

URGENSI FALSAFAH PENYULUHAN PEMBANGUNAN DAN ETOS KERJA DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Dwi Siswanto*

Abstrak

Bertolak dari pemahaman penyuluhan sebagai salah satu sistem pendidikan, falsafah penyuluhan dapat dikaitkan dengan pendidikan yang memiliki falsafah: idealisme, realisme dan pragmatisme. Artinya, penyuluhan harus mampu menumbuhkan cita-cita yang melandasi untuk selalu berpikir kreatif dan dinamis sebagai bentuk pencerminan nilai-nilai ideal. Penyuluhan harus selalu mengacu kepada kenyataan-kenyataan yang ada dan dapat ditemui di lapangan sebagai wujud dari nilai real sebagai sebuah kenyataan sekaligus juga harus selalu disesuaikan dengan keadaan yang dihadapi sebagai sisi pragmatismenya. Falsafah dasar dari penyuluhan mengandung sejumlah prinsip yaitu : 1) mengerjakan, artinya, kegiatan penyuluhan harus sebanyak mungkin melibatkan masyarakat untuk mengerjakan/menerapkan sesuatu; 2) akibat, artinya, kegiatan penyuluhan harus memberikan akibat atau pengaruh yang baik atau bermanfaat; 3) asosiasi, artinya, setiap kegiatan penyuluhan harus dikaitkan dengan kegiatan lainnya.

Dalam falsafah penyuluhan pembangunan juga mengasumsikan adanya sikap kerja yang positif, penuh dengan nilai dan etos kerja yang tinggi. Etos kerja sekaligus “etika kerja penyuluh” juga berkaitan dengan usaha menemukan prinsip-prinsip yang paling tepat dalam bersikap penyuluh untuk membuat hidup sasarannya menjadi sejahtera secara keseluruhan. Etika kerja penyuluh terkait dengan kemampuan penyuluh dalam berperilaku di masyarakat sehingga senantiasa mendapat dukungan secara tulus ikhlas untuk kepentingan bersama. Pemahaman yang komprehensif mengenai falsafah penyuluhan pembangunan dan etos kerja penyuluh sebagai sebuah ikatan yang integral akan mampu mendorong pemahaman bersama mengenai pentingnya falsafah pembangunan untuk di implementasikan dalam lapangan pemberdayaan masyarakat .

Kata-kata kunci : falsafah penyuluhan pembangunan, etos kerja

A. Pendahuluan

Pembangunan dalam masyarakat merupakan kegiatan yang senantiasa dilaksanakan. Pembangunan itu pada hakikatnya selalu bertujuan untuk memperbaiki mutu hidup atau kesejahteraan manusia, orang per orang maupun seluruh warga masyarakatnya.

Pada kenyataannya, pelaku/pelaksana utama pembangunan adalah warga masyarakat itu sendiri, yang pada umumnya termasuk golongan yang lemah. Baik lemah dalam arti pemilikan modal, lemah tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dikuasainya, lemah dalam hal teknologi dan per alatan yang digunakan, bahkan sering pula lemah dalam semangatnya untuk “maju” guna meraih kehidupan yang lebih baik (Mardikanto, 1993). Oleh karena itu, kegiatan penyuluhan pembangunan sangat diperlukan dan terus menerus dikembangkan dalam rangka menggerakkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, agar mereka/masyarakat memiliki kemampuan menolong dirinya sendiri untuk mencapai tujuan

perbaikan mutu hidup dan kesejahteraan yang dicita-citakan.

Penyuluhan diselenggarakan bertujuan untuk menawarkan atau memasarkan inovasi sampai dengan inovasi tersebut diadopsi oleh masyarakat, namun dalam kenyataan pekerjaan itu bukanlah hal yang gampang. Di dalam praktek, kegiatan penyuluhan selalu menuntut kerja keras, kesabaran, memakan banyak waktu, dan sangat melelahkan. Sehingga pengembangan ilmu penyuluhan pembangunan kian menjadi kebutuhan banyak pihak.

B. Falsafah Penyuluhan

Para penyuluh agar dapat menjalankan fungsi dan perannya dengan baik, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka para penyuluh harus memahami falsafah penyuluhan. Sebagaimana dikatakan oleh Asngari (dalam Slamet, 2003), bahwa:

“Pemahaman tentang falsafah sesuatu sangat penting sebagai dasar pengarah suatu kegiatan. Falsafah membawa kita pada suatu pemahaman yang mendasari atau menjadi landasan melaksanakan kegiatan yang lebih layak

untuk mendapatkan hasil yang prima. Hasil kegiatan yang prima tersebut – lebih-lebih dalam rangka pemberdayaan masyarakat – pada akhirnya akan memberikan kepuasan semua pihak, baik para agen pembaharuan atau penyuluh, masyarakat klien sebagai sasaran penyuluhan, maupun pihak-pihak lainnya. Kesemuanya akan kait mengait”.

Kata falsafah atau filsafat memiliki pengertian yang beragam sepadan dengan jumlah orang (pemikir) yang memberi pengertian, karena masing-masing memiliki titik tolak latar belakang pemikiran, sudut pandang yang berbeda. Secara etimologi, kata falsafah (dalam bahasa Arab) atau filsafat (dalam bahasa Yunani) berasal dari kata *philosophia*. *Philosophia* berasal dari kata *philos* artinya ‘cinta’ dan *sophia* artinya ‘kebijaksanaan’ atau ‘pengetahuan’. Jadi falsafah atau filsafat berarti cinta akan kebijaksanaan. Maksudnya bahwa orang yang berfilsafat akan menjadi orang yang arif bijaksana. Filsafat juga berarti mendambakan pengetahuan. Maksudnya bahwa

dengan berfilsafat orang sangat mengharapkan untuk mendapatkan pengetahuan yang sejati. Seorang filosof adalah seorang “pecinta”, “pencari” hikmat/kebijaksanaan atau pengetahuan (Hamersma, 1987).

Secara terminologi, falsafah atau filsafat diartikan sebagai suatu pandangan hidup (Butt, 1961). Filsafat merupakan suatu asas atau pendirian yang kebenarannya telah diterima dan diyakini untuk dijadikan landasan dasar dalam menyelesaikan masalah-masalah hidup. Filsafat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang terdalam. Filsafat adalah ilmu yang menyelidiki segala sesuatu secara mendalam untuk menemukan inti-sejati/esensi/hakikat (dalam Siswanto, 2008). Sedang Dahama dan Bhatnagar (1980), mengartikan falsafah sebagai landasan pemikiran yang bersumber kepada kebijakan moral tentang segala sesuatu yang akan dan harus diterapkan di dalam praktek.

Berkaitan dengan itu, Kelsey dan Hearne (1955) menyatakan bahwa: falsafah penyuluhan harus berpijak kepada pentingnya pengembangan individu di dalam perjalanan pertumbuhan masyarakat dan bangsanya. Untuk itu, ia

mengemukakan bahwa: falsafah penyuluhan adalah bekerja bersama masyarakat untuk membantunya agar mereka dapat meningkatkan harkatnya sebagai manusia (dalam Mardikanto, 1993).

Pendapat Kelsey dan Hearne tersebut mengandung pengertian, bahwa: (1) penyuluh harus bekerja sama dengan masyarakat, dan bukannya bekerja untuk masyarakat, kehadiran penyuluh bukan sebagai penentu atau pemaksa, tetapi ia harus mampu menciptakan suasana dialogis dengan masyarakat dan mampu menumbuhkan, menggerakkan, serta memelihara partisipasi masyarakat; (2) penyuluhan tidak menciptakan ketergantungan, tetapi harus mampu mendorong semakin terciptanya kreativitas dan kemandirian masyarakat agar semakin memiliki kemampuan untuk berswakarsa, swadaya, swadana, dan swakelola bagi terselenggaranya kegiatan-kegiatan guna tercapainya tujuan masyarakat sasaran; (3) penyuluhan yang dilaksanakan harus selalu mengacu kepada terwujudnya kesejahteraan ekonomi masyarakat dan peningkatan harkatnya sebagai manusia.

Sejalan dengan Kelsey dan Hearne, Ensminger (1962) dalam Mardikanto (1993) merumuskan falsafah penyuluhan sebagai berikut:

- “1)Penyuluhan adalah proses pendidikan yang bertujuan untuk mengubah pengetahuan, sikap dan ketrampilan masyarakat;
- 2)Sasaran penyuluhan adalah segenap warga masyarakat untuk menjawab kebutuhan dan keinginannya.
- 3)Penyuluhan bertujuan untuk membantu masyarakat agar mampu menolong dirinya sendiri;
- 4)Penyuluhan adalah “belajar sambil bekerja”, dan “percaya tentang apa yang dilihatnya”;
- 5)Penyuluhan adalah pengembangan individu, pemimpin mereka, dan pengembangan dunianya secara keseluruhan;
- 6)Penyuluhan adalah suatu bentuk kerja sama untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat;
- 7)Penyuluhan adalah pekerjaan yang diselaraskan dengan budaya masyarakatnya;
- 8)Penyuluhan adalah hidup dengan saling berhubungan, saling menghormati dan saling

mempercayai antara satu kepada yang lainnya;

9)Penyuluhan merupakan kegiatan dua arah; dan

10)Penyuluhan merupakan proses pendidikan yang berkelanjutan”.

Selanjutnya, secara singkat Asngari (dalam Slamet, 2003) mengatakan: falsafah penyuluhan adalah kegiatan mendidik orang (kegiatan pendidikan) dengan tujuan mengubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan/dikehendaki yakni orang semakin modern. Penyuluhan merupakan usaha mengembangkan (memberdayakan) potensi individu klien agar lebih berdaya secara mandiri.

Makna orang modern itu adalah sebagaimana disebutkan oleh Inkeles (1966); Inkeles dan Smith (1974) sebagai berikut: (1) Terbuka dan siap menerima perubahan (pembaruan): pengalaman baru, inovasi baru, penemuan baru yang lebih baik, pandangan baru, dll.; (2) Orientasi realistik/demokratis: berkecenderungan membentuk/menerima pendapat lingkungan; (3) Berorientasi masa depan dan masa kini, dan bukannya masa silam; (4)

Hidup perlu direncanakan dan diorganisasikan; (5) Orang belajar menguasai lingkungan (tidak pasrah); (6) Rasa percaya diri tinggi/optimis (dunia di bawah kontrolnya); (7) Penghargaan pada pendapat orang lain (tiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan); (8) Memberi nilai tinggi pada pendidikan formal (juga informal dan non-formal); (9) Percaya pada IPTEKS dan perkembangannya; (10) Percaya bahwa imbalan harus seimbang dengan prestasinya.

Bertolak dari pemahaman penyuluhan sebagai salah satu sistem pendidikan, falsafah penyuluhan dapat dikaitkan dengan pendidikan yang memiliki falsafah: idealisme, realisme dan pragmatisme. Artinya, penyuluhan (pertanian) harus mampu menumbuhkan cita-cita yang melandasi untuk selalu berpikir kreatif dan dinamis. Penyuluhan (pertanian) harus selalu mengacu kepada kenyataan-kenyataan yang ada dan dapat ditemui di lapangan atau harus selalu disesuaikan dengan keadaan yang dihadapi (Moedjiyo, 1987).

Sehubungan dengan pemahaman penyuluhan sebagai proses pendidikan, di Indonesia juga

dikenal adanya falsafah pendidikan sebagaimana dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantoro yang berbunyi: “*Ing ngarso sung tulodo; Ing madya mangun karso; Tut wuri handayani*”.

Ing ngarso sung tulodo: mampu memberikan contoh atau teladan bagi masyarakat sasarnya. *Ing madya mangun karso:* mampu menumbuhkan inisiatif dan mendorong kreativitas, serta semangat dan motivasi untuk selalu belajar dan mencoba. *Tut wuri handayani:* mau menghargai dan mengikuti keinginan-keinginan serta upaya yang dilakukan masyarakat (petaninya), sepanjang tidak menyimpang/meninggalkan acuan yang ada, demi tercapainya tujuan perbaikan kesejahteraan hidupnya (dalam Mardikanto, 1993).

Lebih lanjut ditegaskan oleh Slamet (1987) dan Soetrisno (1989) falsafah penyuluhan (pertanian) di Indonesia harus berakar pada falsafah negara Pancasila. Dalam hal ini, Slamet menekankan falsafah penyuluhan (pertanian) terutama berkaitan dengan sila-sila: “Kemanusiaan yang adil dan beradab, dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Artinya, jika petani (sebagai sasaran utama

penyuluhan pertanian) diminta untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan produksinya. Seluruh bangsa Indonesia juga harus mau mengangkat harkat kaum taninya demi kemanusiaan dan keadilan sosial, yang berlandaskan pada kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, menghargai prinsip demokrasi, serta demi tercapainya persatuan bangsa Indonesia.

Sedangkan Soetrisno mengkaitkan falsafah penyuluhan pertanian dengan motto bangsa “Bhinneka Tunggal Ika” yang membawa konsekuensi pada: (1) perubahan administrasi penyuluhan dari yang bersifat “*regulatif sentralistis*” menjadi “*fasilitatif partisipatif*”, dan (2) pentingnya kemauan penyuluh untuk memahami budaya lokal yang seringkali juga mewarnai “*local agricultural practices*”.

Selanjutnya, bertitik tolak dari pemahaman penyuluhan sebagai salah satu sistem pendidikan, Mardikanto (1993) menyatakan bahwa penyuluhan memiliki prinsip-prinsip: (1) mengerjakan, artinya, kegiatan penyuluhan harus sebanyak mungkin melibatkan masyarakat untuk mengerjakan/menerapkan

sesuatu; (2) akibat, artinya, kegiatan penyuluhan harus memberikan akibat atau pengaruh yang baik atau bermanfaat; (3) asosiasi, artinya, setiap kegiatan penyuluhan harus dikaitkan dengan kegiatan lainnya.

Pandangan lain tentang prinsip-prinsip penyuluhan diungkapkan oleh Dahama dan Bhatnagar (1980). Menurut mereka prinsip-prinsip penyuluhan itu mencakup: (1) minat dan kebutuhan, artinya, penyuluhan akan efektif jika selalu mengacu kepada minat dan kebutuhan masyarakat; (2) organisasi masyarakat bawah, artinya penyuluhan akan efektif jika mampu melibatkan/menyentuh organisasi masyarakat bawah, sejak dari setiap keluarga/kekerabatan; (3) keragaman budaya, artinya, penyuluhan harus memperhatikan adanya keragaman budaya; (4) perubahan budaya, artinya setiap kegiatan penyuluhan akan mengakibatkan perubahan budaya; (5) kerja sama dan partisipasi, artinya penyuluhan hanya akan efektif jika mampu menggerakkan partisipasi masyarakat untuk selalu bekerjasama dalam melaksanakan program-program penyuluhan yang telah dirancang; (6) demokrasi dalam

penerapan ilmu, artinya dalam penyuluhan harus selalu memberikan kesempatan kepada masyarakatnya untuk menawar setiap ilmu alternatif yang ingin diterapkan; (7) belajar sambil bekerja; artinya, dalam kegiatan penyuluhan harus diupayakan agar masyarakat dapat “belajar sambil bekerja” atau belajar dari pengalaman tentang segala sesuatu yang ia kerjakan; (8) penggunaan metoda yang sesuai, artinya penyuluhan harus dilakukan dengan penerapan metoda yang selalu disesuaikan dengan kondisi (lingkungan fisik, kemampuan ekonomi, dan nilai sosial-budaya) sasarannya; (9) kepemimpinan, artinya, penyuluh tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang hanya bertujuan untuk kepentingan/kepuasannya sendiri, dan harus mampu mengembangkan kepemimpinan; (10) *specialis* yang terlatih, artinya, penyuluh harus benar-benar orang yang telah memperoleh latihan khusus tentang segala sesuatu yang sesuai dengan fungsinya sebagai penyuluh; (11) segenap keluarga, artinya, penyuluhan harus memperhatikan keluarga sebagai satu kesatuan dari unit sosial; (12) kepuasan, artinya,

penyuluhan harus mampu mewujudkan tercapainya kepuasan.

C. Etos Kerja Penyuluh

Dalam praktek pelaksanaannya tidak dapat dipungkiri, bahwa kegiatan penyuluhan bukan lagi menjadi kegiatan sukarela, tetapi telah berkembang menjadi profesi. Wahjosumidjo (1993) mengatakan profesi adalah jenis pekerjaan karena sifatnya menuntut adanya keahlian serta dukungan perilaku tertentu. Orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan keahlian yang tinggi serta punya komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan tersebut. Komitmen pribadi melahirkan tanggung jawab yang besar dan mendalam atas pekerjaannya itu. Imran dan Ganang (1999) mengatakan profesional adalah pedoman moral yang menuntun dan mengontrol manusia agar selalu bertanggung jawab, jujur, proporsional, loyal, tegas, konsisten, keikatan, berani, kreatif, inovatif, waspada, efektif, etis, estetis, efisien, kredibilitas, bonafiditas, integratif.

Sepadannya dengan pandangan itu dikemukakan Henry (1990), bahwa profesi menuntut ketekunan, keuletan, disiplin, komitmen dan irama kerja yang pasti, karena pekerjaan itu melibatkan secara langsung pihak-pihak lain. Untuk bisa melibatkan seluruh dirinya beserta keahlian dan ketrampilannya demi keberhasilan pekerjaannya, maka orang profesional harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Perilaku profesional selalu dalam kerangka moral dan pertanggungjawaban, integritas moral, kredibilitas dan hormat pada orang lain, merupakan sentral perilaku profesional.

Untuk itu setiap penyuluh dalam menjalankan profesinya perlu memegang teguh “etika penyuluhan”. “Etika penyuluhan” ini dapat juga disebut “etika kerja penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan”.

Etika adalah salah satu bagian dari filsafat (falsafah). Etika berusaha untuk menemukan prinsip-prinsip yang paling tepat dalam bersikap. Prinsip-prinsip tersebut dibutuhkan untuk membuat hidup manusia menjadi sejahtera secara keseluruhan (Sumaryono, 1995).

Etika, merujuk kepada tata pergaulan yang khas atau ciri-ciri perilaku yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengasosiasikan diri, dan dapat merupakan sumber motivasi untuk berkarya dan berprestasi bagi kelompok tertentu yang memilikinya. Etika bukanlah peraturan, tetapi lebih dekat kepada nilai-nilai moral untuk membangkitkan kesadaran untuk beriktikad baik dan jika dilupakan atau dilanggar akan berakibat kepada tercemarnya pribadi yang bersangkutan, kelompoknya, dan anggota kelompok yang lainnya (Muhamad, 1987).

Oleh karena itu “etika kerja penyuluh” juga berkaitan dengan usaha menemukan prinsip-prinsip yang paling tepat dalam bersikap penyuluh untuk membuat hidup sasarannya menjadi sejahtera secara keseluruhan. Etika kerja penyuluh terkait dengan kemampuan penyuluh dalam berperilaku di masyarakat sehingga senantiasa mendapat dukungan secara tulus ikhlas untuk kepentingan bersama. Dalam konteks ini, Padmanegara (1987) mengemukakan beberapa perilaku yang perlu ditunjukkan oleh setiap penyuluh (pertanian): (1) perilaku

sebagai manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, jujur, dan disiplin; (2) perilaku sebagai anggota masyarakat, yaitu mau menghormati adat/kebiasaan masyarakatnya, menghormati petani dan keluarganya, dan menghormati sesama penyuluh; (3) perilaku yang menunjukkan penampilannya sebagai penyuluh yang andal, yaitu berkeyakinan kuat atas manfaat tugasnya, memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan pekerjaannya, memiliki jiwa kerjasama yang tinggi, dan berkemampuan untuk bekerja teratur; (4) perilaku yang mencerminkan dinamika, yaitu ulet, daya mental dan semangat kerja yang tinggi, selalu berusaha mencerdaskan diri, dan selalu berusaha meningkatkan kemampuannya.

Secara etimologi “etika kerja” sama dengan “etos kerja”. Istilah “etika” diturunkan dari kata dalam bahasa Yunani “etos” yang berarti adat istiadat. Kata “etos” mempunyai makna yang setara dengan kata *mos* dalam bahasa Latin yang juga berarti adat istiadat atau kebiasaan baik (Sumaryono, 1995). Suseno (1991) mendefinisikan kata

“etos” sebagai “kehendak”, misalnya sikap yang dikehendaki seseorang terhadap kegiatan ilmiahnya; atau bagaimana ia menentukan sikapnya sendiri terhadapnya. Geerts (dalam Abdulah, 1979) menyatakan, bahwa etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos adalah aspek evaluatif, yang bersifat menilai. Effendi (1992) mendefinisikan etos adalah nilai diri seorang yang merupakan paduan dari kognisi (*cognition*), afeksi (*affection*), dan konasi (*conation*). Kognisi adalah proses memahami (*process of knowing*) yang bersangkutan dengan pikiran; afeksi adalah perasaan yang ditimbulkan oleh perangsang dari luar; dan konasi adalah aspek psikologis yang berkaitan dengan upaya atau perjuangan. Harriman (1995) mendefinisikan etos sebagai pandangan atau semangat karakteristik suatu masyarakat, sistem nilai yang menjadi latar belakang (adat istiadat, tata cara suatu kelompok).

Untuk itu etos dapat dipahami dari dua sisi. **Pertama**, etos sebagai istilah deskriptif, artinya etos menggambarkan sikap mental

yang ada. **Kedua**, etos yang memiliki arti normatif, artinya sebagai sikap kehendak yang dituntut agar dikembangkan (Suseno, 1991).

Konsep etos kerja mengandung dua kata, yaitu “etos” dan “kerja”. Pengertian etos sudah diuraikan di atas. Pengertian kerja dikaitkan dengan konsep etos kerja. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia (Anoraga, 1998). Kerja atau pekerjaan adalah setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu, tujuan itu adalah “kekayaan” manusia sendiri, entah jasmani entah rohani yang sudah diperoleh (Lanur, 1981). Kerja sebagai citra diri yang memiliki nilai pribadi dan nilai sosial (Hardiman, 1990). Kerja sebagai ungkapan spiritual di alam dan sebagai instrumen dan prinsip hidup sosial (Viglino, 1961). Kerja sebagai jawaban dan ujud konkrit manusia atas cinta kasih Tuhan dan sesama (Suyanto, 1988).

Berdasarkan pengertian kedua kata (etos dan kerja) tersebut, didefinisikan etos kerja sebagai sikap dasar seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia

(1997) memberi pengertian etos kerja sebagai cara pandang atau semangat kerja yang menjadi ciri khas individu atau kelompok orang. Anoraga (1998) mendefinisikan etos kerja sebagai suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Orang-orang yang mempunyai etos kerja tinggi, cenderung menyukai pekerjaan dan memperoleh kepuasan darinya (dalam Puspadi, 2003).

Selanjutnya atas dasar deskripsi di atas, maka ada dua hal penting berkaitan dengan etos kerja. **Pertama**, etos kerja berkaitan erat dengan sikap moral, walaupun keduanya tidak identik. Kesamaannya terletak dalam kemutlakan sikap. Dua-duanya disadari sebagai sikap yang mutlak atau wajib diambil terhadap sesuatu. Bedanya, sikap moral menegaskan orientasi pada norma-norma sebagai standar yang harus diikuti. Sedangkan etos menegaskan bahwa sikap itu adalah sikap yang sudah mantap dan biasa, sesuatu yang nyata-nyata mempengaruhi dan menentukan bagaimana seseorang atau sekelompok orang mendekati atau melakukan sesuatu. Maka etos mengungkapkan semangat dan sikap

batin seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya termuat tekanan-tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu.

Kedua, secara umum hal-hal yang dipersoalkan dalam etos kerja adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, misalnya apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri dan sosial, atau lebih lanjut dapat ditanyakan apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi seseorang dalam berbagai hal. Maka etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan (*system of action*). Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, maka ia (etos) akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang akan dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa etos kerja penyuluh pertanian berkaitan dengan keyakinan diri, sikap moral dan motivasi penyuluh pertanian dalam berperilaku menjalankan fungsi dan perannya. Untuk itu progresivitas etos kerja

penyuluh pertanian akan sangat mempengaruhi terhadap kesuksesannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Progresivitas etos kerja penyuluh pertanian dapat diketahui dan dinilai melalui perilaku penyuluh ketika melaksanakan pekerjaan atau fungsi dan peranan yang diemban. Dalam prakteknya, tingkat progresivitas etos kerja setiap penyuluh yang satu dengan yang lain tidak sama. Hal ini sangat terkait dengan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi setiap penyuluh (pertanian).

D. Sumber Etos Kerja: Nilai-nilai Religius, Nilai-nilai Budaya, Ideologi

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa sumber etos kerja dari setiap individu maupun masyarakat (demikian juga bagi penyuluh pertanian). **Pertama**, sebagian analisis menguraikan bahwa sumber utama bagi etos kerja yang baik adalah keyakinan religius, dan agaknya memang terdapat hubungan yang signifikan antara ajaran-ajaran agama dengan etos kerja suatu masyarakat. Tesis Max Weber dalam karyanya: *The*

Protestant Ethic and Spirit of Capitalism merupakan tulisan yang begitu terkenal sebagai telaah yang menghubungkan etos agama Protestan dengan kemajuan-kemajuan di negara Barat (Kumorotomo, 1994). Doktrin-doktrin dalam agama Kristen Protestan menekankan kerja keras adalah suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan; pekerjaan sebagai suatu panggilan jiwa bagi manusia, sehingga kerja merupakan kewajiban hidup yang sakral. Paradigma penting Weber adalah bahwa masalah *development dan underdevelopment* dari suatu etnik atau suatu bangsa adalah masalah dimiliki atau tidaknya etos kerja yang sesuai dengan pembangunan. Semakin tinggi etos kerja yang dimanifestasikan dalam kemampuan mereka untuk bekerja keras dan hidup hemat dan sederhana, semakin besar kemungkinan mereka berhasil dalam usaha-usaha pembangunan. Sebaliknya akan terjadi jika etnik atau bangsa memiliki etos kerja yang rendah (Mubyarto, 1991). Fahaman filsafat hidup Weber memperlihatkan tata hubungan antara aktivitas religius dan ekonomi.

Cherrinton (1980) dalam Huda (1993) mengemukakan sekurang-kurangnya ada 8 hal tentang kepercayaan itu : (1) orang memiliki kewajiban moral dan religius untuk mengisi hidupnya dengan kerja keras; (2) laki-laki dan perempuan diharapkan untuk menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja, dengan sesedikit mungkin atau bahkan tidak ada waktu untuk rekreasi dan kesenangan pribadi; (3) seseorang pekerja harus memiliki rekor dan menghasilkan sebanyak mungkin barang dan jasa; (4) pekerja harus produktif dan menghasilkan sebanyak mungkin barang dan jasa; (5) pekerja harus merasa bangga akan pekerjaannya dan melaksanakannya sebaik mungkin; (6) pekerja harus memiliki komitmen dan loyalitas atas profesi mereka, perusahaan mereka, dan kelompok kerja mereka; (7) pekerja harus berorientasi prestasi dan terus berusaha untuk promosi dan pengembangan; (8) orang membutuhkan kekayaan yang diperoleh melalui para pekerja yang jujur dan mempertahannya melalui hidup hemat dan investasi.

Penemuan Weber tersebut banyak mempengaruhi ahli-ahli ilmu

sosial yang lain. Bellah adalah salah satu ilmuwan yang terpengaruh. Bellah dalam bukunya: **Religi Tokugawa** (1957) memperlihatkan bagaimana dua jenis kegiatan religius (Budhisme dan Konfusianisme) telah menguatkan nilai-nilai dasar tentang prestasi dan partikularisme. Keduanya menjadikan hubungan-hubungan partikularistik dengan bersifat sakral dan menitikberatkan pentingnya prestasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban sebagai syarat penyelamatan religius. Budhisme Zen, menurut Bellah sangat menghargai kegiatan produktif. “Hari tanpa kerja berarti hari tanpa makan” merupakan aturan pertama dalam kehidupan kuil Zen. Kerja adalah sesuatu yang suci karena dipandang paling tidak sebagai sebagian dari upaya membalas rahmat yang diterima. Hal yang paling utama di dalam hidup seseorang adalah ketekunan dan loyalitas pada pekerjaan. Di samping itu terdapat pula nilai-nilai sakral yang sangat dipegang dan dihormati oleh bangsa Jepang yang terkandung dalam konsep *girl* (kewajiban), *bungen* (status), *na* (kehormatan), dan *jisel* (semangat tentang waktu).

Akar-akar budaya ini telah membantu tercapainya sukses Jepang. Kini Jepang merupakan bangsa non-Barat yang telah mentransformasikan dirinya menjadi satu bangsa industri modern. Sedangkan inti ajaran Konfusianisme: keutamaan loyalitas, nasionalisme, kolektivisme sosial, dan kepentingan akan teknologi (Kumorotomo, 1994). Ajaran ini menjadi dasar hidup masyarakat di negara Hongkong, Korea, Singapura dan Taiwan. Keempat negara tersebut di kawasan Asia dikenal sebagai *The Four Small Dragon of Asia*.

Dalam agama Islam juga terdapat konsep-konsep yang merupakan acuan bagi etos. Agama Islam menggariskan syariah (hukum sakral) sebagai sumber aturan dalam berperilaku beserta sumber panutan yang mengajarkan kesetiaan dan ketekunan. Di samping itu terdapat pula prinsip-prinsip yang mengajarkan kerja keras, seperti disebutkan dalam salah satu ayat suci: “Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai mereka berusaha mengubah nasib mereka sendiri” (Al Quran 13: 11). Hal ini dipertegas oleh penelitian dan tulisan

yang disampaikan, antara lain oleh: Mohammad Sobari (1992) dalam penelitiannya berjudul “Kesalehan, Etos Kerja, dan Tingkah Laku Ekonomi: Studi Kasus Sektor Informal di Ciater”, berkesimpulan bahwa kesalehan merupakan sumber “energi”, pendorong gairah kerja. Ia bukan sekadar lahan subur bagi tumbuhnya etos kerja, melainkan etos kerja itu sendiri. Yahya Muahimin dalam tulisannya berjudul: “Islam dan Etos Kerja: Suatu Tinjauan Politik” (1993), mengatakan bahwa norma dalam Islam merupakan bagian dari sistem nilai yang mewajibkan manusia untuk bekerja keras.

Berdasarkan berbagai pandangan mengenai prinsip-prinsip ekonomi Islam, Islam mempunyai etos kerja tersendiri yang meliputi berbagai unsur (Zadjuli, 1992): (1) niat kerja adalah karena Allah; (2) dalam hal kerja harus memberlakukan kaidah (norma/syariah) secara totalitas (bekerja yang halal, sah dan tidak haram); (3) motivasinya adalah mencari keuntungan di dunia dan di akhirat; (4) dalam hal bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan asas manfaat dengan tetap menjaga

kelestarian lingkungan; (5) menjaga keseimbangan antara mencari harta dan ibadah; (6) setelah berhasil dalam bekerja hendaknya bersyukur kepada Allah serta membelanjakan rejeki yang diperolehnya di jalan Allah pula.

Bagi agama Hindu, ajaran yang merupakan dasar bagi etos kerja terkandung dalam dharma. Masyarakat Hindu punya kewajiban untuk menaati hukum karmayoga, suatu norma yang menyatakan bahwa bekerja sesuai dengan swadharma masing-masing merupakan inti dari *yadnya* (ibadah) (Kumorotomo, 1994).

Kedua, di samping berasal dari nilai-nilai religius, etos kerja juga bersumber dari nilai-nilai budaya. Koentjaraningrat (1985) mengatakan, bahwa sistem nilai budaya atau *cultural value systems* dan sikap atau *attitudes* menyebabkan timbulnya pola-pola cara berpikir tertentu pada warga suatu masyarakat dan sebaliknya pola-pola cara berpikir ini yang mempengaruhi tindakan-tindakan dan kelakuan mereka, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam hal membuat keputusan-keputusan yang penting dalam hidup. Artinya,

sistem nilai budaya dan sikap yang dimiliki mempengaruhi terhadap etos kerja setiap individu sebagai anggota masyarakat maupun terhadap suatu masyarakat sebagai suatu lembaga.

Ketiga, di samping nilai religius dan nilai-nilai budaya, sikap hidup suatu masyarakat (= ideologi tertentu) juga dapat menjadi sumber etos kerja. Masyarakat Barat berhasil mengembangkan industri dengan sains sebagai dasar utamanya karena cara berpikir mereka yang cenderung merasionalisasikan persoalan. Masyarakat Jepang demikian pula, mereka tidak ragu-ragu untuk belajar dan meniru dari orang lain sepanjang itu bermanfaat dan tidak merugikan mereka. Bangsa Indonesia juga sesungguhnya telah memiliki pijakan yang kuat untuk membina etos kerja yang menunjang kemajuan. Di samping sikap hidup yang religius, bangsa Indonesia mempunyai Pancasila sebagai dasar-dasar nilai luhur yang tak pernah kering. Pancasila sebagai etos kebudayaan nasional menegaskan, bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dapat meresapi serta menjiwai kehidupan manusia Indonesia baik dalam bidang kelembagaannya maupun dalam

kelakuan individualnya (Sartono, 1990). Konsep-konsep yang serupa dengan dasar-dasar etika kerja yang dimiliki bangsa Indonesia; budi pekerti, gotong royong, dan pengadilan. Kini tinggal bagaimana kita memanfaatkan gagasan-gagasan spiritual tersebut ke dalam gagasan-gagasan pembangunan. Bagi keberhasilan pembangunan nasional pentingnya etos kerja yang tinggi tidak lagi dapat disangkal.

Bertitik tolak dari berbagai pandangan tentang etos kerja di atas, dapatlah dirumuskan etos kerja profesional, sebagai berikut: (1) kerja adalah rahmat: bekerja tulus penuh syukur, (2) kerja adalah amanah: bekerja benar penuh tanggung jawab, (3) kerja adalah panggilan: bekerja tuntas penuh integritas, (4) kerja adalah aktualisasi: bekerja keras penuh semangat, (5) kerja adalah ibadah: bekerja serius penuh kecintaan, (6) kerja adalah seni: bekerja cerdas penuh kreativitas, (7) kerja adalah kehormatan: bekerja tekun adalah keunggulan, (8) kerja adalah pelayanan: bekerja paripurna penuh kerendahan hati (Sinamo, 2005).

E. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Penyuluh

Bertitik tolak dari pengertian etos kerja penyuluh dan sumber etos kerja di atas, maka etos kerja penyuluh itu sangat berkaitan dengan kekuatan penyuluh terhadap kesuksesannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Sejalan dengan itu terdapat banyak pandangan yang disampaikan oleh para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kekuatan (etos kerja) penyuluh. Pandangan-pandangan itu antara lain:

Rogers memberikan contoh faktor-faktor yang mempengaruhi kekuatan penyuluh dalam sektor pertanian (dikutip Soenardi, 1989) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berhasil menginventarisir faktor-faktor yang menunjang perilaku seorang penyuluh (sebagai apresiasi etos kerja yang dimiliki) berhasil/sukses melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya secara positif berhubungan dengan: (1) tingkat kesungguhan dalam mengemban tugas; (2) tingkat orientasi pada kepentingan petani; (3) kualitas program penyuluhan; (4) tingkat

empati perasaan peka yang lebih erat terhadap petani; (5) tingkat homofili terhadap petani yaitu lebih banyak unsur persamaan dengan petani; (6) tingkat komunikasi dengan tokoh-tokoh petani; (7) tingkat kepercayaan petani kepada penyuluh; dan (8) tingkat kemampuan petani dalam menilai suatu inovasi yang diberikan oleh penyuluh.

Lebih lanjut Soenardi (1989) mengatakan bahwa keberhasilan penyuluhan pertanian tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal sumberdaya fisik yang ada pada penyuluh tetapi juga terkait dengan faktor kelembagaan dan lingkungan eksternal dari organisasi penyelenggara penyuluhan. Hal ini ia tunjukkan dengan melihat organisasi penyelenggaraan penyuluhan: ditinjau dari aspek isi atau materi, dan teknologi penyuluhan pertanian bersumber dari Balai Penelitian dan Perguruan Tinggi; aspek wadah/lembaga menjadi tugas BIPP; dan aspek tata laku menjadi tanggung jawab BLPP; aspek yang lain (misal: dinas/instansi terkait dan swasta) menjadi pendukung akan keberhasilan penyuluhan pertanian.

Sejalan dengan pandangan Soenardi tersebut dikemukakan oleh

Mardikanto. Mardikanto (1993) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu: (1) keadaan pribadi sasaran; (2) keadaan lingkungan fisik; (3) keadaan lingkungan sosial dan budaya masyarakat; (4) aktivitas kelembagaan yang tersedia sebagai penunjang kegiatan penyuluhan.

Sehubungan dengan arti penting dan pengaruhnya faktor lingkungan terhadap keberhasilan dalam mencapai misi dan tujuan suatu organisasi atau lembaga, Bryant and White (1989) mengatakan ada 2 (dua) alasan penting, yaitu: (1) lingkungan dapat menyediakan sumber-sumber daya; (2) lingkungan menawarkan batas dan kendala.

Pendapat di atas menggambarkan bahwa untuk melakukan perubahan-perubahan atau peningkatan keyakinan diri, motivasi kerja dan sikap terhadap profesi (sebagai penggambaran etos kerja seseorang atau masyarakat) tidak cukup hanya memperhatikan faktor-faktor internal saja, akan tetapi juga sangat penting memperhatikan faktor eksternal yang

menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Di samping itu, pendapat-pendapat di atas pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama. Tujuan itu adalah menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi penyuluh berhasil dalam melaksanakan tugasnya, meskipun dilihat dari sudut pandang yang berbeda, misalnya: dari sisi penyuluh, sasaran ataupun kelembagaan. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penyuluh dipengaruhi oleh faktor internal SDM dan faktor eksternal dari lingkungan dan kelembagaan penyuluhan tersebut.

F. Penutup

Program pemberdayaan masyarakat membutuhkan pemahaman mendasar yang mencakup falsafah penyuluhan pembangunan dan etos kerja sebagai fondasi dasar yang menuntun arah kebijakan program berikut implementasinya. Pemahaman akan makna falsafah penyuluhan pembangunan dapat membantu menginventaris permasalahan, kebutuhan serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program

pemberdayaan masyarakat petani. Etos kerja adalah salah satu derivasi dari unsur-unsur dalam falsafah penyuluhan pembangunan sebagai faktor kunci yang teridentifikasi sebagai salah satu penentu keberhasilan program.

Pemahaman yang baik akan landasan filosofis atas makna penyuluhan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat akan menjadi titik reflektif bagaimana seharusnya mengimplementasikan pembangunan sekaligus membuat jarak sebentar untuk mengevaluasi apakah pemaknaan atas filosofi penyuluhan pembangunan telah berada di rel yang sebenarnya atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P., 1998, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bellah, R.N., 1992, *Religi Tokugawa: Akar-akar Budaya Jepang*, Gramedia, Jakarta.
- Bryant, Coralie and White Louise, 1989, *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*, LP3ES, Jakarta.
- Butt, H.W., 1961, "Principles and Philosophy of Extension Education" in Kammath (ed.),

- Extension Education in Community Development*, 27-64 p.
- Dahama, O.P. and O.P. Bhatnagar, 1980, *Education and Comunication for Development*, Oxford & IBH Publishing CO, New Delhi.
- Effendy, Onong Uchjana, 1992, *Dinamika Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Effendi, S. dan Singarimbun, M., 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Geertz, C., 1973, *Interpretations of Culture*, Basic Book Inc., New York.
- Geertz, C., 1983, *Abangan, Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, Pustaka Jaya, Yogyakarta.
- Hamersma, Harry, 1987, *Pintu Masuk Ke Dunia Filsafat*, Kanisius, Yogyakarta.
- Hardiman, Budi F., 1994, “*Manusia dan Kerja*” dalam Basis, Yayasan Basis, Yogyakarta, hal. 276-286.
- Inkeles, Alex, 1966, “*The Modernization of Man*” dalam Baron Weiner (ed.), *Modernization: The Dyinamic Growth*, Basic Book, Inc., New York.
- Kartodirdjo, Sartono, 1990, “*Pancasila Sebagai Etos Kebudayaan Nasional*” dalam *Kebudayaan Pembangunan Dalam Perspektif Sejarah*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Kelsey, L.D. and C.C. Hearne, 1955, *Cooperative Extension Work*, Comstock Publishing Associates, Ithaca.
- Koentjaraningrat, 1985, *Kebudayaan, Mentalitet dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta.
- Kumorotomo, 1994, *Etika Administrasi Negara*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Lanur, Alex, 1980, “*Permainan Sehat*”, dalam Basis XXIX.
- Lanur, Alex , 1981, “*Makna Pekerjaan*”, dalam Basis XXX.
- Machwal – Huda, 1993, *Etos Kerja, Kebijakanaksanaan Pembinaan dan Perkembangan Usaha Industri Kecil*, Tesis Pascasarjana UGM, Yogyakarta.
- Magnis-Suseno, F., 1987, *Etika Dasar Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, Kanisius, Yogyakarta.
- Magnis-Suseno, F., 1991, “*Menuju Etos Kerja yang Bagaimana?*” dalam *Berfilsafat Dari Konteks*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Mardikanto, Totok dan Sri Sutarni, 1982, *Pengantar Penyuluhan Pertanian*, Hapsara, Surakarta.
- Mardikanto, Totok, 1989, "Evaluasi Program Supra Insus di Propinsi Jawa Tengah", Makalah disajikan pada Seminar *Evaluasi dan Pengembangan Supra Insus di Surakarta*, 17 Oktober 1989.
- Mardikanto, Totok, 1993, *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*, Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Mardikanto, Totok, 1994, *Bunga Rampai Pembangunan Pertanian*, Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Mubyarto, dkk., 1991, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, Aditya Media, Yogyakarta.
- Muhaimin, Yahya, 1993, "Islam dan Etos Kerja: Tinjauan Politik dalam Abdul Basir Solissa (Ed.)", Al Qur'an & Pembinaan Budaya, LESFI, Yogyakarta.
- Muhammad, Kartono, 1987, "Etika Penyuluhan Pertanian" Makalah disajikan pada Kongres Perhiptani ke I di Subang, 4-6 Juli 1987
- Padmanagara, Salmon, 1975, "Membina Penyuluhan Pertanian" dalam Margono Slamet (ed.), *Penyuluhan Pertanian: Bahan Bacaan dan Diskusi*, IPB, Bogor.
- Padmanagara, Salmon, 1987, "Etika Penyuluhan Pertanian" Makalah disajikan dalam Kongres Perhiptani ke I di Subang, 4-6 Juli 1987.
- Projosuhardjo, Moedjijo, 1987, "Memantapkan Penyuluhan Pertanian di Indonesia", Bahasan disajikan dalam Kongres Perhiptani ke I, di Subang 4-6 Juli 1987.
- Puspadi, Ketut, 2003, "Kualitas SDM Penyuluh Pertanian Masa depan di Indonesia", dalam Ida Yustina dan Adjat Sudradjat (peny.): *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*, IPB Press, Bogor.
- Riduwan dan Sunarto, 2007, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sinamo, J. H., 2005, *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*, Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Sinamo, J. H., 2010, "Etos Kerja Indonesia" dalam http://www.tokohindonesia.com/_____ensiklopedi/j/jansen-sinamo/berita/0... Download 16/04/2010.

- Siswanto, Dwi, 1999, *Etos Kerja Masyarakat Miskin: Studi Kasus Pada Masyarakat Penerima Program IDT di Kabupaten Sukoharjo*, Jawa Tengah, Fakultas Filsafat UGM, Yogyakarta.
- Siswanto, Dwi, 2008, *Orientasi Pemikiran Filsafat Sosial*, Lima, Yogyakarta.
- Slamet, Margono. 1987, "Memantapkan Penyuluhan Pertanian di Indonesia", Makalah disajikan dalam Kongres Perhiptani ke I, di Subang 4-6 Juli 1987.
- Sobary, Mohammad, 1992, "Kesalehan, Etos Kerja dan Tingkah Laku Ekonomi Studi Kasus Sektor Informal di Ciater" dalam Sofian Efendi (Ed.), *Membangun Martabat Manusia*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Soenardi, 1989, *Beberapa Faktor Lingkungan Kerja Yang Mempengaruhi Keberhasilan PPL Melaksanakan Tugasnya*, Tesis, Program Pascasarjana, UGM, Yogyakarta.
- Soetrisno, Loekman, 1987, "Pokok-pokok Pembahasan Makalah Memantapkan Penyuluhan Pertanian di Indonesia", Bahasan disajikan pada Kongres Perhiptani ke I, di Subang, 4-6 Juli 1987.
- Soetrisno, L., Hartono, S., Mh. Maksun, Rahardjo, Baswir, R., Ismoyowati, Purwadi, D., Mawami A., Ismaryadi, 1988, *Laporan Akhir Studi Revitalisasi PPL dalam Pembangunan Pertanian dan Pedesaan dan Kawasan UGM dengan Proyek Pengendalian dan Pendayagunaan Bantuan Penyuluhan Pertanian*, Pusluh Deptan, Jakarta.
- Sumaryono, E., 1995, *Etika Profesi Hukum*, Kanisius, Yogyakarta.
- Syahyuti, Fawzia S., dan Benny Rachman, 1995, *Kajian Kelembagaan Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian di Indonesia: Prosiding Pengembangan Hasil Pertanian*, Pusat Penelitian Sosial-Ekonomi Pertanian, Bogor.
- Viglino, V., 1961, "Metaphysical Dimension of Work" dalam *Philosophy Today*, Messenger Press, Society of the Precious Blood, Ohio, vol. V, No. 2/4, hal. 456-460.
- Walgito, B., 1999, *Sikap, Perilaku, dan Perubahannya*, Diktat Kuliah (Unpublished), Yogyakarta.
- *) Drs. Dwi Siswanto, M.Hum, Dosen Fakultas Filsafat UGM Yogyakarta, saat ini sedang menempuh studi doctoral pada Program Studi Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan (PKP) Sekolah Pascasarjana UGM Yogyakarta, dengan Promotor Prof.Dr. Ir Sunarru SH., MS., serta Co-Promotor Prof. Dr. Muidiyono.
- *) Naskah ini merupakan salah satu bagian dalam Disertasi penulis