

**ANALISIS KINERJA PENYULUH KEHUTANAN DALAM PENDAMPINGAN
PERHUTANAN SOSIAL: (STUDI
KASUS PADA PENYULUH KPHL BUKIT DAUN)**

Muhammad Krisna Fachreza¹, Siswahyono, S.Hut., MP², Hefri Oktoyoki, S.Hut., M.Si³
Jurusan Kehutanan, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu, Jl. WR Supratman, Bengkulu,
Indonesia.
Email: alvinrudi29@gmail.com

Abstrak.

Kondisi Masyarakat disekitar hutan merupakan mayoritas masyarakat miskin dan memiliki pendidikan rendah, keterbatasan tersebut membuat masyarakat melakukan perambahan kawasan hutan. Untuk menyelamatkan hutan dari perambahan pemerintah melibatkan masyarakat atau memberdayakan masyarakat dalam mengelola kawasan hutan, salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk memecahkan permasalahan tersebut yaitu dengan Perhutanan Sosial. Penyuluh kehutanan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam upaya suksesnya Perhutanan Sosial. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui karakteristik penyuluh kehutanan di KPHL Bukit Daun. Dan Mengetahui kinerja penyuluh kehutanan dalam pendampingan perhutanan sosial: studi kasus pada Penyuluh KPHL Bukit Daun tahun 2023. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April – Desember 2024 yang berlokasi di KPHL Bukit Daun. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa variabel utama yang diteliti adalah karakteristik penyuluh kehutanan sebanyak 16 orang, dan kinerja penyuluh kehutanan. Data sekunder terdiri dari keadaan umum lokasi penelitian, situasi dan sebaran jumlah sumber daya penyuluh hutan di KPHL Bukit Daun. Unsur karakteristik penyuluh kehutanan seperti umur, masa kerja, tingkat pendidikan, dan frekuensi pelatihan yang diikuti. Kinerja penyuluh kehutanan mengacu pada penilaian capaian target kinerja pendamping perhutanan sosial dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang ditetapkan oleh Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan (BPSKL) Wilayah Sumatera. Hasil penelitian didapatkan karakteristik pendamping PS KPHL Bukit Daun rata-rata memiliki umur di angka 44,57 Tahun, masa kerja rata-rata di angka 14,68 Tahun, tingkat pendidikan rata-rata berpendidikan S1 dengan persentase 81,25% atau 13 pendamping, 2 pendamping berpendidikan S2 dengan persentase 12,5%, dan 1 pendamping berpendidikan SLTA dengan persentase 6,25%, dan untuk frekuensi pelatihan rata-rata pendamping telah mengikuti pelatihan sebanyak 3,62 kali. Nilai kinerja pendamping PS yang didapat berkisar antara 66 hingga 89,8. Tujuh pendamping mendapatkan nilai “Baik”. Di sisi lain, terdapat Sembilan pendamping mendapatkan nilai “Cukup baik”. Mengindikasikan kinerja pendamping dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan pendamping terhadap kelompok binaan mencapai hasil yang diharapkan.

Kata kunci: Perhutanan Sosial, HKm, Penyuluh Kehutanan, Kinerja Penyuluh Kehutanan, KPHL Bukit Daun Provinsi Bengkulu

PENDAHULUAN

Kondisi Masyarakat yang ada disekitar hutan merupakan mayoritas masyarakat miskin dan memiliki pendidikan rendah. Adanya keterbatasan tersebut membuat masyarakat akhirnya melakukan perambahan kawasan hutan. Ekawati et al., (2015) yang berpendapat, keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan hutan sangat penting, mengingat intensitas interaksi masyarakat sekitar hutan dengan hutan sangat tinggi di semua wilayah Indonesia. Disamping itu petani sekitar hutan pada umumnya miskin dan berpendidikan rendah (Suyanto dan Khususiyah, 2006).

Hal ini tidak dapat dibendung karena adanya keterbatasan lahan garapan masyarakat dan ekonomi yang mendesak. Menurut Djamhuri (2008), Alasan utama masyarakat menggarap lahan hutan di sekitar tempat tinggal mereka adalah keterbatasan lahan garapan dan rendahnya pendapatan. Untuk menyelamatkan hutan dari perambahan yang dilakukan oleh masyarakat

maka pemerintah melibatkan masyarakat atau memberdayakan masyarakat dalam mengelola kawasan hutan, salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk memecahkan permasalahan tersebut yaitu dengan Perhutanan Sosial.

Sosial Forestry sebenarnya telah dilakukan sejak tahun 1989 dalam berbagai sistem. Pada saat ini Perhutanan Sosial didasari dan diatur dalam P.83/Menlhk/Setjen/Kum.1/10/2016 dan perubahannya Nomor 9 tahun 2021 tentang Pengelolaan Perhutanan Sosial. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa Perhutanan Sosial sebagai suatu sistem atau bentuk pengelolaan hutan secara lestari yang dilakukan oleh masyarakat lokal atau masyarakat hukum adat yang dimana bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menjaga ekosistem, dan sosial budaya.

Penyuluh kehutanan bertanggung jawab untuk membangun kemandirian dan memberdayakan masyarakat di wilayah kehutanan. suatu metode yang memungkinkan masyarakat hutan untuk mengembangkan dan meningkatkan ekonomi dan pendidikan keluarga mereka sendiri. Dengan memberikan pengetahuan dan kemampuan untuk menjaga dan memanfaatkan lingkungan hutan, diharapkan terjadi keseimbangan antara masyarakat yang tinggal di wilayah kehutanan dan lingkungannya.

Tujuan penyuluhan kehutanan, menurut Pasal 56 Undang-Undang nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan, adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap dan perilaku masyarakat sehingga mereka mau dan mampu mendukung pembangunan kehutanan atas dasar iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kesadaran akan pentingnya sumber daya hutan bagi kehidupan manusia.

Permasalahannya adalah bahwa kondisi penyuluhan kehutanan selama dekade terakhir ini banyak mengalami kemunduran, dan stagnasi. Hal ini terjadi secara nasional dan kondisi tersebut juga terjadi di Provinsi Bengkulu sehingga maju mundurnya penyuluh sangat bergantung dari apresiasi dari pemegang kebijakan di masing-masing daerah dalam memahami tugas dan fungsi strategis penyuluhan kehutanan dalam membangun perhutanan sosial. Banyak alih tugas penyuluh kehutanan ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi penyuluh kehutanan. Kondisi ini menyebabkan berkurangnya tenaga penyuluh kehutanan yang mengakibatkan tidak sebandingnya jumlah tenaga penyuluh kehutanan dengan jumlah petani/keompok tani perhutanan sosial yang harus dilayani.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk meneliti kinerja penyuluh kehutanan dalam pendampingan perhutanan sosial: studi kasus pada Penyuluh KPHL Bukit Daun.

MATERI DAN METODE

Waktu dan Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April – Desember 2024 yang berlokasi di KPHL Bukit Daun..

Alat dan Bahan

Alat dan bahan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kamera, alat tulis kantor, laptop, kalkulator, kuisioner, dan responden.

Tipe Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data dasar yang dikumpulkan langsung oleh penyuluh kehutanan. Ditentukan berdasarkan hasil angket jangka waktu tetap, observasi, dan wawancara dengan penyuluh kehutanan. Pengumpulan data primer ditunjukkan pada (Tabel 1) di bawah ini.

Tabel 1. Data Primer

No	Komponen	Variabel	Metode Pengumpulan Data
1	Karakteristik Penyuluh	1. Umur 2. Masa kerja 3. Tingkat pendidikan 4. Frekuensi pelatihan	Wawancara
2	Kinerja Penyuluh kehutanan dalam pendampingan PS	1. Sosialisasi perhutanan sosial 2. Penyusunan rencana kerja perhutanan sosial (RKPS) 3. Penyusunan rencana kerja tahunan (RKT) 4. KUPS / Pendampingan penguatan kapasitas kelembagaan KUPS yang sudah ada 5. Pelaporan data produksi hasil hutan dalam rangka pemungutan dan penyetoran PNB 6. Updating database komoditas anggota KPS (Nama, Jenis komoditas, Jumlah (satuan), Jumlah produksi per bulan) 7. Pendampingan penetapan produk yang bernilai jual / Pendampingan pengembangan sarana prasarana jasa lingkungan / Pendampingan fasilitasi pengembangan produk 8. Pelaporan data KPS dan KUPS dampungan sera nilai transaksi ekonomi yang ada di KUPS dampungan pada sistem informasi GoKUPS	Wawancara

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelaahan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian, data dan informasi dari lembaga atau lembaga yang terkait dan berkaitan dengan penelitian, serta data dan informasi dari Balai Penyuluhan Kehutanan Kementerian Kehutanan. Pengumpulan data sekunder ditunjukkan pada (Tabel 2) di bawah ini.

Tabel 2. Data Sekunder

No	Data sekunder	Sumber data	Metode pengumpulan data
1	Data Penyuluh di KPHL Bukit Daun pada tahun 2023	KPHL Bukit Daun	Studi pustaka
2	Indikator kinerja penyuluh kehutanan dalam pendampingan perhutanan sosial	BPSKL wilayah Sumatera	
3	Laporan hasil penilaian sikap dan perilaku pendamping PS 2023 oleh BPSKL wilayah Sumatera	BPSKL wilayah Sumatera	
4	Informasi dan Data yang mendukung penelitian.	Skripsi dan Jurnal	Studi pustaka dari dokumen, arsip dan

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berupa variabel utama yang diteliti adalah karakteristik penyuluh kehutanan sebanyak 16 orang, dan kinerja penyuluh kehutanan. Data sekunder terdiri dari keadaan umum lokasi penelitian, situasi dan sebaran jumlah sumber daya penyuluh hutan di KPHL Bukit Daun.

Metode pengumpulan data utama yang digunakan terdiri dari observasi lapangan, wawancara, dan pencatatan melalui kuesioner wawancara yang dibagikan langsung kepada penyuluh kehutanan di KPHL Bukit Daun. Kemudian data sekunder diperoleh melalui kajian literatur terkait, informasi dari Dinas Kehutanan Provinsi Bungkulu, KPHL Bukit Daun, dan Balai Penyuluhan Kehutanan sesuai dengan data yang diperlukan.

Analisis Data

Karakteristik Penyuluh

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah karakteristik atau profil individu seseorang. Unsur karakteristik individu penyuluh menjadi penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kerja penyuluh. Karakteristik penyuluh kehutanan seperti umur, masa kerja, tingkat pendidikan, dan frekuensi pelatihan yang diikuti.

Kinerja Penyuluh Dalam Pendampingan Perhutanan Sosial tahun 2023

Kinerja penyuluh kehutanan dalam pendampingan perhutanan sosial mengacu pada penilaian capaian target kinerja pendamping perhutanan sosial dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang ditetapkan oleh Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan (BPSKL) Wilayah Sumatera, berdasarkan surat yang dikeluarkan S.61/X-1/BPSKL-0/PSL.3/3/20

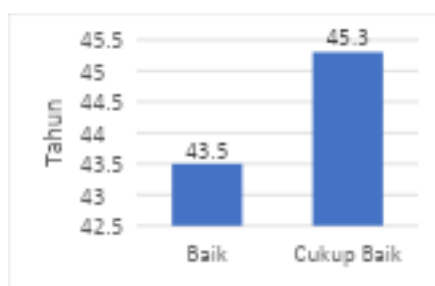
HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Penyuluh Kehutanan

Secara umum faktor-faktor yang dapat berhubungan dengan kinerja penyuluh kehutanan yaitu karakteristik profil penyuluh. Profil penyuluh kehutanan adalah beberapa ciri individu penyuluh yang relatif tidak berubah dalam waktu singkat. Subpeubah profil penyuluh yang diteliti dalam penelitian ini yaitu umur, masa kerja, tingkat pendidikan dan frekuensi pelatihan. Profil penyuluh kehutanan di KPHL Bukit Daun secara singkat dijelaskan sbb.

A. Umur Pendamping PS KPHL Bukit Daun

Salah satu indikator untuk mengetahui karakteristik pendamping PS yaitu umur, karena umur sangat menentukan keahlian atau pengetahuan penyuluh dalam melakukan pekerjaannya (Rahmani *et al.*, 2018). Tabel 6 menunjukkan gambaran umum karakteristik umur pendamping PS di kawasan KPHL Bukit Daun. Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa rata-rata pendamping PS KPHL Bukit Daun memiliki umur di angka 44,56 Tahun.

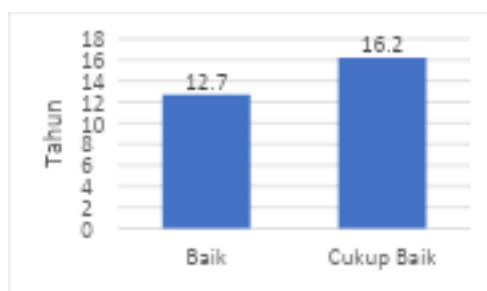


Gambar 1. Grafik Rata-Rata Umur Pendamping PS KPHL Bukit Daun

Jika dilihat berdasarkan hasil kinerja pendamping PS didapatkan pendamping yang mendapatkan nilai kinerja “baik” rata-rata memiliki umur 43,5 Tahun sedangkan pendamping yang mendapatkan nilai kinerja “cukup baik” rata-rata memiliki umur 45,3 Tahun, ditampilkan dalam Gambar 1. Kemampuan fisik orang berumur muda berbeda dengan orang yang berumur tua. Kemampuan fisik seseorang akan menurun seiring usia, terutama dalam hal kekuatan tubuh, tetapi orang berumur lebih tua akan memiliki lebih banyak pengalaman dalam menyelesaikan tugas. Ini sejalan dengan pendapat Lantang et al., (2014), Kemampuan fisik seseorang untuk melakukan pekerjaan sangat berhubungan dengan umur mereka.

B. Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 6 pendamping PS di KPHL Bukit Daun memiliki masa kerja lebih dari 10 Tahun berjumlah 13 pendamping, dan terdapat 3 pendamping PS dengan masa kerja di bawah 10 Tahun dengan rata-rata masa kerja pendamping yaitu 14,68 Tahun. Hasil ini selaras dengan data umur penyuluh kehutanan, yang sebagian besar tergolong dalam kategori tua sehingga secara langsung atau tidak sebagian besar penyuluh kehutanan memiliki masa kerja yang lama.



Gambar 2. Grafik Rata-Rata Masa Kerja Pendamping PS

Jika dilihat berdasarkan hasil kinerja pendamping PS didapatkan pendamping yang mendapatkan nilai kinerja “baik” rata-rata memiliki masa kerja 12,7 Tahun sedangkan pendamping yang mendapatkan nilai kinerja “Cukup baik” rata-rata memiliki masa kerja 16,2 Tahun, ditampilkan dalam Gambar 2. Hal ini menunjukkan, dengan rata-rata pendamping yang memiliki masa kerja cukup lama tidak dapat menjadi penentu maksimal tidaknya kinerja pendamping, tentu saja maksimal tidaknya kinerja pendamping dipengaruhi oleh banyak faktor. Uno dan Lamatenggo (2012), menyatakan bahwa ada banyak variabel yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Menurut penelitian sebelumnya, ada dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang: faktor internal, yang terdiri dari hal-hal yang ada pada diri seseorang, dan faktor eksternal, yang terdiri dari situasi sosial atau lingkungan di mana seseorang melakukan tugasnya.

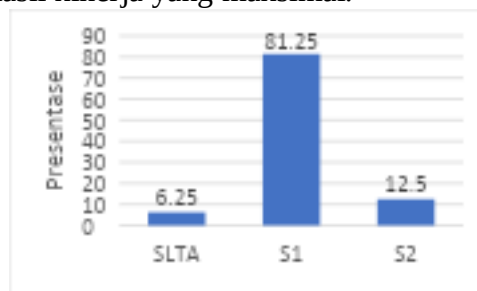
Sejalan dengan pendapat Firmansyah (2015), yang mengatakan bahwa Kinerja penyuluh kehutanan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Kinerja penyuluh kehutanan seperti halnya penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis dan lingkungan atau organisasi tempat penyuluh bertugas. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa penyuluh kehutanan di Kabupaten Cianjur seringkali tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Ini tentu dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah motivasi dan kepuasan kerja penyuluh kehutanan yang rendah.

Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang di dalam organisasi, orang yang sangat puas dengan pekerjaan mereka memiliki sikap yang positif terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaan mereka memiliki sikap yang negatif. Menurut Zainun (2004), kepuasan kerja akan membuat seseorang berusaha keras dan memberikan perhatian yang penuh pada pekerjaannya. Widiyawati (Hubeis 2007), menemukan bahwa karyawan yang termotivasi akan menggunakan 80 hingga 90% kemampuan mereka, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi hanya akan menggunakan 20 hingga 30 persen kemampuan mereka.

C. Tingkat Pendidikan

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan pada diri seseorang. Tingkat pendidikan dapat dikatakan sebagai pendidikan terakhir formal yang pernah ditempuh seseorang. Pendidikan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pola pikir seseorang. (Gusti et al., 2022). Berdasarkan Tabel 6 pendamping PS di KPHL Bukit Daun yang berlatar belakang pendidikan S1 berjumlah 13 pendamping, pendamping yang berlatar belakang S2 berjumlah 2 pendamping, dan terdapat 1 pendamping yang berlatar belakang SLTA.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Asmoro (2009), yang menyatakan bahwa penyuluh kehutanan terampil di Kabupaten Kuningan dan Purwakarta Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh di pendamping PS di KPHL Bukit Daun sadar betapa pentingnya pendidikan formal bagi seorang pendamping PS, akan tetapi berdasarkan hasil ini pendidikan formal tidak dapat menjadi jaminan untuk pendamping mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.



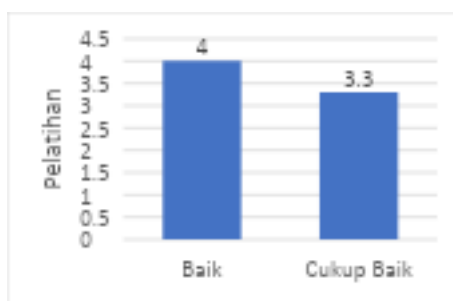
Gambar 3. Grafik Pendidikan Pendamping

Jika dilihat berdasarkan hasil kinerja pendamping PS didapatkan rata-rata pendamping yang berpendidikan S1 dengan persentase 81,25% atau 13 pendamping, 2 pendamping berpendidikan S2 dengan persentase 12,5%, dan 1 pendamping berpendidikan SLTA dengan persentase 6,25%, ditampilkan dalam Gambar 3.

D. Frekuensi Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses teratur yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang pendamping PS, sehingga mereka dapat

melakukan tugas atau pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Seberapa sering pelatihan dilakukan dalam jangka waktu tertentu disebut frekuensi pelatihan. Berdasarkan Tabel 6 pendamping PS di KPHL Bukit Daun rata-rata pendamping memiliki frekuensi pelatihan sebanyak 3,62 kali. Menurut Firmansyah (2015), mengatakan bahwa penyuluh memerlukan perhatian dari pihak-pihak terkait untuk meningkatkan jumlah pelatihan yang diberikan kepada mereka, terutama sesuai dengan kebutuhan dan potensi wilayah binaan penyuluh kehutanan.



Gambar 4. Grafik Rata-Rata Frekuensi Pelatihan

Jika dilihat berdasarkan hasil kinerja pendamping PS yang mendapatkan nilai kinerja “baik” rata-rata memiliki frekuensi pelatihan sebanyak 4 kali sedangkan pendamping yang mendapatkan nilai kinerja “cukup baik” rata-rata memiliki frekuensi pelatihan sebanyak 3 kali. Hal ini menunjukkan, dengan rata-rata pendamping yang memiliki jumlah frekuensi pelatihan yang lebih banyak dapat merujuk ke kinerja pendamping lebih maksimal.

Sapar *et al.*, (2011) menyatakan bahwa ada korelasi langsung antara kinerja penyuluh dan frekuensi pelatihan. Tinggi rendahnya intensitas atau frekuensi pelatihan yang diberikan kepada penyuluh kehutanan dapat berdampak pada kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tupoksinya. Terdapat 1 pendamping yang telah mengikuti frekuensi pelatihan sebanyak 11 kali akan tetapi pendamping mendapatkan nilai kinerja “cukup baik” hal ini bisa saja dipengaruhi oleh faktor umur pendamping yang sudah masuk kategori tua dan pendidikan pendamping yang hanya SLTA.

Pendamping mengatakan bahwa pelatihan yang mereka terima seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan dan potensi di wilayah binaan pendamping. Pendamping PS KPHL Bukit Daun masih sangat bergantung pada program pelatihan yang diadakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Hasil Evaluasi Kinerja Pendamping PS

Tabel 3. Hasil Evaluasi Kinerja Pendamping PS Tahun 2023

No	Kelompok Dampingan	Skema PS	Target Kinerja	Target Sikap Perilaku*	Hasil	Kategori
1	GapoktanHut Kibut Lestari	Hkm	55,1	30	85,1	Baik
2	LD Bukit Daun Permai	HD	58,6	30	88,6	Baik
3	LD Bersahabat	HD	59,5	30	89,5	Baik
4	HD Lestari Alam Jupi	HD	59,5	29,5	89	Baik
5	Gapoktan Sepakat	Hkm	58,6	30	88,6	Baik
6	Gapoktan Hkm Senali	Hkm	61,3	28,5	89,8	Baik
7	Gapoktan Hkm Lubuk Banyau	Hkm	51,6	28,5	80,1	Baik

8	Gapoktan Cu'up Midar	Hkm	48,1	29	77,1	Cukup Baik
9	KTH Gunung Bungkok	Hkm	49	29,5	78,5	Cukup Baik
10	KTH Pilar Indah	Hkm	49	30	79	Cukup Baik
11	Gapoktan Panorama Bukit Kambing	Hkm	41,1	28,5	69,6	Cukup Baik
12	Gapoktan Karya Bersama	Hkm	44,6	30	74,6	Cukup Baik
13	Gapoktan Hkm Kurotidur	Hkm	38,5	27,5	66	Cukup Baik
14	GapoktanHut Maju Bersama	Hkm	49	30	79	Cukup Baik
15	GapoktanHut Telaga 7 Warna	Hkm	43,8	30	73,8	Cukup Baik
16	LPHD Curug Sembilan	HD	46,4	30	76,4	Cukup Baik

Ket: *:

Laporan hasil evaluasi kinerja pendamping PS Tahun 2023 oleh BPSKL Wilayah Sumatera

Kinerja individu dipengaruhi oleh banyak variabel. Menurut penelitian sebelumnya, ada dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor internal, yang terdiri dari hal-hal yang ada pada diri seseorang, dan faktor eksternal, yang terdiri dari situasi sosial atau lingkungan di mana seseorang melakukan tugasnya.

Karena masing-masing ahli memiliki perspektif yang agak berbeda, ada banyak batasan dan definisi kinerja. Namun demikian, mereka secara prinsip setuju bahwa kinerja mendorong orang untuk bekerja lebih baik di tempat kerja. Tingkat kinerja penyuluh di bidang penelitian masing-masing telah ditentukan oleh sejumlah peneliti.

Suhandi et al., (2009), menyelidiki tingkat kinerja penyuluh pelibatan masyarakat, analisis potensi dan kebutuhan, pembuatan program, rencana kerja, materi penyuluhan, penerapan metode penyuluhan, pertumbuhan dan pengembangan kelompok, peningkatan kelembagaan ekonomi, evaluasi dan pelaporan, pengembangan profesionalisme, jaringan dan kolaborasi, tatalaksana kantor, dan pengembangan keswadayaan dan keswakartaan petani.

Berdasarkan kategori kinerja pendamping PS yang dikeluarkan oleh BPSKL Wilayah Sumatera, terdapat 3 kategori yaitu Baik dengan persentase nilai >80, Cukup baik dengan persentase 60,1-79,9, dan Kurang baik dengan persentase <60. Dapat dilihat pada Tabel 7, bahwasannya berdasarkan kategori tersebut maka terdapat 7 pendamping PS yang mendapatkan nilai Baik, dan 9 pendamping PS yang mendapatkan nilai Cukup baik, dengan rentang nilai antara 66 hingga 89,8. Mengindikasikan bahwa kinerja pendamping dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan pendamping terhadap kelompok binaan mencapai hasil yang diharapkan. Secara keseluruhan, meskipun pendidikan dan pengalaman kerja penting, kinerja pendamping juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti, lokasi geografis, karakteristik kelompok binaan, serta tingkat tantangan yang dihadapi di lapangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik pendamping PS KPHL Bukit Daun rata-rata memiliki umur di angka 44,57 Tahun, masa kerja rata-rata di angka 14,68 Tahun, tingkat pendidikan rata-rata berpendidikan S1 dengan persentase 81,25% atau 13 pendamping, 2 pendamping berpendidikan S2 dengan persentase 12,5%, dan 1 pendamping berpendidikan SLTA

- dengan persentase 6,25%, dan untuk frekuensi pelatihan rata-rata pendamping telah mengikuti pelatihan sebanyak 3,62 kali.
2. Nilai kinerja pendamping PS yang didapat pada tabel 11 berkisar antara 66 hingga 89,8. Tujuh pendamping mendapatkan nilai “Baik”. Di sisi lain, terdapat Sembilan pendamping mendapatkan nilai “Cukup baik”. Mengindikasikan bahwa kinerja pendamping dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan pendamping terhadap kelompok binaan mencapai hasil yang diharapkan. Secara keseluruhan, meskipun pendidikan dan pengalaman kerja penting, kinerja pendamping juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti, lokasi geografis, karaktersitik kelompok binaan, serta tingkat tantangan yang dihadapi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, O., Kartodihardjo, H., Nugroho, B., & Ekawati. (2019). Analisis kelembagaan implementasi perhutanan sosial di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Inovasi*, 16(2), 139–162.
- As`ad. (2003). *Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh kehutanan dan Angka Kreditnya*. Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.
- Asmoro, H. (2009). *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Kasus Di Kabupaten Purwakarta Dan Kuningan Provinsi Jawa Barat)*. Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia.
- Candra, W. S. (2022). *Analisis Peranan Penyuluh Dalam Pendampingan Program Perhutanan Sosial Di Kph Bulusaraung Kabupaten Maros*. Skripsi. Fakultas Pertanian Program Studi Kehutanan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Djamhuri, T. L. (2008). Community participation in a social forestry program in Central Java, Indonesia: The effect of incentive structure and social capital. *Agroforestry Systems* 74:83-96.
- Ekawati, S., Budiningsih, K., Sylviani, S., Suryandari, E., & Hakim, I. (2015). Kajian Tinjauan Kritis Pengelolaan Hutan Di Pulau Jawa. *Policy Brief*. Vol 9, No. 1 Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial, Ekonomi, Kebijakan, dan Perubahan Iklim, Bogor.
- Firmansyah. (2015). *Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Penyuluh Kehutanan Di Kabupaten Cianjur Jawa Barat* [tesis]. Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia.
- Hadiyanti, P. (2002). *Kinerja Penyuluh Kehutanan Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya (Kasus Di Kabupaten Cianjur)* [tesis]. Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia.
- Hamzah, I. (2011). *Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara* [tesis]. Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia.
- Hariadi, S. S. (2009). *Teori dan Aplikasinya untuk Analisis Keberhasilan Kelompok Tani Sebagai Unit Belajar, Kerjasama, Produksi, dan Bisnis*. Jurnal, Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Morison.
- Hubeis, A. V. S. (2007). Motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas penyuluh pertanian lapangan (Kasus: di Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Penyuluhan*. 3(2):90-99.
- Iskandar, Almutahar, H., & Sabran, M. (2013). Kajian Sosiologis Terhadap Peran Penyuluh Kehutanan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di Desa Tunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau.
- Kirana, M. A., Latifah, S., & Hidayati, E. (2022). Strategi Penguatan Kapasitas Kelompok Tani Hutan Kemasyarakatan Desa Giri Madia Kecamatan Lingsar, Lombok. *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Kehutanan Indonesia*, 1(1): 1-15.

- Leilani, A., & Jahi, A. (2006). Kinerja penyuluh pertanian di beberapa kabupaten Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*. 2(3):30-37.
- Mulyana, Y. (2001). *Mendayagunakan Kelompok Tani Hutan Untuk Mengusahakan Hutan Tanaman*. Departemen Kehutanan.
- Pambudi, A. S. (2022). Capaian, Tantangan Implementasi, Dan Rekomendasi Kebijakan Perhutanan Sosial Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*. 6(2), 74-94.
- Permatasari, D., Hatta, G. M., & Kadir, S. (2023). Efektivitas Sosial Ekonomi Program Perhutanan Sosial Pada Areal Hutan Kemasyarakatan (Hkm) Di Desa Tebing Siring Das Tabunio Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Hutan Tropis*, 11(4), 481.
- Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Fasilitas Penyelenggaraan Perhutanan Sosial di Provinsi.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.77/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016 tentang Metode dan Materi Penyuluhan Kehutanan
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.9 Tahun 2021 tentang Perhutanan Sosial.
- Ricky, R. M. (2023). *Kinerja Kelompok Tani Hutan (Kth) Dalam Pengelolaan Lahan Izin Usaha Pemanfaatan Hutan Kemasyarakatan (Iuphkm) Kth Hutan Lestari Dan Kth Bumi Ayu Di Desa Air Lanang Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu*. Skripsi. Fakultas Pertanian Jurusan Kehutanan Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Buku 1. Ed. ke-12). Yogyakarta, Indonesia: Aditya Media.
- Sapar, Jahi, A., Asngari, P. S., Saleh, A., & Purnaba, I. G. P. (2011). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Dampaknya Pada Kompetensi Petani Kakao Di Empat Wilayah Di Sulawesi Selatan. *Forum Pascasarjana*. 34(4), 297-305.
- Sepsiaji, D., & Fuadi, F. (2004). *HKm meretas jalan*. Konsorsium Pengembangan Hutan Kemasyarakatan (KPHKm) Kabupaten Gunung Kidul. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suhanda, N. S., Amri, J., Sugihen, B. G., & Susanto, D. (2009). Kinerja Dan Motivasi Penyuluh Pertanian Di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*. 5(2), 73-79.
- Suharto, & Edi. (2005). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung, Indonesia: Relfika Aditama.
- Suharti, S., Ginoga, K. L., Murniati, D., Octavia, A., & Windyoningrum. (2017). Langkah strategis menuju percepatan realisasi capaian program perhutanan sosial. *Policy Brief*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial, Ekonomi, Kebijakan, dan Perubahan Iklim.
- Suyanto, S., Khususiyah, N. (2006). Imbalan Jasa Lingkungan Untuk Pengentasan Kemiskinan. *Jurnal Agro Ekonomi* 24(1), 95-113.
- Tampubolon, R., Zuska, F., & Purwoko, A. (2021). Strategi Pendampingan dalam Pengembangan Usaha Kelompok Perhutanan Sosial di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *Jurnal Serambi Engineering*, 7(1), 2510–2519.
- Undang-Undang republik Indonesia nomor 41 tahun 1999 tentang kehutanan.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (Cetakan pertama). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Wiratno. (2017). *Tantangan Perhutanan Sosial dan Peran CSO*. Bogor. Indonesia: Trobenbos Indonesia

- Yumantoko. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Sekitar Hutan: Proses Penguatan Masyarakat Melalui Perhutanan Sosial Di Kawasan Hutan Sesaot, NTB. *Sasio Konsepsia*, 11(2). 354-378.
- Zainun, B. (2004). *Manajemen dan Motivasi* (Ed. ke-3). Jakarta, Indonesia: Balai Aksara.