyuluh dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan meliputi kegiatan dalam menyusun rencana kegiatan evaluasi, mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan dan menganalisisnya, serta merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi dampak kegiatan penyuluhan.

Dari Tabel 32 diketahui bahwa tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam menyusun rencana kegiatan evaluasi, mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan dan menganalisisnya, serta merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi dampak kegiatan penyuluhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam menyusun rencana kegiatan evaluasi, mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan dan menganalisisnya, serta merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi dampak kegiatan penyuluhan.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan (Tabel 32) yang tergolong sedang terlihat dari sikap mental dan keterampilannya. Namun demikian, tingkat pengetahuannya tergolong rendah. Hal ini berarti penyuluh alumni UT belum memiliki pemahaman yang baik tentang mengevaluasi kegiatan penyuluhan, yaitu dalam hal menyusun rencana kegiatan evaluasi; mengumpulkan data hasil pelaksanaan penyuluhan dan menganalisisnya; merumuskan laporan hasil pelaksanaan penyuluhan; dan evaluasi dampak kegiatan penyuluhan. Namun demikian penyuluh alumni UT mempunyai keyakinan dan tindakan yang cukup baik dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam mengevaluasi kegiatan penyuluhan dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuannya.

Terkait dengan paparan tersebut, dari hasil *wawancara mendalam* dengan penyuluh alumni UT dapat diketahui tingkat kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh (Kasus 16).

Kasus 16. Kompetensi Pelaksanaan Tugas

Menurut penyuluh alumni UT (LS), profesinya sebagai penyuluh sudah digelutinya dalam kurun waktu yang cukup lama yaitu lebih dari 30 tahun, bahkan sampai saat ini ia masih aktif bekerja. Oleh karena itu, ia merasa mempunyai pengetahuan dan wawasan yang cukup dalam bidang penyuluhan, khususnya yang berkaitan dengan tugasnya dalam merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Pengetahuan tersebut diperolehnya berdasarkan pengalamannya selama menekuni pekerjaannya. Akan tetapi, ia juga merasa kurang mengembangkan wawasannya sesuai situasi dan kondisi saat ini sehingga kadangkala ia ketinggalan informasi terkini tentang hal-hal yang berkaitan dengan penyuluhan. Hal ini menurutnya disebabkan kurangnya akses informasi yang diperoleh disamping ia sendiri merasa kurang proaktif untuk mencari informasi. Walaupun ia merasa senang dengan tugasnya sebagai penyuluh, dengan pengetahuan yang dimilikinya saat ini kadang-kadang ia menemui kendala pada saat melaksanakan kegiatan penyuluhan di lapangan, misalnya keingintahuan petani yang tidak bisa dijawabnya. Kendala lain di antaranya adalah pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang tidak selalu sesuai dengan perencanaan.

Dari Kasus 16 diketahui bahwa sesungguhnya walaupun merasa memiliki pengalaman yang cukup sebagai penyuluh, namun ia merasa wawasan

pengetahuannya masih kurang sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi sesuai situasi dan kondisi penyuluhan saat ini. Demikian pula halnya dengan keterampilannya karena walaupun penyuluh memiliki sikap positif terhadap tugasnya sebagai penyuluh, namun ia merasa masih menemui kendala atau kesulitan pada saat melaksanakan kegiatan penyuluhan.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas penyuluhan. Upaya tersebut terutama difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan penyuluh dalam merencanakan kegiatan penyuluhan, khususnya dalam identifikasi potensi wilayah, identifikasi agroekosistem, menyusun rencana kerja penyuluhan, identifikasi kebutuhan petani, melaksanakan kegiatan penyuluhan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.

Kompetensi Andragogik Penyuluh Alumni UT

Kompetensi andragogik penyuluh alumni UT mencakup kemampuan dalam penerapan konsep penyuluhan dan pendidikan orang dewasa. Tingkat kompetensi andragogik penyuluh dalam aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya disajikan pada Tabel 34, sedangkan sebaran rata-rata skor kompetensi andragogik penyuluh alumni UT berdasarkan aspek-aspeknya disajikan pada Tabel 35.

Pada Tabel 34 diketahui bahwa tingkat kompetensi andragogik penyuluh alumni UT tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam penerapan konsep penyuluhan dan pendidikan orang dewasa. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi andragogik penyuluh alumni UT yang difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam penerapan konsep penyuluhan dan pendidikan orang dewasa.

Tabel 34. Sebaran penyuluh alumni UT menurut tingkat kompetensi andragogik dan aspek kompetensi (n = 111)

Sub Peubah	kategori	Aspek kompetensi						Keseluruhan	
		Pengetahuan		Sikap mental		keterampilan			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Penguasaan Konsep penyuluhan	Rendah	106	95.5	1	.9	59	53.2	21	18.9
	Sedang	4	3.6	23	20.7	42	37.8	87	78.4
	Tinggi	1	.9	87	78.4	10	9.0	3	2.7
Penguasaan tentang prinsip belajar orang dewasa	Rendah	104	93.7	1	.9	87	78.4	23	20.7
	Sedang	6	5.4	49	44.1	23	20.7	88	79.3
	Tinggi	1	.9	61	55.0	1	.9	0	0
Total Andragogik	Rendah	102	91.9	1	.9	77	69.4	14	12.6
	Sedang	8	7.2	37	33.3	31	27.9	95	85.6
	Tinggi	1	.9	73	65.8	3	2.7	2	1.8

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

Tingkat kompetensi andragogik penyuluh alumni UT yang tergolong sedang dengan rataan skor 63, ditunjukkan oleh sikap mentalnya, namun pengetahuan dan keterampilannya tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun penyuluh alumni UT mempunyai pemahaman dan tindakan yang rendah, namun memiliki sikap yang cukup positif tentang kemampuan andragogik yang harus dimiliki seorang penyuluh, khususnya yang berkaitan dengan penerapan konsep penyuluhan dan prinsip belajar orang dewasa. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi andragogik penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilannya.

Tabel 35. Sebaran rataan skor kompetensi andragogik penyuluh alumni UT

Jenis Kompetensi	Sub kompetensi	Aspek Kompetensi						Keseluruhan Aspek Kompetensi	
		Pengetahuan		Sikap Mental		Keterampilan			
		rataan	sd	rataan	sd	rataan	sd	rataan	sd
Andragogik	Konsep penyuluhan	50	7	85	14	49	20	65	14
	Prinsip belajar orang dewasa	49	7	82	16	38	14	61	12
	Total Andragogik	50	7	84	14	43	15	63	12

Kompetensi Penyuluh dalam Penguasaan Konsep Penyuluhan

Pada Tabel 34 diketahui bahwa tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam penguasaan konsep penyuluhan tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya pemahaman penyuluh tentang konsep penyuluhan yaitu bahwa penyuluhan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan petani; dan untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kemampuan penyuluh alumni UT dalam penguasaan konsep penyuluhan yang difokuskan pada pemahamannya tentang penyuluhan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan petani; dan untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam menerapkan konsep penyuluhan tergolong sedang (Tabel 34). Tingkat pengetahuan penyuluh alumni UT tentang konsep penyuluhan tergolong rendah, demikian juga dengan keterampilannya. Namun penyuluh alumni UT memiliki keyakinan tentang konsep penyuluhan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT belum sepenuhnya memahami bahwa penyuluhan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan petani, dan untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri. Disamping itu, hal-hal tersebut belum diterapkan dengan baik sebagai tindakan. Namun demikian, penyuluh alumni UT memiliki sikap yang sangat positif terhadap penerapan konsep penyuluhan dan pembelajaran orang dewasa. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam penguasaan konsep penyuluhan dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilannya.

Kompetensi Penyuluh dalam Penguasaan Prinsip Belajar Orang Dewasa

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam penguasaan prinsip belajar orang dewasa tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya penguasaan penyuluh tentang prinsip belajar orang dewasa yaitu partisipatif,

kemitraan, dan pemberdayaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kemampuan penyuluh alumni UT dalam penguasaan prinsip belajar orang dewasa yang difokuskan pada penguasaannya tentang prinsip belajar orang dewasa yaitu partisipatif, kemitraan, dan pemberdayaan.

Kompetensi penyuluh alumni UT dalam menerapkan prinsip belajar orang dewasa yang tergolong sedang (Tabel 34), ditunjukkan oleh pengetahuan dan tindakannya yang tergolong rendah. Namun penyuluh alumni UT memiliki keyakinan yang tinggi tentang prinsip belajar orang dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT belum mempunyai pemahaman yang memadai tentang prinsip belajar orang dewasa, yaitu prinsip partisipatif, kemitraan, dan pemberdayaan. Walaupun prinsip tersebut belum diterapkan dengan baik sebagai tindakan, namun penyuluh alumni UT mempunyai sikap yang sangat positif terhadap prinsip partisipatif, kemitraan, dan pemberdayaan dalam kegiatan penyuluhan. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam penguasaan prinsip belajar orang dewasa dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilannya.

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui tingkat kompetensi andragogik menurut penyuluh (Kasus 17).

Kasus 17. Kompetensi Andragogik

IS, seorang penyuluh, merasa mengetahui tentang konsep penyuluhan dan prinsip belajar orang dewasa. Ia mengetahui dengan jelas bahwa penyuluhan bertujuan untuk membantu petani agar mampu menolong dirinya sendiri. Ia pun tahu bahwa untuk dapat membantu petani meningkatkan kualitas usahatannya, penyuluh perlu menerapkan prinsip partisipatif dan kemitraan. Hanya saja, ia merasa pengetahuan tersebut belum secara mendalam difahaminya. Ia belum tahu bagaimana cara yang baik agar petani mau untuk berpartisipasi dalam kegiatan penyuluhan. Ia juga belum memahami tentang cara-cara menerapkan kemitraan dengan petani. Walaupun ia mempunyai sikap yang positif terhadap cara-cara pembelajaran orang dewasa, namun demikian karena pengetahuannya belum utuh atau sepenuhnya tentang cara yang baik untuk melibatkan partisipasi dan kemitraan petani maka kadangkala ia menemui kendala dalam pelaksanaannya.

Dari Kasus 17 diketahui bahwa walaupun penyuluh memiliki pemahaman yang cukup tentang konsep pembelajaran orang dewasa, namun karena pengetahuan

tersebut belum seluruhnya dikuasai dengan baik, penyuluh masih menemui kesulitan dalam menerapkannya sebagai tindakan.

Dari paparan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa upaya peningkatan kompetensi andragogik penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan andragogiknya, khususnya dalam penguasaan konsep penyuluhan dan pembelajaran orang dewasa.

Kompetensi Sosial Penyuluh Alumni UT

Kompetensi sosial penyuluh alumni UT mencakup kemampuan dalam berkomunikasi dan bekerjasama. Tingkat kompetensi sosial penyuluh dalam aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilannya disajikan pada Tabel 36, sedangkan sebaran rata-rata skor kompetensi sosial penyuluh alumni UT berdasarkan aspek-aspeknya disajikan pada Tabel 37.

Tabel 36. Sebaran penyuluh menurut tingkat kompetensi sosial dan aspek kompetensi (n = 111)

Sub Peubah	kategori	Aspek kompetensi						Keseluruhan	
		Pengetahuan		Sikap mental		keterampilan			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Berkomunikasi	Rendah	100	90.1	4	3.6	41	36.9	13	11.7
	Sedang	3	2.7	52	46.8	49	44.1	81	73.0
	Tinggi	8	7.2	55	49.5	21	18.9	17	15.3
Bekerjasama	Rendah	101	91.0	4	3.6	43	38.7	17	15.3
	Sedang	3	2.7	57	51.4	54	48.6	80	72.1
	Tinggi	7	6.3	50	45.0	14	12.6	14	12.6
Sosial	Rendah	99	89.2	2	1.8	37	33.3	11	9.9
	Sedang	6	5.4	55	49.5	62	55.9	89	80.2
	Tinggi	6	5.4	54	48.6	12	10.8	11	9.9

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

Tingkat kompetensi sosial penyuluh alumni UT tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam berkomunikasi dan bekerjasama. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi sosial penyuluh alumni UT yang difokuskan pada peningkatan kemampuannya dalam berkomunikasi dan bekerjasama.

Tingkat kompetensi sosial penyuluh alumni UT yang tergolong sedang dengan rataan skor 69, terlihat dari keterampilannya. Sikap mentalnya tergolong tinggi namun pengetahuan tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun penyuluh alumni UT mempunyai pemahaman yang tergolong rendah, namun memiliki keyakinan yang tinggi, khususnya yang berkaitan dengan berkomunikasi dan bekerjasama. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi sosial penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan sosialnya.

Tabel 37. Sebaran rataan skor kompetensi sosial penyuluh alumni UT

Jenis Kompetensi	Sub kompetensi	Aspek Kompetensi						Keseluruhan Aspek Kompetensi	
		Pengetahuan		Sikap Mental		Keterampilan		rataan	sd
		rataan	sd	rataan	sd	rataan	sd		
Sosial	Berkomunikasi	53	14	80	17	62	20	70	17
	Bekerjasama	51	13	78	16	59	19	68	16
	Total Sosial	52	13	79	15	60	18	69	15

Kompetensi Penyuluh dalam Berkomunikasi

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam berkomunikasi tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam menguasai konsep-konsep dan cara-cara berkomunikasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi sosial penyuluh alumni UT yang difokuskan pada peningkatan kemampuannya dalam berkomunikasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sumardjo (1999) yang menyebutkan bahwa selain pemahaman materi yang sesuai dengan kebutuhan petani (*content area*), penyuluh perlu memiliki kemampuan berkomunikasi secara interaktif/dialogis dengan petani. Untuk itu, penyuluh perlu menguasai cara-cara berkomunikasi yang efektif dan metode penyampaian pesan penyuluhan yang tepat kepada petani (*process area*).

Pendapat senada dikemukakan oleh Rogers (1995) yang menyatakan bahwa kualitas informasi yang diberikan tergantung pada 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 menyampaikan informasi tersebut, serta mampu memberikan kepercayaan kepada petani tentang informasi tersebut.

Tingkat pengetahuan penyuluh alumni UT tergolong rendah, namun memiliki keyakinan dan tindakan yang tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT masih mempunyai pemahaman yang kurang tentang berkomunikasi, khususnya tentang konsep-konsep berkomunikasi dan cara-cara berkomunikasi. Namun demikian, penyuluh alumni UT mempunyai sikap yang cukup positif terhadap cara-cara berkomunikasi dalam kegiatan penyuluhan serta dapat menerapkannya dengan cukup baik sebagai tindakan. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam berkomunikasi dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilannya dalam berkomunikasi. Mengingat salah satu tugas penyuluh adalah untuk mempengaruhi atau meyakinkan sasaran penyuluhan agar mau menerima dan melaksanakan informasi yang disampaikan dengan senang hati, maka peningkatan pengetahuan dan keterampilan berkomunikasi perlu diarahkan pada tujuan berkomunikasi yang persuasif (membujuk).

Kompetensi Penyuluh dalam Bekerjasama

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dalam bekerjasama tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan penyuluh dalam menguasai konsep-konsep dan cara-cara bekerjasama. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT dalam bekerjasama yang difokuskan pada peningkatan kemampuannya dalam menguasai konsep-konsep dan cara-cara bekerjasama.

Tingkat pengetahuan penyuluh alumni UT dalam bekerjasama tergolong rendah, namun demikian memiliki keyakinan dan tindakan bekerjasama yang tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh alumni UT masih mempunyai pemahaman yang masih kurang tentang konsep dan cara-cara bekerjasama. Namun demikian, penyuluh alumni UT mempunyai sikap yang cukup

positif terhadap cara-cara bekerjasama dalam kegiatan penyuluhan dan cukup baik diterapkan sebagai tindakan. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh dalam bekerjasama dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilannya. Mengingat salah satu tugas penyuluh adalah membina kelompok tani, maka peningkatan pengetahuan dan keterampilan penyuluh dalam bekerjasama perlu diarahkan pada tujuan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerjasama untuk membina kelompok tani.

Dari hasil *wawancara mendalam* dengan alumni UT dapat diketahui tingkat kompetensi sosial menurut penyuluh (Kasus 18).

Kasus 18. Kompetensi Sosial

TS, seorang alumni UT yang sudah berusia cukup lanjut yaitu 57 tahun menyatakan bahwa ia belum sepenuhnya mengetahui dengan baik tentang konsep dan cara-cara berkomunikasi dan bekerjasama dengan petani dan pihak lain yang terkait dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan. Disamping itu, dalam mempraktekkan cara-cara berkomunikasi ia menemui kendala, misalnya dalam menggunakan cara berkomunikasi melalui internet. Hal ini disebabkan media tersebut tidak terjangkau di wilayahnya. Disamping itu, ia juga masih menemui kendala dalam cara-cara mengakses alat komunikasi tersebut.

Dari Kasus 18 diketahui bahwa pengetahuan penyuluh alumni UT tentang konsep dan cara berkomunikasi maupun bekerjasama cukup baik, tetapi untuk penerapannya masih menjadi kendala.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh alumni UT tergolong sedang, yang disebabkan oleh masih belum optimalnya kemampuan personal (kepribadian), kemampuan pelaksanaan tugas, kemampuan andragogik, dan kemampuan sosial penyuluh. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT yang difokuskan pada peningkatan kemampuan personal (kepribadian), kemampuan pelaksanaan tugas, kemampuan andragogik, dan kemampuan sosial penyuluh. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara mengkaji materi mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT agar sesuai dengan pencapaian kompetensi yang diharapkan.

Jika dikaitkan dengan proses pengembangan kurikulumnya, PS S1 PKP UT telah melakukan beberapa tahapan yaitu : (1) penelusuran informasi tentang tugas penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Informasi tersebut diperoleh baik berdasarkan aturan tupoksi penyuluh maupun berdasarkan kenyataan di lapangan. Masukan yang diperoleh berasal dari produsen (Deptan), pengguna tenaga penyuluh (petani), dan para penyuluh (sejawat); (2) mengkaji kurikulum nasional (kurnas) untuk program studi Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian (Dikti) tahun 1994; (3) mengkaji kurikulum Perguruan Tinggi yang sejenis, diantaranya PS S1 PKP dari Universitas Lampung (Unila), PS S1 Penyuluhan dan Pembangunan Masyarakat Desa (PMD) dari IPB, Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Deptan; (4) mengkaji kurikulum program D-III Penyuluhan Pertanian UT; dan (5) diskusi dengan pakar penyuluhan tentang kemampuan atau kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh penyuluh yang berkualifikasi sarjana. Dari tahapan proses pengembangan kurikulum tersebut, kemudian dilakukan penyempurnaan kurikulum dengan menggunakan pendekatan *competency based* (kurikulum berbasis kompetensi) (FMIPA-UT, 2004). Melalui kegiatan tersebut, diharapkan kurikulum PS S1 PKP UT sudah mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan penyuluh. Peta kompetensi lulusan PS S1 PKP-UT berdasarkan tataran kompetensi utama, kompetensi penunjang, dan kompetensi lain dapat dilihat pada Lampiran 6.

Dilain pihak, sesuai dengan kebutuhan petani saat ini, peningkatan kompetensi penyuluh juga perlu difokuskan pada aspek kompetensi agribisnis. Dengan memiliki kompetensi tersebut, penyuluh dapat membantu petani untuk berusahatani yang menguntungkan. Untuk mendukung upaya tersebut, saat ini pendidikan penyuluhan di UT, sesuai SK Dirjen Dikti Nomor: 163/DIKTI/KEP/2007 tentang penataan dan kodifikasi Program Studi pada Perguruan Tinggi, namanya berubah menjadi PS Agribisnis bidang minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pendidikan penyuluhan di UT sudah mengarah pada pencapaian kompetensi bidang penyuluhan tetapi juga menguasai bidang agribisnis sehingga penyuluh akan mampu memfasilitasi petani yang ingin beragribisnis.

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT yang tergolong sedang sejalan dengan temuan penelitian lain terkait dengan kompetensi penyuluh seperti hasil penelitian Puspadi (2002) yang mengungkapkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh pertanian di tiga provinsi yaitu Lampung, Jawa Timur, dan Nusa Tenggara Barat, berada pada kategori sedang, sedangkan Suryaman (2001) menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh di provinsi NTB, NTT, Jatim, dan Jabar masih tergolong rendah. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Marius (2007) di Nusa Tenggara Timur dan Gatut (2008) di Jawa Barat juga menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh tergolong masih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa fenomena tingkat kompetensi penyuluh yang tergolong rendah sampai sedang, bukan hanya terjadi pada penyuluh alumni UT tetapi juga terjadi pada penyuluh lain. Hal ini berarti ada faktor lain yang menyebabkan tingkat kompetensi penyuluh masih tergolong rendah sampai sedang. Salah satu faktor tersebut adalah kebijakan lembaga penyuluhan yang belum sepenuhnya memfasilitasi pencapaian kompetensi penyuluh. Oleh karena itu, agar petani mendapatkan layanan penyuluhan yang memuaskan, kompetensi penyuluh perlu ditingkatkan. Untuk itu, perlu adanya perhatian dari lembaga yang terkait dengan pengembangan kualitas SDM Penyuluh pertanian.

Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT yang tergolong sedang, terlihat dari sikap mentalnya, namun pengetahuan dan keterampilannya rendah. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT tampaknya selain sikap mental perlu lebih difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan personal, pelaksanaan tugas, and agogik, dan sosial.

Tingkat pengetahuan penyuluh alumni UT yang tergolong rendah, diduga karena tingkat pengetahuan tersebut masih berada pada domain kognitif yang paling rendah yang menurut teori Bloom (1973) adalah hanya sebatas mengetahui, tetapi belum sampai pada domain yang lebih tinggi yaitu pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Kondisi ini sama halnya dengan keterampilan yang masih berada pada domain yang paling rendah. Mengingat tingkat pengetahuan dan keterampilan yang masih berada pada domain yang paling rendah, maka upaya peningkatan kompetensi penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan level domain

pengetahuan dan keterampilannya. Upaya peningkatan level domain pengetahuan tersebut dapat dilakukan melalui pengayaan materi bahan ajar yang mengarah pada pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa tingkat keterampilan penyuluh lulusan UT masih rendah bermakna walaupun saat ini hampir 30 persen dari mata kuliah UT berpraktikum, namun rupanya hal tersebut belum mampu meningkatkan keterampilan penyuluh lulusan UT. Oleh karena itu, upaya peningkatan keterampilan penyuluh dapat dilakukan melalui kegiatan praktek kerja lapang (PKL). Walaupun saat ini kegiatan PKL sudah dilakukan di wilayah kerja masing-masing penyuluh, namun agar kegiatan tersebut lebih efektif perlu penajaman tujuan dari PKL tersebut. Disamping itu, perlu juga upaya untuk meninjau kembali penyelenggaraan sistem evaluasi hasil belajar mahasiswa yang terkait dengan pencapaian tingkat keterampilannya. Saat ini UT menyelenggarakan ujian praktek atau praktikum dimaksudkan untuk mengukur keterampilan mahasiswa dalam melakukan praktek atau praktikum dalam mata kuliah tertentu (UI, 2008). Kegiatan praktek atau praktikum adalah wajib diikuti oleh setiap mahasiswa karena hasil ujian praktek atau praktikum tersebut memiliki kontribusi terhadap nilai akhir mata kuliah yang bersangkutan.

Kompetensi Penyuluh Alumni UT Berdasarkan Aspek-aspeknya menurut Persepsi Penyuluh, Sejawat, dan Petani.

Kompetensi penyuluh dapat diukur sudut pandang *stakeholders*, baik dari persepsi penyuluh itu sendiri, persepsi petani sebagai pihak yang mendapat layanan penyuluh dalam kegiatan penyuluhan, maupun persepsi penyuluh lain yang menjadi rekan sejawat. Secara umum, nilai rata-rata kompetensi penyuluh dari persepsi petani adalah lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata dari persepsi penyuluh dan sejawat (Tabel 38).

Tabel 38. Perbandingan nilai rata-rata kompetensi menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat

Jenis kompetensi	Aspek kompetensi	Persepsi		
		Penyuluh (n = 6)	Petani (n = 12)	Sejawat penyuluh (n = 12)
Personal	Pengetahuan	75.7	63.5	77.4
	Sikap Mental	75.9	70.4	77.1
	Keterampilan	47.2	48.6	57.9
	Keseluruhan	66.3	60.8	70.9
Tugas	Pengetahuan	54.0	51.2	56.5
	Sikap Mental	71.4	70.4	72.8
	Keterampilan	53.7	52.2	56.9
	Keseluruhan	59.7	57.9	62.1
Andragogik	Pengetahuan	48.6	50.4	58.3
	Sikap Mental	80.6	72.2	76.9
	Keterampilan	40.7	40.7	49.1
	Keseluruhan	56.6	54.5	61.4
Sosial	Pengetahuan	50.0	51.9	50.5
	Sikap Mental	79.2	73.6	73.6
	Keterampilan	55.5	56.9	59.7
	Keseluruhan	61.6	60.8	61.3
Kompetensi keseluruhan		60.7	58.5	62.6

Hal ini berarti petani menilai kemampuan personal, kemampuan pelaksanaan tugas, kemampuan andragogik, dan kemampuan sosial penyuluh alumni UT lebih rendah dibandingkan dengan penilaian penyuluh dan sejawat penyuluh itu sendiri. Dengan kata lain ada indikasi ketidakpuasan petani terhadap kemampuan penyuluh tersebut. Untuk itu, agar petani yang merupakan sasaran penyuluhan mendapatkan layanan yang memuaskan, perlu adanya upaya peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT, khususnya dalam hal kemampuan personal, kemampuan pelaksanaan tugas, kemampuan andragogik, dan kemampuan sosial.

Secara rinci, untuk kompetensi personal, nilai rata-rata menurut persepsi petani tergolong lebih rendah dibandingkan dengan persepsi penyuluh alumni UT dan sejawatnya. Menurut petani, penyuluh alumni UT memiliki pengetahuan dan sikap mental personal yang tergolong lebih rendah dibandingkan dengan menurut persepsi penyuluh dan sejawat. Hal ini berarti petani menilai penyuluh alumni UT kurang memiliki pemahaman dan minat tentang berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan. Dengan kata lain ada indikasi ketidakpuasan petani terhadap pemahaman dan minat penyuluh tentang berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan

keteladanan. Untuk itu, agar petani yang merupakan sasaran penyuluhan mendapatkan layanan yang memuaskan, perlu adanya upaya peningkatan pengetahuan dan sikap mental personal atau kepribadian penyuluh alumni UT, khususnya dalam hal kemampuan berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan.

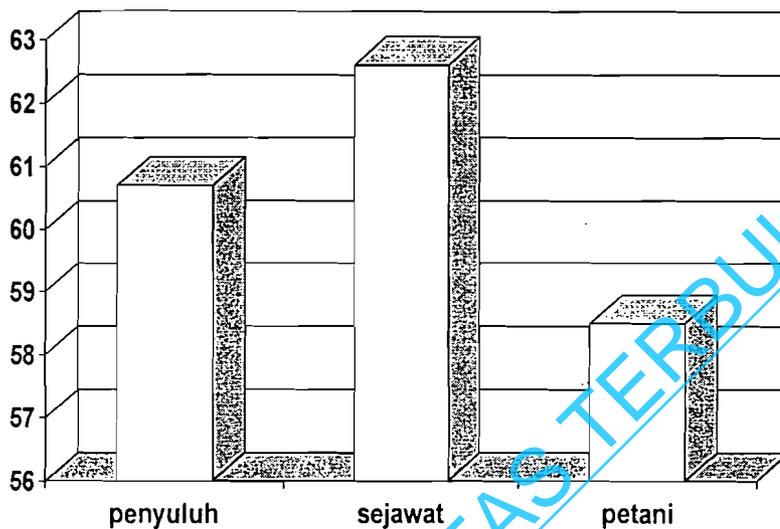
Untuk kompetensi pelaksanaan tugas, nilai rata-rata menurut persepsi petani tergolong tidak berbeda dibandingkan dengan persepsi penyuluh dan sejawatnya, walaupun secara umum nilai rata-rata tersebut menurut petani masih lebih rendah, baik pengetahuan, sikap mental, maupun keterampilan. Hal ini berarti petani menilai pemahaman, minat, dan tindakan penyuluh alumni UT dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan masih belum optimal. Dengan kata lain petani masih belum puas terhadap kemampuan pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT. Untuk itu, agar petani yang merupakan sasaran penyuluhan mendapatkan layanan yang memuaskan, perlu adanya upaya peningkatan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan penyuluh alumni UT dalam pelaksanaan tugas, khususnya dalam hal kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.

Untuk kompetensi andragogik, nilai rata-rata menurut persepsi petani tergolong lebih rendah pada aspek sikap mental dibandingkan dengan persepsi penyuluh alumni UT dan sejawatnya. Hal ini berarti petani menilai minat penyuluh alumni UT terhadap pembelajaran orang dewasa masih belum optimal. Untuk itu, agar petani yang merupakan sasaran penyuluhan mendapatkan layanan yang memuaskan, perlu adanya upaya pengembangan sikap mental penyuluh alumni UT dalam pembelajaran orang dewasa, khususnya dalam hal pemahaman konsep penyuluhan dan prinsip belajar orang dewasa.

Untuk kompetensi sosial, nilai rata-rata menurut persepsi petani tergolong lebih rendah pada aspek sikap mental dibandingkan dengan persepsi penyuluh alumni UT dan sejawatnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa petani menilai minat penyuluh alumni UT terhadap kemampuan sosial masih belum optimal. Untuk itu, agar petani mendapatkan layanan yang memuaskan, perlu adanya upaya pengembangan sikap

mental sosial penyuluh alumni UT, khususnya dalam berkomunikasi dan bekerjasama.

Secara umum, berdasarkan Tabel 38 dapat digambarkan perbandingan nilai rata-rata kompetensi keseluruhan penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh itu sendiri, petani sebagai pihak yang menerima layanan penyuluh, dan rekan sejawat penyuluh seperti yang disajikan pada Gambar 4.



Gambar 4. Perbandingan nilai rata-rata kompetensi keseluruhan menurut persepsi penyuluh, sejawat, dan petani.

Pada Gambar 4 dapat dilihat bahwa penyuluh itu sendiri dan sejawatnya menilai kompetensi penyuluh relatif lebih tinggi dari penilaian petani. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan petani sebagai pihak yang menerima layanan penyuluh. Oleh karena itu, agar petani dapat lebih merasakan manfaat kegiatan penyuluhan yang diberikan, penyuluh perlu memahami perilaku petani yaitu dengan cara meningkatkan interaksi penyuluh dengan petani. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan partisipatif kepada petani dalam setiap tahapan kegiatan penyuluhan.

Secara rinci, kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial penyuluh lulusan UT berdasarkan aspek-aspeknya menurut persepsi penyuluh, sejawat, dan petani disajikan dalam bahasan berikut.

Kompetensi Personal Penyuluh Alumni UT berdasarkan Aspek-aspeknya 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 39), sedangkan menurut persepsi petani tergolong sedang.

Tabel 39. 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.

Dari hasil *wawancara mendalam*, dapat diketahui tingkat kompetensi personal penyuluh menurut persepsi penyuluh, petani, sejawat, dan koordinator penyuluh (Kasus 19).

Kasus 19. Kompetensi personal menurut persepsi petani, sejawat, dan koordinator penyuluh.

Menurut petani

TN, seorang petani yang menjadi anggota kelompok tani di wilayah S menyatakan bahwa penyuluh sering memperhatikan kebutuhan-kebutuhan petani dan memperhatikan permasalahan yang dialami. Kalau ada usulan-usulan, penyuluh juga menerimanya dengan baik. Walaupun kadang-kadang ada program penyuluhan yang tidak berjalan dengan baik, penyuluh adalah tempat bertanya bagi petani terkait dengan usaha taninya.

Pendapat R, seorang petani yang bukan anggota kelompok tani, lain lagi. Ia menyatakan penyuluh tidak pernah memperhatikan kebutuhan dan permasalahan yang dialaminya dalam berusahatani. Jangankan berempati, datang saja menemui petani sudah tidak pernah lagi dilakukan oleh penyuluh sejak lama tanpa tahu alasannya.

Menurut sejawat penyuluh

Nn, seorang sejawat penyuluh menyatakan bahwa umumnya rekan sejawatnya mempunyai pengetahuan yang baik terkait dengan personal yang harus dimiliki oleh seorang penyuluh yaitu berempati, bersifat terbuka, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan memberikan keteladanan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya kadangkala menemui kendala karena walaupun rekan sejawatnya sudah senior dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, namun untuk dapat menerapkan hal tersebut dalam tindakannya membutuhkan kesungguhan dan tekad yang kuat.

Menurut koordinator penyuluh

Sebagai seorang koordinator atau pengelola bagi penyuluh ketika belajar di UT, Ng menyatakan bahwa secara umum penyuluh alumni mempunyai memiliki personal yang baik. Menurutnya, penyuluh alumni UT umumnya sudah lama bekerja sebagai penyuluh sehingga sudah mengenal dan dekat secara personal dengan petani yang menjadi asuhannya.

Dari Kasus 19 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.

Tingkat Kompetensi Tugas berdasarkan Aspek-aspeknya menurut Persepsi Penyuluh, Petani, dan Sejawat.

Terkait dengan kompetensi tugas penyuluh, perbandingan kategori kompetensi menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat berdasarkan aspek-aspeknya disajikan pada Tabel 40.

Tabel 40. Perbandingan tingkat kompetensi tugas 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	%
Pelaksanaan Tugas	Pengetahuan	Rendah	3	50.0	8	66.7	5	41.7
		Sedang	3	50.0	4	33.3	7	58.3
		Tinggi	0	0	0	0	0	0
	Sikap mental	Rendah	0	0	0	0	0	0
		Sedang	4	66.7	10	83.3	8	66.7
		Tinggi	2	33.3	2	16.7	4	33.3
	Keterampilan	Rendah	1	16.7	4	33.3	0	0
		Sedang	5	83.3	8	66.7	12	100.0
		Tinggi	0	0	0	0	0	0
	Total Tugas	Rendah	1	16.7	4	33.3	0	0
		Sedang	5	83.3	8	66.7	12	100.0
		Tinggi	0	0	0	0	0	0

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

Secara umum, tingkat kompetensi tugas penyuluh alumni UT, baik dipandang dari persepsi penyuluh, petani, dan sejawat secara umum tergolong sedang. Namun menurut petani, walaupun sikap mental dan keterampilan tugas penyuluh tergolong sedang, tingkat pengetahuannya dinilai rendah. Hal ini bermakna penyuluh alumni UT masih harus meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan profesinya sebagai penyuluh, khususnya dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Peningkatan kemampuan penyuluh dalam merencanakan kegiatan penyuluhan dapat difokuskan pada kemampuan identifikasi potensi wilayah, identifikasi potensi agroekosistem, identifikasi kebutuhan petani,

dan merumuskan rencana kerja penyuluhan. Peningkatan kemampuan melaksanakan kegiatan penyuluhan dapat difokuskan pada kemampuan penyuluh dalam mengembangkan swadaya petani, sedangkan peningkatan kemampuan mengevaluasi kegiatan penyuluhan dapat difokuskan pada peningkatan kemampuan penyuluh dalam mengevaluasi dampak kegiatan penyuluhan.

Dari hasil *wawancara mendalam*, dapat diketahui tingkat kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat (Kasus 20).

Kasus 20. Kompetensi tugas menurut persepsi petani, sejawat, dan koordinator penyuluh.

Menurut petani

Nn, seorang petani yang menjadi anggota kelompok tani, penyuluh mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya di lapangan, baik dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan.

Namun demikian, bagi HA yang merupakan Kontak Tani, kompetensi penyuluh dianggap kurang memuaskan karena seringkali penyuluh ketinggalan informasi dibandingkan dengan dirinya yang sering mengikuti kegiatan seminar di tempat lain.

Bagi H, seorang petani yang bukan anggota kelompok tani sebenarnya merasa penyuluh mempunyai kemampuan yang cukup baik dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Namun demikian, menurutnya kemampuan tersebut tidak diterapkan kepada petani yang tidak ikut dalam kelompok tani. Dulu penyuluh kadang-kadang masih datang menemui dan membantu kegiatan usahatani mereka tetapi sekarang penyuluh jarang datang memberikan penyuluhan dan membantu usahatannya.

Menurut sejawat penyuluh

Menurut TS, secara umum sejawatnya mempunyai kompetensi yang baik terkait dengan profesinya sebagai penyuluh, khususnya dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Pengetahuan atau wawasan, dan sikap mental maupun keterampilannya dianggap memadai karena sejawatnya sudah senior, yaitu mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun. Disamping itu, umumnya mereka aktif di wilayah kerjanya masing-masing.

Menurut koordinator penyuluh

Ng menyatakan bahwa kemampuan atau kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT sejauh yang dia amati cukup baik. Pengalaman yang cukup dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan selama berpuluh-puluh tahun tentunya mempunyai pengaruh yang positif terhadap kemampuan penyuluh dalam menjalankan tugas dan profesinya sebagai penyuluh.

Dari Kasus 20 diketahui bahwa dibandingkan dengan persepsi penyuluh, sejawat, dan koordinator penyuluh, tingkat kompetensi tugas 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. Sedangkan Kontak Tani menilai kompetensi tugas penyuluh kurang memuaskan karena penyuluh kurang memiliki informasi yang *up-to-date*.

Tingkat Kompetensi Andragogik berdasarkan Aspek-aspeknya menurut Persepsi Penyuluh, Petani, dan Sejawat

Terkait dengan kompetensi andragogik penyuluh, perbandingan kategori kompetensi berdasarkan aspek-aspeknya (Tabel 41) secara umum tergolong sedang, baik dipandang dari persepsi penyuluh, petani, dan sejawat. Namun demikian, baik penyuluh, petani, dan sejawat menganggap tingkat pengetahuan dan keterampilan andragogik penyuluh masih rendah. Hal ini berarti baik penyuluh, petani, dan sejawat menganggap tingkat pengetahuan dan keterampilan andragogik penyuluh masih belum optimal. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan penyuluh yang berkaitan dengan pembelajaran orang dewasa, khususnya dalam pemahaman terhadap konsep penyuluhan dan prinsip belajar orang dewasa.

Tabel 41. Perbandingan tingkat kompetensi Andragogik menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.

Dimensi kompetensi	Aspek kompetensi	Kategori	Persepsi					
			Penyuluh (n=6)		Petani (n=12)		Sejawat penyuluh (n=12)	
			n	%	n	%	n	%
Andragogik (Y1.3)	Pengetahuan	Rendah	6	100.0	10	83.3	6	50.0
		Sedang	0	0	2	16.7	6	50.0
		Tinggi	0	0	0	0	0	0
	Sikap mental	Rendah	0	0	2	16.7	0	0
		Sedang	2	33.3	4	33.3	4	33.3
		Tinggi	4	66.7	6	50.0	8	66.7
	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 Andragogik	Rendah	0	0	1	8.3	0	0
		Sedang	6	100.0	11	91.7	12	100.0
		Tinggi	0	0	0	0	0	0

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

Dari hasil *wawancara mendalam*, dapat diketahui tingkat kompetensi andragogik penyuluh menurut persepsi penyuluh, petani, sejawat, dan koordinator penyuluh (Kasus 21).

Kasus 21. Kompetensi andragogik menurut persepsi petani, sejawat, dan koordinator penyuluh.

Menurut petani

Menurut T seorang petani anggota kelompok tani, penyuluh sering mengajaknya untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan penyuluhan karena menurut penyuluh hal tersebut akan membantu meningkatkan hasil usahatani.

Menurut sejawat

Kompetensi rekannya dalam menerapkan konsep penyuluhan memadai karena menurut pengamatannya, rekannya selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani. Rekannya juga berupaya untuk meningkatkan partisipasi petani dan memberdayakannya. Menurut LS, sebagai penyuluh yang senior dan sudah banyak pengalaman dalam bidang pekerjaannya, sejawatnya sudah memahami benar tentang konsep penyuluhan, apa tujuannya, dan bagaimana caranya menerapkan penyuluhan dalam konteks pembelajaran bagi petani.

Menurut koordinator penyuluh

Sebagai koordinator yang melayani penyuluh alumni UT di wilayah S, Ng menilai bahwa penyuluh alumni UT mempunyai kemampuan yang baik dalam hal penguasaan konsep penyuluhan dan pembelajaran orang dewasa.

Dari Kasus 21 diketahui bahwa petani, sejawat, dan koordinator penyuluh, menilai tingkat kompetensi andragogik penyuluh alumni UT baik. Hal ini disebabkan penyuluh alumni UT yang masa kerjanya rata-rata sudah lama mempunyai pengalaman yang cukup tentang penyuluhan, khususnya yang berkaitan dengan konsep penyuluhan dan pembelajaran orang dewasa.

**Tingkat Kompetensi Sosial
berdasarkan Aspek-aspeknya menurut
Persepsi Penyuluh, Petani, dan Sejawat**

Tingkat kompetensi sosial menurut persepsi penyuluh tergolong tinggi, sedangkan menurut persepsi petani dan sejawat tergolong rendah (Tabel 42). Namun demikian, baik penyuluh, petani, dan sejawat menilai tingkat pengetahuan penyuluh yang berkaitan dengan kemampuan sosial tergolong rendah, sedangkan sikap mentalnya tergolong tinggi. Keterampilan penyuluh alumni UT dinilai rendah oleh

petani dan sejawat walaupun penyuluh menganggapnya berkategori sedang. Hal ini berarti penyuluh alumni UT masih harus memperbaiki pengetahuan dan keterampilan sosialnya baik dalam hal berkomunikasi maupun bekerjasama. Peningkatan pengetahuan berkomunikasi dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan penyuluh tentang konsep dan cara-cara berkomunikasi, sedangkan peningkatan pengetahuan bekerjasama dapat difokuskan pada pengetahuan penyuluh tentang konsep dan cara-cara bekerjasama.

Tabel 42. Perbandingan tingkat kompetensi sosial menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.

Dimensi kompetensi	Aspek kompetensi	Kategori	Persepsi					
			Penyuluh (n=6)		Petani (n=12)		Sejawat penyuluh (n=12)	
			n	%	n	%	n	%
Sosial (Y1.4)	Pengetahuan	Rendah	6	100.0	10	83.3	9	75.0
		Sedang	0	0	2	16.7	3	25.0
		Tinggi	0	0	0	0	0	0
	Sikap mental	Rendah	0	0	0	0	0	0
		Sedang	3	50.0	8	66.7	8	66.7
		Tinggi	3	50.0	4	33.3	4	33.3
	Keterampilan	Rendah	0	0	3	25.0	2	16.7
		Sedang	6	100.0	9	75.0	10	83.3
		Tinggi	0	0	0	0	0	0
	Total Sosial	Rendah	0	0	2	16.7	1	8.3
		Sedang	2	33.3	10	83.3	11	91.7
		Tinggi	4	66.7	0	0	0	0

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

Dari hasil wawancara mendalam, dapat diketahui tingkat kompetensi sosial penyuluh menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat (Kasus 22).

Kasus 22. Kompetensi sosial menurut persepsi penyuluh, petani, dan sejawat.

Menurut petani
Menurut HM, seorang kontak tani, walaupun menurutnya penyuluh mempunyai kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dan bekerjasama dengan petani untuk meningkatkan usahatani mereka, namun kadang-kadang penyuluh tertinggal dalam hal memberikan informasi terkini yang berhubungan dengan kemajuan teknologi pertanian.

Menurut sejawat penyuluh
Untuk berkomunikasi secara lisan umumnya rekan sejawatnya mempunyai kemampuan yang baik, namun untuk melakukan cara-cara berkomunikasi dengan

menggunakan media, khususnya media non cetak seperti internet, sejawatnya masih menemui kendala. Hal ini disebabkan mereka belum menguasai dengan baik cara-cara berkomunikasi dengan media tersebut, ditambah dengan kurangnya fasilitas dan sarana yang tersedia sehingga hal tersebut masih menjadi kendala. Selain itu, menurutnya sejawatnya yang tergolong sudah senior dan berusia lanjut merasa enggan untuk mempelajari lagi sesuatu yang dianggapnya tergolong sulit, misalnya untuk berkomunikasi menggunakan media internet.

Menurut koordinator penyuluh

Penyuluh alumni UT, menurut Ng, kompetensi sosialnya cukup baik, namun dalam hal berkomunikasi dengan menggunakan media misalnya internet, dianggap masih kurang. Hal ini menurutnya karena faktor usia penyuluh alumni UT yang tergolong sudah lanjut sehingga untuk mengakses media tersebut agak menemui kendala.

Dari Kasus 22 diketahui bahwa kemampuan penyuluh alumni UT dalam berkomunikasi dan bekerjasama menurut petani, sejawat, dan koordinator penyuluh, tergolong baik. Hanya saja dalam hal penguasaan cara-cara berkomunikasi melalui media non cetak, penyuluh masih menemui kendala karena belum menguasai teknologi informasi.

Secara umum, dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa *stakeholders* (petani, sejawat penyuluh, dan koordinator penyuluh) menunjukkan penilaian yang berbeda tentang kompetensi penyuluh alumni UT. Dibandingkan dengan persepsi penyuluh alumni UT, sejawat penyuluh, dan koordinator penyuluh, petani menilai kompetensi penyuluh tergolong lebih rendah. Maknanya, ada ketidakpuasan petani terhadap kompetensi yang dimiliki penyuluh. Kondisi ini disebabkan kompetensi yang dimiliki penyuluh lebih mengarah pada tugas yang diberikan atasan dan kurang mengarah pada kompetensi yang dibutuhkan petani. Hal ini menunjukkan bahwa agar petani mendapatkan layanan yang memuaskan dari penyuluh, perlu adanya perbaikan atau peningkatan kompetensi penyuluh alumni UT, baik dalam hal kemampuan personal, kemampuan pelaksanaan tugas, kemampuan andragogik, dan kemampuan sosial.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi Penyuluh

Kompetensi penyuluh lulusan UT dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain dari UT, dan

faktor lingkungan. Faktor-faktor tersebut masing-masing dikorelasikan dengan kompetensi penyuluh baik kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, maupun kompetensi sosial.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi Personal Penyuluh

Hasil analisis korelasi *Pearson* untuk melihat hubungan antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi personal penyuluh disajikan pada Tabel 43.

Tabel 43. Koefisien korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi personal

Peubah	Sub Kompetensi				keseluruhan personal
	berempati	keterbukaan	tanggung jawab	keteladanan	
<i>Karakteristik Individu penyuluh (X1)</i>					
Umur (X11)	.048	.272(**)	.066	-.086	.158(*)
Masa Kerja (X12)	.244(**)	.296(**)	.348(**)	.114	.410(**)
Tingkat Jabatan Fungsional (X13)	.248(**)	.251(**)	.080	.055	.162
Tingkat Motivasi (X14)	.041	-.319(**)	.180(*)	.192(*)	-.013
<i>Kegiatan pembelajaran di UT (X2)</i>					
Tingkat Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.114	-.147	.264(**)	.064	.099
Kualitas Tutorial (X22)	-.058	-.079	-.162(*)	.132	.060
Cakupan Mata Kuliah (X23)	-.208(**)	-.179(*)	-.002	-.022	-.365(**)
Kualitas interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	-.013	-.099	.001	-.046	-.134
Kualitas Fasilitas Belajar (X25)	.238(**)	-.180(*)	.027	-.233(**)	.016
<i>Sumber belajar Non UT (X3)</i>					
Kualitas Pelatihan (X31)	.155(*)	.017	.118	.043	.166(*)
Kualitas Media Cetak (X32)	.226(**)	-.014	.411(**)	.023	.283(**)
Kualitas Media Non Cetak (X33)	.242(**)	.200(*)	.259(**)	-.060	.307(**)
<i>Lingkungan (X4)</i>					
Tingkat Kebutuhan petani (X41)	.127	-.028	.126	.204(**)	.268(**)
Tingkat Dukungan Lembaga (X42)	.099	-.156(*)	.096	.039	.029

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

** nyata pada taraf α .01

Pada Tabel 43 dapat dilihat bahwa umur, masa kerja, pelatihan, media cetak, media non cetak, dan kebutuhan petani menunjukkan hubungan yang nyata dan positif dengan kompetensi personal penyuluh alumni UT. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya umur dan masa kerja penyuluh, maka kompetensi personalnya semakin baik. Hal ini disebabkan dengan bertambahnya umur dan masa

kerja, pengalaman penyuluh semakin bertambah dan semakin mengenal lebih dekat secara pribadi dengan petani. Pelatihan, media cetak, dan media non cetak yang merupakan sumber belajar di luar UT dapat meningkatkan kompetensi personal penyuluh karena mengandung informasi dan contoh-contoh yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan penyuluh tentang kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang penyuluh.

Motivasi belajar penyuluh menunjukkan hubungan yang negatif tapi nyata dengan keterbukaan penyuluh. Hal ini diduga terkait dengan motivasi belajar penyuluh yang utamanya adalah untuk mendapatkan ijazah, sehingga kurang berdampak pada pencapaian kompetensi personalnya.

Kegiatan tutorial menunjukkan hubungan yang negatif namun nyata dengan kemampuan penyuluh dalam tanggungjawab. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan tutorial belum mengarah pada kemandirian penyuluh dalam belajar sehingga kurang berdampak pada kemampuannya dalam tanggungjawab.

Cakupan mata kuliah menunjukkan hubungan yang nyata tetapi negatif dengan kemampuan penyuluh dalam berempati, kemampuan keterbukaan, dan kemampuan personal penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan mata kuliah tidak berdampak pada peningkatan kompetensi personal. Kondisi ini disebabkan materi mata kuliah UT kurang memberikan contoh-contoh yang cukup tentang kepribadian yang harus dimiliki seorang penyuluh sehingga tidak berdampak pada pencapaian kompetensi kepribadian penyuluh alumni UT.

Fasilitas belajar yaitu program radio, televisi, audio/video, maupun internet menunjukkan hubungan yang nyata tetapi negatif dengan keterbukaan dan keteladanan penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang terkandung dalam program pembelajaran tersebut kurang berisi informasi yang berkaitan dengan kepribadian yang harus dimiliki seorang penyuluh sehingga kurang berdampak pada peningkatan kemampuan personalnya.

Setelah korelasi, maka faktor-faktor yang memiliki hubungan yang nyata dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh karakteristik individu penyuluh alumni UT kegiatan pembelajaran di UT, sumber

belajar non UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi personal. Hasil analisis regresi antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi personal disajikan pada Tabel 44.

Tabel 44. Koefisien regresi antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi personal

Peubah	Kompetensi								Total personal	
	Berempati		Keterbukaan		tanggung jawab		keteladanan		Koef Reg	P
	Koef Reg	P	Koef Reg	P	Kof Reg	P	Koef Reg	P		
Konstanta	1.178	.001	2.491	.000	.891	.008	2.083	.000	1.792**	.002
Umur (X11)	-	-	-.058	.485	-	-	-	-	-.315**	.004
Masa Kerja (X12)	.161	.014	.203	.009	.231	.000	-	-	.518**	.000
Jabatan Fungsional (X13)	.120	.065	.114	.072	-	-	-	-	-	-
Motivasi (X14)	-	-	-.198	.002	.109	.121	.170	.021	-	-
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	-	-	-	-	.138	.020	-	-	.145	.068
Tutorial (X22)	-	-	-	-	-	.007	-	-	-	-
Mata Kuliah (X23)	-.374	.000	-.131	.125	-	-	-	-	-.759**	.000
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fasilitas Belajar (X25)	.248	.002	-.111	.143	-	-	-.297	.001	-	-
Pelatihan (X31)	.107	.078	-	-	-	-	-	-	-	-
Media Cetak (X32)	.084	.389	-	-	.283	.006	-	-	.171	.181
Media Non Cetak (X33)	.042	.599	.125	.061	.006	.936	-	-	.105	.317
Kebutuhan petani (X41)	-	-	-	-	-	-	.148	.041	.229**	.008
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-.086	.214	-	-	-	-	-	-
Error (e)									.393	

Keterangan : *nyata pada taraf α .05
 **nyata pada taraf α .01

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 44 dapat dituliskan model regresi sebagai berikut :

$$Y1.1 = 1.792 - 0.315 X1.1 + 0.518 X1.2 + 0.145 X2.1 - 0.759 X2.3 + 0.171 X3.2 + 0.105 X3.3 + 0.229 X4.1 + 0.393$$

Keterangan :

Y1.1 = Kompetensi Personal

X1.1 = Umur

X1.2 = Masa kerja

X2.1 = Interaksi dengan bahan ajar

X2.3 = Cakupan mata kuliah

X3.2 = Media cetak

X3.3 = Media non cetak

X4.1 = Kebutuhan Petani

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi personal penyuluh alumni UT selain dipengaruhi oleh umur, masa kerja, interaksi dengan bahan ajar, cakupan mata kuliah, media cetak, media non cetak, dan kebutuhan petani, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Koefisien error sebesar 0.393 menunjukkan bahwa sekitar 39.3 persen dari model tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum termasuk ke dalam model tersebut.

Pada Tabel 44 terlihat bahwa faktor-faktor yang secara nyata dan positif mempengaruhi kompetensi personal penyuluh alumni UT adalah masa kerja dan tingkat kebutuhan petani. Artinya, lamanya masa kerja dan tingginya kebutuhan petani dapat meningkatkan kompetensi personal penyuluh alumni UT. Hal ini disebabkan lamanya masa kerja terkait dengan bertambahnya pengalaman kerja penyuluh dalam berinteraksi dengan petani sehingga dapat lebih mengenal petani yang menjadi binaannya.

Umur dan cakupan mata kuliah menunjukkan pengaruh yang nyata tetapi negatif terhadap kompetensi personal penyuluh. Artinya, umur dan cakupan mata kuliah tidak berdampak pada peningkatan kompetensi personal penyuluh. Cakupan mata kuliah bahkan menunjukkan pengaruh negatif terhadap kompetensi personal dengan koefisien regresi sebesar -0.759. Hal ini menunjukkan bahwa materi mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT belum mencakup materi yang berkaitan dengan pencapaian kompetensi personal penyuluh, khususnya yang berkaitan dengan sifat-sifat kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang penyuluh dalam menjalankan kegiatan penyuluhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi personal penyuluh dapat difokuskan pada penambahan materi mata kuliah yang terkait dengan pencapaian kompetensi personal atau kepribadian yang harus dimiliki oleh penyuluh, yaitu tentang berempati kepada petani, keterbukaan, tanggungjawab terhadap tugasnya, dan keteladanan bagi petani.

Interaksi penyuluh dengan bahan ajar menunjukkan pengaruh yang positif pada pencapaian kompetensi personal penyuluh alumni UT walaupun tidak nyata. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi personal penyuluh dapat juga difokuskan pada peningkatan interaksi dengan bahan ajar.

Pada Tabel 44 terlihat bahwa faktor-faktor umur, masa kerja, cakupan mata kuliah, dan kebutuhan petani berpengaruh sangat nyata terhadap tingkat kompetensi personal atau kompetensi kepribadian penyuluh. Hal ini bermakna bahwa faktor-faktor tersebut merupakan elemen utama yang berperan terhadap peningkatan kompetensi personal penyuluh alumni UT atau dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut.

Masa kerja dan kebutuhan petani menunjukkan kontribusi terbesar terhadap kompetensi personal penyuluh alumni UT atau dengan kata lain masa kerja dan kebutuhan petani merupakan faktor-faktor yang menunjukkan pengaruh efektif terhadap kompetensi personal penyuluh alumni UT. Masa kerja berpengaruh terhadap kompetensi personal penyuluh adalah dalam kaitannya dengan pengalaman kerja yang cukup dalam melakukan kegiatan penyuluhan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi personal penyuluh alumni UT dapat difokuskan pada faktor kebutuhan petani dan pengalaman kerja penyuluh.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi Pelaksanaan Tugas Penyuluh

Hasil analisis korelasi *Pearson* untuk melihat hubungan antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh disajikan pada Tabel 45.

Pada Tabel 45 dapat dilihat bahwa motivasi, interaksi penyuluh dengan bahan ajar, tingkat interaksi dengan sesama penyuluh dalam kelompok belajar, pelatihan, dan kebutuhan petani menunjukkan hubungan yang nyata dan positif terhadap kompetensi tugas penyuluh alumni UT. Artinya, semakin meningkatnya motivasi, interaksi penyuluh dengan bahan ajar, tingkat interaksi dengan sesama penyuluh dalam kelompok belajar, pelatihan, dan kebutuhan petani akan meningkatkan kompetensi tugas penyuluh alumni UT.

Tabel 45. Koefisien korelasi karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi tugas

Peubah	Kompetensi			Total Tugas
	merencanakan	melaksanakan	mengevaluasi	
<i>Karakteristik Individu penyuluh (X1)</i>				
Umur (X11)	-.235(**)	-.042	-.356(**)	-.084
Masa Kerja (X12)	-.233(**)	-.064	-.231(**)	-.019
Jabatan Fungsional (X13)	.149	.158	.057	.139
Motivasi belajar (X14)	.243(**)	.274(**)	.466(**)	.281(**)
<i>Kegiatan pembelajaran di UT (X2)</i>				
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.351(**)	.144	.153	.325(**)
kualitas Tutorial (X22)	.132	.154(*)	.264(**)	.151
cakupan Mata Kuliah (X23)	.211(**)	.078	.194(*)	.128
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.288(**)	.127	.308(**)	.308(**)
Manfaat Fasilitas Belajar (X25)	.128	.053	-.043	.048
<i>Sumber belajar Non UT (X3)</i>				
manfaat Pelatihan (X31)	.083	.040	.218(**)	.216(**)
Manfaat Media Cetak (X32)	.067	.001	-.028	.045
manfaat Media Non Cetak (X33)	.041	.047	-.135	.108
<i>Lingkungan (X4)</i>				
Tingkat Kebutuhan petani (X41)	.020	.078	.231(**)	.232(**)
Tingkat Dukungan Lembaga (X42)	.080	-.001	.231(**)	.065

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Interaksi dengan bahan ajar dapat meningkatkan kompetensi tugas penyuluh karena melalui interaksi tersebut penyuluh dapat lebih meningkatkan pemahamannya tentang materi yang ada dalam bahan ajar sehingga dapat meningkatkan pencapaian hasil belajarnya. Melalui interaksi dengan sesama penyuluh dalam kelompok belajar, penyuluh dapat berinteraksi langsung dan berdiskusi tentang materi belajar yang dianggap sulit sehingga dapat meningkatkan pemahaman belajarnya. Melalui pelatihan, penyuluh mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tentang materi yang berkaitan dengan tugasnya sebagai penyuluh. Sedangkan adanya tuntutan kebutuhan petani menimbulkan tantangan bagi penyuluh untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut sehingga penyuluh akan berupaya untuk meningkatkan kompetensinya terkait dengan kebutuhan petani.

Umur dan masa kerja menunjukkan hubungan yang negatif tapi nyata dengan kemampuan penyuluh dalam merencanakan dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya umur dan masa kerja akan mengurangi kemampuan penyuluh dalam merencanakan dan mengevaluasi kegiatan

penyuluhan. Kondisi ini disebabkan semakin bertambahnya umur dan masa kerjanya, penyuluh semakin enggan atau malas melakukan perencanaan dan evaluasi kegiatan penyuluhan.

Setelah korelasi, maka faktor-faktor yang memiliki hubungan yang nyata dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh karakteristik individu penyuluh alumni UT kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi pelaksanaan tugas. Hasil analisis regresi antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi pelaksanaan tugas disajikan pada Tabel 46.

Tabel 46. Koefisien regresi antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi tugas

Peubah	Kompetensi						Total Pelaksanaan tugas	
	merencanakan		melaksanakan		mengevaluasi		Koef Reg	P
	Koef Reg	P	Koef Reg	P	Koef Reg	P		
Konstanta	.957	.005	1.250	.000	.897	.019	.573*	.030
Umur (X11)	-.026	.765	-	-	-.108	.231	-	-
Masa Kerja (X12)	-.150	.068	-	-	-.108	.214	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-	-	-	-	-	-	.238**	.001
Motivasi (X14)	.079	.268	.250	.002	.311	.000	.215**	.010
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.197	.002	-	-	-	-	.176**	.013
Tutorial (X22)	-	-	.073	.298	.060	.325	-	-
Mata Kuliah (X23)	.090	.347	-	-	.014	.884	-	-
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.130	.081	-	-	.162	.162	.300**	.001
Fasilitas Belajar (X25)	-	-	-	-	-	-	-	-
Pelatihan (X31)	-	-	-	-	-.010	.882	-	-
Media Cetak (X32)	-	-	-	-	-	-	-.177	.122
Media Non Cetak (X33)	-	-	-	-	-	-	.125	.182
Kebutuhan petani (X41)	-	-	-	-	.090	.206	-	-
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-	.071	.315	-	-

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 46 dapat dituliskan model regresi sebagai berikut :

$$Y_{1.2} = 0.573 + 0.238 X_{1.3} + 0.215 X_{1.4} + 0.176 X_{2.1} + 0.300 X_{2.4} - 0.177 X_{3.2} + 0.125 X_{3.3} + 0.197$$

Keterangan :

Y1.2 = Kompetensi Pelaksanaan Tugas

X1.3 = Jabatan Fungsional

X1.4 = Motivasi belajar

X2.1 = Interaksi dengan bahan ajar

X2.4 = Interaksi dalam kelompok belajar

X3.2 = Media cetak

X3.3 = Media non cetak

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT selain dipengaruhi oleh jabatan fungsional, motivasi belajar, interaksi dengan bahan ajar, interaksi dalam kelompok belajar, media cetak, dan media non cetak, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Koefisien error sebesar 0.197 menunjukkan bahwa sekitar 19.7 persen dari model tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum termasuk ke dalam model tersebut.

Faktor-faktor yang secara nyata menunjukkan pengaruh yang nyata dan positif terhadap kompetensi tugas penyuluh alumni UT adalah jabatan fungsional, motivasi, interaksi penyuluh dengan bahan ajar, dan interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar. Hal ini berarti semakin tinggi jabatan fungsional, tingkat motivasi, tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, dan tingkat interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, dapat meningkatkan kompetensi tugas penyuluh alumni UT. Semakin tinggi tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar akan meningkatkan pemahaman penyuluh alumni UT tentang materi bahan ajar sehingga berdampak pada peningkatan kompetensinya. Demikian pula halnya dengan semakin tinggi tingkat interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, akan semakin intensif diskusi tentang materi bahan ajar sehingga berdampak pada peningkatan kompetensinya.

Pada Tabel 46 terlihat bahwa faktor-faktor jabatan fungsional, motivasi belajar, interaksi dengan bahan ajar, dan interaksi dalam kelompok belajar berpengaruh sangat nyata terhadap tingkat kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh.

Hal ini bermakna bahwa faktor-faktor tersebut merupakan elemen utama yang berperan terhadap peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT atau dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut.

Interaksi dengan sesama penyuluh dalam kelompok belajar menunjukkan kontribusi terbesar terhadap kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT atau dengan kata lain interaksi dengan sesama penyuluh dalam kelompok belajar merupakan faktor yang menunjukkan pengaruh efektif terhadap kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT dapat difokuskan pada peningkatan interaksi penyuluh dalam kelompok belajar.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi Andragogik Penyuluh

Hasil analisis korelasi *Pearson* untuk melihat hubungan antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi andragogik penyuluh disajikan pada Tabel 47.

Pada Tabel 47 dapat dilihat bahwa tutorial, fasilitas belajar, dan pelatihan menunjukkan hubungan yang nyata dan positif terhadap kompetensi andragogik penyuluh alumni UT. Artinya, peningkatan pada faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kompetensi andragogik penyuluh. Hal ini disebabkan melalui faktor-faktor tersebut, penyuluh mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang terkait dengan pembelajaran orang dewasa dan konsep penyuluhan.

Cakupan mata kuliah menunjukkan hubungan yang negatif tetapi nyata dengan kemampuan penyuluh dalam pemahaman dan penguasaan konsep penyuluhan. Hal ini berarti cakupan mata kuliah UT kurang berisi informasi yang cukup tentang konsep-konsep penyuluhan sehingga kurang berdampak pada kemampuan penyuluh dalam pemahaman dan penguasaan konsep penyuluhan.

Tabel 47. Koefisien korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi andragogik

Peubah	Kompetensi		Keseluruhan Andragogik
	Penguasaan Konsep penyuluhan	Penguasaan konsep pendidikan orang dewasa	
<i>Karakteristik Individu penyuluh (X1)</i>			
Umur (X11)	.008	-.026	-.029
Masa Kerja (X12)	-.075	.119	-.080
Jabatan Fungsional (X13)	-.019	-.124	-.040
Motivasi belajar (X14)	-.087	.172(*)	.006
<i>Kegiatan pembelajaran di UT (X2)</i>			
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.011	.247(**)	.024
kualitas Tutorial (X22)	-.082	.151	.164(*)
cakupan Mata Kuliah (X23)	-.168(*)	.222(**)	-.091
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	-.001	.098	.062
Manfaat Fasilitas Belajar (X25)	.296(**)	.168(*)	.219(**)
<i>Sumber belajar Non UT (X3)</i>			
manfaat Pelatihan (X31)	.011	.179(*)	.186(*)
Manfaat Media Cetak (X32)	.099	.253(**)	.082
manfaat Media Non Cetak (X33)	.116	.118	.122
<i>Lingkungan (X4)</i>			
Tingkat Kebutuhan petani (X41)	-.060	.257(**)	.134
Tingkat Dukungan Lembaga (X42)	.134	.062	.038

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Setelah korelasi, maka faktor-faktor yang memiliki hubungan yang nyata dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh karakteristik individu penyuluh alumni UT kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi andragogik. Hasil analisis regresi antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi andragogik disajikan pada Tabel 48.

Tabel 48. Koefisien regresi antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi andragogik

Peubah	Kompetensi				Total Andragogik	
	Konsep Penyuluhan		Pendidikan Orang Dewasa		Koef Reg	P
	Koef Reg	P	Koef Reg	P		
Konstanta	1.500	.000	.013	.972	1.200*	.040
Umur (X11)	-	-	-	-	-	-
Masa Kerja (X12)	-	-	-	-	-.171	.111
Jabatan Fungsional (X13)	-	-	-	-	-	-
Motivasi (X14)	-	-	-.018	.825	-	-
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	-	-	.062	.392	-	-
Tutorial (X22)	-	-	-	-	.130	.079
Mata Kuliah (X23)	-.210	.037	.234	.026	-	-
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	-	-	-	-	-	-
Fasilitas Belajar (X25)	.341	.000	.135	.145	.263**	.011
Pelatihan (X31)	-	-	.041	.577	.123	.152
Media Cetak (X32)	-	-	.216	.022	-	-
Media Non Cetak (X33)	-	-	-	-	-	-
Kebutuhan petani (X41)	-	-	.173	.023	.119	.162
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-	-	-

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

** nyata pada taraf α .01

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 48 dapat dituliskan model regresi sebagai berikut :

$$Y_{1.3} = 1.200 - 0.171 X_{1.2} + 0.130 X_{2.2} + 0.263 X_{2.5} - 0.123 X_{3.1} + 0.119 X_{4.1} + 0.170$$

Keterangan :

$Y_{1.2}$ = Kompetensi Andragogik

$X_{1.2}$ = Masa kerja

$X_{2.2}$ = Kegiatan Tutorial

$X_{2.5}$ = Fasilitas belajar

$X_{3.1}$ = Pelatihan

$X_{4.1}$ = Kebutuhan petani

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi andragogik penyuluh alumni UT selain dipengaruhi oleh masa kerja, kegiatan tutorial, fasilitas belajar, pelatihan, dan kebutuhan petani, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Koefisien error sebesar 0.170 menunjukkan bahwa sekitar 17.0 persen

dari model tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum termasuk ke dalam model tersebut.

Faktor umur menunjukkan pengaruh yang negatif tetapi tidak nyata terhadap kompetensi andragogik penyuluh alumni UT, sedangkan kegiatan tutorial, pelatihan fungsional, dan kebutuhan petani menunjukkan pengaruh yang positif tetapi tidak nyata. Artinya peningkatan kualitas kegiatan tutorial, pelatihan fungsional, dan kebutuhan petani, akan dapat meningkatkan kompetensi andragogik penyuluh alumni UT walaupun tidak nyata.

Pada Tabel 48 terlihat bahwa fasilitas belajar berpengaruh sangat nyata terhadap tingkat kompetensi andragogik penyuluh. Artinya semakin baik kualitas fasilitas belajar yang diberikann UT, maka akan dapat meningkatkan kompetensi andragogik penyuluh alumni UT. Hal ini bermakna bahwa faktor tersebut merupakan elemen utama yang berperan terhadap peningkatan kompetensi andragogik penyuluh alumni UT atau dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat kompetensi andragogik penyuluh alumni UT dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor fasilitas belajar tersebut.

Faktor fasilitas belajar menunjukkan kontribusi terbesar terhadap kompetensi andragogik penyuluh alumni UT atau dengan kata lain fasilitas belajar merupakan faktor yang menunjukkan pengaruh efektif terhadap kompetensi andragogik penyuluh alumni UT. Dengan demikian, peningkatan kompetensi andragogik penyuluh alumni UT dapat difokuskan pada peningkatan kualitas fasilitas belajar UT.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi Sosial Penyuluh

Hasil analisis korelasi *Pearson* untuk melihat hubungan antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi sosial penyuluh disajikan pada Tabel 49.

Tabel 49. Koefisien korelasi karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi sosial

Peubah	Kompetensi		
	berkomunikasi	bekerjasama	keseluruhan Sosial
<i>Karakteristik Individu penyuluh (X1)</i>			
Umur (X11)	-.203(**)	-.214(**)	-.156(*)
Masa Kerja (X12)	-.218(**)	-.172(*)	-.146
Jabatan Fungsional (X13)	.006	.128	.079
Motivasi belajar (X14)	.111	.057	.030
<i>Kegiatan pembelajaran di UT (X2)</i>			
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.157(*)	.059	.106
kualitas Tutorial (X22)	.074	.075	.057
cakupan Mata Kuliah (X23)	.286(**)	.256(**)	.264(**)
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.078	-.045	-.008
Manfaat Fasilitas Belajar (X25)	.156(*)	.143	.123
<i>Sumber belajar Non UT (X3)</i>			
manfaat Pelatihan (X31)	-.052	-.113	-.121
Manfaat Media Cetak (X32)	.023	.020	-.006
manfaat Media Non Cetak (X33)	.073	-.056	.017
<i>Lingkungan (X4)</i>			
Tingkat Kebutuhan petani (X41)	-.085	.042	-.059
Tingkat Dukungan Lembaga (X42)	.103	.020	.021

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Umur menunjukkan hubungan yang nyata tetapi negatif dengan kompetensi sosial penyuluh alumni UT. Artinya umur tidak mempunyai dampak terhadap pencapaian kompetensi sosial. Kondisi ini disebabkan usia penyuluh alumni UT yang rata-rata sudah berusia lanjut sehingga kadangkala menemui kendala dalam mempelajari tentang cara-cara atau penggunaan media dalam berkomunikasi. Umumnya penyuluh kurang menguasai teknologi informasi yang ada sehingga aksesibilitasnya terhadap media komunikasi tergolong kurang.

Mata kuliah menunjukkan hubungan yang nyata dan positif terhadap kompetensi sosial penyuluh alumni UT. Artinya cakupan mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT dapat memenuhi kebutuhan penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan.

Setelah korelasi, maka faktor-faktor yang memiliki hubungan yang nyata dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh karakteristik individu penyuluh alumni UT kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan faktor lingkungan terhadap kompetensi sosial. Hasil analisis

regresi antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi sosial disajikan pada Tabel 50.

Tabel 50. Koefisien regresi antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi sosial

Peubah	Kompetensi				Total Sosial	
	berkomunikasi		bekerjasama		Koef Reg	P
	Koef Reg	P	Koef Reg	P		
Konstanta	1.196	.001	1.709	.000	1.892	.060
Umur (X11)	-.019	.802	-.089	.263	-	-
Masa Kerja (X12)	-.140	.060	-.075	.329	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-	-	-	-	-	-
Motivasi (X14)	-	-	-	-	-	-
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.030	.595	-	-	-	-
Tutorial (X22)	-	-	-	-	-	-
Mata Kuliah (X23)	.300	.001	.262	.003	.332**	.001
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	-	-	-	-	-	-
Fasilitas Belajar (X25)	.134	.080	-	-	.177*	.044
Pelatihan (X31)	-	-	-	-	-.152*	.039
Media Cetak (X32)	-	-	-	-	-	-
Media Non Cetak (X33)	-	-	-	-	-	-
Kebutuhan petani (X41)	-	-	-	-	-	-
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-	-	-

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 50 dapat dituliskan model regresi sebagai berikut :

$$Y_{1.4} = 1.892 + 0.332 X_{2.3} + 0.177 X_{2.5} - 0.152 X_{3.1} + 0.187$$

Keterangan :

$Y_{1.2}$ = Kompetensi Sosial

$X_{2.3}$ = Cakupan mata kuliah

$X_{2.5}$ = Fasilitas belajar

$X_{3.1}$ = Pelatihan

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sosial penyuluh alumni UT selain dipengaruhi oleh cakupan mata kuliah, fasilitas belajar, dan pelatihan, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Koefisien error

sebesar 0.187 menunjukkan bahwa sekitar 18.7 persen dari model tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum termasuk ke dalam model tersebut.

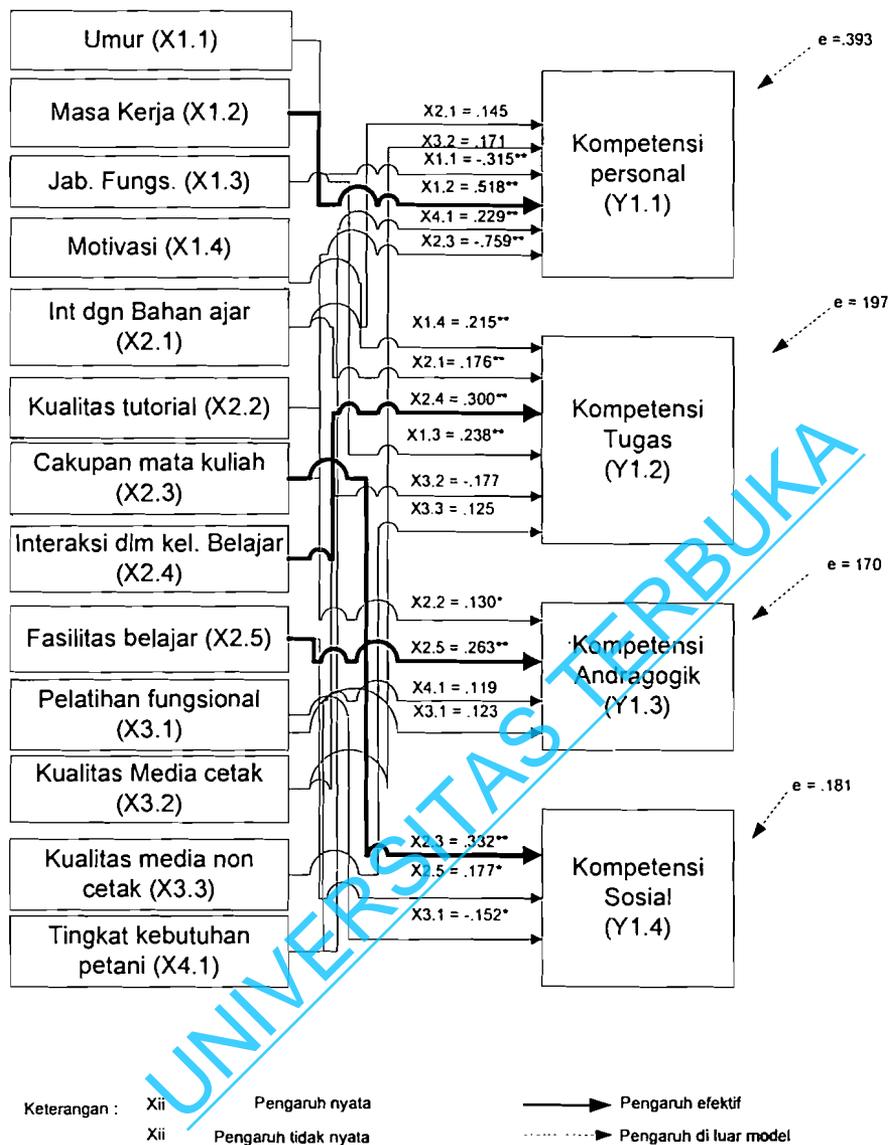
Pelatihan menunjukkan hubungan yang nyata tetapi negatif terhadap kompetensi sosial penyuluh. Hal ini berarti pelatihan tidak menunjukkan dampak pada peningkatan kompetensi sosial penyuluh.

Pada Tabel 50 terlihat bahwa cakupan mata kuliah dan fasilitas belajar menunjukkan pengaruh yang nyata dan positif terhadap kompetensi sosial penyuluh alumni UT. Artinya, peningkatan pada cakupan mata kuliah dan kualitas fasilitas belajar dapat meningkatkan kompetensi sosial penyuluh. Kondisi ini bermakna bahwa faktor-faktor tersebut merupakan elemen utama yang berperan terhadap peningkatan kompetensi sosial penyuluh alumni UT atau dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat kompetensi sosial penyuluh alumni UT dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut.

Cakupan mata kuliah menunjukkan kontribusi terbesar terhadap kompetensi sosial penyuluh alumni UT atau dengan kata lain cakupan mata kuliah merupakan faktor yang menunjukkan pengaruh efektif terhadap kompetensi sosial penyuluh alumni UT. Dengan demikian, peningkatan kompetensi sosial penyuluh alumni UT dapat difokuskan pada pengembangan cakupan mata kuliah UT.

Hasil analisis regresi berganda terhadap faktor-faktor yang dominan berpengaruh terhadap kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi sosial disajikan pada Gambar 6.

Pada Gambar 6 dapat dilihat bahwa faktor yang dominan secara positif mempengaruhi kompetensi personal penyuluh alumni UT adalah masa kerja. Faktor yang dominan mempengaruhi kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh adalah interaksi dalam kelompok belajar. Faktor yang dominan mempengaruhi kompetensi andragogik penyuluh adalah fasilitas belajar, sedangkan faktor yang dominan mempengaruhi kompetensi sosial penyuluh adalah cakupan mata kuliah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan temuan yang merupakan *novelty* dari penelitian ini.



Gambar 6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh alumni UT

Paparan yang diberikan di atas merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang ke dua yaitu "sejauhmana tingkat kompetensi penyuluh alumni UT dan faktor-faktor apa yang dominan yang mempengaruhi kompetensi penyuluh.

Hasil uji hipotesis menunjukkan diterimanya hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik individu penyuluh (umur, masa kerja, jabatan fungsional, dan motivasi), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, dan fasilitas belajar), sumber belajar selain UT (pelatihan, media cetak, dan media non cetak), dan lingkungan (kebutuhan petani) berpengaruh nyata terhadap kompetensi penyuluh alumni UT.

Kinerja Penyuluh Alumni UT (Y2)

Kinerja adalah unjuk kerja atau hasil kerja penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan. Berikut disajikan kinerja penyuluh dalam hal penerapan inovasi, pengembangan usaha, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga. Sebagai perbandingan, akan disajikan kinerja menurut persepsi penyuluh yang bersangkutan dan menurut persepsi petani yang mendapatkan layanan penyuluhan.

Persepsi penyuluh terkait dengan tingkat kinerja penyuluh dalam hal penerapan inovasi, pengembangan usaha, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga, disajikan pada Tabel 51, sedangkan sebaran rataaan skor kinerja penyuluh alumni UT disajikan pada Tabel 52.

Tingkat kinerja penyuluh alumni UT secara umum tergolong sedang (rataaan skor 66) yang disebabkan oleh belum optimalnya kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, pengembangan usaha, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.

Tabel 51. Sebaran penyuluh menurut tingkat kinerja menurut persepsi penyuluh dan petani

Jenis kinerja	Kategori *	Persepsi penyuluh (n=111)		Persepsi petani			
				anggota KT (n=44)		Bukan anggota KT (n=44)	
		n	%	n	%	n	%
Penerapan Inovasi (Y21)	Rendah	23	20.7	11	25.0	21	47.7
	Sedang	55	49.5	18	40.9	23	52.3
	Tinggi	33	29.7	15	34.1	0	0
Pengembangan Usaha (Y22)	Rendah	25	22.5	29	65.9	29	65.9
	Sedang	63	56.8	12	27.3	15	34.1
	Tinggi	23	20.7	3	6.8	0	0
Pemahaman terhadap aspirasi petani (Y23)	Rendah	25	22.5	17	38.6	36	81.8
	Sedang	44	39.6	21	47.7	8	18.2
	Tinggi	42	37.8	6	13.6	0	0
Penerapan azas2 penyuluhan (Y24)	Rendah	9	8.1	17	38.6	29	65.9
	Sedang	60	54.1	24	54.5	15	34.1
	Tinggi	42	37.8	3	6.8	0	0
Membangun jejaring kerja (Y25)	Rendah	40	36.0	29	65.9	39	88.6
	Sedang	48	43.2	12	27.3	5	11.4
	Tinggi	23	20.7	3	6.8	0	0
Fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga (Y26)	Rendah	46	41.4	26	59.1	37	84.1
	Sedang	37	33.3	18	40.9	7	15.9
	Tinggi	28	25.2	0	0	0	0
Kinerja Keseluruhan (Y2)	Rendah	17	15.3	17	38.6	34	77.3
	Sedang	67	60.4	27	61.4	10	22.7
	Tinggi	27	24.3	0	0	0	0

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

** nyata pada taraf $\alpha = 0.01$

Tingkat kinerja penyuluh alumni UT yang tergolong sedang tersebut sejalan dengan tingkat kompetensinya yang juga tergolong sedang. Hal ini sesuai dengan pendapat Spencer dan Spencer (1989) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat memperkirakan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak.

Secara rinci, tingkat kinerja penyuluh alumni UT tergolong sedang dalam hal penerapan inovasi, pemahaman terhadap aspirasi petani, dan penerapan azas-azas penyuluhan. Sedangkan dalam hal pengembangan usaha, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga, tingkat kinerjanya tergolong rendah.

Tabel 52. Sebaran rata-rata skor kinerja penyuluh alumni UT menurut persepsi penyuluh dan petani

Jenis kinerja	Persepsi					
	Penyuluh (n = 111)		Petani anggota Kelompok Tani (n = 44)		Petani bukan Kelompok Tani (n = 44)	
	Rataan	Sd	Rataan	Sd	Rataan	Sd
Penerapan inovasi	68	18	58	11	52	12
Pengembangan usaha	62	17	50	10	48	17
Pemahaman thd aspirasi petani	72	19	52	12	49	13
Penerapan azas2 penyuluhan	71	17	61	13	54	17
Membangun jejaring kerja	63	20	53	11	49	14
Fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga	60	22	48	12	41	13
Kinerja keseluruhan	66	16	54	11	48	14

Penerapan inovasi terkait dengan upaya penyuluh alumni UT dalam memperkenalkan inovasi dan pemanfaatan inovasi untuk tujuan penyuluhan. Tingkat kinerja yang tergolong sedang dalam penerapan inovasi bermakna bahwa kemampuan penyuluh alumni UT cukup baik dalam membantu petani memperoleh informasi yang sesuai dengan kebutuhannya; menyesuaikan dengan kemampuan/kapasitas diri petani; dan menyampaikan inovasi yang menguntungkan petani.

Tingkat kinerja yang tergolong sedang dalam hal pemahaman terhadap aspirasi petani, bermakna bahwa penyuluh alumni UT cukup mampu memahami aspirasi petani yang ditunjukkan oleh kepeduliannya pada kemampuan dan kepentingan petani.

Dalam penerapan azas-azas penyuluhan, tingkat kinerja yang tergolong sedang berarti penyuluh alumni UT cukup mampu menerapkan azas kerjasama, partisipatif, dan kemitraan dalam kegiatan penyuluhan. Terkait dengan penerapan azas kerjasama, penyuluh alumni UT cukup berperan dalam membantu petani untuk menciptakan kerjasama dengan mitra usaha, membina hubungan dengan pihak-pihak yang terkait, dan memberikan informasi-informasi baru yang bermanfaat bagi usahatani. Terkait dengan penerapan azas partisipatif, penyuluh alumni UT cukup berperan dalam mendorong pengambilan keputusan bersama, melibatkan petani dalam kegiatan bersama, dan mendorong partisipasi petani dalam menyusun program

penyuluhan. Sedangkan dalam penerapan azas kemitraan, penyuluh alumni UT cukup berperan dalam meningkatkan jumlah mitra petani yang sinergis.

Dalam pengembangan usaha, tingkat kinerja penyuluh alumni tergolong rendah yang berarti penyuluh alumni UT mempunyai peran yang kurang dalam hal pengembangan jaringan baik jaringan produksi maupun pemasaran; serta dalam hal pengembangan sistem agribisnis, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, pengembangan nilai tambah usaha tani, pengembangan mutu/daya saing produk, maupun pengembangan usaha bersama/koperasi.

Peran penyuluh alumni UT dalam membangun jejaring kerja tergolong kurang yang ditunjukkan oleh kurangnya upaya penyuluh dalam memfasilitasi terjalinnya relasi antara sesama petani, sumber informasi, penyedia saprotan, dan pembeli hasil usaha tani.

Dalam hal memfasilitasi pengelolaan keuangan keluarga petani, kinerja penyuluh alumni UT tergolong rendah. Hal ini berarti peran penyuluh alumni UT kurang berperan dengan baik khususnya dalam hal merencanakan dan pemanfaatan keuangan keluarga. Kondisi ini cukup dipahami karena masalah pengelolaan keuangan keluarga memang merupakan urusan internal keluarga yang bersangkutan sedangkan peran penyuluh hanya sebatas memberi saran saja.

Dari hasil *wawancara mendalam*, dapat diketahui tingkat kinerja penyuluh menurut persepsi penyuluh alumni UT (Kasus 23).

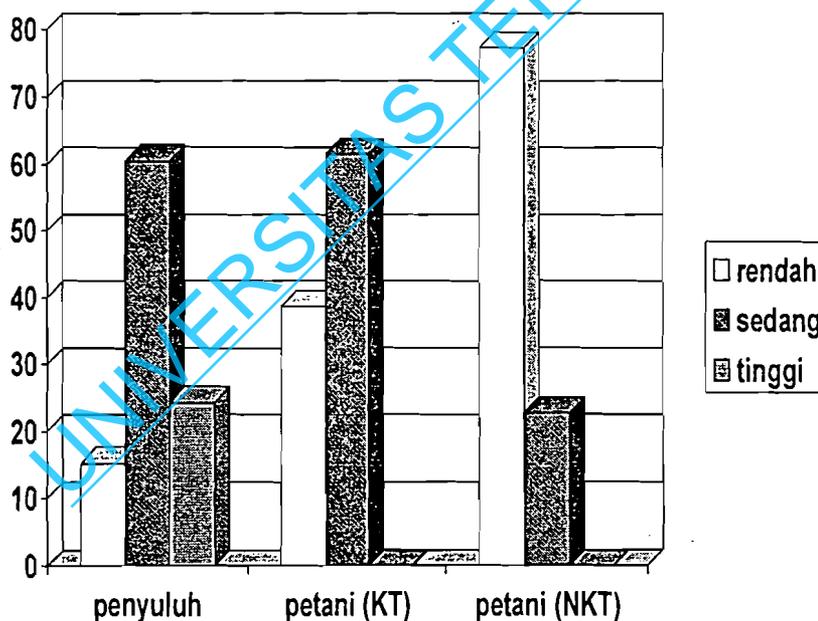
Kasus 23. Tingkat kinerja menurut persepsi penyuluh

Seorang penyuluh alumni UT (LS) menyatakan bahwa dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, ia merasa mampu untuk memperkenalkan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan petani, membantu pengembangan usaha petani, memahami pendapat petani, dan membantu petani untuk menjalin relasi dengan pihak yang terkait. Namun, dalam hal pengelolaan keuangan keluarga, penyuluh belum dapat melaksanakannya dengan baik karena ia hanya dapat memfasilitasi atau memberi saran kepada petani sedangkan pelaksanaannya seluruhnya diserahkan kepada petani yang bersangkutan. Penyuluh menganggap pengelolaan keuangan keluarga adalah masalah internal keluarga petani yang bersangkutan

Dari Kasus 23 diketahui bahwa secara umum penyuluh merasa mempunyai kinerja yang baik kecuali dalam hal pengelolaan keuangan keluarga karena penyuluh merasa hal tersebut merupakan urusan internal petani.

Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja penyuluh dapat difokuskan pada peningkatan peran penyuluh dalam hal pengembangan usaha, fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga dan membangun jejaring kerja.

Selain persepsi penyuluh yang bersangkutan, kinerja penyuluh juga diukur dari sudut pandang petani yang mendapatkan layanan penyuluh, baik petani yang menjadi anggota kelompok tani maupun petani yang bukan anggota kelompok tani. Berdasarkan Tabel 51 dapat digambarkan tingkat kinerja penyuluh lulusan UT secara keseluruhan seperti yang disajikan pada Gambar 5.



Gambar 5. Tingkat kinerja menurut persepsi penyuluh, petani anggota kelompok tani (KT) dan petani bukan anggota kelompok tani (NKT)

Pada Gambar 5 dapat dilihat bahwa petani baik menjadi anggota kelompok tani maupun yang bukan anggota kelompok tani menilai kinerja penyuluh lulusan UT

lebih rendah dibandingkan dengan penilaian penyuluh. Mengingat petani merupakan pihak yang menerima layanan jasa penyuluh, maka penilaian petani tersebut merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian, karena hal tersebut menunjukkan bahwa petani sebagai pihak yang menerima layanan jasa penyuluh merasa kurang puas dengan kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, agar petani merasa puas terhadap layanan penyuluh, perlu adanya upaya untuk peningkatan kinerja penyuluh.

Perbedaan persepsi tentang tingkat kinerja penyuluh tersebut juga ditunjukkan dari nilai rata-rata yang berbeda antara penyuluh (skor 66), petani yang menjadi anggota kelompok tani (skor 54), dan petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani (skor 48). Dengan demikian, penyuluh alumni UT perlu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan.

Tingkat kinerja penyuluh (menurut persepsi petani yang menjadi anggota kelompok tani) secara umum tergolong rendah (Tabel 51). Secara rinci, tingkat kinerja penyuluh alumni UT tergolong rendah dalam hal pengembangan usaha, membangun jejaring kerja, pemahaman terhadap aspirasi petani, dan penerapan azas-azas penyuluhan dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga, kecuali tingkat kinerja dalam hal penerapan inovasi yang tergolong sedang. Hal ini berarti peran penyuluh dalam hal pengembangan usaha, membangun jejaring kerja, pemahaman terhadap aspirasi petani, dan penerapan azas-azas penyuluhan dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga masih rendah. Untuk itu, peningkatan kinerja penyuluh alumni dapat difokuskan pada peningkatan peran penyuluh dalam hal pengembangan usaha, membangun jejaring kerja, pemahaman terhadap aspirasi petani, dan penerapan azas-azas penyuluhan dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.

Dari hasil *wawancara mendalam*, dapat diketahui tingkat kinerja penyuluh menurut persepsi petani yang menjadi anggota kelompok tani (Kasus 24).

Kasus 24. Tingkat kinerja penyuluh alumni UT menurut persepsi petani yang menjadi anggota kelompok tani

Menurut HA, seorang petani yang menjadi anggota kelompok tani di wilayah S, kinerja penyuluh dianggap cukup baik. Penyuluh rajin datang ke kelompok tani untuk memberikan penyuluhan. Inovasi yang disampaikan penyuluh sesuai dengan kebutuhan petani. Dalam membantu pengembangan usaha petani, penyuluh memahami pendapat petani, dan membantu petani untuk menjalin relasi dengan pihak yang terkait. Namun, dalam hal pengelolaan keuangan keluarga, penyuluh kurang membantu. Hal yang sama juga dinyatakan oleh pengurus kelompok tani. Kinerja penyuluh dianggap baik karena penyuluh sering datang mengunjungi dan membantu kelompok tani mereka dalam menjalankan usaha taninya. Sedangkan menurut Kontak Tani, kinerja penyuluh dianggap masih kurang. Karena kadangkala mereka merasa lebih banyak tahu informasi tentang pertanian. Hal tersebut karena mereka sering mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pertanian. Pelatihan yang mereka ikuti kadangkala bukan hanya yang berlangsung di dalam kota, tetapi juga di luar kota, bahkan yang diselenggarakan di hotel-hotel berbintang.

Dari Kasus 24 diketahui bahwa menurut persepsi petani yang menjadi anggota kelompok tani, secara umum kinerja penyuluh cukup baik karena penyuluh sering datang membantu petani menjalankan usahataniya.

Selain persepsi petani yang menjadi anggota kelompok tani, kinerja penyuluh juga diukur dari persepsi petani yang bukan anggota kelompok tani (Tabel 51). Secara umum, nilai rata-rata kinerja penyuluh alumni UT menurut persepsi petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani (48) lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata kinerja dari persepsi penyuluh (66).

Tingkat kinerja penyuluh alumni UT menurut persepsi petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani, baik dalam hal penerapan inovasi maupun dalam hal pengembangan usaha, pemahanan terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga, tergolong rendah. Hal ini berarti perlu ada peningkatan kinerja penyuluh yang difokuskan pada peningkatan kinerja tersebut.

Dari hasil wawancara mendalam, dapat diketahui tingkat kinerja penyuluh menurut persepsi petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani (Kasus 25).

Kasus 25. Kinerja penyuluh menurut persepsi petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani

Bagi RN, seorang petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani, penyuluh jarang membantu petani, bahkan bisa dikatakan hampir dua tahun belakangan penyuluh tidak pernah datang menemui petani yang bukan anggota kelompok tani. Menurutnya, penyuluh hanya rajin menemui petani yang menjadi anggota kelompok tani. Bagi petani yang bukan anggota kelompok tani, segala sesuatu yang berkaitan dengan usaha taninya ditanyakan kepada petani lain atau orang lain yang dianggap mengetahui persoalan tersebut.

Dari Kasus 25 diketahui bahwa menurut persepsi petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani, secara umum kinerja penyuluh dianggap kurang baik karena penyuluh jarang datang membantu petani menjalankan usahatani.

Walaupun sama-sama menilai tingkat kinerja penyuluh alumni UT tergolong rendah, ada perbedaan rata-rata skor (Tabel 52) tentang tingkat kinerja penyuluh alumni UT jika dibandingkan antara persepsi petani yang menjadi anggota kelompok tani (skor 54) dan petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani (skor 48). Hal ini berarti bahwa walaupun sama-sama petani, namun petani yang tidak menjadi anggota kelompok tani lebih merasa kurang puas dengan kinerja penyuluh alumni UT dibandingkan petani yang menjadi anggota kelompok tani. Kondisi ini cukup dimaklumi mengingat fakta di lapangan menunjukkan penyuluh tergolong lebih sering mendatangi petani yang menjadi anggota kelompok tani dibandingkan dengan petani perorangan atau petani yang bukan anggota kelompok tani.

Tingkat kinerja penyuluh alumni UT dalam hal penerapan inovasi tergolong sedang bagi petani yang menjadi anggota kelompok tani sedangkan bagi petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani tergolong rendah. Hal ini cukup dipahami mengingat penyuluh lebih sering datang menemui petani yang menjadi anggota kelompok tani dibandingkan dengan petani yang tidak menjadi anggota kelompok tani.

Petani yang bukan menjadi anggota kelompok tani mempunyai persepsi yang sama dengan petani yang menjadi anggota kelompok tani tentang tingkat kinerja penyuluh alumni UT dalam hal pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-

azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, pengembangan usaha, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga yaitu tergolong rendah. Hal ini berarti, petani baik yang menjadi anggota kelompok tani maupun yang bukan anggota kelompok tani merasa kurang puas dengan kinerja penyuluh alumni UT. Jika dibandingkan dengan petani yang menjadi anggota kelompok tani, petani yang bukan anggota kelompok tani lebih merasa tidak puas terhadap kinerja penyuluh alumni UT. Untuk itu, perlu ada upaya peningkatan kinerja penyuluh dalam hal pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, pengembangan usaha, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh

Analisis korelasi *Pearson* digunakan untuk melihat hubungan antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam hal penerapan inovasi, pengembangan usaha, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga. Tabel 53 menyajikan tentang nilai korelasi karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh.

Kinerja penyuluh alumni UT dalam penerapan inovasi memiliki hubungan yang nyata dengan karakteristik individu penyuluh (jabatan fungsional dan motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, dan interaksi dengan penyuluh lain), lingkungan (kebutuhan petani), serta kompetensi personal, kompetensi tugas, dan kompetensi sosial.

Hubungan yang nyata tetapi negatif pada jabatan fungsional menunjukkan bahwa tingkat jabatan fungsional kurang berdampak pada pencapaian kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi.

Tabel 53. Nilai korelasi karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh

Peubah yang terkait terhadap kinerja	Kinerja						
	penerapan inovasi (Y2.1)	Peng. Usaha (Y2.2)	Pem. Thd Aspirasi Petani (Y2.3)	Pen. Azas2 Peny. (Y2.4)	Membangun jejaring kerja (Y2.5)	fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga (Y2.6)	Keseluruhan (Y2)
Karakteristik Individu penyuluh (X1)							
Umur (X11)	-.106	-.187(*)	-.092	.001	-.172(*)	.158(*)	-.100
Masa Kerja (X12)	.142	-.025	.173(*)	.091	-.113	.167(*)	.092
Jabatan Fungsional (X13)	-.270(**)	-.244(**)	-.164	-.207(*)	-.314(**)	-.135	-.285(**)
Motivasi (X14)	.323(**)	.334(**)	.480(**)	.250(**)	.208(**)	.060	.321(**)
Kegiatan pembelajaran di UT (X2)							
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.401(**)	.239(**)	.309(**)	.336(**)	.344(**)	.278(**)	.453(**)
Tutorial (X22)	.284(**)	.276(**)	.338(**)	.122	.249(**)	.096	.325(**)
Mata Kuliah (X23)	.128	.188(*)	.261(**)	.046	.210(**)	.051	.163(*)
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.290(**)	.255(**)	.193(*)	.203(**)	.290(**)	.276(**)	.370(**)
Fasilitas Belajar (X25)	.103	.142	-.051	.281(**)	.124	.030	.173(*)
Sumber belajar Non UT (X3)							
Pelatihan (X31)	.244(**)	.210(**)	.325(**)	.249(**)	.169(*)	.149	.344(**)
Media Cetak (X32)	.265(**)	.201(**)	.239(**)	.191(*)	.078	.092	.188(*)
Media Non Cetak (X33)	.180(*)	.056	.046	.180(*)	.059	.282(**)	.164(*)
Lingkungan (X4)							
Kebutuhan petani (X41)	.417(**)	.289(**)	.336(**)	.156(*)	.205(**)	.299(**)	.376(**)
Dukungan Lembaga (X42)	.085	.170(*)	.086	.049	.091	-.026	.178(*)
Kompetensi penyuluh (Y1)							
<i>Kompetensi personal (Y11)</i>	.254(**)	.093	.151	.142	.059	.201(**)	.197(*)
Berempati	.102	.048	-.061	.183(*)	.005	.055	.075
Keterbukaan	.080	-.238(**)	.033	-.152	-.136	.132	-.087
Tanggungjawab	.236(**)	.012	.343(**)	.175(*)	.011	.256(**)	.168(*)
Keteladanan	.057	-.164(*)	.271(**)	-.198(*)	-.146	.013	-.005
<i>Kompetensi Tugas (Y12)</i>	.139	-.027	.241(**)	.099	.009	.299(**)	.187*
Merencanakan	.175(*)	.111	.152	.186(*)	.126	.166(*)	.154(*)
Melaksanakan	-.032	-.187(*)	.103	.034	-.102	.216(**)	-.035
Mengevaluasi	.189(*)	.109	.320(**)	.051	.139	-.039	.172(*)
<i>Kompetensi andragogik (Y13)</i>	.082	.131	.075	.169(*)	.114	.088	.140
Penguasaan Konsep Penyuluhan	-.089	-.114	-.060	.022	-.091	-.051	-.063
Penguasaan prinsip POD	.317(**)	.286(**)	.283(**)	.320(**)	.285(**)	.279(**)	.312(**)
<i>Kompetensi Sosial (Y14)</i>	.194(*)	.285(**)	-.026	.178(*)	.211(**)	.029	.114
Berkomunikasi	.212(**)	.366(**)	-.019	.240(**)	.315(**)	-.015	.170(*)
Bekerjasama	.178(*)	.279(**)	-.065	.207(**)	.192(*)	-.015	.074

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

** nyata pada taraf α .01

Hubungan yang positif pada faktor lainnya menunjukkan bahwa faktor tersebut berdampak positif bagi peningkatan atau pencapaian kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi. Kompetensi personal dan kompetensi sosial penyuluh alumni UT sangat dibutuhkan agar inovasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh petani. Kondisi ini dapat dipahami mengingat untuk dapat melakukan penerapan inovasi dengan baik, sangat dibutuhkan kemampuan penyuluh dalam hal berempati, keterbukaan, tanggungjawab, keteladanan, bekerjasama, dan berkomunikasi.

Dalam pengembangan usaha, kinerja penyuluh alumni UT memiliki hubungan yang nyata dengan karakteristik individu penyuluh (umur, jabatan fungsional dan motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, tutorial, cakupan mata kuliah, dan interaksi dengan penyuluh lain), sumber belajar selain UT (pelatihan, media cetak), lingkungan (kebutuhan petani dan dukungan lembaga), dan kompetensi sosial. Hubungan yang nyata tapi negatif pada umur dan jabatan fungsional terhadap kinerja penyuluh dalam pengembangan usaha petani menunjukkan bahwa umur dan jabatan fungsional kurang berdampak pada kinerja penyuluh. Kondisi ini disebabkan usia penyuluh yang umumnya sudah senior dan jabatan fungsional yang tinggi membuat penyuluh enggan untuk sering terjun ke lapang untuk membantu petani.

Kinerja penyuluh alumni UT dalam pemahaman terhadap aspirasi petani memiliki hubungan yang nyata dengan karakteristik individu penyuluh (jabatan fungsional dan motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, tutorial, cakupan mata kuliah, dan interaksi dengan penyuluh lain), sumber belajar selain UT (pelatihan dan media cetak), lingkungan (kebutuhan petani), dan kompetensi pelaksanaan tugas. Hubungan yang positif pada beberapa faktor tersebut berdampak pada peningkatan kinerja penyuluh. Kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh, khususnya dalam hal mengevaluasi kegiatan penyuluhan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja penyuluh karena melalui kegiatan evaluasi pelaksanaan kegiatan penyuluhan, penyuluh dapat mengetahui aspirasi dan kebutuhan petani.

Dalam penerapan azas-azas penyuluhan, kinerja penyuluh alumni UT memiliki hubungan yang nyata dengan karakteristik individu penyuluh (jabatan fungsional dan motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, interaksi penyuluh dengan sejawat, dan fasilitas belajar), lingkungan (kebutuhan petani) dan kompetensi (andragogik dan sosial). Hubungan yang positif menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mempunyai dampak pada peningkatan kinerja penyuluh. Kompetensi andragogik dan sosial penyuluh berdampak positif pada peningkatan kinerja penyuluh. Kondisi ini disebabkan dalam kompetensi sosial terkandung kemampuan penyuluh dalam berkomunikasi dan bekerjasama yang tentunya sangat diperlukan dalam menerapkan azas-azas penyuluhan yaitu partisipatif, kerjasama, dan kemitraan.

Kinerja penyuluh alumni UT dalam membangun jejaring kerja memiliki hubungan yang nyata dengan karakteristik individu penyuluh (umur, jabatan fungsional, dan motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, dan interaksi dengan penyuluh lain), sumber belajar selain UT (pelatihan), lingkungan (kebutuhan petani), dan kompetensi sosial. Kompetensi sosial penyuluh secara nyata dapat meningkatkan kinerja penyuluh dalam membangun jejaring kerja karena dalam kompetensi sosial terkandung kemampuan penyuluh dalam berkomunikasi dan bekerjasama yang tentunya sangat dibutuhkan dalam membangun jejaring kerja.

Kinerja penyuluh alumni UT dalam fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga memiliki hubungan yang nyata dengan karakteristik individu penyuluh (umur, jabatan fungsional), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar), sumber belajar selain UT (media non cetak), lingkungan (kebutuhan petani), dan kompetensi (personal dan profesional).

Secara umum, kinerja penyuluh alumni UT memiliki hubungan yang nyata dan positif dengan karakteristik individu penyuluh (motivasi belajar), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, interaksi dengan penyuluh lain, dan fasilitas belajar), sumber belajar

selain UT (pelatihan, media cetak, dan non cetak), lingkungan (kebutuhan petani dan dukungan lembaga), kompetensi personal dan kompetensi pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja penyuluh secara keseluruhan.

Namun demikian, dari Tabel 53 diketahui bahwa jabatan fungsional menunjukkan hubungan yang negatif namun nyata dengan kinerja penyuluh, baik kinerja secara keseluruhan maupun pada sub kinerja penyuluh. Hal ini berarti peningkatan jabatan fungsional kurang berdampak pada peningkatan kinerja penyuluh. Kondisi ini diduga berkaitan dengan adanya kesenjangan atau perbedaan antara jabatan fungsional yang mengacu pada pelaksanaan tugas penyuluh dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan, dengan kinerja penyuluh yang diukur dari kebutuhan petani yaitu dalam hal penerapan inovasi, pengembangan usaha, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.

Setelah korelasi, maka faktor-faktor yang memiliki hubungan yang nyata dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh karakteristik individu penyuluh alumni UT kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, faktor lingkungan, dan kompetensi penyuluh terhadap kinerja. Dari hasil analisis tersebut diperoleh informasi tentang koefisien jalur yaitu nilai koefisien regresi yang distandarkan. Dalam hal ini besarnya koefisien jalur menginformasikan besarnya pengaruh langsung antara peubah bebas terhadap kinerja penyuluh.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh dalam Penerapan Inovasi

Hasil analisis regresi dan nilai koefisien koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi disajikan pada Tabel 54.

Tabel 54. Koefisien regresi dan koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi

Peubah	Penerapan inovasi (Y2.1)			
	Koefisien regresi	Nilai-P	Koefisien jalur	Nilai-P
Konstanta	-.923*	.033	-	-
Umur (X11)	-	-	-	-
Masa Kerja (X12)	-	-	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-.169*	.029	-.151*	.029
Motivasi (X14)	.115	.176	.107	.176
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.162*	.024	.168*	.024
Tutorial (X22)	.136*	.040	.142*	.040
Mata Kuliah (X23)	-	-	-	-
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.224*	.012	.189*	.012
Fasilitas Belajar (X25)	-	-	-	-
Pelatihan (X31)	-.008	.920	-.008	.920
Media Cetak (X32)	.166	.146	.121	.146
Media Non Cetak (X33)	.050	.587	.043	.587
Kebutuhan petani (X41)	.230**	.003	.14**	.003
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-
Kompetensi personal (Y11)	.194**	.003	.215**	.003
Kompetensi pelaksanaan tugas (Y12)	-.130	.139	-.112	.139
Kompetensi andragogik (Y13)	-.134	.103	-.119	.103
Kompetensi Sosial (Y14)	.316**	.001	.242**	.001

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi adalah jabatan fungsional, interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kualitas tutorial, interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, kebutuhan petani, dan kompetensi sosial penyuluh alumni UT. Kompetensi sosial mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh dalam Pengembangan Usaha

Hasil analisis regresi dan nilai koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam pengembangan usaha disajikan pada Tabel 55.

Tabel 55. Koefisien regresi dan koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam pengembangan usaha

Peubah	Pengembangan Usaha (Y2.2)			
	Koefisien regresi	Nilai-P	Koefisien jalur	Nilai-P
Konstanta	-.481	.374	-	-
Umur (X11)	-.042	.605	-.038	.605
Masa Kerja (X12)	-	-	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-.078	.341	-.069	.341
Motivasi (X14)	.239**	.009	.220**	.009
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.043	.567	.045	.567
Tutorial (X22)	.129	.071	.134	.071
Mata Kuliah (X23)	-.040	.752	-.026	.752
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.285**	.003	.239**	.003
Fasilitas Belajar (X25)	-	-	-	-
Pelatihan (X31)	.036	.659	.035	.659
Media Cetak (X32)	.182	.090	.132	.090
Media Non Cetak (X33)	-	-	-	-
Kebutuhan petani (X41)	.168*	.046	.155	.046
Dukungan Lembaga (X42)	-.031	.710	-.027	.710
Kompetensi personal (Y11)	.076	.311	.084	.311
Kompetensi pelaksanaan tugas (Y12)	-.363**	.000	-.309**	.000
Kompetensi andragogik (Y13)	-.006	.945	-.005	.945
Kompetensi Sosial (Y14)	.449**	.000	.341**	.000

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Faktor-faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dalam pengembangan usaha adalah jabatan fungsional, interaksi dengan sesama penyuluh dalam kelompok belajar, kebutuhan petani, kompetensi tugas, dan kompetensi sosial penyuluh alumni UT.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh dalam Pemahaman terhadap Aspirasi Petani

Hasil analisis regresi dan nilai koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam pemahaman terhadap aspirasi petani disajikan pada Tabel 56.

Tabel 56. Koefisien regresi dan koefisien jalur antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam pemahaman terhadap aspirasi petani

Peubah	Pemahaman terhadap aspirasi petani (Y2.3)			
	Koefisien regresi	Nilai-P	Koefisien jalur	Nilai-P
Konstanta	-1.596	.004	-	-
Umur (X11)	-	-	-	-
Masa Kerja (X12)	.195	.063	.150	.063
Jabatan Fungsional (X13)	-	-	-	-
Motivasi (X14)	.421**	.000	.322**	.000
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.090	.318	.077	.318
Tutorial (X22)	.209**	.014	.180**	.014
Mata Kuliah (X23)	.314*	.042	.169*	.042
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.093	.405	.065	.405
Fasilitas Belajar (X25)	-	-	-	-
Pelatihan (X31)	.017	.859	.014	.859
Media Cetak (X32)	.069	.574	.042	.574
Media Non Cetak (X33)	-	-	-	-
Kebutuhan petani (X41)	.070	.487	.054	.487
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-
Kompetensi personal (Y11)	.110	.254	.100	.254
Kompetensi pelaksanaan tugas (Y12)	.041	.698	.029	.698
Kompetensi andragogik (Y13)	.065	.524	.048	.534
Kompetensi Sosial (Y14)	-.147	.224	-.093	.224

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh dalam pemahaman terhadap aspirasi petani adalah motivasi belajar, kualitas tutorial, dan cakupan mata kuliah UT.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh dalam Penerapan Azas-azas Penyuluhan

Hasil analisis regresi dan nilai koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan azas-azas penyuluhan disajikan pada Tabel 57.

Faktor-faktor karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan secara umum tidak menunjukkan berpengaruh yang nyata terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan azas-azas

penyuluhan kecuali kompetensi sosial yang menunjukkan pengaruh yang nyata dan positif.

Tabel 57. Koefisien regresi dan koefisien jalur antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam penerapan azas-azas penyuluhan

Peubah	Penerapan azas-azas penyuluhan (Y2.4)			
	Koefisien regresi	Nilai-P	Koefisien jalur	Nilai-P
Konstanta	.127	.774	-	-
Umur (X11)	-	-	-	-
Masa Kerja (X12)	-	-	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-.088	.305	-.082	.305
Motivasi (X14)	.146	.115	.141	.115
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.150	.063	.163	.063
Tutorial (X22)	-	-	-	-
Mata Kuliah (X23)	-	-	-	-
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.146	.140	.129	.140
Fasilitas Belajar (X25)	.177	.083	.137	.083
Pelatihan (X31)	.085	.327	.086	.327
Media Cetak (X32)	-.011	.933	-.008	.933
Media Non Cetak (X33)	.119	.243	.113	.243
Kebutuhan petani (X41)	-.009	.918	-.008	.918
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-
Kompetensi personal (Y11)	.098	.172	.114	.172
Kompetensi pelaksanaan tugas (Y12)	-.130	.184	-.116	.184
Kompetensi andragogik (Y13)	.043	.638	.040	.638
Kompetensi Sosial (Y14)	.199*	.046	.159*	.046

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh dalam Membangun Jejaring Kerja

Hasil analisis regresi dan nilai koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam membangun jejaring kerja disajikan pada Tabel 58.

Faktor-faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dalam membangun jejaring kerja adalah tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kualitas tutorial, kompetensi pelaksanaan tugas, dan kompetensi sosial penyuluh alumni UT.

Tabel 58. Koefisien regresi dan koefisien jalur antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam membangun jejaring kerja

Peubah	Membangun jejaring kerja (Y2.5)			
	Koefisien regresi	Nilai-P	Koefisien jalur	Nilai-P
Konstanta	-.660	.273	-	-
Umur (X11)	-.046	.618	-.039	.618
Masa Kerja (X12)	-	-	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-.142	.128	-.118	.128
Motivasi (X14)	.051	.595	.044	.595
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.251**	.004	.241**	.004
Tutorial (X22)	.165*	.039	.159*	.039
Mata Kuliah (X23)	.088	.535	.053	.535
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.287**	.007	.224**	.007
Fasilitas Belajar (X25)	-	-	-	-
Pelatihan (X31)	-	-	-	-
Media Cetak (X32)	-	-	-	-
Media Non Cetak (X33)	.050	.585	.042	.585
Kebutuhan pctani (X41)	.036	.707	.031	.707
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-
Kompetensi personal (Y11)	.099	.236	.102	.236
Kompetensi pelaksanaan tugas (Y12)	-.305**	.004	-.242**	.004
Kompetensi andragogik (Y13)	.034	.730	.028	.730
Kompetensi Sosial (Y14)	.276**	.014	.195**	.014

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh dalam Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Keluarga

Hasil analisis regresi dan nilai koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga disajikan pada Tabel 59.

Faktor-faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dalam membangun jejaring kerja adalah interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar dan kualitas media cetak. Sedangkan faktor-faktor karakteristik individu penyuluh dan lingkungan tidak menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap kinerja penyuluh dalam pengelolaan keuangan keluarga.

Tabel 59. Koefisien regresi dan koefisien jalur antara karakteristik individu, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh dalam fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga

Peubah	Pengelolaan keuangan keluarga (Y2.6)			
	Koefisien regresi	Nilai-P	Koefisien jalur	Nilai-P
Konstanta	-.769	.276	-	-
Umur (X11)	.099	.473	.074	.473
Masa Kerja (X12)	.105	.475	.080	.475
Jabatan Fungsional (X13)	-	-	-	-
Motivasi (X14)	-	-	-	-
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.162	.104	.138	.104
Tutorial (X22)	.057	.539	.049	.539
Mata Kuliah (X23)	-.065	.707	-.034	.707
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.413**	.001	.285**	.001
Fasilitas Belajar (X25)	-.006	.964	-.004	.964
Pelatihan (X31)	-.129	.229	-.102	.229
Media Cetak (X32)	-.226	.146	-.134	.146
Media Non Cetak (X33)	.447**	.001	.331**	.001
Kebutuhan petani (X41)	.174	.112	.137	.112
Dukungan Lembaga (X42)	-.197	.082	-.141	.082
Kompetensi personal (Y11)	.080	.452	.072	.452
Kompetensi pelaksanaan tugas (Y12)	.189	.099	.132	.099
Kompetensi andragogik (Y13)	-.028	.809	-.020	.809
Kompetensi Sosial (Y14)	.036	.786	.022	.786

Keterangan : * nyata pada taraf α .05
 **nyata pada taraf α .01

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh secara Keseluruhan

Hasil analisis regresi dan nilai koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh secara keseluruhan disajikan pada Tabel 60.

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 60 dapat dituliskan model regresi sebagai berikut :

$$Y2 = -2.427 + 0.107 X1.4 + 0.227 X2.1 + 0.200 X2.2 + 0.307 X2.4 + 0.113 X4.1 + 0.272 Y1.1 + 0.354 Y1.2 + 0.170 Y1.3 + 0.224 Y1.4 + 0.389$$

Keterangan :

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| Y1.2 = Kinerja keseluruhan | X1.2 = Masa kerja |
| X2.2 = Kegiatan Tutorial | X2.5 = Fasilitas belajar |
| X3.1 = Pelatihan | X4.1 = Kebutuhan petani |
| Y1.1 = Kompetensi personal | Y1.2 = Kompetensi pelaksanaan tugas |
| Y1.3 = Kompetensi andragogik | Y1.4 = Kompetensi sosial |

Tabel 60. Koefisien regresi dan koefisien jalur antara karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar non UT, lingkungan, dan kompetensi terhadap kinerja keseluruhan

Peubah	Kinerja keseluruhan (Y2.1)			
	Koefisien regresi	Nilai-P	Koefisien jalur	Nilai-P
Konstanta	-2.427	.001	-	-
Umur (X11)	-	-	-	-
Masa Kerja (X12)	-	-	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-.096	.172	-.094	.172
Motivasi (X14)	.107	.167	.109	.167
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.227	.001	.258	.001
Tutorial (X22)	.200	.002	.229	.002
Mata Kuliah (X23)	-.130	.270	-.092	.270
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.307	.000	.284	.000
Fasilitas Belajar (X25)	-.005	.955	-.004	.955
Pelatihan (X31)	.061	.403	.065	.403
Media Cetak (X32)	.000	.998	.000	.998
Media Non Cetak (X33)	.075	.384	.074	.384
Kebutuhan petani (X41)	.113	.117	.115	.117
Dukungan Lembaga (X42)	-.003	.967	-.003	.967
Kompetensi personal (Y11)	.272	.001	.329	.001
Kompetensi tugas (Y12)	.354	.004	.414	.004
Kompetensi andragogik (Y13)	.170	.103	.165	.103
Kompetensi Sosial (Y14)	.224	.016	.187	.016

Keterangan : * nyata pada taraf α .05

**nyata pada taraf α .01

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kinerja penyuluh alumni UT selain dipengaruhi oleh motivasi belajar, interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi dalam kelompok belajar, kebutuhan petani, kompetensi personal, kompetensi tugas, dan kompetensi sosial, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Koefisien error sebesar 0.393 menunjukkan bahwa sekitar 39.3 persen dari model tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum termasuk ke dalam model tersebut.

Pada Tabel 60 diketahui bahwa motivasi belajar dan kebutuhan petani menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja penyuluh walaupun tidak nyata. Artinya, peningkatan motivasi belajar dan kebutuhan petani akan dapat meningkatkan kinerja penyuluh alumni UT walaupun tidak nyata.

Faktor-faktor yang menunjukkan pengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh adalah interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar, kompetensi personal, kompetensi

pelaksanaan tugas, dan kompetensi sosial (Tabel 60). Faktor-faktor tersebut, menunjukkan pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja penyuluh. Artinya peningkatan faktor-faktor tersebut akan dapat meningkatkan kinerja penyuluh alumni UT. Kondisi ini bermakna bahwa faktor-faktor tersebut merupakan elemen utama yang berperan terhadap peningkatan kinerja penyuluh alumni UT atau dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat kinerja penyuluh alumni UT dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut.

Kompetensi pelaksanaan tugas menunjukkan kontribusi terbesar yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja penyuluh alumni UT atau dengan kata lain kompetensi pelaksanaan tugas merupakan faktor yang menunjukkan pengaruh efektif terhadap kinerja penyuluh alumni UT. Dengan demikian, peningkatan kinerja penyuluh alumni UT dapat difokuskan pada peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh alumni UT.

Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui besarnya faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja penyuluh dan secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh yaitu melalui kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi sosial. Nilai koefisien jalur faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh disajikan pada Tabel 61.

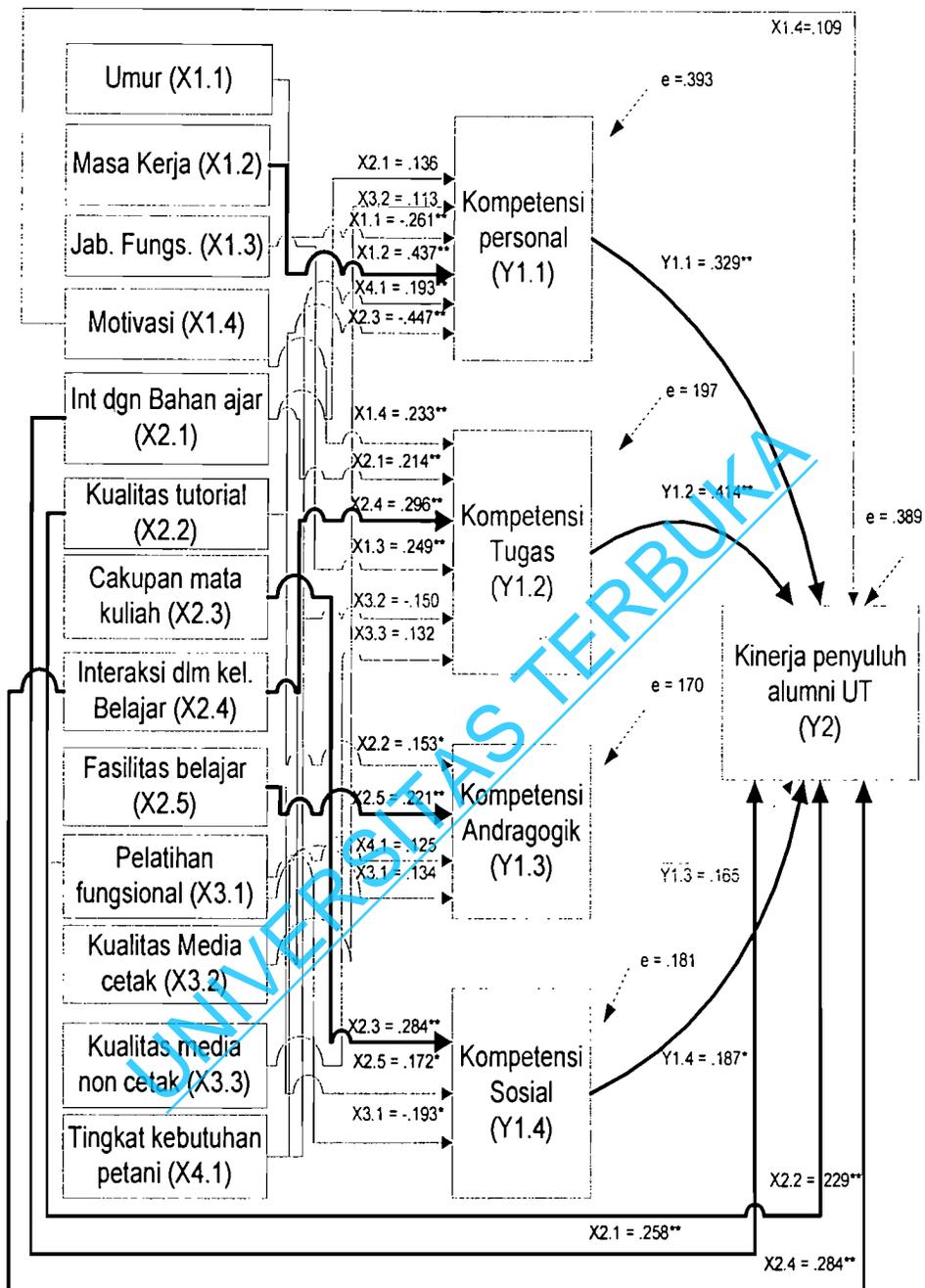
Pada Tabel 61 diketahui bahwa pelatihan mempengaruhi secara nyata tetapi negatif dengan kompetensi sosial tetapi tidak berdampak pada kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa keikutsertaan penyuluh dalam pelatihan membuat penyuluh dapat berinteraksi dengan penyuluh lain khususnya dalam hal berkomunikasi dan bekerjasama sehingga dapat meningkatkan pencapaian kompetensi social penyuluh. Namun demikian, pelatihan tidak berdampak pada kompetensi tugas penyuluh disebabkan materi yang diberikan dalam pelatihan kurang sesuai dengan materi yang dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 61. Koefisien jalur faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh

Peubah	Kompetensi personal	Kompetensi Tugas	Kompetensi Andragogik	Kompetensi Sosial	Kinerja penyuluh
Umur (X11)	-.261**	-	-	-	-
Masa Kerja (X12)	.437**	-	-	-	-
Jabatan Fungsional (X13)	-	.249**	-	-	-
Motivasi (X14)	-	.233**	-	-	-
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.136	.214**	-	-	.258**
Tutorial (X22)	-	-	.153*	-	.229**
Mata Kuliah (X23)	-.447**	-	-	.284**	-
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	-	.296**	-	-	.284**
Fasilitas Belajar (X25)	-	-	.221**	.172*	-
Pelatihan (X31)	-	-	.134	-.193*	-
Media Cetak (X32)	.113	-.150	-	-	-
Media Non Cetak (X33)	-	.132	-	-	-
Kebutuhan petani (X41)	.193*	-	.125	-	-
Dukungan Lembaga (X42)	-	-	-	-	-
Kompetensi personal (Y11)	-	-	-	-	.329**
Kompetensi tugas (Y12)	-	-	-	-	.414**
Kompetensi andragogik (Y13)	-	-	-	-	.165
Kompetensi sosial (Y14)	-	-	-	-	.187*

Berdasarkan Tabel 61, dapat digambarkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh secara keseluruhan (karakteristik individu penyuluh, kegiatan pembelajaran di UT, sumber belajar selain UT, dan lingkungan), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi sosial seperti yang disajikan pada Gambar 7.

Pada Gambar 7 diketahui bahwa interaksi penyuluh dengan bahan ajar memiliki pengaruh langsung yang positif dan nyata dengan kinerja penyuluh, sedangkan jabatan fungsional memiliki pengaruh yang nyata tetapi negatif dengan kinerja penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa bahan ajar UT mengandung materi yang mendukung pencapaian kinerja penyuluh. Namun, kinerja yang ditunjukkan oleh penyuluh kurang sesuai dengan jabatan tugas dalam jabatan fungsionalnya. Kondisi ini disebabkan kinerja penyuluh diukur dari kebutuhan petani yaitu dalam hal penerapan inovasi, pengembangan usaha, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.



Keterangan : Xii Pengaruh nyata —————> Pengaruh efektif
 Xii Pengaruh tidak nyata - - - - -> Pengaruh di luar model

Gambar 7. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh alumni UT

Dari paparan tersebut, perlu dikaji lebih lanjut tentang latar belakang pengembangan bahan ajar UT, apakah didasarkan pada jabaran tugas penyuluh sesuai jabatan fungsionalnya atau didasarkan oleh faktor lain.

Pada Gambar 7 juga diketahui bahwa umur, masa kerja, cakupan mata kuliah, media non cetak, dan kebutuhan petani menunjukkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja penyuluh melalui kompetensi personal.

Faktor-faktor yang dominan tetapi tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, yaitu melalui kompetensi tugas, adalah jabatan fungsional, tingkat motivasi, interaksi penyuluh dengan bahan ajar, dan kualitas interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar.

Kualitas tutorial, fasilitas belajar, dan pelatihan merupakan faktor-faktor yang dominan tetapi tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, yaitu melalui kompetensi andragogik.

Cakupan mata kuliah, fasilitas belajar, dan pelatihan fungsional merupakan faktor-faktor yang dominan tetapi tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, yaitu melalui kompetensi sosial.

Motivasi, tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi penyuluh dalam kelompok belajar, media non cetak, kompetensi personal dan kompetensi pelaksanaan tugas menunjukkan kontribusi terbesar terhadap kinerja penyuluh. Hal ini bermakna tingginya motivasi, tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi penyuluh dalam kelompok belajar, media non cetak, kompetensi personal dan kompetensi pelaksanaan tugas merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Oleh karena itu, peningkatan motivasi, tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi penyuluh dalam kelompok belajar, media non cetak, kompetensi personal dan kompetensi pelaksanaan tugas, sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja penyuluh alumni UT.

Nilai pengaruh langsung dan tidak langsung peubah bebas terhadap kinerja penyuluh alumni UT secara keseluruhan berdasarkan analisis jalur disajikan pada Tabel 62.

Tabel 62. Nilai pengaruh langsung dan tidak langsung peubah bebas terhadap kinerja penyuluh secara keseluruhan berdasarkan analisis jalur

Peubah	Langsung ke kinerja penyuluh	Tidak langsung melalui				Total pengaruh
		Kompetensi personal	Kompetensi Tugas	Kompetensi Andragogik	Kompetensi Sosial	
Umur (X11)	-	-.086	-	-	-	-.086
Masa Kerja (X12)	-	.144	-	-.029	-	.115
Jabatan Fungsional (X13)	-.094	-	.103	-	-	.009
Motivasi (X14)	.109	-	.096	-	-	.205
Interaksi dengan bahan ajar (X21)	.258	.045	.089	-	-	.392
Tutorial (X22)	.229	-	-	.025	-	.254
Mata Kuliah (X23)	-.092	-.147	-	-	-.053	-.292
Interaksi dengan sesama penyuluh (X24)	.284	-	.122	-	-	.406
Fasilitas Belajar (X25)	-.004	-	-	.036	.032	.072
Pelatihan (X31)	.065	-	-	.022	-.036	.051
Media Cetak (X32)	.000	.037	-.062	-	-	-.025
Media Non Cetak (X33)	.074	-	.006	-	-	.080
Kebutuhan petani (X41)	.115	.063	.002	.021	-	.201
Dukungan Lembaga (X42)	-.003	-	-	-	-	-.003
Kompetensi personal (Y11)	.329	-	-	-	-	.329
Kompetensi tugas (Y12)	.414	-	-	-	-	.414
Kompetensi andragogik (Y13)	.165	-	-	-	-	.165
Kompetensi Sosial (Y14)	.187	-	-	-	-	.187

Pada Tabel 62 terlihat bahwa kompetensi pelaksanaan tugas menunjukkan kontribusi terbesar terhadap kinerja penyuluh alumni UT atau dengan kata lain kompetensi pelaksanaan tugas merupakan faktor yang menunjukkan pengaruh efektif terhadap kinerja penyuluh alumni UT. Dengan demikian, peningkatan kinerja penyuluh alumni UT dapat difokuskan pada peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh.

Dari Gambar 7 dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dominan yang secara langsung menunjukkan pengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah interaksi dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi dalam kelompok belajar, kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, dan kompetensi sosial. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan temuan yang menjadi *novelty* dari penelitian ini.

Paparan yang diberikan di atas merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang ke dua yaitu "sejauhmana tingkat kinerja penyuluh alumni UT dan faktor-faktor apa yang dominan yang mempengaruhi kinerja penyuluh".

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diterima adalah karakteristik individu penyuluh (umur, masa kerja, dan motivasi), kegiatan pembelajaran di UT (interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, interaksi penyuluh dengan sejawat dalam kelompok belajar), sumber belajar selain UT (pelatihan, media cetak, dan media non cetak), faktor lingkungan (kebutuhan petani), kompetensi personal, kompetensi tugas, dan kompetensi sosial berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh alumni UT.

Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Penyuluh Melalui Pendidikan Jarak Jauh UT

Salah satu tujuan penelitian ini adalah merumuskan strategi pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh UT yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi penyuluh alumni UT sehingga penyuluh mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi penyuluh alumni UT masih belum maksimal, yang disebabkan oleh belum optimalnya kemampuan personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial penyuluh alumni UT. Secara rinci, tingkat kompetensi personal yang tergolong sedang terlihat pada aspek sikap mentalnya. Walaupun pengetahuannya tergolong tinggi, namun pada aspek tindakan personal tergolong rendah. Tingkat kompetensi pelaksanaan tugas penyuluh yang tergolong sedang terlihat pada aspek sikap mental dan keterampilannya namun aspek pengetahuannya tergolong rendah. Tingkat kompetensi andragogik penyuluh yang tergolong sedang terlihat pada aspek sikap mentalnya namun aspek pengetahuan dan keterampilannya tergolong rendah. Sedangkan tingkat kompetensi sosial penyuluh yang tergolong sedang terlihat pada aspek sikap mentalnya namun aspek pengetahuan dan tindakannya tergolong rendah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh alumni UT masih belum maksimal, yang ditunjukkan oleh belum optimalnya kinerja penyuluh dalam penerapan inovasi, pengembangan usaha, pemahaman terhadap aspirasi petani, penerapan azas-azas penyuluhan, membangun jejaring kerja, dan fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu adanya upaya untuk peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh agar penyuluh dapat memberikan layanan yang memuaskan petani. Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui beberapa strategi yang didasarkan pada hasil analisis seperti yang disajikan pada Gambar 6, sedangkan upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui beberapa strategi yang didasarkan pada hasil analisis seperti yang disajikan pada Gambar 7.

Pada Gambar 6 terlihat bahwa peningkatan kompetensi personal dipengaruhi oleh umur, masa kerja, kebutuhan petani, dan cakupan mata kuliah, namun masa kerja memiliki kontribusi yang paling dominan. Peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas dipengaruhi oleh tingkat motivasi belajar, interaksi penyuluh dengan bahan ajar, interaksi penyuluh dalam kelompok belajar, dan jabatan fungsional, namun interaksi penyuluh dengan bahan ajar menunjukkan kontribusi yang paling dominan. Peningkatan kompetensi andragogik dipengaruhi oleh kegiatan tutorial dan fasilitas belajar, namun yang memiliki kontribusi dominan adalah fasilitas belajar. Peningkatan kompetensi sosial dipengaruhi oleh secara nyata oleh cakupan mata kuliah, fasilitas belajar, dan pelatihan, namun yang menunjukkan kontribusi terbesar adalah cakupan mata kuliah.

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan pengaruh yang nyata dan dominan mempengaruhi kompetensi penyuluh, maka peningkatan kompetensi penyuluh ditentukan melalui beberapa strategi yaitu : peningkatan kompetensi personal yang difokuskan pada seleksi kepribadian yang seharusnya dimiliki seorang penyuluh; peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas yang difokuskan pada peningkatan interaksi penyuluh dalam kelompok belajar; peningkatan kompetensi andragogik yang difokuskan pada peningkatan kualitas fasilitas belajar; dan peningkatan kompetensi sosial yang difokuskan pada pengembangan cakupan mata kuliah. Dari segi aspek kompetensi, strategi yang dilakukan adalah : (a) Peningkatan aspek pengetahuan penyuluh yang difokuskan pada pelaksanaan tugas, andragogik, dan interaksi sosial; dan (b) Peningkatan aspek keterampilan penyuluh yang difokuskan pada keterampilan personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan interaksi sosial.

Pada Gambar 7 terlihat bahwa peningkatan kinerja penyuluh alumni UT dipengaruhi secara nyata oleh peningkatan kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, dan kompetensi sosial. Pengaruh kompetensi pelaksanaan tugas memiliki pengaruh yang paling dominan. Disamping itu, kinerja penyuluh juga dipengaruhi oleh interaksi penyuluh dengan bahan ajar, interaksi penyuluh dalam kelompok belajar, dan kualitas kegiatan tutorial. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja penyuluh dapat dilakukan baik melalui peningkatan kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial maupun melalui peningkatan interaksi penyuluh dengan bahan ajar, interaksi dalam kelompok belajar, dan kualitas tutorial.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi penyuluh alumni UT dapat dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu : (1) pengembangan proses pembelajaran di UT, yang meliputi peningkatan interaksi penyuluh dengan bahan ajar, peningkatan kualitas fasilitas belajar, dan cakupan mata kuliah UT; (2) peningkatan kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, dan kompetensi sosial (yang meliputi pengembangan aspek pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan), yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja petani; dan (3) penguatan karakteristik individu penyuluh terutama motivasi belajar; dan pengembangan faktor lingkungan, khususnya dukungan lembaga penyuluhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, strategi yang memungkinkan untuk dikembangkan meliputi :

- (1) Peningkatan aspek pengetahuan penyuluh. Kegiatan tersebut difokuskan pada : (a) pengetahuan yang terkait dengan tugas penyuluh yaitu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan; (b) pengetahuan andragogik yaitu dalam konsep penyuluhan dan pembelajaran orang dewasa; dan (c) pengetahuan sosial, yaitu dalam hal berkomunikasi dan bekerjasama.
- (2) Peningkatan keterampilan penyuluh. Kegiatan tersebut difokuskan pada peningkatan keterampilan yang berkaitan dengan: (a) tindakan personal, yaitu berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan; (b) tindakan dalam

melaksanakan tugas penyuluhan yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan; (c) tindakan andragogik, yaitu penerapan konsep penyuluhan dan pembelajaran orang dewasa; dan (4) tindakan sosial, yaitu dalam aspek berkomunikasi dan bekerjasama.

- (3) Peningkatan kualitas pembelajaran di UT agar efektif meningkatkan kompetensi penyuluh alumni UT. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui : (a) untuk peningkatan kompetensi personal, upaya tersebut difokuskan pada penambahan materi mata kuliah yang terkait dengan pencapaian kompetensi personal atau kepribadian yang harus dimiliki oleh penyuluh; (b) untuk peningkatan kompetensi tugas penyuluh, upaya tersebut difokuskan pada peningkatan interaksi penyuluh dengan bahan ajar dan interaksi penyuluh dalam kelompok belajar; (c) untuk peningkatan kompetensi andragogik, upaya tersebut dapat difokuskan pada peningkatan kualitas fasilitas belajar UT; dan (d) untuk peningkatan kompetensi sosial, upaya tersebut difokuskan pada pengembangan cakupan mata kuliah yang ada dalam kurikulum UT.
- (4) Peningkatan kualitas pembelajaran di UT agar efektif meningkatkan kinerja penyuluh alumni UT. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi belajar, tingkat interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, interaksi penyuluh dalam kelompok belajar, kualitas media non cetak, kompetensi personal, kompetensi tugas, dan kompetensi sosial.

Paparan yang diberikan tersebut merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang ke empat yaitu "bagaimana strategi yang efektif untuk pengembangan kompetensi penyuluh melalui pendidikan jarak jauh UT".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- (1) Karakteristik penyuluh alumni UT umumnya sudah senior dengan masa kerja yang panjang bahkan mendekati pensiun, dan motivasi utama belajar formal untuk mendapatkan ijazah sarjana sebagai syarat untuk menjadi penyuluh ahli. Interaksi mereka dengan bahan ajar tergolong kurang. Mereka mengikuti tutorial karena dinilai bermanfaat membantu proses belajarnya. Penyuluh menilai cakupan mata kuliah UT sudah sesuai dengan kebutuhannya dan berinteraksi dalam kelompok belajar bermanfaat. Namun mereka kurang memanfaatkan fasilitas belajar. Penyuluh jarang mengikuti pelatihan, demikian pula penggunaan media cetak dan non cetak sebagai sumber belajar selain dari UT karena kurang memenuhi informasi yang dibutuhkan. Kebutuhan petani akan informasi tergolong tinggi, namun dukungan lembaga penyuluhan terhadap kegiatan belajar penyuluh dinilai kurang.
- (2) Tingkat kompetensi penyuluh alumni UT tergolong sedang, baik kemampuan personal dan pelaksanaan tugas maupun kemampuan andragogik dan sosial. Sebaliknya petani menilai kompetensi penyuluh tersebut tergolong rendah dan tidak memuaskannya. Beberapa aspek kompetensi ditemukan masih tergolong rendah yaitu tindakan personal, pengetahuan pelaksanaan tugas dan sosial, serta pengetahuan dan keterampilan andragogik. Kompetensi personal dipengaruhi oleh masa kerja, sedangkan kompetensi pelaksanaan tugas lebih ditentukan oleh kuatnya interaksi dalam kelompok belajar. Kompetensi andragogik dipengaruhi oleh lemahnya akses fasilitas belajar, sedangkan kompetensi sosial lebih ditentukan oleh kecukupan cakupan materi mata kuliah.
- (3) Tingkat kinerja penyuluh alumni UT tergolong sedang, namun petani menilai kinerja penyuluh tergolong rendah yang berarti ada ketidakpuasan petani. Kinerja penyuluh belum maksimal disebabkan oleh : keterbatasan kemampuan personal, pelaksanaan tugas, dan sosial; serta kurangnya interaksi dengan

bahan ajar, meskipun kualitas tutorial dan interaksi penyuluh dalam kelompok belajar tergolong baik.

- (4) Berdasarkan hasil penelitian ini efektivitas pendidikan penyuluhan di Universitas Terbuka ada yang tergolong efektif dan kurang efektif. Yang tergolong efektif adalah aspek pengetahuan dan sikap mental personal, serta sikap mental pelaksanaan tugas dan andragogik penyuluh yang tergolong tinggi. Yang tergolong belum sepenuhnya efektif adalah aspek tindakan personal, pengetahuan pelaksanaan tugas, pengetahuan dan keterampilan andragogik, serta pengetahuan sosial. Secara umum, tingkat kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial tergolong belum maksimal. Untuk itu, upaya peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh alumni UT perlu dilakukan melalui beberapa strategi.
- (5) Strategi yang dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi penyuluh alumni UT meliputi : peningkatan kompetensi personal yang difokuskan pada seleksi kepribadian yang seharusnya dimiliki seorang penyuluh; peningkatan kompetensi pelaksanaan tugas yang difokuskan pada peningkatan interaksi penyuluh dalam kelompok belajar; peningkatan kompetensi andragogik yang difokuskan pada peningkatan kualitas fasilitas belajar; dan peningkatan kompetensi sosial yang difokuskan pada pengembangan cakupan mata kuliah. Dari segi aspek kompetensi, strategi yang dilakukan adalah : (a) Peningkatan aspek pengetahuan penyuluh yang difokuskan pada pelaksanaan tugas, andragogik, dan interaksi sosial; dan (b) Peningkatan aspek keterampilan penyuluh yang difokuskan pada keterampilan personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan interaksi sosial. Upaya peningkatan kinerja penyuluh dapat dilakukan baik melalui peningkatan kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial maupun melalui peningkatan interaksi penyuluh dengan bahan ajar, interaksi dalam kelompok belajar, dan kualitas tutorial.

Saran

Kompetensi penyuluh alumni UT perlu ditingkatkan agar dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada petani. Strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi penyuluh alumni UT adalah dengan mengembangkan kegiatan pembelajaran di UT. Secara rinci, saran yang diberikan kepada pemangku jabatan (*stakeholder*) untuk melaksanakan strategi tersebut adalah :

- (1) *Untuk individu penyuluh.* Mengingat kompetensi penyuluh alumni UT masih belum maksimal, maka penyuluh perlu meningkatkan kemampuan personalnya, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan kesadaran penyuluh akan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensinya.
- (2) *Untuk UT sebagai lembaga pendidikan penyuluhan.* Mengingat tingkat kompetensi personal, pelaksanaan tugas, andragogik, dan sosial, serta kinerja penyuluh alumni UT belum maksimal, perlu upaya peningkatan kompetensi penyuluh yang difokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran di UT, khususnya dalam hal : (1) *interaksi penyuluh dengan bahan ajar.* Mengingat interaksi penyuluh dengan bahan ajar tergolong masih kurang, maka UT ke depan perlu lebih memotivasi mahasiswa untuk meningkatkan interaksinya dengan bahan ajar agar pencapaian hasil belajarnya sesuai dengan yang diharapkan; (2) *kegiatan tutorial.* Mengingat kegiatan tutorial saat ini belum mengarah pada peran tutor yang membentuk penyuluh agar belajar mandiri, tetapi masih berperan sebagai fasilitator yang membantu penyuluh untuk memahami materi belajar, maka ke depan perlu dikembangkan peran tutor ke arah yang lebih memandirikan penyuluh, misalnya tutor perlu lebih berperan sebagai fasilitator yang bersifat stimulan belajar bagi penyuluh yang menjadi mahasiswa UT. ; (3) *cakupan mata kuliah.* Walaupun cakupan materi mata kuliah UT sudah mencukupi bagi kebutuhan penyuluh dalam melaksanakan tugasnya, namun agar materi mata kuliah UT tetap terjaga kekiniannya, UT ke depan perlu menyesuaikan cakupan mata kuliah sesuai dengan kondisi saat ini; (4) *interaksi penyuluh dalam kelompok belajar.* Mengingat keikutsertaan

penyuluh dalam kelompok belajar bermanfaat dalam membantu keberhasilan belajar mahasiswa, maka UT ke depan perlu lebih memotivasi mahasiswa agar dapat meningkatkan intensitas interaksinya dalam kelompok belajar; dan (5) *fasilitas belajar*. Mengingat akses fasilitas belajar UT (radio, TV, audio/video, dan internet) tergolong masih kurang, maka UT ke depan perlu lebih mengupayakan agar aksesibilitas tersebut meningkat.

- (3) *Untuk lembaga penyuluhan*. Mengingat dukungan lembaga penyuluhan bagi penyuluh dalam belajar di UT, khususnya dalam hal memberi dorongan belajar, ijin belajar, dan fasilitas belajar masih tergolong rendah, maka dukungan lembaga penyuluhan perlu lebih ditingkatkan lagi agar pencapaian kompetensi penyuluh sesuai dengan yang diharapkan.
- (4) *Untuk Departemen Pertanian dan Badan Pengembangan SDM Pertanian*. Mengingat tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh alumni UT masih belum maksimal, maka agar penyuluh dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kebutuhan petani, perlu upaya peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh. Peningkatan kompetensi penyuluh dapat dilakukan melalui pendidikan yang dirancang sesuai dengan tupoksi penyuluh dan kebutuhan petani, sedangkan peningkatan kinerja penyuluh dapat dilakukan melalui dukungan lembaga penyuluhan.
- (5) *Untuk Lembaga Penelitian*. Mengingat penelitian ini baru tahap awal, maka untuk mendapatkan informasi yang lebih komprehensif, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan, yaitu : (a) mengkaji kompetensi Penyuluh Alumni UT pada skala yang lebih besar; (b) mengkaji kegiatan pembelajaran UT secara lebih mendalam yang berkaitan dengan interaksi penyuluh dengan bahan ajar, kegiatan tutorial, cakupan mata kuliah, interaksi penyuluh dalam kelompok belajar, dan fasilitas belajar; (c) mengkaji persepsi stakeholder tentang kompetensi penyuluh pada skala yang lebih besar dan rinci; (d) mengkaji persepsi *stakeholder* tentang kinerja penyuluh, khususnya petani, sejawat, dan atasan penyuluh; (e) mengkaji faktor lain yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja penyuluh; dan (f) mengkaji penelitian serupa misalnya tingkat

kompetensi penyuluh sebelum mengikuti pendidikan di UT, dan membandingkan kompetensi penyuluh lulusan UT dengan lulusan PT lain.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, I. 2004. Pembinaan Kelompok Belajar. Di dalam : Assandhimitra dkk, editor. *Pendidikan Tinggi Jarak Jauh*. Jakarta. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Asngari, Pang. S. 1984. Persepsi Direktur Penyuluhan Tingkat “Karesidenan” dan Kepala Penyuluh Pertanian Terhadap Peranan dan Fungsi Lembaga Penyuluhan Pertanian di Negara Bagian Texas Amerika Serikat. *Media Peternakan* tahun 1984. Volume 9 No.2. Bogor. Fakultas Peternakan, Institut Pertanian Bogor.
- _____. 2003. “Pentingnya Memahami Falsafah Penyuluhan Pembangunan Dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat.” *dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor. IPB Press.
- _____. 2004. “Kumpulan Bahan Kuliah Prinsip-prinsip Penyuluhan” Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan. Sekolah Pascasarjana. Bogor. IPB. (Tidak dipublikasikan).
- _____. 2008. “Peranan Perguruan Tinggi dalam Pengembangan SDM Pembangunan.” Dalam : *Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat*. Diedit oleh Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor. Sydex Plus.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. New Jersey:Prentice Hall, Inc.
- Belawati, 1999. *Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Bernadin, H.J., dan Joyce E.A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore : Mc Graw Hill Inc.
- Bird, B.J. 1989. *Enterpreurial Behavior*. Glenview, Illinois: Scott Foresman and Company.
- Black , JA dan DJ Champion. 1992. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung : Penerbit Interaksara.
- Bloom, Benjamin. S. 1973. *Taxonomy of Educational Objectives*. Handbook I dan II. New York : David McKay Company Inc.
- Borg, W.R. dan Gall, M.D. 1989. *Educational Research, An Introduction*, Ed ke 5. New York: Longman.

- Boyatzis, R.E. 1982. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.
- Boyle, P.G. 1981. *Planning for Better Programs*. New York: Mc Grow-Hill Book Company.
- Cooper, A dan Graham, D.L.2001. *Competencies needed to be successful county agents and county supervisors*. Journal of Extension, vol 39 number 1.
- [Depdikbud] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. 1988. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta.
- [Deptan] Departemen Pertanian, 1999a. Pedoman Penilaian Angka Kredit bagi Penyuluh. SK Menkowsabngpan Nomor: 19/Kep/KM. Waspan/5/1999. Jakarta : Departemen Pertanian.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 1999b. Surat Keputusan Menekowsabngpan Nomor 19/KEP/MK Waspan/5/1999 tentang tugas pokok penyuluh pertanian. Departemen Pertanian. Jakarta.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2002. Revitalisasi Penyuluhan Pertanian. Jakarta : Pusbangluhtan, Badan PSDMP, Departemen Pertanian.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2003. Pedoman Umum Penyuluhan Pertanian dalam Bentuk Peraturan Perundangan tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya. Pusat Pengembangan Penyuluhan Pertanian. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian. Departemen Pertanian.
- [Deptan] Departemen Pertanian, 2006. Undang-undang RI No. 16 tentang Sistem penyuluhan pertanian, peternakan, perikanan, dan kehutanan. Departemen Pertanian. Jakarta.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2008. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/02/MENPAN/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya. Jakarta. Departemen Pertanian.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2009. Badan Pengembangan SDM Pertanian Dalam Angka Tahun 2008. Jakarta. Departemen Pertanian.
- [Depdiknas] Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Departemen Pendidikan. Jakarta.

- [Depdiknas] Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Undang-undang RI No. 14 tentang Guru dan Dosen. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.
- [DPR] Dewan Perwakilan Rakyat. 2005. Naskah Akademik dan Rancangan Undang-undang Sistem Penyuluhan Pertanian. Jakarta : Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
- [FMIPA-UT]. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam-UT. 2004. Studi Kelayakan : Pembukaan program sarjana (S1) Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian. FMIPA-Universitas Terbuka. Jakarta.
- Gatut, Bambang, N. 2008. Kompetensi Penyuluh Sarjana Dalam Pembangunan Pertanian : Kasus di Provinsi Jawa Barat. Disertasi Doktor. Bogor : Program Pascasarjana IPB.
- Gilley, J.G., dan S.A. Eggland. 1989. *Principles of Human Resource Development*. Toronto: Addison-Wesley Pub. Co. Inc.
- Harijati, S. 2007. Potensi dan Pengembangan Kompetensi Agribisnis Petani Berlahan Sempit : Kasus Petani Sayuran di Kota dan Pinggiran Jakarta dan Bandung. Disertasi Doktor. Bogor : Program Pascasarjana IPB.
- Hax, A.C. dan Majluf, N.S. 1991. *The Strategy Concept and Process: A Pragmatic Approach*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Indoskripsi. 2009. Kumpulan Skripsi Online Full Content. Tersedia pada <http://one.indoskripsi.com/judul-skripsi-tugasmakalah/manajemen-stratejik/pengertian-strategi>. Diakses pada 31 Desember 2009; Internet.
- [IPB] Institut Pertanian Bogor. 2007. Pedoman Penyajian Karya Ilmiah IPB. Seri Pustaka IPB Press, Bogor.
- Kant, I. 1962. *Fundamental Principles of the Metaphysics of Ethics*. Trans. TK. Abbott. Longman.
- Kaye, H. 1997. *Mengambil Keputusan Penuh Percaya Diri*. Jakarta. Penerbit Mitra Utama.
- Karnadi. 2004. *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. Cipta Jaya.
- Kerlinger, FN. 1973. *Foundations of Behavioral Research* (Edisi Kedua). New York : Holt. Reinehart and Winston, Inc.

- Klausmeier, H.J., dan Goodwin, W.1975. *Learning and Human Abilities : Educational Psychology*. Edisi ke 4. New York : Harper & Row, Publishers, Inc.
- Leagans, JP. 1961. *Characteristics of Teaching and Learning in Extension Education*. Glaslow Printing, New Delhi, India
- Leilani, A. dan Jahi, A. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, vol. 2 nomer 3.
- Lionberger, HF.1960. *Adoption of New Ideas and Practices*. Ames, Iowa : The Iowa State University Press.
- Lucia, D.A. dan R. Lepsinger. 1999. *The Art and Science of Competency Models : Pinpointing Critical Success Factors in Organizations*. San Fransisco : Jossey-Bass Pfeiffer.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- _____. 1996. *Penyuluhan Pembangunan Kehutanan*. Surakarta : Kerjasama Pusat Penyuluhan Kehutanan Departemen Kehutanan RI dengan Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Mangkuprawira, S.2004. Arti dan Beragam Aspek tentang Kompetensi. Makalah penunjang untuk lokakarya Fakultas Pertanian, IPB. 28 April 2004. Bogor.
- Marius, J.A. 2007. "Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Provinsi Nusa Tenggara Timur". Disertasi. Bogor : Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Maslow, AH. 1984. *Motivasi dan Personal* (terjemahan). Jakarta. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- McClelland, D.C. 1973. *Testing for Competence rather than for Intelligence*, American Psychologist.
- Mintzberg, H., dan Quinn, J.B. 1991. *The Strategy Process: Concepts, Contexts, Cases*. Ed ke 2. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall International, Inc.
- Moore, M.G., dan Kearsley, G. 1996. *Distance Education : A Systems View*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

- Mulyasa, E. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nadler, D.A., dan Lawler III, E.E.2003. "Motivasi : suatu pendekatan diagnostic". Di dalam : *Handbook of Organizations: Kajian dan Teori Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Nasution, Z. 1996. *Komunikasi Pembangunan: pengenalan teori dan penerapannya*. Edisi Revisi. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Nasution, S. 2003. *Asas-asas Kurikulum*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ndraha, T. 1999. Pengantar Teori Pengembangan Sumberdaya Manusia. Cetakan ke 1. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Padmowiharjo, S. 2001. *Materi Pokok Psikologi Belajar Mengajar*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Prihadi, SF. 2004. *Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. PT GramediaPustaka Utama. Jakarta.
- Puspadi, K. 2002. "Rekonstruksi Sistem Penyuluhan Pertanian". Disertasi Doktor. Bogor : Sekolah Pascasarjana IPB.
- _____. 2003. Kualitas SDM Penyuluh Pertanian dan Pertanian Masa Depan di Indonesia. Dalam : *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor. IPB Press.
- Puspitasari, K.A. 1999. "*Layanan Bantuan Belajar*" Dalam *Sistem Pendidikan Terbuka dan Jarak jauh*. Jakarta: PAU-Universitas Terbuka.
- Puspitasari, K.A., dan Huda, N. 2000. "Reviu Hasil Penelitian tentang Tutorial di Universitas Terbuka". Dalam *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh UT*. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Scheer, S.D, et al. 2006. *Preparing Extension Professionals : The Ohio State University's Model of Extension Education*. Journal of Extension, vol 44 number 4.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep, teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Race, P. 1990. *The Open Learning Handbook: Selecting, Designing, and Supporting Open Learning Open Learning Materials*. London: Kogan Page.

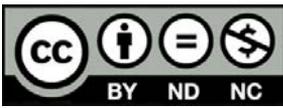
- Rakhmat, Jalaludin. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Riyanti, B.P.D. 2003. *Kewirausahaan dari Sudut Pandang Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Gramedia Indonesia.
- Robbins, S.P. 1993. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Application*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke sepuluh. Edisi Bahasa Indonesia. Indonesia. PT Macanajaya Cemerlang.
- Rogers, E.M. 1995. *Diffusion of Innovations*. Fourth Edition. The Free Press. New York.
- Rusmono, M. 2008. Urgensi Sertifikasi Dalam Pengembangan Kompetensi pelaksanaan tugasisme Penyuluh Pertanian. Makalah disajikan dalam Sarasehan Nasional tentang Pemberdayaan Manusia Pembangunan Yang Bermartabat. IPB. Bogor.
- Sudirah. 2009. Pengembangan Model Kompetensi Tutor Universitas Terbuka Berdasarkan Persepsi Tutor dan Alumni di UPBJJ Jakarta, Bogor, dan Serang. Disertasi Doktor. Bogor : Program Pascasarjana IPB.
- Soebiyanto, FX. 1998. "Peranan Kelompok dalam Mengembangkan Kemandirian Petani". Disertasi. Bogor : Program Pascasarjana IPB.
- Sumardjo. 1999. "Transformasi Model Penyuluhan Pertanian Menuju Pengembangan Kemandirian Petani". Disertasi Doktor. Bogor : Program Pascasarjana IPB.
- _____. 2006. "Kompetensi Penyuluh". Makalah disajikan Pada Pertemuan KPPN dengan Departemen Pertanian di Batam pada April 2006.
- _____. 2008. 'Penyuluhan Pembangunan Pilar Pendukung Kemajuan dan Kemandirian Masyarakat.' Dalam : *Pemberdayaan Manusia Pembangunan Yang Bermartabat*. Diedit oleh : Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor. Pustaka Bangsa Press.
- Soetrisno. 1998. Pertanian pada Abad 21. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta.
- Soekartawi. 1988. *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Slamet, M. 1975. *Bahan Bacaan Penyuluhan Pertanian*. Bogor. IPB.

- _____. 1995. "Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era Tinggal Landas". Diedit oleh Aida V., Prabowo T., dan wahyudi R. Jakarta. Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- _____. 2001. "Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah". Makalah disajikan dalam Seminar PERHIPTANI. Tasikmalaya. Jawa Barat.
- _____. 2003. "Pola, Strategi, dan Pendekatan Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian Pada PJP II." 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.
- _____. 2003. "Menata Sistem Penyuluhan Pertanian Menuju Pertanian Modern." Dalam : *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor. IPB Press.
- Singarimbun, M dan S Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
- Spencer, L.M., dan Spencer, S.M 1993. *Competence at Work : models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Subandijah, 1993. *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suciati dan Huda, N. 1999. Bahan Belajar Universitas Terbuka. Dalam : *Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*. Diedit oleh Tian Belawati. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Suharman, 2007. Pengembangan Manajemen Kompetensi (mencermati penerimaan CPNS). Tersedia pada www.fajar.co.id/news.php. Diakses pada 18 Desember 2007; Internet.
- Sumintareja, 2000. *Penyuluhan Pertanian*. Departemen Pertanian, Jakarta.
- 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.

- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto, J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Susanto, D. 2001. "Pendekatan Paradigma Baru Ilmu Penyuluhan Pembangunan : Sumbang Pikiran dalam Meningkatkan Kiprah Jajaran Alumni Program Studi PPN." Dalam : *Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Menuju Terwujudnya Masyarakat Madani*. Diedit oleh : Rahmat Pambudy dan Andryono K. Adhi. Bogor. Pustaka Wirausaha Muda.
- _____. 2008. "Peranan Penyuluhan Pembangunan dalam Meningkatkan Kualitas SDM." dalam *Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat*. Diedit oleh Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor. Sydex Plus.
- Sutrisno, D, dkk. 2006. Pemberdayaan pejabat struktural kepegawaian pemerintah terhadap produktivitas kinerja yang bermutu : kasus dalam bidang kepegawaian di provinsi DKI Jakarta dan provinsi DI Yogyakarta. *Jurnal Penyuluhan IPB* vol 2 no 1.
- Stone, B.B., dan Bieber, S. 1997. *Competencies: A New Language for Our Work*. *Journal of Extension* 35 (1), February. Tersedia pada http://www.joe.org/joe/1997_february/iwl.sht.ml. Diakses pada Januari 2007; Internet.
- Suciati, 2002. *Belajar dan Pembelajaran*. Modul Universitas Terbuka. Penerbit : Universitas Terbuka, Jakarta.
- Thomas, Soedarsono, 2005. *Dinamika kelompok*. Modul Universitas Terbuka. Penerbit : Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tim Wentling. 1993. *Planning for Effective Training: A Guide to Curriculo Development*. Rome: Food and Agricultura Organization of the United Nations.
- Tjitropranoto, P. 2005. "Penyuluhan Pertanian : Masa Kini dan Masa Depan". Dalam : *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Diedit oleh : Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor: IPB Press.
- [UPI] Universitas Pendidikan Indonesia. 2008. *Kompetensi Guru*. Tersedia pada <http://www.rasto.wordpress.com/2008/01/31/kompetensi-guru/-37k>. Diakses pada 31 januari 2008; Internet.

- [UT] Universitas Terbuka. 2008. Katalog UT. Universitas Terbuka. Depdiknas. Jakarta.
- van den Ban, A.W., dan H.S. Hawkins. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Wardhani, IGAK, 2005. Psikologi Belajar Mengajar. Modul Universitas Terbuka. Penerbit : Universitas Terbuka, Jakarta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiriaatmadja, S. 1973. *Pokok-pokok Penyuluhan Pertanian*. Jakarta. CV Yasaguna.
- Wexley, K.N. dan Yuki, G.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Terjemahan. Jakarta. PT Asdi Mahasatya.

UNIVERSITAS TERBUKA

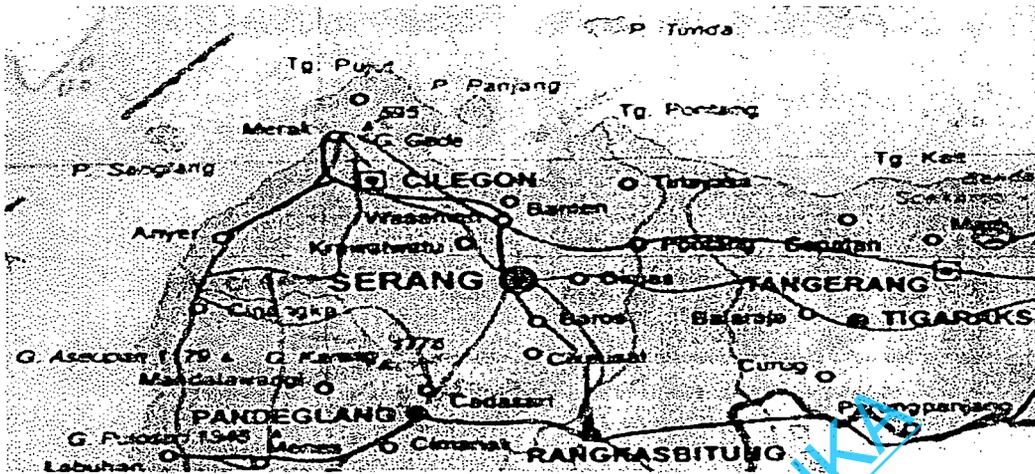


LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Gambar Wilayah Kabupaten Serang



Lampiran 2. Gambar Wilayah Kabupaten Cirebon



Lampiran 5. Sebaran Mata Kuliah dalam Kurikulum Program Studi S1 PKP-UT

A. Matakuliah Umum (27 sks)

1. Pendidikan Kewarganegaraan (3 sks)
2. Bahasa Indonesia (3 sks)
3. Bahasa Inggris I (3 sks)
4. Pendidikan Agama (3 sks)
5. Biologi Umum (3 sks)
6. Fisika Umum I (2 sks)
7. Kimia Dasar I (3 sks)
8. Ekologi Manusia (3 sks)
9. Pengantar Aplikasi Komputer (2 sks)
10. Teknik Penulisan Ilmiah (2 sks)

B. Matakuliah Bidang Agribisnis (47 sks)

1. Pengantar Ilmu Ekonomi (3 sks)
2. Matematika Bisnis (3 sks)
3. Pengantar Statistika Sosial (3 sks)
4. Metode Statistika Nonparametrik (3 sks)
5. Metode Penelitian Sosial (3 sks)
6. Azas-azas Manajemen (3 sks)
7. Ekonomi Pertanian (3 sks)
8. Tataniaga Pertanian *atau* Tataniaga Peternakan *atau* Tataniaga Perikanan (@ 3 sks)
9. Kewirausahaan (2 sks)
10. Perkoperasian (2 sks)
11. Dasar-dasar Agribisnis (2 sks)
12. Manajemen Agribisnis* (3 sks)
13. Studi Kelayakan Agribisnis* (2 sks)
14. Manajemen Keuangan Pertanian (3 sks)
15. Pembangunan Pertanian (3 sks)
16. Pengantar Ilmu Pertanian (2 sks)
17. Klimatologi Pertanian (2 sks)
18. Gizi dan Kesehatan Keluarga (2 sks)

C. Matakuliah Bidang Ilmu Penyuluhan dan Komunikasi (43 sks).

1. Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian (3 sks)
2. Metode dan Teknik Penyuluhan Pertanian* (3 sks)
3. Media Penyuluhan Pertanian (3 sks)
4. Administrasi Penyuluhan Pertanian (2 sks)
5. Pembangunan Masyarakat Desa (2 sks)
6. Organisasi Sosial dan Kepemimpinan (3 sks)
7. Programa dan Evaluasi Penyuluhan Pertanian* (3 sks)
8. Psikologi Belajar Mengajar (2 sks)

9. Manajemen Pelatihan (2 sks)
10. Dinamika Kelompok (3 sks)
11. Pengantar Ilmu Komunikasi (3 sks)
12. Teori Perubahan Sosial (3 sks)
13. Pendidikan orang Dewasa (2 sks)
14. Psikologi Sosial (3 sks)
15. Komunikasi Inovasi (3 sks)
16. Sosiologi Pedesaan (3 sks)

D. Matakuliah Tugas Akhir (9 sks)

1. Seminar* (1 sks)
2. PKL* (4 sks)
3. Tugas Akhir Program (TAP) (4 sks)

E. Matakuliah Bidang Minat (19 sks)

**Mahasiswa memilih bidang minat Pertanian/
Pternakan atau Perikanan.**

a. Matakuliah Bidang Minat Pertanian (19 sks)

1. Dasar-dasar Budidaya Tanaman (2 sks)
2. Dasar-dasar Ilmu Tanah (2 sks)
3. Dasar-dasar Perlindungan Tanaman* (3 sks)
4. Budidaya Tanaman Pangan Utama* (3 sks) *atau* Budidaya Tanaman Perkebunan Utama* (3 sks)
5. Teknologi Benih (2 sks)
6. Pengolahan Hasil Pertanian* (3 sks)
7. Pemanfaatan Limbah Pertanian* (2 sks)
8. Konservasi Sumber Daya Pertanian (2 sks)

b. Matakuliah Bidang Minat Pternakan (19 sks)

1. Pemuliaan Ternak (2 sks)
2. Budidaya Ternak Unggas* (3 sks) *atau* Budidaya Ternak Perah* (3 sks)
3. Bangunan dan Peralatan Kandang* (2 sks)
4. Nutrisi dan Makanan Ternak (2 sks)
5. Pengolahan Hasil Ternak* (3 sks)
6. Pengolahan Limbah Ternak* (2 sks)
7. Lingkungan Ternak (3 sks)
8. Ekonomi Produksi* (2 sks)

c. Matakuliah Bidang Minat Perikanan (19 sks)

1. Sistem Budidaya Ikan (3 sks)
2. Keteknikan Budidaya Ikan* (3 sks)
3. Inovasi Teknologi Perikanan (2 sks)
4. Teknik Pembenihan Ikan* (3 sks)



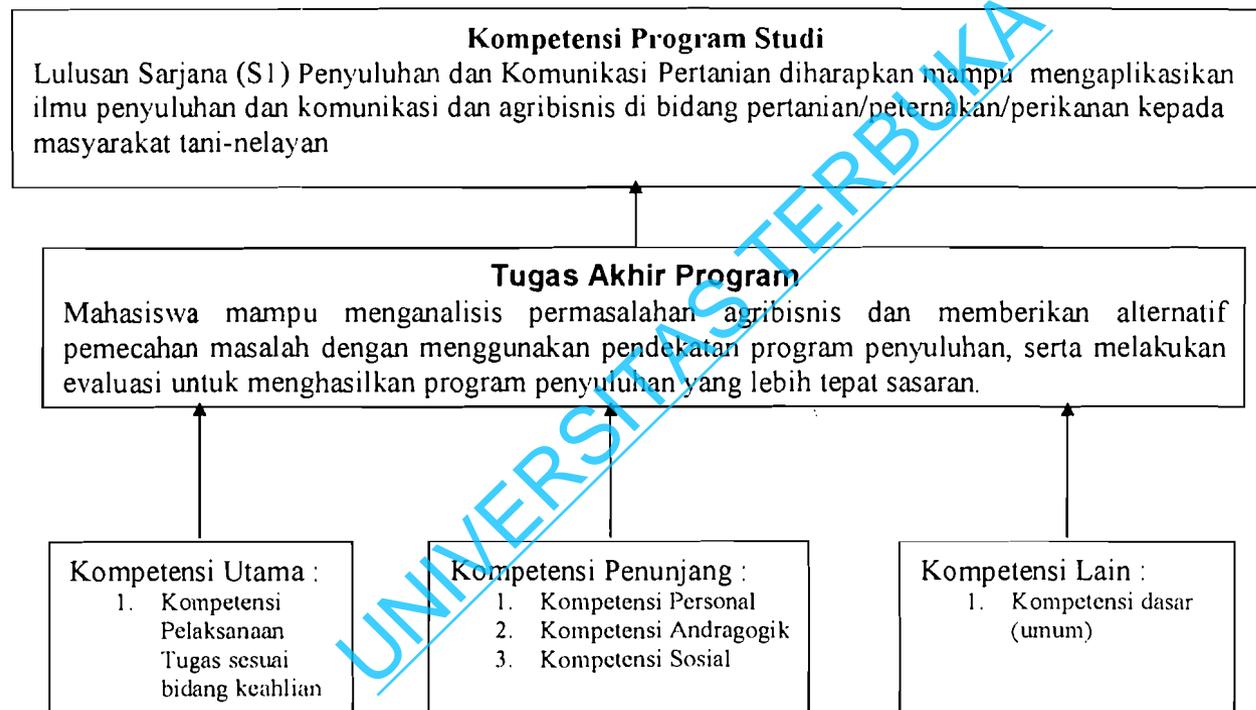
5. Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan* (3 sks)
6. Pengembangan Budidaya Ikan (2 sks)
7. Konservasi Sumber Daya Perairan (3 sks)

Catatan: tanda *) adalah matakuliah berpraktikum.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 6. Pemetaan Kompetensi Lulusan Program Studi Sarjana (S1)
Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian Universitas Terbuka

**PEMETAAN KOMPETENSI LULUSAN PROGRAM STUDI
S1 PENYULUHAN DAN KOMUNIKASI PERTANIAN**



Keterangan Kompetensi Program Studi S1 PKP

Tujuan Program : Lulusan Sarjana (S1) Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian diharapkan mampu mengaplikasikan ilmu penyuluhan dan komunikasi dan agribisnis di bidang pertanian/peternakan/perikanan kepada masyarakat tani-nelayan

Tataran	Jenis Kompetensi	Sub Kompetensi	Kegiatan	Mata Kuliah Pendukung
Kompetensi Utama	Pelaksanaan Tugas	Merencanakan kegiatan penyuluhan	Identifikasi potensi wilayah dan agroekosistem	Programa dan Evaluasi Penyuluhan Pertanian
			Identifikasi kebutuhan petani	Programa dan Evaluasi Penyuluhan Pertanian
			Menyusun rencana kerja	Programa dan Evaluasi Penyuluhan Pertanian
		Melaksanakan kegiatan penyuluhan	Mengembangkan Swadaya Petani	Dinamika Kelompok
		Mengevaluasi kegiatan penyuluhan		Programa dan Evaluasi Penyuluhan Pertanian
	Bidang pertanian			Pembangunan Pertanian, Pengantar Ilmu Pertanian, Dasar-Dasar Ilmu Tanah, Dasar-Dasar Perlindungan Tanaman, Klimatologi Pertanian, Dasar-Dasar Budidaya Tanaman, Tataniaga Pertanian, Budidaya Tanaman Pangan Utama/ Budidaya Tanaman Perkebunan Utama, Pengolahan Hasil Pertanian, Pemanfaatan Limbah Pertanian, Gizi dan Kesehatan Keluarga, Konservasi Sumber Daya Pertanian Dasar-Dasar Agribisnis, Manajemen Agribisnis, Manajemen Keuangan Pertanian, Studi Kelayakan Agribisnis
	Bidang peternakan			Pembangunan Pertanian, Pengantar Ilmu Pertanian, Ekonomi Produksi, Klimatologi Pertanian, Pemuliaan Ternak, Tataniaga Peternakan, Budidaya Ternak Unggas/ Budidaya Ternak Perah, Bangunan dan Peralatan Kandang, Nutrisi dan Makanan Ternak, Gizi dan Kesehatan Keluarga, Pengolahan Hasil Ternak, Pengolahan Limbah Ternak, Lingkungan Ternak Dasar-Dasar Agribisnis, Manajemen Agribisnis, Manajemen Keuangan Pertanian, Studi Kelayakan Agribisnis

	Bidang perikanan			Pembangunan Pertanian, Pengantar Ilmu Pertanian, Sistem Budidaya Ikan, Klimatologi Pertanian, Tataniaga Perikanan, Ketechnikan Budidaya Ikan, Inovasi Teknologi Perikanan, Teknik Pembenihan Ikan, Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan, Gizi dan Kesehatan Keluarga, Pengembangan Budidaya Ikan, Konservasi Sumber Daya Perairan Dasar-Dasar Agribisnis, Manajemen Agribisnis, Manajemen Keuangan Pertanian, Studi Kelayakan Agribisnis
Kompetensi Pendukung	Andragogik	Konsep penyuluhan		Psikologi Belajar Mengajar, Pendidikan Orang Dewasa, Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian Metode dan Teknik Penyuluhan Pertanian, Administrasi Penyuluhan Pertanian, Media Penyuluhan Pertanian, Manajemen Pelatihan, Pembangunan Masyarakat Desa
		Pendidikan Orang Dewasa		Pendidikan Orang Dewasa
	Personal	Berempati, keterbukaan, tanggungjawab, dan keteladanan		Pendidikan Agama, Pancasila, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Komunikasi Inovasi, Pengantar Ilmu Komunikasi
	Sosial	Berkomunikasi dan bekerjasama		Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris I, Komunikasi Inovasi, Pengantar Ilmu Komunikasi, Organisasi Sosial dan Kepemimpinan, Teori Perubahan Sosial, Psikologi Sosial, Ekologi Manusia, Dinamika Kelompok
Kompetensi Lain	Umum			Biologi Umum, Fisika Umum I, Kimia Dasar I, Matematika Bisnis, Pengantar Statistika Sosial, Metode Statistika Non Parametrik, Pengantar Ilmu Ekonomi, Pengantar Manajemen, Ekonomi Pertanian, Pengantar Aplikasi Komputer, Perkoperasian, Kewirausahaan Metode Penelitian Sosial, Teknik Penulisan Ilmiah, Seminar, Praktek Kerja Lapangan (PKL)

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 7. Sebaran jumlah penyuluh alumni UT di wilayah UPBJJ-UT

No.	Nama UPBJJ-UT	Periode kelulusan						Jumlah
		2005	2006	20071	20072	20073	20081	
1	Batam	-		1	-	-	-	1
2	Padang	17	4	5	-	24	-	52
3	Pekanbaru	-	14	24	-	31	-	69
4	Jambi	-	31	17	3	4	-	55
5	Palembang	-	5	44	-	5	-	54
6	Bengkulu	29	16	30	-	10	3	85
7	Bandar Lampung	26	15	30	-	12	5	88
8	Serang	32	6	8	1	1	8	57
9	Bogor	2	1	13	-	4	-	20
10	Bandung	8	12	52	4	16	7	99
11	Purwokerto	13	13	10	-	4	-	40
12	Semarang	60	39	17	1	12	6	129
13	Yogyakarta	-	5	11	-	3	4	19
14	Pontianak	53	22	41	1	26	7	144
15	Palangkaraya	-	12	26	2	11	-	51
16	Banjarmasin	5	23	10	-	3	-	41
17	Samarinda	19	32	56	-	6	6	113
18	Denpasar	-		26	1	9	-	36
19	Kupang	-	-	4	-	15	-	19
20	Kendari	-	-	23	-	37	3	61
21	Manado	-	-	3	-	3	-	6
22	Medan	-	-	-	-	10	-	10
23	Gorontalo	-	-	-	-	1	-	2
Jumlah keseluruhan								1278

Sumber : Diolah dari Pusat komputer UT, 2008.

Lampiran 8. Nilai rata-rata kompetensi penyuluh (n = 111)

Kompetensi	Aspek Kompetensi						Keseluruhan Aspek Kompetensi	
	Pengetahuan		Sikap Mental		Keterampilan		rata-rata	sd
	rata-rata	sd	rata-rata	sd	rata-rata	sd		
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
Identifikasi potensi wilayah	50	5	79	15	60	19	66	13
Identifikasi agroekosistem	52	9	71	15	62	20	65	15
Identifikasi kebutuhan petani	54	13	76	18	62	22	67	18
Penyusunan rencana kerja penyuluhan	51	8	85	16	64	21	70	15
Total Merencanakan	52	6	78	13	62	16	67	12
Mengembangkan keswadayaan petani (Melaksanakan)	26	4	78	15	61	16	58	12
Evaluasi pelaksanaan penyuluhan (Mengevaluasi)	33	7	73	16	62	20	59	14
Total Pelaksanaan Tugas	54	8	75	13	60	16	66	12
Konsep penyuluhan	50	7	85	14	49	20	65	14
Prinsip belajar orang dewasa	49	7	82	16	38	14	61	12
Total Andragogik	50	7	84	14	43	15	63	12
Berkomunikasi	53	14	80	17	62	20	70	17
Bekerjasama	51	13	78	16	59	19	68	16
Total Sosial	52	13	79	15	60	18	69	15

Lampiran 9. Nilai rata-rata kinerja menurut persepsi penyuluh dan petani

Jenis kinerja	Persepsi					
	Penyuluh (n = 111)		Petani anggota Kelompok Tani (n = 44)		Petani bukan Kelompok Tani (n = 44)	
	Rataan	Sd	Rataan	Sd	Rataan	Sd
Penerapan inovasi	68	18	58	11	52	12
Pengembangan usaha	62	17	50	10	48	17
Pemahaman thd aspirasi petani	72	19	52	12	49	13
Penerapan azas2 penyuluhan	71	17	61	13	54	17
Membangun jejaring kerja	63	20	53	11	49	14
Fasilitasi pengelolaan keuangan keluarga	60	22	48	12	41	13
Kinerja keseluruhan	66	16	54	11	48	14

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 10. Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi personal.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Totkomp1
  /METHOD=ENTER Umur Masakerja jabatan motiv Bahanajarjul
tutorialjul matakuliah kelbelajar fasilitas pelatihan Medcetak
noncetak kebut duk.
  
```

Regression

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS\path2.sav

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur(a)		Enter

a All requested variables entered.
 b Dependent Variable: Totkomp1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667(a)	.445	.393	.57631

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.961	14	2.854	8.594	.000(a)
	Residual	49.820	96	.332		
	Total	89.782	110			

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

b Dependent Variable: Totkomp1

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	1.792	.582		3.081		.002
	Umur	-.315	.109	-.261	2.896		.004
	Masakerja	.518	.107	.437	4.816		.000
	jabatan	.100	.083	.081	1.210		.228
	motiv	-.106	.093	-.089	-1.143		.255
	Bahanajarjul	.145	.079	.136	1.840		.068
	tutorialjul	.060	.074	.057	.807		.421
	matakuliah	-.759	.114	-.447	-6.648		.000
	kelbelajar	-.013	.099	-.010	-.127		.899
	fasilitas	-.011	.102	-.008	-.110		.913
	pelatihan	.061	.086	.054	.715		.476
	Medcetak	.171	.128	.113	1.343		.181
	noncetak	.105	.104	.086	1.004		.317
	kebut	.229	.085	.193	2.692		.008
	duk	-.096	.091	-.076	-1.061		.290

a Dependent Variable: Totkomp1

Lampiran 11. Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi pelaksanaan tugas.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Totkomp2
  /METHOD=ENTER Umur Masakerja jabatan motiv Bahanajarjul
tutorialjul matakuliah kelbelajar fasilitas pelatihan Medcetak
noncetak kebut duk .
```

Regression

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS\path2.sav

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Totkomp2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516(a)	.266	.197	.51366

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.327	14	1.023	3.879	.000(a)
	Residual	39.576	96	.264		
	Total	53.903	110			

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

b Dependent Variable: Totkomp2

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	.021	.518		.041	.967
	Umur	-.043	.097	-.046	-.439	.661
	Masakerja	.060	.096	.065	.621	.535
	jabatan	.238	.074	.249	3.237	.001
	motiv	.215	.083	.233	2.604	.010
	Bahanajarjul	.176	.070	.214	2.508	.013
	tutorialjul	.044	.066	.053	.661	.510
	matakuliah	-.085	.102	-.064	-.831	.407
	kelbelajar	.300	.088	.296	3.387	.001
	fasilitas	.000	.091	.000	-.002	.998
	pelatihan	-.021	.077	-.024	-.276	.783
	Medcetak	-.177	.114	-.150	-1.554	.122
	noncetak	.125	.093	.132	1.341	.182
	kebut	.048	.076	.052	.627	.532
	duk	-.042	.081	-.043	-.518	.606

a Dependent Variable: Totkomp2

Lampiran 12. Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi andragogik.

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Totkomp3
/METHOD=ENTER Umur Masakerja jabatan motiv Bahanajarjul
tutorialjul matakuliah kelbelajar fasilitas pelatihan Medcetak
noncetak kebut duk .
  
```

Regression

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS\path2.sav

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Totkomp3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387(a)	.150	.170	.57228

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.656	14	.618	1.888	.032(a)
	Residual	49.125	96	.328		
	Total	57.782	110			

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

b Dependent Variable: Totkomp3

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1.200	.578		2.077	.040
	Umur	.047	.108	.049	.435	.664
	Masakerja	-.171	.107	-.180	-1.604	.111
	jabatan	-.053	.082	-.054	-.650	.517
	motiv	-.087	.092	-.091	-.945	.346
	Bahanajarjul	-.073	.078	-.085	-.927	.355
	tutorialjul	.130	.074	.153	1.766	.079
	matakuliah	-.118	.113	-.087	-1.040	.300
	kelbelajar	-.021	.099	-.020	-.212	.832
	fasilitas	.263	.102	.221	2.589	.011
	pelatihan	.123	.085	.134	1.441	.152
	Medcetak	.102	.127	.083	.802	.424
	noncetak	.078	.104	.080	.757	.450
	kebut	.119	.085	.125	1.406	.162
	duk	-.081	.090	-.080	-.898	.370

a Dependent Variable: Totkomp3

Lampiran 13. Hasil analisis regresi pengaruh karakteristik individu, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar non UT, dan lingkungan terhadap kompetensi sosial.

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Totkomp4
/METHOD=ENTER Umur Masakerja jabatan motiv Bahanajarjul
tutorialjul matakuliah kelbelajar fasilitas pelatihan Medcetak
noncetak kebut duk .
    
```

Regression

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS\path2.sav

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Totkomp4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400(a)	.160	.181	.48967

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.845	14	.489	2.039	.018(a)
	Residual	35.967	96	.240		
	Total	42.812	110			

a Predictors: (Constant), duk, Masakerja, matakuliah, jabatan, tutorialjul, Bahanajarjul, fasilitas, pelatihan, kebut, Medcetak, motiv, kelbelajar, noncetak, Umur

b Dependent Variable: Totkomp4

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	.935	.494		1.892	.060
	Umur	-.068	.093	-.082	-.735	.464
	Masakerja	-.058	.091	-.071	-.635	.526
	jabatan	.057	.070	.067	.816	.416
	motiv	-.015	.079	-.018	-.184	.854
	Bahanajarjul	.041	.067	.056	.618	.538
	tutorialjul	.065	.063	.089	1.033	.303
	matakuliah	.332	.097	.284	3.425	.001
	kelbelajar	-.064	.084	-.070	-.754	.452
	fasilitas	.177	.087	.172	2.035	.044
	pelatihan	-.152	.073	-.193	-2.085	.039
	Medcetak	-.073	.108	-.070	-.672	.502
	noncetak	.093	.089	.111	1.052	.294
	kebut	-.026	.072	-.031	-.354	.724
	duk	-.017	.077	-.019	-.214	.831

a Dependent Variable: Totkomp4

Lampiran 14. Hasil analisis regresi dan analisis jalur pengaruh karakteristik individu, kegiatan pembelajaran UT, sumber belajar non UT, lingkungan, kompetensi personal, kompetensi pelaksanaan tugas, kompetensi andragogik, dan kompetensi social terhadap kinerja total penyuluh.

```
SAVE OUTFILE='C:\Program Files\SPSS\path2.sav'
/COMPRESSED.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KinerjaT
/METHOD=ENTER jabatan motiv Bahanajarjul tutorialjul matakuliah
kelbelajar fasilitas pelatihan Medcetak noncetak kebut duk
Totkomp1 TotKomp2 Totkomp3 Totkomp4 .
```

Regression

[DataSet23] C:\Program Files\SPSS\path2.sav

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotKomp2, jabatan, Medcetak, matakuliah, fasilitas, pelatihan, duk, kebut, tutorialjul, Bahanajarjul, kelbelajar, motiv, Totkomp4, noncetak, Totkomp3, Totkomp1(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KinerjaT

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670(a)	.448	.389	.47841

a Predictors: (Constant), TotKomp2, jabatan, Medcetak, matakuliah, fasilitas, pelatihan, duk, kebut, tutorialjul, Bahanajarjul, kelbelajar, motiv, Totkomp4, noncetak, Totkomp3, Totkomp1

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.521	16	1.720	7.515	.000(a)
	Residual	33.873	94	.229		
	Total	61.394	110			

a Predictors: (Constant), TotKomp2, jabatan, Medcetak, matakuliah, fasilitas, pelatihan, duk, kebut, tutorialjul, Bahanajarjul, kelbelajar, motiv, Totkomp4, noncetak, Totkomp3, Totkomp1
 b Dependent Variable: KinerjaT

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	-2.427	.725		-3.347	.001
	jabatan	-.096	.070	-.094	-1.371	.172
	motiv	.107	.077	.109	1.390	.167
	Bahanajarjul	.227	.067	.258	3.392	.001
	tutorialjul	.200	.063	.229	3.186	.002
	matakuliah	-.130	.117	-.092	-1.107	.270
	kelbelajar	.307	.084	.284	3.654	.000
	fasilitas	-.005	.089	-.004	-.056	.955
	pelatihan	.061	.073	.065	.838	.403
	Medcetak	.000	.107	.000	-.002	.998
	noncetak	.075	.086	.074	.873	.384
	kebut	.113	.072	.115	1.578	.117
	duk	-.003	.073	-.003	-.042	.967
	Totkomp1	.272	.084	.329	3.249	.001
	TotKomp2	.354	.120	.414	2.942	.004
	Totkomp3	.170	.104	.165	1.640	.103
	Totkomp4	.224	.092	.187	2.426	.016

a Dependent Variable: KinerjaT