



KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN DALAM MEMBERDAYAKAN PETANI

Oos M. Anwas (anwasipb@yahoo.co.id)

Peneliti di Pustekkom Kemendiknas

Jl. Asem, Cimanggis, Ciputat, Kota Tangerang Selatan

ABSTRACT

In line with the spirit of decentralization and national development, the demands on agricultural extension agents is focused on farmer empowerment so they can improve their quality of life independently. These efforts need to be supported by a professional agricultural extension agent. This study aimed to determine the competency of agricultural extension agents in empowering farmers. The research was conducted through a survey on government employee who work as agricultural extension agents in paddy farming area in Karawang district and in vegetable farming area in Garut district of West Java. Samples were taken randomly. The results demonstrated that the competency of agricultural extension agents were low, especially in the dimensions of entrepreneurial management, renewal management, and network system guiding. Competency dimensions in fair category were understanding the potential of the region, training management, learning management, communication management, and innovation. The t-test showed that there was no significant difference between the competency of agricultural extension agents who served in the rice agricultural area and those who served in the vegetables farming. There was also no significant difference between agricultural extension agents who continued their formal education in public universities and those who continued there formal education in private universities. The low competency of agricultural extension agents became a challenge to all parties, especially the government (central and local), education institutions, colleges that prepare extension workers and extension staff concerned.

Key word: agricultural extension agents, competency, farmer empowerment

Era globalisasi dan perdagangan bebas telah mempengaruhi semua aspek kehidupan manusia, termasuk sektor pertanian. Persaingan dalam pertanian yang semula hanya dalam tataran lokal, kini sudah bergeser menjadi nasional bahkan global. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah memudahkan manusia untuk mengakses informasi termasuk informasi pertanian melalui berbagai saluran. Di sisi lain adanya *global warming*, pergeseran musim, kerusakan lingkungan, kerusakan tanah sebagai akibat pupuk kimia, dan permasalahan lainnya merupakan dinamika tantangan bagi penyuluh pertanian di lapangan.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 tentang "Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan" merupakan momentum kebangkitan sistem penyuluhan di Indonesia. Undang-undang tersebut merupakan kepastian hukum yang mengatur mulai dari sistem penyuluhan, kelembagaan, tenaga penyuluh, penyelenggaraan penyuluhan, sarana prasarana, pembiayaan, hingga pembinaan dan pengawasan dalam penyuluhan. Di sisi lain adanya sistem perubahan pemerintahan otonomi daerah menimbulkan keragaman persepsi dan penyelenggaraan penyuluhan di berbagai daerah. Realitas ini merupakan peluang dan tantangan bagi penyelenggaraan penyuluhan pertanian.

Sejalan dengan semangat otonomi daerah dan perubahan zaman, tuntutan terhadap penyuluhan pertanian diarahkan pada pemberdayaan petani, sehingga mereka dapat hidup mandiri. Hal ini perlu ditunjang oleh tenaga penyuluh yang profesional sesuai dengan tuntutan nyata

masyarakat di lapangan. Penyuluh sebagai ujung tombak pelaksanaan penyuluhan di lapangan sangat perlu untuk meningkatkan kompetensinya sesuai tuntutan perubahan zaman. Oleh karena itu penting diketahui realitas kompetensi penyuluh pertanian, apalagi hingga saat ini belum ada standar kompetensi yang jelas, seolah-olah penyuluhan dapat dilakukan oleh "Siapa saja" dan dibenarkan ditempuh dengan cara apa saja. Hal inilah yang terjadi pada saat ini dan menjadi tantangan yang serius ke depan.

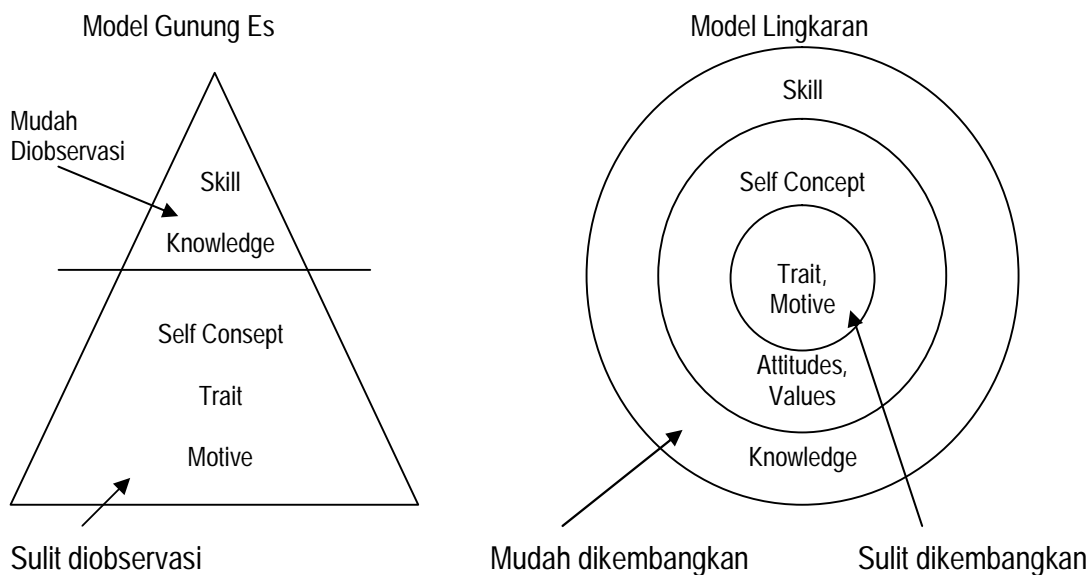
Daerah pertanian padi sangat berhubungan dengan ketahanan pangan. Oleh karena itu perhatian pemerintah terhadap pertanian padi terkesan lebih besar dibandingkan dengan daerah sayuran. Kondisi ini diduga dapat memberikan perbedaan terhadap kompetensi penyuluh pertanian yang bertugas di kedua daerah tersebut. Di sisi lain perbedaan kompetensi penyuluh lulusan perguruan tinggi negeri dan swasta menjadi pertanyaan untuk dibuktikan dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan mengkaji: (1) tingkat kompetensi penyuluh pertanian, (2) perbedaan kompetensi penyuluh pertanian yang bertugas di daerah pertanian padi dan sayuran, (3) perbedaan kompetensi penyuluh pertanian yang berlatar belakang pendidikan formal lanjutan perguruan tinggi negeri dan swasta.

Kompetensi terkait dengan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Boyatzis (1984) kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan/tugas guna mencapai tujuan. Kompetensi, menurut Spencer dan Spencer (1993), adalah segala bentuk motif, sikap, keterampilan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Lebih jauh Spencer dan Spencer (1993) menegaskan bahwa dalam individu terdapat lima tipe kompetensi yaitu motif (*motives*), sifat bawaan (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*).

Wujud perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaan dapat disebut sebagai kemampuan. Konsep kompetensi mengacu pada pemikiran, dan dapat disarikan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang dituntut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Ini berarti kompetensi penyuluh pertanian adalah kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang dituntut dalam melaksanakan tugasnya dalam memberdayakan petani.

Dalam kaitannya dengan keperluan pengembangan sumber daya manusia, untuk lima tipe kompetensi tersebut ada yang mudah dan ada juga yang relatif sulit dikembangkan. Seperti dalam gambar model lingkaran (Gambar 1), kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, sehingga program sejenis pelatihan merupakan salah satu cara yang baik. Motif dan sifat bawaan bersifat laten, tidak mudah untuk dinilai dan dikembangkan. Untuk mengetahui aspek ini salah satu caranya adalah pada saat proses seleksi penerimaan pegawai. Adapun konsep diri (*self concept*) terletak di antara keduanya. Sedangkan sikap dan nilai (*value*) seperti percaya diri (*self-confidence*) dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi, namun memerlukan waktu yang lebih lama (Sumardjo, 2006).

Hakekat penyuluhan adalah pendidikan non formal dalam mengubah perilaku sasaran baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor ke arah yang lebih baik sesuai dengan potensi dan kebutuhan. Dalam penyuluhan, klien atau sasaran merupakan subjek, bukan sebaliknya menjadi objek. Menurut Sumardjo (1999), filosofi dan prinsip-prinsip penyuluhan dalam arti yang sebenarnya adalah partisipatif, dialogis, konvergen, dan demokratis, sehingga memberdayakan, dan bukannya praktek-praktek penyuluhan yang bersifat *top down*, linier dan bertentangan dengan filosofi pembangunan manusia.



Gambar 1. Posisi kompetensi model gunung es dan model lingkaran
(Spencer and Spencer, 1993)

Penyuluhan harus mampu menciptakan kondisi masyarakat yang aktif dan berdaya dalam meningkatkan kualitas kehidupan. Inti dari tujuan penyuluhan pembangunan adalah munculnya partisipasi aktif masyarakat dalam program atau gerakan pembangunan untuk mengatasi masalah sosial yang mereka hadapi (Slamet, 2009). Penyuluh yang memiliki kompetensi baik adalah penyuluh yang dapat memberdayakan petani atau meningkatkan partisipasi petani seluas-luasnya untuk menjadi subjek dalam usaha pertaniannya (van den Ban & Hawkins, 1996), (Sumardjo, 1999), (Slamet, 2009), (Asngari, 2006), (Tjitropranoto, 1994), dan (Suyono, 2009).

Partisipasi memiliki makna keterlibatan. Dalam hal ini Asngari (2006) merumuskan makna partisipasi sebagai berikut: (1) keterlibatan dalam pengambilan keputusan, (2) keterlibatan dalam pengawasan, (3) keterlibatan di mana masyarakat mendapatkan manfaat dan penghargaan, (4) partisipasi sebagai proses pemberdayaan (*empowerment*), (5) partisipasi bermakna kerja kemitraan (*partnership*), dan (6) partisipasi sebagai akibat dari pengaruh *stakeholder* menyangkut pengambilan keputusan, pengawasan, dan penggunaan *resource* yang bermanfaat bagi mereka. Dengan partisipasi, petani terlibat langsung baik secara fisik maupun psikis dalam kegiatan penyuluhan. Partisipasi akan meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan penyuluhan. Pada akhirnya partisipasi akan memberikan makna dan manfaat yang signifikan bagi masyarakat. Dalam hal ini penyuluh dituntut mampu memberikan kesadaran dan sekaligus menggerakkan masyarakat untuk mau aktif atas kesadarannya untuk mau berubah, dan memperbaiki kemampuannya dalam meningkatkan kualitas kehidupannya.

Berdasarkan kajian dari pemikiran beberapa pakar antara lain: Van den Ban dan Hawkins (1996), Asngari (2006), Sumardjo (1999), Slamet (2009), dan Tjitropranoto (1994), serta memperhatikan Undang-undang Nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, dapat dirumuskan tujuh dimensi kompetensi penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani. Adapun ketujuh dimensi kompetensi tersebut adalah: (1) Kompetensi

Pemahaman Potensi Wilayah, (2) Kompetensi Komunikasi Inovasi, (3) Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, (4) Kompetensi Pengelolaan Pembaharuan, (5) Kompetensi Pengelolaan Pelatihan, (6) Kompetensi Pengembangan Kewirausahaan, dan (7) Kompetensi Pemandu Sistem Jaringan (Anwas, 2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, untuk mengukur kompetensi penyuluh pertanian yang dapat memberdayakan petani. Adapun dimensi dalam mengukur kompetensi penyuluh tersebut adalah (1) Kompetensi Pemahaman Potensi Wilayah, (2) Kompetensi Komunikasi Inovasi, (3) Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, (4) Kompetensi Pengelolaan Pembaharuan, (5) Kompetensi Pengelolaan Pelatihan, (6) Kompetensi Pengembangan Kewirausahaan, dan (7) Kompetensi Pemandu Sistem Jaringan.

Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di daerah pertanian padi yaitu kabupaten Karawang dan penyuluh yang bertugas di daerah pertanian sayuran di Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Sampel diambil secara random menggunakan teknik *random sampling* dengan rumus Slovin pada persen kelonggaran sebesar 7%. Sampel berjumlah 170 orang. Instrumen penelitian sebelumnya telah dilakukan uji coba terhadap 30 penyuluh pertanian di kabupaten Bogor, serta terbukti valid dan reliabel. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari sampai dengan April 2009. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis uji beda dengan aplikasi SPSS versi 14.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Umur penyuluh sebagai salah satu karakteristik responden diketahui sebagian besar sudah mendekati usia pensiun sebagai penyuluh PNS. Sebaran persentase dan rataan seperti dijelaskan dalam Tabel 1, menunjukkan bahwa umur di bawah 40 tahun hanya satu persen yaitu tepatnya 34 tahun. Umur di atas 40 tahun mencapai 99 persen, sedangkan umur di atas 48 tahun mencapai 76 persen, dengan rataan umur sekitar 51 tahun. Kondisi ini relatif sama antara penyuluh yang bertugas di daerah padi dan sayuran dengan masing-masing rataan umur 50 dan 51 tahun.

Kondisi umur tersebut apabila dikaitkan dengan usia pensiun PNS, bagi Jabatan Fungsional Penyuluh Terampil usia 56 tahun dan Penyuluh Ahli usia 60 tahun, maka dapat diperkirakan bahwa dalam kurun waktu lima sampai sepuluh tahun ke depan jumlah penyuluh akan berkurang sekitar 76 persen. Hal ini merupakan dampak dari kebijakan pemerintah yang jarang menerima penyuluh PNS baru, sehingga regenerasi tenaga penyuluh PNS terlambat. Temuan ini perlu menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Pusat dan Daerah untuk merekrut penyuluh PNS baru, sehingga kekurangan tenaga penyuluh terutama di masa mendatang bisa diantisipasi.

Pendidikan formal penyuluh dikelompokkan menjadi tingkat pendidikan SLTA, Diploma III, sarjana atau D-IV, dan magister (S2). Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa lebih dari setengahnya (55%) penyuluh sudah berpendidikan setingkat sarjana, bahkan 8 persen sudah berpendidikan setingkat magister (S2). Hasil pendalaman di lapangan diketahui bahwa adanya prasyarat jenjang pendidikan minimal setingkat sarjana bagi Jabatan Fungsional Penyuluh Ahli menjadi motivasi bagi penyuluh untuk melanjutkan pendidikan setingkat S1. Jika mengacu pada persyaratan tersebut, masih ada 45 persen penyuluh yang belum mencapai jenjang pendidikan setingkat sarjana.

Tabel 1. Sebaran Persentase dan Rataan Karakteristik Penyuluh

| Variabel | Kategori | Daerah Padi | | Daerah Sayuran | | Rataan (%) | RS |
|-------------------|-------------|-------------|----|----------------|----|------------|----|
| | | % | RS | % | RS | | |
| Umur | ≤ 40 | 3 | | 0 | | 1 | |
| | 41 – 47 | 26 | | 21 | | 24 | |
| | 48 – 54 | 55 | 50 | 62 | 51 | 59 | 51 |
| | 55 ≥ | 16 | | 17 | | 17 | |
| Pendidikan Formal | SLTA | 14 | | 9 | | 11 | |
| | Diploma III | 44 | | 26 | | 34 | |
| | S1 | 33 | | 60 | | 47 | |
| | S2 | 8 | | 6 | | 8 | |
| Pengalaman Kerja | ≤ 17 | 14 | | 6 | | 9 | |
| | 18 – 25 | 33 | | 34 | | 34 | |
| | 26 – 33 | 45 | 26 | 48 | 23 | 47 | 26 |
| | 34 ≥ | 9 | | 12 | | 11 | |

Keterangan: RS = Rataan Skor

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

Pengalaman bekerja sebagai penyuluh pertanian, secara umum sudah lama (berpengalaman). Pengalaman kerja di atas 17 tahun mencapai 91 persen (Tabel 1). Rataan pengalaman bekerja mencapai 26 tahun dan sebagian besar berada dalam kisaran 26 s.d. 33 tahun. Jika dikaitkan dengan umur penyuluh yang juga sudah mendekati umur pensiun, maka pengalaman kerja ini berbanding lurus dengan umur. Artinya semakin tua umur penyuluh, maka semakin lama pengalaman bekerja.

Kompetensi Penyuluh Pertanian

Secara umum tingkat kompetensi penyuluh pertanian adalah rendah (Tabel 2). Kompetensi penyuluh pertanian diklasifikasikan menjadi tujuh dimensi. Secara rinci dimensi tingkat kompetensi penyuluh dapat diurutkan mulai dari rataan dan penyebaran skor yang paling tinggi menuju ke yang rendah adalah: (1) kemampuan pemahaman potensi wilayah, (2) kemampuan pengelolaan pelatihan, (3) kemampuan pengelolaan pembelajaran, (4) kemampuan pengelolaan komunikasi inovasi, (5) kemampuan pengelolaan kewirausahaan, (6) kemampuan pengelolaan pembaharuan, dan (7) kemampuan pemandu sistem jaringan.

Secara umum rataan skor kompetensi penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi lebih tinggi dibandingkan dengan di daerah sayuran (Tabel 2). Hasil uji beda (uji t-test) menunjukkan bahwa perbedaan skor rataan kompetensi penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi dan daerah sayuran tersebut tidak signifikan ($\alpha = 0,241$) (Tabel 3). Ini berarti secara statistik bahwa kompetensi penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi (kabupaten Karawang) tidak memiliki perbedaan berarti dengan kompetensi penyuluh yang bertugas di daerah pertanian sayuran (kabupaten Garut).

Kompetensi penyuluh tersebut selanjutnya dikontrol melalui uji beda berdasarkan latar belakang status pendidikan formal penyuluh, yang melanjutkan studi di perguruan tinggi negeri dan swasta. Rataan skor kompetensi pada penyuluh lulusan pendidikan formal lanjutan berstatus negeri (49,43) lebih tinggi dibandingkan dengan rataan skor penyuluh lulusan pendidikan formal lanjutan berstatus swasta (47,77) (Tabel 4). Hasil uji beda (*t-test*) diketahui bahwa perbedaan rataan skor tersebut tidak signifikan (0,323). Ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tinggi lanjutan

penyuluh dari status pendidikan negeri dan swasta tidak memberikan perbedaan berarti terhadap kompetensi penyuluh Pertanian.

Tabel 2. Sebaran Persentase dan Rataan Skor Kompetensi Penyuluh

| Kompetensi Penyuluh | Kategori | Daerah Sayuran | | Daerah Padi | | Rataan | Rataan |
|-----------------------------------|---------------|----------------|----|-------------|----|--------|--------|
| | | % | RS | % | RS | % | Skor |
| Kem. Pemahaman Potensi Wilayah | Sangat Rendah | 5 | | 1 | | 3 | |
| | Rendah | 28 | | 23 | | 25 | |
| | Sedang | 41 | 59 | 61 | 61 | 52 | 60 |
| | Tinggi | 26 | | 14 | | 20 | |
| Kemampuan Komunikasi Inovasi | Sangat Rendah | 3 | | 0 | | 1 | |
| | Rendah | 34 | | 52 | 50 | 44 | |
| | Sedang | 59 | 54 | 44 | | 51 | 52 |
| | Tinggi | 5 | | 3 | | 4 | |
| Kem. Pengelolaan Pembelajaran | Sangat Rendah | 6 | | 0 | | 3 | |
| | Rendah | 25 | | 38 | | 32 | |
| | Sedang | 55 | 56 | 54 | 53 | 55 | 54 |
| | Tinggi | 14 | | 8 | | 11 | |
| Kem. Pengelolaan Pembaharuan | Sangat Rendah | 10 | | 0 | | 5 | |
| | Rendah | 74 | 39 | 87 | 39 | 81 | 39 |
| | Sedang | 15 | | 13 | | 14 | |
| | Tinggi | 1 | | 0 | | 1 | |
| Kem. Pengelolaan Pelatihan | Sangat Rendah | 1 | | 0 | | 1 | |
| | Rendah | 34 | | 26 | | 29 | |
| | Sedang | 58 | 55 | 69 | 57 | 64 | 56 |
| | Tinggi | 8 | | 6 | | 7 | |
| Kem. Pengelolaan Kewirausahaan | Sangat Rendah | 3 | | 2 | | 2 | |
| | Rendah | 74 | 44 | 84 | 39 | 79 | 41 |
| | Sedang | 23 | | 13 | | 18 | |
| | Tinggi | 1 | | 0 | | 1 | |
| Kem. Pemadu Sistem Jaringan | Sangat Rendah | 18 | | 19 | | 18 | |
| | Rendah | 71 | 38 | 78 | 32 | 75 | 35 |
| | Sedang | 11 | | 3 | | 7 | |
| | Tinggi | 0 | | 0 | | 0 | |
| Kompetensi Penyuluh | Sangat Rendah | 1 | | 0 | | 1 | |
| | Rendah | 50 | 49 | 76 | 47 | 64 | 48 |
| | Sedang | 48 | | 24 | | 35 | |
| | Tinggi | 0 | | 0 | | 0 | |

Keterangan: RS = Rataan Skor

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

Secara lebih rinci, tingkat kompetensi penyuluh dalam dimensi pemahaman potensi wilayah berdasarkan rataan skor dalam katagori sedang (Tabel 2). Kondisi sebaran dan rataan skor pada penyuluh yang bertugas di daerah pertanian sayuran lebih tinggi dibandingkan dengan penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi. Hasil uji beda menunjukkan bahwa perbedaan rataan skor pada penyuluh yang bertugas di daerah pertanian sayuran tersebut tidak signifikan ($\alpha = 0,545$) (Tabel 3). Hasil ini mengindikasikan bahwa penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi dan sayuran memiliki kemampuan yang cenderung sama, yaitu sedang dalam memahami potensi wilayah dan permasalahan yang dihadapi petani di tempat tugasnya. Padahal pemahaman terhadap

potensi wilayah ini sangat penting dalam melaksanakan penyuluhan agar sesuai dengan potensi wilayah dan kebutuhan klien (Mardikanto, 1993) dan (Slamet, 2003).

Tabel 3. Hasil Uji Beda Kompetensi Penyuluh di Daerah Sayuran dan Padi

| Dimensi/variabel | Rataan Skor | | Sig. |
|---------------------------|-------------|----------------|-------|
| | Daerah Padi | Daerah Sayuran | |
| Pemahaman potensi wilayah | 59,444 | 61,235 | 0,545 |
| Komunikasi Inovasi | 53,833 | 50,296 | 0,087 |
| Pengelolaan Pembelajaran | 55,694 | 53,333 | 0,295 |
| Pengelolaan Pembaharuan | 38,472 | 39,012 | 0,748 |
| Pengelolaan Pelatihan | 54,583 | 57,090 | 0,163 |
| Pengelolaan Kewirausahaan | 43,250 | 38,889 | 0,018 |
| Pemandu Sistem Jaringan | 38,281 | 31,482 | 0,233 |
| Kompetensi Penyuluh | 49,080 | 47,334 | 0,241 |

Tabel 4. Hasil Uji Beda Kompetensi Penyuluh Lulusan Pendidikan Negeri dan Swasta

| Variabel | Rataan Skor | | Sig. |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|------|
| | Pendidikan Formal Negeri | Pendidikan Formal Swasta | |
| Kompetensi Penyuluh | 49,43 | 47,77 | 0,32 |

Tingkat kemampuan penyuluh dalam mengelola komunikasi inovasi berdasarkan rata-rata skor dalam kategori sedang. Rataan skor penyuluh yang bertugas di daerah pertanian sayuran lebih rendah dibandingkan di pertanian padi. Perbedaan sebaran dan rata-rata skor tersebut, hasil uji beda ternyata tidak signifikan ($\alpha = 0,087$) (Tabel 3), sehingga secara statistik dapat diabaikan.

Untuk meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan komunikasi inovasi ini penyuluh harus meningkatkan kemampuannya dalam mencari informasi inovasi melalui berbagai sumber informasi, memahami inovasi yang dibutuhkan petani, serta mengkomunikasikannya dengan bahasa yang mudah dipahami dan dilakukan secara dialogis. Hal ini sejalan dengan pendapat Slamet (2001) bahwa petani memerlukan informasi baru yang relevan dengan usaha pertaniannya, serta hasil penelitian Sumardjo (1999) bahwa dalam kegiatan penyuluhan, model komunikasi dialogis lebih kondusif untuk meningkatkan kemandirian petani.

Tingkat kemampuan penyuluh dalam mengelola pembelajaran berdasarkan rata-rata skor dalam kategori sedang. Rataan skor penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi lebih tinggi dibandingkan dengan di daerah pertanian sayuran. Perbedaan sebaran dan rata-rata skor tersebut, hasil uji beda ternyata tidak signifikan ($\alpha = 0,295$) (Tabel 3) atau secara statistik tidak berarti. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan penyuluh dalam menciptakan suasana pembelajaran terhadap petani adalah sedang. Padahal menurut van den Ban (2003) agen penyuluhan mengemban tugas penting untuk mendorong dan memudahkan proses belajar yang membawa dampak lebih besar pada perilaku dan kemampuan petani untuk mempelajari gagasan baru dibandingkan pengetahuan yang diajarkan oleh seorang pakar.

Di era informasi, salah satu tugas penyuluh yang dinilai berhasil apabila klien secara aktif belajar, bukan saja dalam ruangan belajar tertentu, tetapi yang penting adalah belajar di ladang, kebun atau tegalan, dan tempat-tempat mereka bekerja sehari-hari. Bahkan tempat belajar yang baik justru berada di kebun saat mereka melakukan praktek langsung (Bunyatta, Mureithi, Onyango, & Ngesa, 2006). Untuk dapat menciptakan suasana pembelajaran petani yang lebih baik, kemampuan penyuluh masih perlu ditingkatkan, terutama menciptakan petani untuk terbiasa belajar melalui

berbagai media belajar, termasuk belajar dengan alam, dengan sesama petani, dan juga belajar dari pengalaman atau belajar sambil bekerja.

Tingkat kemampuan penyuluh dalam mengelola pembaharuan adalah rendah (Tabel 2). Rataan skor penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi dan sayuran juga sama yaitu rendah ($\alpha = 0,748$) (Tabel 3). Data ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan penyuluh dalam memfasilitasi petani untuk menyesuaikan usaha pertaniannya dengan lingkungan yang terus berubah masih rendah atau dengan kata lain belum sesuai dengan harapan petani.

Tingkat kemampuan penyuluh dalam mengelola pelatihan berdasarkan rata-rata skor dalam kategori sedang. Rataan skor penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi lebih rendah dibandingkan dengan penyuluh yang bertugas di daerah pertanian sayuran. Hasil uji beda ternyata tidak signifikan ($\alpha = 0,163$) (Tabel 3) atau secara statistik tidak berarti. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan penyuluh dalam mengelola pelatihan atau kursus tani mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, beserta tindak lanjutnya belum tinggi.

Tingkat kemampuan penyuluh dalam mengelola kewirausahaan adalah rendah (Tabel 2). Data ini menunjukkan bahwa kemampuan penyuluh dalam mendorong petani untuk mengembangkan wirausaha adalah rendah. Rataan dan sebaran skor penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi lebih tinggi dibandingkan dengan penyuluh yang bertugas di daerah pertanian sayuran. Perbedaan sebaran dan rata-rata skor tersebut, hasil uji beda ternyata tidak signifikan ($\alpha=0,018$) (Tabel 3). Data ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan penyuluh dalam mengelola kewirausahaan di daerah sayuran lebih rendah dibandingkan dengan di daerah padi. Perbedaan ini disebabkan karena tuntutan dan keragaman kewirausahaan di daerah sayuran lebih rumit dibandingkan di daerah tanaman pangan khususnya padi. Sayuran memiliki jenis yang cukup banyak dan sangat kompleks termasuk dinamika perkembangan pasar. Sedangkan padi tidak terlalu rumit dan harga-harga dikontrol oleh pemerintah dalam upaya stabilitas pangan nasional. Oleh karena itu sangat wajar jika tuntutan kewirausahaan di daerah sayuran lebih rumit dibandingkan dengan di daerah padi.

Tingkat kemampuan penyuluh dalam memandu sistem jaringan adalah rendah (Tabel 2). Rataan dan sebaran skor penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi lebih tinggi dibandingkan dengan di daerah sayuran. Perbedaan sebaran dan rata-rata skor tersebut, dari hasil uji beda ternyata tidak signifikan ($\alpha = 0,233$) (Tabel 3). Data ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan penyuluh dalam memandu sistem jaringan pada penyuluh yang bertugas di daerah pertanian padi dan sayuran sama rendahnya. Jika diperhatikan dengan kemampuan lainnya, dimensi ini merupakan kemampuan yang paling rendah. Data ini menunjukkan bahwa penyuluh kurang mampu melakukan hubungan kerjasama yang sinergi dengan pihak-pihak terkait dalam melaksanakan tugas penyuluhan. Padahal di era informasi ini, salah satu kompetensi yang harus dimiliki penyuluh adalah membangun kemitraan (*net working*) (Sumardjo, 2006).

KESIMPULAN

Kompetensi penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani dapat diidentifikasi menjadi tujuh dimensi, yaitu: kemampuan pemahaman potensi wilayah, kemampuan pengelolaan pelatihan, kemampuan pengelolaan pembelajaran, kemampuan pengelolaan komunikasi inovasi, kemampuan pengelolaan kewirausahaan, kemampuan pengelolaan pembaharuan, dan kemampuan memandu sistem jaringan.

Secara umum kompetensi penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani tergolong rendah. Secara lebih rinci dimensi kompetensi penyuluh yang tergolong kategori rendah adalah:

kompetensi penyuluh dalam pengelolaan kewirausahaan, pengelolaan pembaharuan, dan pemandu sistem jaringan. Dimensi kompetensi penyuluh terhadap pemahaman potensi wilayah, pengelolaan pelatihan, pengelolaan pembelajaran, dan pengelolaan komunikasi inovasi termasuk dalam kategori sedang.

Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kompetensi penyuluh pertanian yang bertugas di daerah pertanian padi dan yang bertugas di daerah pertanian sayuran. Begitu pula tidak ada perbedaan yang signifikan antara kompetensi penyuluh pertanian yang berlatar belakang pendidikan formal lanjutan lulusan perguruan tinggi negeri dan lulusan pendidikan formal perguruan tinggi swasta.

Peranan penyuluh pertanian sangat penting, terutama dalam mengatasi permasalahan petani di lapangan menuju peningkatan produktivitas dan kesejahteraan petani. Oleh karena itu, rendahnya kompetensi penyuluh pertanian merupakan tantangan bagi semua pihak, khususnya pemerintah (pusat dan daerah), lembaga penyuluhan, perguruan tinggi yang menyiapkan tenaga penyuluh, serta penyuluh yang bersangkutan.

Komitmen kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah serta lembaga penyuluhan dalam meningkatkan mutu penyuluh dan sistem penyuluhan sesuai UU No. 16 Tahun 2006 perlu direalisasikan. Bagi lembaga pendidikan yang menyiapkan tenaga penyuluh, perlu secara khusus melakukan kajian lebih mendalam terhadap sistem pendidikan, mulai dari kurikulum proses belajar, sarana prasarana, termasuk komposisi antara teori dan praktek di lapangan. Begitu pula kesadaran penyuluh perlu ditingkatkan untuk terus belajar dalam meningkatkan kompetensinya sesuai tuntutan masyarakat. Belajar adalah tuntutan profesi bagi penyuluh pertanian. Belajar tidak hanya melalui pendidikan formal atau pelatihan saja, tetapi banyak media lainnya yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan penyuluh, termasuk media massa dan media lingkungan. Secara lebih khusus perlu dilakukan penelitian lanjutan terutama untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang signifikan mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian baik di daerah pertanian padi maupun daerah pertanian sayuran.

REFERENSI

- Anwas, O. M. (2009). *Pemanfaatan media dalam pengembangan kompetensi penyuluh pertanian*. Disertasi doctoral yang tidak dipublikasikan, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Asngari, P. S. (2006). *Prinsip-prinsip penyuluhan*. Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan. Sekolah Pascasarjana. Bogor: IPB.
- Boyatzis, RE. (1984). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Willy & Sons.
- Bunyata, D.K., Mureithi, J.G., Onyango, C.A., dan Ngesa, F.U. (2006). Farmer field school effectiveness for soil and crop management technologies in Kenya. *Journal of International Agricultural and Extension Education*. Diambil tanggal 17 September 2007 dari <http://www.iaee.org/jiaee/current>.
- Mardikanto, T. (1993). *Penyuluhan pembangunan pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Spencer, M. L. & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*, New York: John Willy & Son, Inc.
- Slamet, M. (2001). *Paradigma baru penyuluhan pertanian di era otonomi daerah*. Makalah disampaikan pada Seminar Perhiptani 2001 di Taksimalaya, Jawa Barat.

- Slamet, M. (2003). Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan perdesaan. Dalam *Membentuk pola perilaku manusia pembangunan*. Penyunting: Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor: IPB Press.
- Slamet, M. (2009). Perkembangan penyuluhan teori dan praktek. Bogor: Program Mayor Penyuluhan Pembangunan Departemen Komunikasi & Pengembangan Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia, IPB. Diambil tanggal 2 Agustus 2009 dari <http://margonoipb.wordpress.com/category/makalah-makalah/penyuluhan-teori-dan-praktek/>.
- Sumardjo. (1999). "*Transformasi model penyuluhan pertanian menuju pengembangan kemandirian petani*." Disertasi doctoral yang tidak dipublikasikan, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sumardjo. (2006). Kompetensi penyuluh. Makalah disampaikan pada pertemuan KPPN dengan Departemen Pertanian di Batam pada bulan April.
- Suyono, H. (2009). *Mengubah loyang menjadi emas: Autobiografi Haryono Suyono*. Jakarta: Citra Kharisma Bunda.
- Tjitropranoto, P. (1994). Agricultural research and extention linkage Makalah pada *International Course on Agricultural Extention Methodology*. Ciawi Bogor.
- Undang Undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.
- Van den Ban, A.W. & Hawkins, H.S. (1996). *Agricultural extension* (2rd ed). Osney Mead, Oxford OX2 OEL: Blackwell Science.