

## KINERJA PENYULUH KEHUTANAN DI KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN (KPH) TANAH LAUT

### *The Performance of Forestry Instructor in the Tanah Laut Forest Management Unit*

**Astri Belinda Nur Asrifa, Asysyifa, dan Hafizianor**

Program Studi Kehutanan

Fakultas Kehutanan Universitas Lambung Mangkurat

**ABSTRACT.** *The aims of this research was to analyze the level of forestry instructor performance in KPH Tanah Laut and to analyze the factors that affect the level of forestry instructor performance in KPH Tanah Laut. The research method used is saturation sampling method. Saturation sampling method is the sampling method with entire population. The data was collected by interview and distributing questionnaires as primary data and secondary data of information from journals, report or data from related intitute. The result showed that the performance of forestry instructor in KPH Tanah Laut based on an assessment of 7 criteria (Employee Administration, The Condition of Working Area, The Planning, The Forestry Conseling Activity, Result and Impact of the Forestry Conseling Activity, Monitoring, Evaluation and Reporting, and Development Activities of the Supporting Profession) overall got a "good" level of performance with score of 60,45. Meanwhile, for each respondent such as respondent 1, the performance level was "enough" with a score of 57.88, respondent 2 received a "good" performance level with a score of 67.24 and respondent 3 received a performance level "enough" with a value of 56.24. The factors that influence the level of performance of the forestry instructor in the Tanah Laut KPH are age, education and competence, motivation and independence, and the scope of the forestry instructor's work area.*

**Keywords:** *Performance; Forestry Instructor; Conseling*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut. Metode penelitian menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel dengan seluruh populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan pembagian kuesoner sebagai data primer dan data sekunder berupa informasi dari jurnal, laporan, atau data dari instansi terkait. Hasil penelitian menunjukkan kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut berdasarkan penilaian dari 7 kriteria (Administrasi Kepegawaian, Kondisi Wilayah Kerja/Binaan, Perencanaan, Kegiatan Penyuluhan, Hasil dan Dampak Kegiatan Penyuluhan, Pemantauan, Evaluasi Dan Pelaporan, dan Kegiatan Pengembangan Profesi Penunjang) secara keseluruhan mendapat tingkat kinerja "bagus" dengan nilai 60,45. Sedangkan untuk masing-masing responden seperti responden 1 mendapat tingkat kinerja "cukup" dengan nilai 57,88, responden 2 mendapat tingkat kinerja "bagus" dengan nilai 67,24 dan responden 3 mendapat tingkat kinerja "cukup" dengan nilai 56,24. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut yaitu usia, pendidikan dan kompetensi, motivasi dan kemandirian, serta cangkupan wilayah kerja penyuluh kehutanan.

**Kata kunci:** Kinerja; Penyuluh Kehutanan; Penyuluhan

**Penulis untuk korespondensi, surel:** [belindaastri0@gmail.com](mailto:belindaastri0@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang No. 16 Tahun 2006, penyuluhan merupakan suatu proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong juga mengkondisikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, permodalan, teknologi, dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi usaha,

produktivitas, pendapatan dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Penyuluh kehutanan memiliki peran aktif membantu masyarakat sekitar hutan dalam hal pemahaman manfaat pembangunan kehutanan.

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan merupakan tujuan penyuluhan kehutanan sehingga mampu mengubah sikap dan perilaku masyarakat untuk mau dan

mampu mendukung pembangunan kehutanan atas dasar iman dan taqwa serta sadar akan pentingnya sumberdaya hutan bagi kehidupan (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2018). KPH Tanah Laut berada di Kabupaten Tanah Laut memiliki penyuluh kehutanan yang bertugas melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat meliputi kegiatan Hutan Desa, Hutan Kemasyarakatan, dan Kemitraan yang disesuaikan dengan kegiatan perlindungan, pembinaan, pengayaan dan rehabilitasi juga kegiatan lainnya yang sedang berjalan di kawasan binaan masing-masing penyuluh. Penyuluh kehutanan pastinya berhubungan langsung dengan masyarakat, dan kinerja dari para penyuluh akan sangat bergantung pada pemberdayaan masyarakat sekitar untuk pembangunan kehutanan.

Pemberdayaan masyarakat sekitar hutan yang optimal dalam pembangunan kehutanan sangat dipengaruhi atau bergantung pada kinerja penyuluh kehutanan. Masyarakat akan terberdaya atau termotivasi ikut serta membangun kawasan hutan tergantung dengan bagaimana kinerja seorang penyuluh kehutanan. Peran seorang penyuluh sangat penting dalam melaksanakan program penyuluhan masyarakat sekitar hutan, apakah terlaksana dengan baik atau tidak, untuk itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di KPH Tanah Laut beralamat Jl. A. Syairani, Komp.Perkantoran Gagas Pelaihari, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan yang ditentukan oleh keberadaan penyuluh kehutanan PNS KPH Tanah Laut. Waktu pelaksanaan penelitian kurang lebih 3 bulan dimulai dari kegiatan persiapan penelitian, pengambilan data, pengolahan data dan penyusunan laporan hasil penelitian.

Objek pada penelitian ini adalah penyuluh kehutanan PNS di KPH Tanah Laut berjumlah 3 orang yang ditentukan berdasarkan metode Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu: Alat tulis untuk mencatat data penelitian, kamera sebagai alat dokumentasi, kalkulator untuk menghitung data, laptop untuk menyusun laporan hasil dan menganalisis data, kuesioner untuk mewawancarai penyuluh kehutanan.

Data penelitian terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan atau diperoleh dari sumber pertama (Nadiro, 2014). Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner dan wawancara kepada penyuluh kehutanan KPH Tanah Laut. Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung dari sumber pertama tetapi mendukung data primer. Data sekunder telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis seperti informasi dari laporan, jurnal, atau data dari instansi terkait yang mendukung kelengkapan data penelitian (Nadiro, 2014).

Analisis data penelitian kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut dinilai berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan NOMORP.43/MENLHK/SETJEN /KUM.1/5/2016 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan dan Apresiasi Wana Lestari, dengan 7(tujuh) indikator penilaian yaitu: Administrasi Kepegawaian (5%), Kondisi Wilayah Kerja/Binaan (10%), Perencanaan (10%), Kegiatan Penyuluhan (30%), Hasil dan Dampak Kegiatan Penyuluhan (30%), Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan (5%) dan Kegiatan Pengembangan Profesi Penunjang (10%). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut dianalisis secara deskriptif kualitatif berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner penyuluh kehutanan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut**

KPH Tanah Laut memiliki 3 orang penyuluh kehutanan PNS aktif yang bekerja disana. Hasil kinerja penyuluh kehutanan terbagi menjadi 7 kriteria atau indikator yaitu; Administrasi Kepegawaian dengan bobot 5%, Kondisi Wilayah Kerja/Binaan dengan bobot 10%, Perencanaan berbobot 10%, Kegiatan Penyuluhan berbobot 30%, Hasil dan Dampak

Kegiatan Penyuluhan dengan bobot 30%, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan dengan bobot 5% dan Kegiatan Pengembangan Profesi dan Penunjang yang berbobot 10%. Data hasil kinerja berdasarkan wawancara dan kuesioner kemudian dihitung rekapitulasi nilai kinerja penyuluh kehutanan di

KPH Tanah Laut dan menentukan tingkat kinerja penyuluh kehutanan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{Maksimal Skor}} \times \text{Bobot (\%)} =$$

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kinerja Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut

NO	Kriteria	Responden	Maksimal Skor	Jumlah Skor	Bobot (%)	Nilai
1.	Administrasi Kepegawaian	1	9	5	5	2,77
		2	9	6	5	3,33
		3	9	5	5	2,77
2.	Kondisi Wilayah Kerja / Binaan	1	12	7	10	5,83
		2	12	9	10	7,5
		3	12	9	10	7,5
3.	Perencanaan	1	12	9	10	7,5
		2	12	8	10	6,66
		3	12	4	10	3,33
4.	Kegiatan Penyuluhan	1	21	16	30	22,86
		2	21	17	30	24,28
		3	21	15	30	21,43
5.	Hasil dan Dampak Kegiatan Penyuluhan	1	21	8	30	11,43
		2	21	12	30	17,14
		3	21	10	30	14,28
6.	Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan	1	9	6	5	3,33
		2	9	6	5	3,33
		3	9	5	5	2,77
7.	Kegiatan Pengembangan Profesi dan Penunjang	1	12	5	10	4,16
		2	12	6	10	5
		3	12	5	10	4,16
<b>Jumlah</b>						181,36
<b>Rata-rata nilai penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut</b>						60,45

Berdasarkan Tabel 1. Rekapitulasi hasil kinerja penyuluh kehutanan KPH Tanah Laut menunjukkan rata-rata nilai kinerja dari tiga responden yaitu 60,45. Nilai tersebut didapat dari perhitungan skor setiap kriteria kinerja penyuluh kehutanan. Pada kriteria administrasi kepegawaian responden 1 dan 3 mendapatkan nilai 2,77 sedangkan responden 2 lebih unggul yaitu mendapat nilai 3,33, kriteria kondisi wilayah kerja memperoleh nilai 5,83 untuk responden 1, dan nilai 7,5 untuk responden 2 dan 3, sedangkan di kriteria perencanaan ketiga responden mendapat skor yang berbeda yaitu responden 1 nilainya 7,5, responden 2 nilainya 6,66 dan responden 3

memperoleh nilai 3,33. Kriteria kegiatan penyuluhan masing-masing responden mendapat nilai 22,86 untuk responden 1, nilai 24,28 untuk responden 2 dan nilai 21,43 untuk responden 3. Kriteria hasil dan dampak kegiatan penyuluhan menunjukkan responden 1 memperoleh nilai 11,43 responden 2 memperoleh nilai 17,14, dan 3 mendapatkan nilai 14,28. Pada kriteria pemantauan, evaluasi dan pelaporan nilai 3,33 didapat oleh responden 1 dan 2, sedangkan responden 3 mendapat nilai 2,77. Terakhir di kriteria kegiatan pengembangan profesi dan penunjang, responden 1 dan 3 mendapat nilai 4,16 dan responden 2 mendapat nilai 5.

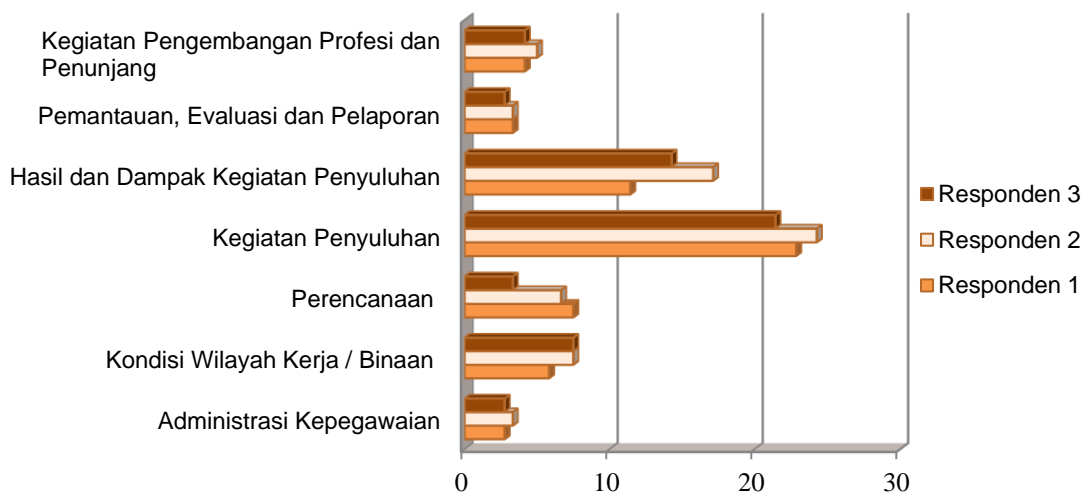
Setiap kriteria atau indikator penilaian kinerja penyuluh kehutanan terbagi menjadi beberapa poin khusus yang menjadi acuan dalam penilaian kinerja. Pada kriteria administrasi kepegawaian penyuluh kehutanan, terdapat tiga poin penilaian yaitu kemampuan menyusun DUPAK, pengumpulan angka kredit, dan lama bertugas di wilayah kerja saat ini. Kriteria kedua kondisi wilayah binaan memiliki 4 poin penilaian seperti wilayah binaan penyuluh kehutanan, tempat tinggal penyuluh dengan wilayah kerja, topografi wilayah kerja, dan permasalahan pembangunan kehutanan di wilayah kerjanya. Kriteria ketiga perencanaan juga memiliki 4 poin penilaian seperti data potensi wilayah binaan, program penyuluhan di wilayah kerja tahun berjalan, dan rencana kerja tahunan penyuluh tahun berjalan.

Kriteria kegiatan penyuluhan memiliki 7 poin penilaian seperti bentuk materi penyuluhan kehutanan, metode penyuluhan yang diterapkan, penguatan kelembagaan kelompok binaan, jumlah kelompok tani yang berhasil difasilitasi untuk menjalin kemitraan dengan pelaku usaha, jenis kemitraan yang difasilitasi oleh penyuluh kehutanan dalam rangka pengembangan usaha, kemampuan berkomunikasi dengan sasaran, dan jumlah kelompok tani hutan binaan kelas madya dan utama. Kriteria hasil dan dampak kegiatan

penyuluhan juga memiliki 7 poin penilaian seperti berkembangnya kegiatan pembangunan kehutanan, hasil karya inovasi teknologi terapan dalam bidang kehutanan, terbentuk kelompok baru di masyarakat yang mendukung pembangunan kehutanan, berkembangnya kelompok usaha produktif kehutanan dalam 3 tahun terakhir, terbentuknya Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM), hasil karya nyata kelompok binaan penyuluh yang dapat dilihat secara fisik dan dapat dibanggakan di lapangan, dan prestasi kelompok binaan 3 tahun terakhir dalam kegiatan lomba secara menyeluruh.

Kriteria keenam pemantauan, evaluasi dan pelaporan memiliki 3 poin penilaian seperti pemantauan kegiatan kelompok tani binaan dilakukan, evaluasi kegiatan kelompok tani binaan dilakukan, dan kegiatan penyuluh dalam setahun dibuat laporan dalam bentuk. sedangkan untuk kriteria terakhir kegiatan pengembangan profesi dan penunjang memiliki poin penilaian sebagai berikut: hubungan kerja dengan pihak atau institusi lain di luar instansi unit kerjanya, jumlah karya tulis ilmiah yang telah diterbitkan dalam 3 tahun terakhir, prestasi yang diperoleh yang bersangkutan (selain lomba PKA), dan menjadi narasumber/fasilitator dalam kegiatan pelatihan/ pertemuan dalam 3 tahun terakhir.

### Rekapitulasi Hasil Kinerja Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut



Gambar 1. Diagram Batang Rekapitulasi Hasil Kinerja Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut

Gambar 1 diagram batang rekapitulasi hasil kinerja penyuluh kehutanan KPH Tanah Laut menunjukkan bahwa indikator kegiatan penyuluhan menjadi kriteria dengan nilai paling tinggi oleh semua responden. Sedangkan, pada kriteria administrasi kepegawaian

memperoleh nilai kinerja paling rendah untuk semua responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut cukup handal dibidang kegiatan penyuluhan bersama masyarakat tetapi kurang dalam bidang administrasi kepegawaian.

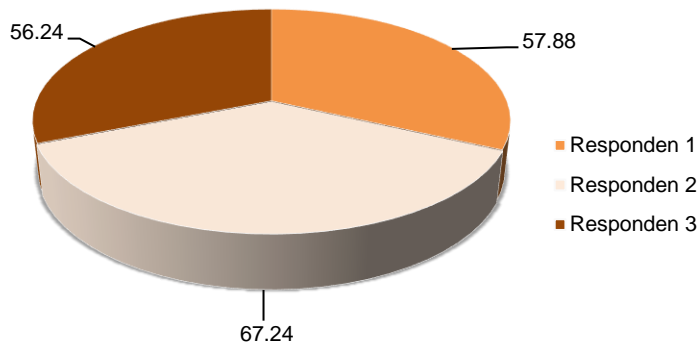
Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut

No.	Responden	Skor	Skor Interval	Tingkat Kinerja
1.	1	57,88	>40-60	Cukup
2.	2	67,24	>60-80	Bagus
3.	3	56,24	>40-60	Cukup
Nilai Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut (Rata2)		60,45	>60-80	Bagus

Tabel 2 menunjukkan hasil penilaian tingkat kinerja masing-masing responden atau penyuluh kehutanan KPH Tanah Laut. Responden 1 memperoleh skor 57,88 dan tergolong dalam tingkat kinerja cukup, responden 2 menempati skor tertinggi yaitu 67,24 sehingga tergolong dalam tingkat kinerja

bagus dan responden 3 juga tergolong dalam tingkat kinerja cukup dengan skor 56,24. Hasil kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut secara keseluruhan tergolong dalam tingkat kinerja Bagus (>60-80) dengan nilai rata-rata 60,45.

Kategori Hasil Kinerja Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut



Gambar 2. Hasil Penilaian Kinerja Penyuluh Kehutanan KPH Tanah Laut

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Kehutanan**

Menurut Hardianto *et al.* (2020) kinerja seorang penyuluh kehutanan dapat dilihat dari kemampuan masing-masing penyuluh dalam melaksanakan tugas atau kegiatan yang telah ditetapkan. Rishamsyah (2013) berpendapat faktor internal penyuluh kehutanan sangat berkaitan dengan kemampuan dan kualitas dari SDM penyuluh ditentukan oleh tingkat kompetensi dalam menjalankan tugas. Faktor

eksternal dapat berupa dukungan dari berbagai pihak, seperti pemerintah, masyarakat, maupun dunia usaha. Dukungan berupa sarana dan prasarana, aksesibilitas, serta masyarakat yang turut ikut berpartisipasi dalam kegiatan penyuluhan khususnya kepedulian terhadap lingkungan sekitar kawasan hutan. Berdasarkan hasil penelitian penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut mendapat tingkat kinerja bagus dengan rata-rata nilai 60,45. Tingkat kinerja ini tentunya

sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

### Usia Penyuluh Kehutanan

Salah satu indikator untuk mengetahui karakteristik penyuluh kehutanan yaitu usia dikarenakan keahlian atau pengetahuan penyuluh dalam melakukan pekerjaannya sangat ditentukan oleh usia (Rahmani *et al.* 2018). Orang berumur muda memiliki perbedaan kemampuan fisik dengan orang yang berumur tua. Semakin tua umur seseorang, maka dari segi kemampuan fisik akan menurun khususnya pada faktor kekuatan tubuh saat bekerja, tetapi seseorang dengan umur lebih tua akan memiliki banyak

pengalaman dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Lantang *et al.* (2014), usia sangat berhubungan erat pada kemampuan fisik seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 3. Kategori Usia Penyuluh Kehutanan

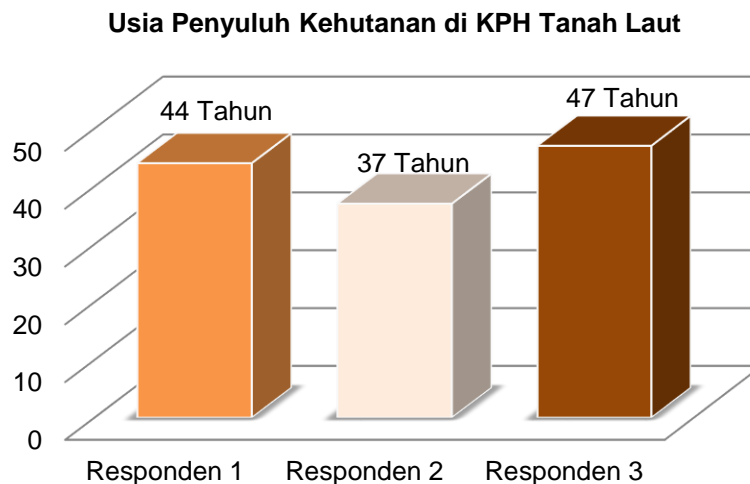
No.	Kategori	Interval Usia
1.	Muda	31 - 39
2.	Sedang	40 - 48
3.	Tua	>48

Sumber: Firmansyah *et al.* (2015)

Berdasarkan hasil wawancara penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut, kategori usia responden sebagaimana tercantum dalam Tabel 5.

Tabel 4. Kategori Usia Penyuluh Kehutanan di KPH Tanah Laut

No.	Responden	Usia Penyuluh (Tahun)	Kategori	Interval Usia (Tahun)
1.	1	44	Sedang	40 - 48
2.	2	37	Muda	31 - 39
3.	3	47	Sedang	40 - 48



Gambar 3. Diagram Batang Usia Penyuluh Kehutanan di KPH Tanah Laut

Tabel dan gambar diatas menunjukkan responden 2 merupakan penyuluh dengan kategori muda berusia 37 tahun, sedangkan kedua responden lainnya termasuk dalam kategori usia penyuluh sedang. Usia sangat mempengaruhi kinerja penyuluh kehutanan, dari hasil penelitian responden 2 dengan usia yang lebih muda dari responden lainnya memiliki tingkat kinerja lebih tinggi. Semakin tua umur seseorang tingkat kinerja mereka

menurun, namun mereka memiliki lebih banyak pengalaman dalam hal pekerjaan.

### Pendidikan dan Kompetensi SDM Penyuluh Kehutanan

Menurut Yahya (1995) dalam Wodon *et al.* (2013) pola pikir atau tingkat kesadaran, sikap dan perilaku seseorang terhadap suatu kegiatan yang dilakukan sangat dipengaruhi

oleh tingkat pendidikan. Besarnya tingkat kinerja yang tercapai sangat dipengaruhi oleh tingginya tingkat pendidikan seseorang, hal ini disebabkan oleh pendidikan dapat membentuk dan meningkatkan pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat (Mamahit, 2013). Menurut Azmy (2015) kompetensi merupakan karakteristik pada setiap individu berupa kemampuan yang digunakan secara konsisten dan sesuai dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Kompetensi seseorang khususnya penyuluh kehutanan dapat ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun non formal seperti pelatihan-pelatihan, seminar, *workshop* dan lainnya yang menambah kemampuan individu penyuluh (Indraningsih *et al.* 2010).

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Penyuluh Kehutanan di KPH Tanah Laut

No.	Responden	Tingkat Pendidikan
1.	1	S1
2.	2	S1
3.	3	S1

Tabel 6 menunjukkan semua responden penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut memiliki kompetensi menjadi penyuluh kehutanan dari hasil pendidikan formal maupun pendidikan nonformal/pelatihan sudah memenuhi syarat atau kriteria penyuluh kehutanan dikarenakan mereka semua telah mencapai pendidikan sarjana kehutanan dan mengikuti mengikuti pendidikan non formal atau pelatihan-pelatihan fungsional dan teknis di bidang kehutanan.

Penyuluh kehutanan harus mempunyai kompetensi dalam bidang perencanaan sehingga mereka dapat menyusun program penyuluhan dan rencana kerja tahunan. Penyusunan program penyuluhan dan RKT penyuluh akan menjadi bukti bagi seorang penyuluh dalam pengajuan Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK). Dari hasil penelitian terlihat bahwa ketiga penyuluh di KPH Tanah Laut telah mendapatkan pelatihan-pelatihan seperti Pelatihan Pembentukan Penyuluh Kehutanan Tingkat Ahli Fase Tatap Muka, dan Workshop Revisi RPHJP.

Kompetensi kemampuan berkomunikasi seorang penyuluh kehutanan akan sangat mempengaruhi kinerja khususnya pada kriteria penilaian kegiatan penyuluhan, hasil dan

dampak kegiatan penyuluhan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan. Semakin tinggi kemampuan berkomunikasi maka semakin baik kinerja penyuluh dalam meningkatkan pembangunan masyarakat kawasan hutan khususnya kelompok tani hutan binaannya, hal ini dibuktikan dengan penyuluh kehutanan KPH Tanah Laut yang memiliki nilai tinggi di poin kemampuan berkomunikasi dengan sasaran karena telah mengikuti pelatihan Pelatihan Kemampuan Komunikasi, Pelatihan Pendamping Pelatihan/Pelatihan/*Training Workshop On Communication And Outreach Activities*, Loklatih Mediasi Konflik dan Pelatihan Pemantauan Evaluasi Kinerja Pengelolaan Hutan.

### Motivasi dan Kemandirian

Motivasi kerja penyuluh kehutanan sangat berpengaruh dalam kinerja pelaksanaan kegiatan penyuluhan. Peningkatan kinerja sangat bergantung pada motivasi kerja individu penyuluh seperti kondisi wilayah kerja, dukungan pembinaan penyuluh, rasa kewenangan dan tanggungjawab pemaknaan kerja, serta imbalan atau gaji (Firmansyah *et al.* 2015). Faktor kemandirian seorang penyuluh juga sangat berpengaruh nyata dengan tingkat kinerja penyuluh kehutanan. Sifat mandiri berasal dari diri sendiri sehingga dengan kemauan sendiri maka terlaksananya suatu kegiatan. Kemandirian dari responden penyuluh kehutanan di KPH Tanah laut dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan kriteria-kriteria penilaian kinerja, dimana terlihat bahwa masing-masing responden mampu melakukan tugas-tugasnya seperti pembuatan program Penyuluhan, RKT penyuluh, pembentukan dan pengembangan kelompok tani binaan, pembuatan laporan-laporan kegiatan, pembuatan DUPAK maupun kegiatan-kegiatan penyuluhan lainnya secara mandiri dan dilakukan atas inisiatif sendiri.

Faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja semua responden penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut berbeda-beda setiap orangnya. Responden 1 menjadi penyuluh kehutanan diawali dengan diterimanya beliau dalam penerimaan CPNS untuk posisi sebagai penyuluh kehutanan sampai akhirnya ditempatkan sebagai penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut, dikarenakan mendapatkan jabatan fungsional maka responden 1 melakukan diklat fungsional untuk mencapai persyaratan kompetensi seorang penyuluh

kehutanan. Responden 2 bermotivasi menjadi penyuluh kehutanan dikarenakan ingin memberikan solusi dan motivasi kepada petani di luar dan dalam kawasan hutan agar mereka mampu dan langsung terlibat dalam upaya pelestarian hutan serta mendapat informasi, pengetahuan dan keterampilan dalam menciptakan usaha di bidang kehutanan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi dari responden 2 adalah keinginan untuk memajukan masyarakat pedesaan. Sedangkan responden 3 menjadi penyuluh kehutanan dikarenakan ingin bekerja sesuai dengan ilmu yang diperoleh saat bangku kuliah dan beliau menyenangi pekerjaan di lapangan, senang bertemu dengan banyak karakter orang sehingga menurut beliau dapat memunculkan daya kreativitas dan konektivitas yang membuat pribadi beliau cepat berkembang.

### **Cangkupan Wilayah Kerja Penyuluh Kehutanan**

Penyuluh kehutanan memiliki wilayah binaan masing-masing yang ditentukan berdasarkan petunjuk penetapan Wilayah Kerja Penyuluh Kehutanan (WKPK). Penyuluh Kehutanan ditempatkan pada wilayah kerja berbasis kecamatan dan untuk UPT berbasis resort. Jumlah penyuluh kehutanan di setiap tingkatan pemerintahan ditetapkan seperti pada instansi daerah, setiap provinsi kurang dari 12 orang penyuluh kehutanan ahli, pada kabupaten 7 sampai 38 orang penyuluh kehutanan ahli. Penyuluh terampil berkisar 6 sampai 99 orang. Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kehutanan, berkisar 6-18 orang penyuluh kehutanan terampil dan 5-9 orang untuk penyuluh kehutanan ahli. Sedangkan untuk jumlah penyuluh kehutanan ahli di pusat berkisar 12-24 orang (Kementerian Kehutanan, 2015).

Hal ini sangat tidak sebanding dengan jumlah penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut yang hanya berjumlah 3 orang, sehingga 1 orang penyuluh mendapat wilayah binaan 2-3 kecamatan dari 7 kecamatan wilayah kerja KPH Tanah Laut. Banyaknya desa dan kelompok tani yang dibina oleh penyuluh kehutanan akan sangat mempengaruhi kinerja mereka khususnya pada kriteria penilaian Kondisi Wilayah Kerja, Administrasi Kepegawaian. Hasil dan Dampak Kegiatan Penyuluhan serta Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan. Luasnya wilayah kerja dan banyaknya kelompok binaan penyuluh

kehutanan yang memiliki kegiatan penyuluhan bersama kelompok tani binaan mengakibatkan tertundanya kegiatan-kegiatan lain seperti pembuatan laporan, RKT Penyuluh, Pembuatan DUPAK, dan perkembangan kelompok tani binaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut berdasarkan penilaian dari 7 kriteria (Administrasi Kepegawaian, Kondisi Wilayah Kerja/Binaan, Perencanaan, Kegiatan Penyuluhan, Hasil dan Dampak Kegiatan Penyuluhan, Pemantauan, Evaluasi Dan Pelaporan, dan Kegiatan Pengembangan Profesi Penunjang) secara keseluruhan mendapat tingkat kinerja bagus dengan nilai 60,45. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut yaitu usia, pendidikan dan kompetensi, motivasi dan kemandirian, serta cangkupan wilayah kerja penyuluh kehutanan.

### **Saran**

Saran untuk KPH Tanah Laut yaitu perlu dilakukannya penambahan tenaga kerja penyuluh kehutanan contohnya penyuluh kehutanan swasta karena dilihat dari penilaian kinerja setiap penyuluh kehutanan PNS memiliki terlalu banyak kegiatan yang mengakibatkan kurangnya kinerja dalam bidang administrasi kepegawaian. Harapan peneliti adanya keseimbangan antara kegiatan dilapangan dengan kewajiban administrasi penyuluh. Saran bagi penyuluh kehutanan di KPH Tanah Laut diharapkan lebih disiplin dalam hal pembuatan laporan atau hal lain yang sifatnya tertulis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azmy A. 2015. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*. 6(2): 220–232.
- Firmansyah, Amanah, S., & Sadono, D. 2015. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Cianjur



- Jawa Barat. 11(1), 11–22.
- Hardianto, D., Sufyadi, D., & Suharjadinata. 2020. Hubungan Antara Kinerja Penyuluh Kehutanan Dengan Partisipasi Petani Dalam Pengelolaan Hutan Rakyat. *Agribusiness System Scientific Journal*, 1(1), 1–8.
- Indonesia, Undang Undang Republik. 2006. Nomor 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan. *Jakarta: Kementerian Pertanian*.
- Indraningsih, K. S., Sugihen, B. G., Tjitropranoto, P., Asngari, P. S., & Wijayanto, H. 2010. Kinerja Penyuluh dari Perspektif Petani dan Eksistensi Penyuluh Swadaya sebagai Pendamping Penyuluh Pertanian. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 8, 303–321.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 2016. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.43/MENLHK/SETJEN/KUM.1/5/2016 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Lomba dan Pemberian Presiasi Wana Lestari. *Berita Negara Republik Indonesia*.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 2018. Laporan Kinerja (LKj) Pusat Penyuluhan. Pusat Penyuluhan Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan.
- Lantang, R., Kinerja, J., Selaku, L., Anggota, K. S., Ketrampilan, P., Kerja, E., & Penyuluh, J. 2014. Kinerja Penyuluh Pertanian Di Wilayah Kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Cocos*, 4(4).
- Mamahit, R. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Keuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Menteri Kehutanan Republik Indonesia. 2015. Kriteria Penetapan Wilayah Kerja Penyuluh Kehutanan (WKPK). *Jakarta*.
- Nadiro, H. 2014. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja: Studi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 59.
- Rahmani, S. D., Rachman, I., & Alam, A. S. 2018. Respon Masyarakat Terhadap Kegiatan Penyuluhan Kehutanan Di Desa Sibalaya Utara Kecamatan Tanambulava Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. *ForestSains*, 16(1), 43-48.
- Rishamsyah, R. 2013. Standarisasi Sarana Dan Prasarana Untuk Pengembangan Tenaga Fungsional Penyuluh Kehutanan. *Civil Service Journal*, 7(1 Juni).
- Wodon, F. I., Muin, S., & Iskandar, A. M. 2013. Peran Serta Masyarakat Desa Hutan Dalam Mendukung Kegiatan Penyuluhkehutanan Di Desa Tunggul Boyok. *Jurnal Hutan Lestari*, 1(2).