

# Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Pasaman

<sup>1</sup>Santi Yusneli, <sup>2</sup>Hery Bachrizal Tanjung

<sup>12</sup>Program Studi Ilmu Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan Universitas Andalas

email :santiyusneli17@gmail.com

## *Abstrak*

Kabupaten Pasaman terdiri dari 12 kecamatan dengan jumlah penyuluh sebanyak 56 orang yang terbagi atas 48 orang penyuluh pertanian PNS dan 8 orang penyuluh THL-TBPP. Kelompok tani yang ada pada saat ini sejumlah 1.118 kelompok tani. Untuk itu penting mengetahui kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman. Tujuan penelitian adalah : 1) menganalisis kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman 2) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian. Kompetensi penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani, terdiri dari tujuh dimensi yaitu : kompetensi pemahaman potensi wilayah, kompetensi komunikasi inovasi, kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi pengelolaan pembaharuan, kompetensi pengelolaan pelatihan, kompetensi pengembangan kewirausahaan dan kompetensi pemandu sistem jaringan. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kusioner. Penyuluh pertanian yang berjumlah 56 orang secara keseluruhan menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik Analisis data menggunakan regresi linear berganda pada software IBM SPSS Statistik 22. Secara deskriptif hasil penelitian ini menyatakan tingkat kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman kategori sedang. Sedangkan secara analisis statistik faktor yang berpengaruh nyata terhadap kompetensi adalah; motivasi, lingkungan dan pengembangan diri sedangkan karakteristik kurang memberi pengaruh nyata terhadap kompetensi penyuluh.

**Kata Kunci :** *Kompetensi, karakteristik, motivasi, lingkungan dan pengembangan diri*

## *Abstract*

*Pasaman Regency consists of 12 sub-districts with a total of 56 extension workers, divided into 48 civil servant agricultural extension workers and 8 THL-TBPP extension personnel. Currently, there are 1,118 farmer groups. For this reason, it is important to know the competence of agricultural extension agents in Pasaman Regency. The research objectives were: 1) to analyze the competence of agricultural instructors in Pasaman Regency 2) to analyze the factors that influenced the competence of agricultural instructors. The competence of agricultural extension agents in empowering farmers consists of seven dimensions, namely: competency in understanding regional potential, innovation communication competence, learning management competence, renewal management competence, training management competence, entrepreneurial development competency and network system guiding competence. The research was carried out with a quantitative approach. Data was collected by distributing questionnaires. As a whole, 56 agricultural instructors were sampled in this study. The data analysis technique used multiple linear regression on the IBM SPSS Statistics 22 software. Descriptively the results of this study state the level of competence of agricultural extension agents in Pasaman Regency is in the medium category. Meanwhile, in statistical analysis, the factors that significantly influence competence are; motivation, environment and self-development, while the characteristics did not have a real effect on the competence of the instructor.*

**Keywords:** *Competence, characteristics, motivation, environment and self-development*

## 1. PENDAHULUAN

Penyuluhan merupakan upaya membangun masyarakat secara konvergen, dialogis dan partisipatif sehingga masyarakat bergeser dari yang apatis dan tergantung kepada pihak lain menjadi masyarakat subsistem kemudian berkembang menjadi mandiri merupakan usaha dari pelaksanaan penyuluhan (Sumardjo, 2009). Kompetensi adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, sikap dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan disebut dengan kompetensi (Boyatzis, 1984). Penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai desiminasi informasi harus memiliki kompetensi dalam penyebarluasan informasi inovasi dari sumber informasi sehingga petani memberikan pernyataan diterima atau tidak informasi inovasi yang disampaikan (Mardikanto, 2009).

Penyuluh merupakan bagian penting dalam pembangunan pertanian. Kabupaten Pasaman memiliki potensi yang besar pada sektor pertanian memiliki peluang dan potensial untuk dikembangkan hal ini dilihat dari luas lahan pertanian 67.852,99 hektar dari luas total lahan. Luas lahan sawah sebesar 26.322,42 hektar kemudian di susul oleh perkebunan rakyat sebesar 26.120,17 hektar kemudian ladang 8.296,02 hektar kebun campuran 6.901,18 hektar dan perkebunan besar sejumlah 212 hektar (BPS.2018).

Pengembangan sektor pertanian dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan merupakan tujuan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan lebih banyak terhadap pencapaian program-program pemerintah yang bertolak ukur pada peningkatan produksi komoditi startegis. sehingga penyuluh disibukan dengan penyelesaian target produksi yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan sebuah program. Mardikanto(2009) menyebutkan bahwa penyuluh dilapangan lebih banyak melaksanakan program pemerintah.

Pelaksanaan kegiatan penyuluhan di Kabupaten Pasaman tahun 2019 dilaksanakan oleh 56 orang penyuluh pertanian yang berada di 12 Balai Penyuluhan Kecamatan. Kelompok tani binaan berjumlah 1.118 kelompok tani, masing – masing penyuluh membina lebih lebih kurang 19 kelompok tani, dengan demikian beban kerja penyuluh akan bertambah. Jumlah kelompok tani binaan yang ideal menurut Departemen pertanian kelompok tani binaan penyuluh yang berada pada wilayah kerja nya antara 6-8 kelompok tani (Hernanda, 2015). Pelaksanaan penyuluhan di Kabupaten Pasaman belum dapat dilakukan secara optimal, hal itu dapat dilihat luas wilayah kerja penyuluh yang tidak sebanding dengan jumlah penyuluh mengakibatkan pembinaan kelompok tani kurang efektif. Menurut Pramono (2017) luasnya wilayah binaan penyuluh akan menjadi kendala bagi penyuluh dilapangan dalam memberikan informasi dan teknologi yang dibutuhkan oleh petani. Tujuan penelitian (1) Menganalisis kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman, (2) Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman.

## 2. METODE

Penelitian dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian terdiri dari angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mendapatkan data kejadian masa lampau atau sekarang yang berhubungan dengan keyakinan pendapat perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kusioner) dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan disebut juga dengan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini populasi adalah penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman berjumlah 56 orang terdiri dari penyuluh PNS sebanyak 48 orang dan Penyuluh THL-TB PP sebanyak 8 orang yang tersebar di 12 kecamatan di Kabupaten Pasaman. Sampel yang digunakan adalah penyuluh PNS dan

THL-TBPP di Kabupaten Pasaman yang tersebar di 12 Balai Penyuluh Kecamatan. Menurut Efendi(2014)informasi diambil dari seluruh populasi sampel penelitian disebut dengan metode *sensus*dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara lengkap sehingga gambaran kondisi secara keseluruhan.

Penelitian ini yang menggunakan empat variabel indenpenden dan satu variabel dependen dengan definisi operasional sebagai berikut:

- a. Karakteristik penyuluh pertanian (X1) adalah sifat yang melekat pada diri seseorang yang mencirikan individu tersebut diukur dengan indikator:

No	Indikator	Parameter	Pengukuran
1.	Umur	Usia umur responden yang diukur mulai lahir sampai saat penelitian dalam satuan tahun.	Muda 26 - 36 Desawa 36-45 Tua >46
2.	Lama bekerja	Rentang waktu yang dilalui dalam bekerja oleh responden sejak mulai sampai dilakukan penelitian yang diukur dalam satuan tahun	Rendah (1-10) Sedang (11-23) Tinggi (24-33)
2.	Tingkat pendidikan formal	tingkat pendidikan tertinggi di terima oleh responden dibangku sekolah formal, dihitung dari pendidikan terendah sampai pendidikan tertinggi diselesaikan, dihitung dalam satuan tahun	SMA (12 th) D3(15 th) S1(16 th)

Sumber : Parmono (2017) Ali Hanafiah. M. (2013)\*

Faktor motivasi (X2) yaitu merupakan dorongan yang dimiliki oleh reponden dalam melaksanakan tugas sebagi penyuluh, dengan indikator yang diukur sebagai berikut

No	Indikator	Parameter
1.	Motivasi berperstasi	Tingkat keinginan berkompetisi Tingkat keinginan maju Tingkat keinginan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi Tingkat keinginan kaji terap sesuai spesipik lokal Tingkat keinginan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya Tingkat ketidak tergantungan terhadap imbalan
2.	Motivasiberafiliasi	Tingkat keinginan untuk berpartisipasi untuk petani Tingkat keinginan mendapat respon dari petani Tingkat keinginan membangun jejaring kerjasama Tingkat keinginan untuk diterima orang lain Tingkat keinginan untuk dihargai petani Tingkat keinginan menjadi tempat konsultasi mencari solusi.

- |    |                         |  |
|----|-------------------------|--|
| 3. | Motivasi akan pekerjaan | Dorongan memilih untuk berada pada jabatan fungsional penyuluh |
|----|-------------------------|--|

Sumber : Parmono, (2017)

- b. Faktor lingkungan (X3) yaitu faktor yang berada diluar diri responden adapun indikator dan pengukuran sebagai berikut:

No	Indikator	Parameter
1.	Struktur organisasi	1. Efektifitas pelaksanaan tugas dan peran penyuluh 2. Efektifitas komunikasi penyuluh dengan atasan 3. Struktur sederhana pembagian tugas dan wewenang 4. Komunikasi dan peran oleh atasan kepada anggota berlangsung secara menyenangkan
2.	Sarana prasarana	1. Ketersediaan sarana dan prasaran penyuluh berupa bahan publikasi, transportasi dan komunikasi. 2. Keterjangkauan sarana saat diperlukan. 3. Dukung pendanaan kegiatan penyuluhan dalam peningkatan kompetensi melalui pelatihan dalam daerah dan luar daerah oleh pemerintah. 4. Ketersedian sarana komunikasi
3.	Dukungan teknologi	1. Ketersediaan teknologi spesifik seperti uji tanah 2. Penyuluh mengetahui penggunaan teknologi 3. Kemudahan akses informasi 4. Dukungan ujicoba inovasi
4.	Beban kerja	1. Tugas administrasi yang dikerjakan 2. Melaksanakan penyuluhan 3. Jumlah kelompok binaan 4. Jumlah desa binaan 5. Program peningkatan produksi pertanian

Sumber : Marius(2007) dan \* Pratiwi (2015)

- c. Pengembangan diri penyuluh (X4) dengan indikator sebagai berikut:

No	Indikator	Parameter
1.	Kemandirian Belajar	1. Sumber belajar 2. Interaksi dengan sumber belajar 3. Materi belajar
2.	Pengembangan Penyuluh Karir	1. kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi. 2. kesempatan untuk mengikuti seminar. 3. kejelasan tentang promosi karir penyuluh.

Sumber : Nuryanto (2008)

Selanjutnya definisi variabel faktor dependent dalam penelitian ini sebagai berikut:

- d. Kompetensi penyuluh pertanian (Y) yang merupakan variabel *dependent* dengan indikator (1) kemampuan pemahaman potensi wilayah, (2) kemampuan komunikasi inovasi, (3) kemampuan pengelolaan pembelajaran, (4) kemampuan pengelolaan pembaharuan, (5) kemampuan pengelolaan

pelatihan, (6) kemampuan pengembangan kewirausahaan, dan (7) kemampuan pemandu sistem jaringan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi yaitu analisis mengenai ketergantungan suatu variabel (variabel terikat) pada satu atau lebih variabel lain (variabel bebas) yang digunakan untuk memprediksi dan atau meramalkan nilai rata-rata hitung (mean) atau rata-rata populasi variabel terikat. Uji regresi linier berganda yaitu pengujian yang digunakan untuk pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Tingkat Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Penyuluh Pertanian

##### a. Karakteristik

Karakteristik Penyuluh	Nilai	Kategori	n	%
Umur (usia)	$\leq 35$	Muda	13	23,20
Rata-rata = 39,59	36 - 46	Dewasa	34	60,70
Standar deviasi = 5,99	47 - 57	Tua	9	16,10
Lama Bekerja	$< 10$	Rendah	24	42,90
Rata-rata = 11,82	11-22	Sedang	23	41,10
Standar deviasi = 9,80	23-34	Tinggi	9	16,10
Tingkat Pendidikan Formal	$< 12$	Rendah(SMA)	-	-
Rata-rata = 15,50	13-14	Sedang (DIII)	7	12,50
Standar deviasi = 1,34	15-16	Tinggi (SI)	49	87,50

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 60,70% responden yang kategori dewasa, dengan umur yang sudah dewasa akan lebih mudah menyerap pengetahuan baru dan bijak dalam mengambil keputusan, sehingga akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pokoknya. Semakin cukup umur maka penyuluh akan bersemangat untuk bekerja atau bekerja akan lebih baik sehingga karena penyuluh akan memiliki semangat untuk menambah ilmu dan keterampilan sehingga pekerja dilakukan akan lebih baik selain itu didukung dengan fisik yang lebih kuat, semangat yang lebih besar dan kreatif serta menguasai teknologi informasi. Sejalan dengan pendapat de Cecco (Mardikanto, 1993) menyatakan bertambahnya usia ditandai dengan kematangan fisik dan emosional seiring ditandai dengan kesiapan untuk belajar. Selanjutnya umur yang muda menunjukkan bahwa penyuluh pertanian akan kurang memiliki pengetahuan, keterampilan yang cukup dalam pelaksanaan tugas sebagai penyuluh.

##### b. Motivasi Penyuluh Pertanian

Indikator	Nilai	Kategori	N	%
Motivasi Berprestasi	$< 36$	Sangat rendah	7	12,50
Rata-rata 39,89	37 - 38	Rendah	15	26,80
Standar deviasi 2,695	39 - 40	Sedang	12	21,40
	41 - 42	Tinggi	9	16,10
	43 - 44	Sangat tinggi	13	23,20

Motivasi Berafiliasi	< 35	Sangat rendah	2	3,60
Rata-rata 39,64	36 – 37	Rendah	7	12,50
Standar deviasi 2,467	38 – 39	Sedang	15	26,80
	40 – 41	Tinggi	18	32,10
	42 – 43	Sangat tinggi	14	25,00
Motivasi akan pekerjaan	< 30	Sangat rendah	2	7,10
Rata-rata 38,84	35 – 36	Rendah	7	12,50
Standar deviasi 3,318	37 – 39	Sedang	16	28,60
	40 – 42	Tinggi	25	44,80
	43 – 45	Sangat tinggi	4	7,10

Untuk motivasi berprestasi yang rendah dalam wawancara dengan penyuluh masing penyuluh belum ada yang melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, sedangkan untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh balai pelatihan setiap tahun masih sangat rendah. Kemudian untuk penyuluh sendiri perlu penambahan penambahan insentif, pembinaan serta penghargaan atas sebuah keberhasilan. Motivasi berafiliasi dorongan untuk bersama untuk berhubungan dengan orang lain atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai satu komoditas (Wibowo, 2015). Keinginan bersama dengan petani merupakan pendorong bagi penyuluh berada di wilayah kerjanya dan melakukan kerjasama untuk peningkatan kesejahteraan petani.

### c. Lingkungan Kerja Penyuluh

Indikator	Nilai	Kategori	n	%
Struktur Organisasi	< 26	Sangat rendah	2	3,60
	27 – 31	Rendah	8	14,30
	32 – 36	Sedang	6	10,70
	37 – 41	Tinggi	23	41,10
	42 – 46	Sangat tinggi	17	30,40
Sarana dan Prasarana	< 26	Sangat rendah	3	5,40
	27 – 32	Rendah	3	5,40
	33 – 38	Sedang	31	55,40
	39 – 44	Tinggi	15	25,80
	45 – 50	Sangat tinggi	4	7,10
Teknologi	< 25	Sangat rendah	1	1,80
	26 – 30	Rendah	4	7,10
	31 – 35	Sedang	20	35,70
	36 – 40	Tinggi	24	42,90
	41 – 45	Sangat tinggi	7	12,50
Beban Tugas	> 30	Sangat rendah	5	8,90
	31 – 34	Rendah	10	17,90
	35 – 38	Sedang	26	46,40
	39 – 42	Tinggi	14	25,00
	43 – 46	Sangat tinggi	1	1,80

Penyuluh dapat mengembangkan kreatifitas demi kelancaran kegiatan penyuluhan. Dari wawancara yang dilakukan didapatkan informasi bahwa penyuluh di Kabupaten Pasaman melakukan pertemuan setiap bulannya di salah Balai Penyuluhan Kecamatan, kemudian penyuluh diberikan

tambahan pengetahuan dan keterampilan (training) berdasarkan pendidikan dasar yang dimilikinya. Sebagian penyuluh berpendapat bahwa koordinasi secara vertikal dikelembagaan penyuluhan cukup baik, aspirasi penyuluh dapat disalurkan, hubungan lembaga penyuluh dengan lembaga terkait lainnya berjalan dengan baik. Kelembagaan penyuluh yang berada pada Dinas Pertanian, sebagian penyuluh menanggapi hal tersebut dengan positif, Jafri. J (2015) menyatakan dalam UU No. 16 Tahun 2006 kelembagaan penyuluh cukup kuat, namun kondisi di lapangan menunjukkan bahwa wujud struktur organisasi baru belum berhasil dalam mengelola penyuluh dalam peningkatan partisipasi untuk memberdayakan kelompok tani.

**B. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Penyuluh Pertanian**

Kompetensi Penyuluh Pertanian

Variabel bebas	Kemampuan pemahaman Potensi Wilayah (Y11)	Kemampuan Komunikasi Inovasi (Y1.2)	Kemampuan Pengelolaan pembelajaran (Y1.3)	Kemampuan Pengelolaan pembaharuan (Y1.4)	Kemampuan Pengelolaan pelatihan (Y1.5)	Kemampuan Pengelolaan kewirausahaan (Y16)	Kemampuan Pemanduan sistem jejaringan (Y1.7)	Total Dimensi kompetensi
	B	B	B	B	B	B	B	B
	Umur	0,084	0,485**	0,127	-0,098	0,009	-0,310*	0,081
Lama bekerja	-0,148	-0,364**	-0,109	-0,070*	0,191	0,222	0,047	0,007
Pendidikan Formal	-0,007	0,090	-0,037	-0,018	-0,059	0,105	-0,057	-0,038
Motivasi berprestasi	-0,120*	-0,042	-0,122	-0,103	-0,055	-0,071	-0,299**	-0,140**
Motivasi berafiliasi	-0,213**	0,138	-0,112	0,060	0,068	0,069	0,213	-0,504
Motivasi akan pekerjaan	0,375**	0,124	0,317**	0,432**	-0,022	0,576**	-0,105	0,322**
Organisasi	0,325**	0,257	-0,232	-0,170	0,265	0,018	-0,105	0,079
Sarana prasarana	-0,073	-0,126	0,070	0,184	-0,242	0,340	0,104	0,045
Teknologi	0,043	0,188	-0,173	0,004	0,332	-0,287	-0,223	-0,020
Beban Kerja	0,142	0,089	0,655**	0,370*	-0,001	0,139	0,527**	0,326**
Kemandirian Belajar	0,108	0,201	0,289**	0,112	0,107	0,097	0,460**	0,220**
Pengembangan Karir	0,245**	0,245	0,024	0,088	0,277	0,121	-0,039	0,181*

Keterangan: \*nyata pada  $\alpha = 0,05$  dan \*\* sangat nyata pada  $\alpha = 0,01$

Nuryanto (2008) menyebutkan bahwa pengaruh motivasi terhadap peningkatan kompetensi sangat signifikan. Motivasi akan pekerjaan dan berafiliasi memberikan dorongan yang besar untuk meningkatkan kompetensi pemahaman potensi wilayah. Dorongan penyuluh memotivasi petani untuk meningkatkan kemampuannya untuk peningkatan kesejahteraannya sehingga meningkatkan kemampuan pengelolaan pembaharuan dan kemampuan pengelolaan kewirausahaan.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat ditunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi dan motivasi akan pekerjaan, mengurangi beban tugas kemudian didukung oleh kemandirian belajar serta pengembangan karier. Nilai

R2 sebesar 0,897 yang berarti bahwa besarnya pengaruh karakteristik motivasi lingkungan dan pengembangan karir kompetensi penyuluh sebesar 89,70% sedangkan sisanya sebesar 10,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis telah disajikan pada tabel 14 sekaligus telah menjawab pertanyaan penelitian nomor 2 yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian adalah motivasi (motivasi berprestasi dan motivasi akan pekerjaan ) lingkungan (beban kerja) dan pengembangan diri penyuluh (kemandirian belajar dan pengembangan karir penyuluh). Pada pelaksanaan penelitian karakteristik (umur, lama bekerja dan pendidikan) memiliki pengaruh tidak nyata pada kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa karakteristik kurang memberi dukungan terhadap kompetensi penyuluh pada saat ini.

#### 4. KESIMPULAN

1. Kompetensi penyuluh pertanian di Kabupaten Pasaman secara umum kategori sedang dilihat dari enam kompetensi penyuluh pertanian berada pada kategori sedang yaitu : kemampuan komunikasi inovasi, kemampuan pengelolaan pembelajaran, kemampuan pengelolaan pembaharuan, kemampuan pengelolaan pelatihan, kemampuan pengelolaan kewirausahaan dan kemampuan pemandu sistem jejaringan. Sedangkan kemampuan pemahaman potensi wilayah termasuk kategori tinggi.
2. faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh pertanian adalah motivasi (motivasi berprestasi dan motivasi akan pekerjaan ) lingkungan (beban kerja) dan pengembangan diri penyuluh (kemandirian belajar dan pengembangan karir penyuluh).
3. Faktor yang kurang berkontribusi terhadap kompetensi penyuluh pertanian di kabupaten pasaman adalah karakteristik (umur, pendidikan, lama bekerja).

#### 5. SARAN

1. Untuk meningkatkan kompetensi penyuluh dengan cara peningkatan kemampuan komunikasi inovasi, kemampuan pengelolaan pembelajaran, pengelolaan pembaharuan, kemampuan pengelolaan pelatihan, kemampuan pengembangan kewirausahaan dan kemampuan pemandu sistem jaringan.
2. Untuk meningkatkan kompetensi penyuluh perlu meningkatkan motivasi dari diri penyuluh dan dukungan lingkungan kerja penyuluh baik dari organisasi, yang menaungi serta pemenuhan sarana parasa dan pengembangan diri penyuluh selain itu penting dilakukan peningkatan intensitas pelatihan yang didukung oleh lembaga – lembaga pelatihan.
3. Penelitian masih dapat dikembangkan dengan mendalami faktor yang mempengaruhi kompetensi penyuluh terhadap tujuh dimensi kompetensi penyuluh pertanian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwas, Oss.M. 2009. Pemanfaatan Media dalam Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian (Kasus di Kabupaten Karawang dan Garut Provinsi Jawa Barat) [Disertasi]. Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- [2] Arifin, B. 2005. Pembangunan Pertanian, Pradigma Kebijakan dan Strategi Revitalisasi Jakarta. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia.

- [3] Bahua, ML. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampak pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. [Disertasi] ITB.Bogor
- [4] Boyatzis,RE. 1984. Kumpulan Bahan Kuliah Prinsip-prinsip Penyuluhan, Program Study Ilmu Penyuluhan Pembangunan. Pascasarjana. Bogor. IPB.
- [5] BPS Pasaman. 2018. Pasaman Dalam Angka 2018. Pasaman.
- [6] BPS Pasaman. 2020. Pasaman Dalam Angka 2020. Pasaman
- [7] Djaafar,Z. 2001. Pendidikan Non Formal dan peningkatan Klualitias Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. Fakultas Ilmu Pendidikan Negeri Padang.
- [8] Hasibuan. 2010. Manjemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- [9] Hubeis, V.S.A., Prino M., Sedyaningsih. S., Ace. S., Arifah. B., Rusli. Y.,dan Mientarti. 2007. Komunikasi Inovasi. Edisi 2. Jakarta Penerbit Universitas Terbuka.
- [10] Huda, N.2010. Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian Lulusan Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka. [Diseretasi]. Pascasarjana. IPB.
- [11] Jelamu,A.M. 2007. Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian di Nusa Tenggara Timur [Disertasi]. IPB.
- [12] Kartasapoutra. 1991. Teknologi Pertanian. Radar Jaya Offset. Jakarta.
- [13] Kartasapoetra, A.G. 1994. Teknologi Penyuluhan Pertanian. Bumi Aksara. Jakarta.
- [14] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 2 tahun 2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya. Jakarta.