

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Kinerja**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja, baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi.

Menurut Pasolong (2010: 175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut, dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah kinerja pegawai. Peneliti akan melihat kinerja penyuluh SPTN II Bengkunt.

Konsep kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kinerja menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan melihat kinerja penyuluh berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari penyuluh.

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Fahmi (2013: 127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, sedangkan menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis suatu organisasi. Menurut Wibowo (2008: 7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2008: 7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Bernardin dan Russel (Ruky, 2002: 15) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu, dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu, dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Handayani (2004: 19), mengartikan bahwa kinerja merupakan cara menjalankan tugas dan hasil yang diperoleh. Kinerja adalah cara atau tindakan dimana suatu tindakan atau tugas dilakukan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai oleh suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator yang

telah ditentukan. SPTN II Bengkunt merupakan badan yang memiliki tugas untuk menjaga kelestarian Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS). Untuk melihat sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh penyuluh SPTN II Bengkunt dalam melaksanakan tugasnya maka dilakukan pengukuran kinerja, dengan dilakukannya pengukuran kinerja tersebut kita dapat mengetahui hasil yang dicapai oleh penyuluh SPTN II Bengkunt tersebut.

## **2. Pengukuran Kinerja**

Menurut Mahsun (2006: 26), pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja pegawai ataupun organisasi sangat penting dilakukan karena tanpa dilakukan pengukuran kinerja maka kita tidak akan tahu sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh pegawai maupun suatu organisasi. Dalam penelitian ini kinerja yang akan diukur adalah kinerja penyuluh SPTN II Bengkunt.

Menurut Wibowo (2007: 229) pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan, untuk itu perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menemukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur

keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menemukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
6. Memertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Dalam mengukur kinerja pegawai ataupun kinerja organisasi diperlukan indikator pengukuran kinerja, karena indikator merupakan acuan dan juga pedoman dalam melakukan pengukuran kinerja. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa indikator dalam mengukur kinerja.

### **3. Indikator Kinerja**

Mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan melalui indikator kinerja, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu hasil yang dicapai. Menurut Dwiyanto (Pasolong, 2014: 178-179) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan dan pada umumnya dipahami sebagai *ratio* antara *input* dan *output*.
- b. Kualitas layanan, cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik pada kualitas.
- c. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, yaitu menjelaskan bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang *eksplisit* maupun yang *implisit*.
- e. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Sementara menurut Kumorotomo (Pasolong, 2014: 180) indikator kinerja

untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara

lain:

- a. Efisiensi  
Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti *likuiditas*, *solvabilitas*, dan *rentabilitas* merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
- b. Efektivitas  
Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan  
Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan pada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.
- d. Daya Tanggap  
Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh

sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Menurut Mahmudi (2010: 155-156), indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi pegawai ataupun organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer atau pihak luar untuk menilai kinerja organisasi.

Secara umum, indikator kinerja memiliki peran antara lain:

- a. Membantu memperbaiki praktik manajemen.
- b. Meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggungjawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan.
- c. Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian.
- d. Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja disemua level organisasi.
- e. Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staf.

Menurut Moeheriono (2012: 36) berdasarkan jenisnya, indikator kinerja dapat dibedakan menjadi:

1. Indikator Kualitatif  
Indikator ini menggantikan angka dengan menggunakan bentuk kualitatif. Nilai yang diberikan berupa suatu kelompok derajat kualitatif yang berurutan dalam bentuk rentang skala.
2. Indikator Kuantitas Absolut  
Indikator ini cenderung selalu menggunakan angka absolut yaitu angka bilangan positif nol, dan negatif, termasuk dalam bentuk pecahan desimal.
3. Indikator Persentase  
Indikator ini menggunakan perbandingan atau proporsi angka absolut dari suatu yang akan diukur dengan total populasinya. Persentase umumnya berupa angka positif termasuk dalam bentuk pecahan atau desimal.
4. Indikator Rasio

Indikator ini menggunakan perbandingan absolut dan suatu yang akan diukur dengan angka absolut lainnya yang terkait.

5. Indikator Rata-rata

Indikator ini biasanya menggunakan bentuk rata-rata angka dari sejumlah kejadian atau populasi. Angka rata-rata ini berarti membagi total angka untuk sejumlah kejadian atau suatu populasi kemudian dibagi dengan jumlah kejadiannya atau jumlah populasinya.

6. Indikator Indeks

Indikator ini menggunakan gabungan angka-angka indikator lainnya yang dihimpun melalui suatu formula maupun pembobotan pada masing-masing variabelnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti akan menggunakan indikator jenis kualitatif dalam melakukan penelitian. Artinya peneliti akan memaparkan data-data secara terperinci dan sistematis sehingga bisa diketahui kinerja penyuluh dari SPTN II Bengkunt tersebut baik, cukup baik atau kurang baik. Peneliti menggunakan indikator jenis kualitatif ini karena menurut peneliti indikator kualitatif bisa memberikan hasil yang lebih terperinci.

Sedangkan dalam melakukan analisis di lapangan peneliti akan menggunakan teori kinerja yang dikemukakan oleh Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) karena menurut peneliti teori ini lebih tepat digunakan dalam menganalisis kinerja penyuluh Badan Seksi Pengelolaan Taman Nasional Wilayah II Bengkunt(SPTN II Bengkunt). Menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Indra Bastian mengungkapkan bahwa kinerja dapat dilihat dari sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Penelitian ini penulis akan

melihat bagaimana penyuluh kehutanan SPTN II Bengkuntat mewujudkan tujuan pokok dan fungsi (tupoksi) penyuluh kehutanan dalam melaksanakan program pemberdayaan.

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2011: 100), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas, dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari pendapat ahli di atas dapat dilihat ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dari kinerja seorang pegawai adalah tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Apabila seorang pegawai memiliki tingkat keterampilan dan kompetensi yang tinggi maka kinerja dari pegawai juga akan baik. Begitu pula sebaliknya apabila tingkat keterampilan dan kompetensi pegawai rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Kinerja yang akan dilihat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kinerja penyuluh SPTN II Bengkuntat. Oleh karena itu perlu dijelaskan tinjauan tentang penyuluhan. Di bawah ini dijelaskan mengenai konsep penyuluhan itu sendiri.

## **B. Tinjauan Tentang Penyuluh Kehutanan**

### **1. Pengertian Penyuluh Kehutanan**

Penyuluh kehutanan merupakan seseorang yang memiliki tugas dalam pemberdayaan masyarakat di sekitar kawasan hutan agar masyarakat memiliki kesadaran serta mendukung pembangunan kehutanan. Penyuluh kehutanan merupakan salah satu faktor dalam kelestarian hutan, oleh karena itu penyuluh kehutanan harus memiliki kepedulian yang besar terhadap masyarakat binaannya agar masyarakat ikut terlibat dalam menjaga kawasan hutan.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 130 Tahun 2002 Pasal 1 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan Dan Angka Kreditnya, yang dimaksud dengan penyuluh kehutanan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan penyuluhan kehutanan. Sedangkan menurut Wiharta dkk, (1997: 13) istilah penyuluh dapat diartikan sebagai seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan seseorang atau masyarakat sasaran penyuluhan untuk menerapkan suatu inovasi.

## 2. Peran Penyuluh Kehutanan

Penyuluh memiliki peran yang sangat vital dalam usaha pelestarian hutan. Sebagai ujung tombak dalam usaha pelestarian kehutanan, penyuluh harus dapat memahami serta melaksanakan segala kegiatan yang berkaitan dengan pelestarian hutan. Sesuai dengan amanah dalam UU No. 41 Tahun 1999 tentang kehutanan, bahwa setiap jenis kegiatan pembangunan kehutanan baik aspek perencanaan hutan, rehabilitasi hutan/lahan, pemanfaatan hutan, serta perlindungan hutan dan konservasi alam semuanya memerlukan dukungan penyuluhan kehutanan. Sehingga otomatis peran penyuluh kehutanan dalam setiap kegiatan kehutanan sangat diperlukan.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 130 tahun 2002 peran atau tugas pokok penyuluh kehutanan adalah menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, memantau dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan penyuluhan kehutanan. Sedangkan menurut Wiharta dkk, (1997: 14) dalam menjalankan penyuluhan, tenaga penyuluh memegang peran yang sangat menentukan keberhasilan penyuluhan yang dilaksanakan, karena penyuluh sebagai agen pembangunan atau agen perubahan. Kartasapoetra (2005: 181) dalam kaitan peran penyuluh ini menyatakan untuk dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik dan berhasil seorang penyuluh harus dapat sekaligus berperan sebagai pendidik/ guru, pemimpin dan penasehat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sebagai pendidik atau guru  
Seorang penyuluh harus dapat memberikan pengetahuan atau cara-cara baru (inovasi ) dalam meningkatkan produksi dan sekaligus taraf hidup masyarakat.
- b. Sebagai pemimpin  
Seorang penyuluh harus dapat membimbing dan memotivasi masyarakat sasaran penyuluhan agar mau mengubah cara berpikir dan cara kerja sehingga mau dan mampu menerapkan cara- cara baru yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Sebagai penasehat  
seorang penyuluh harus memiliki ketrampilan dan keahlian untuk memilih alternatif perubahan yang tepat, yang secara teknis dapat dilaksanakan dan secara ekonomis menguntungkan. Selain itu seorang penyuluh harus dapat berperan melayani, memberi petunjuk dan contoh dalam bentuk peragaan (mengerjakan sendiri) dalam memecahkan suatu masalah yang sedang dihadapi.

Wiharta dkk, (1997: 15) menambahkan, selaras dengan peran penyuluh kehutanan, maka setiap penyuluh kehutanan harus memiliki kualifikasi sebagai berikut:

- a. Kemampuan Berkomunikasi
- b. Memiliki sikap
- c. Memiliki Kemampuan Pengetahuan dan atau Keahlian
- d. Karakter Sosial Budaya Penyuluh.

Sementara Onong (Iskandar dkk, 2013: 4) menyatakan:

“peran dari penyuluh kehutanan adalah bagian dari tindakan komunikasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor dalam kehidupan dan perkembangan dirinya. Pendidikan formal dan non formal akan memberikan kemampuan untuk merumuskan konsep yang hendak disampaikan, pengalaman memberikan warna pribadi yang khas terhadap isi pesan (*field of experience*), lingkungan sosial menentukan nilai- nilai yang mengatur hubungan komunikator (penyuluh) dan komunikan (masyarakat hutan) namun pengaruh yang paling menentukan dalam memberikan konteks terhadap peristiwa komunikasi adalah datangnya dari faktor kebudayaan (sandi, lambang dan cara yang berkembang dalam budaya masyarakat)”.

Muljono (2011: 1) mengemukakan, penyuluhan kehutanan pada hakekatnya adalah upaya pemberdayaan masyarakat, dunia usaha, aparat pemerintah pusat dan daerah, serta pihak-pihak lain yang terkait dengan pembangunan kehutanan. Kegiatan penyuluhan kehutanan menjadi investasi dalam mengamankan dan melestarikan sumberdaya hutan sebagai aset negara dan upaya mensejahterakan masyarakat.

Muljono (2011: 6) menjelaskan pula kriteria keberhasilan penyuluh kehutanan dalam proses pemberdayaan masyarakat berupa: terbentuk dan berkembangnya kelembagaan masyarakat di wilayah kerjanya. Selanjutnya dijelaskan indikator yang mencirikan telah terbentuk dan berkembangnya kelembagaan masyarakat yang kuat dan mandiri yaitu dengan kriteria ; 1. Terbentuknya Kelompok Tani dengan SDM anggota masyarakat yang mantap; 2. Memiliki organisasi dan pengurus serta mempunyai tujuan yang jelas dan tertulis; 3. Memiliki kemampuan managerial dan kesepakatan/ aturan adat yang di taati bersama.

### **3. Peran Penyuluh Kehutanan SPTN II Bengkunt**

Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS) merupakan kawasan hutan yang dilindungi oleh pemerintah dan salah satu upaya pemerintah dalam menjaga dan melestarikan Taman Nasional Bukit Barisan Selatan adalah dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat, dengan dilakukannya penyuluhan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan tetap terjaganya kelestarian Taman Nasional Bukit Barisan Selatan. Menurut UU No. 41 Tahun 1999 tentang

Kehutanan, penyuluhan kehutanan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap dan perilaku masyarakat agar mau dan mampu mendukung pembangunan kehutanan atas dasar iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta sadar akan pentingnya sumber daya hutan bagi kehidupan manusia. Oleh karena itu masyarakat juga harus terlibat aktif dalam menjaga kelestarian Taman Nasional Bukit Barisan Selatan agar tercapainya tujuan penyuluhan tersebut. Karena penyelenggaraan penyuluhan kehutanan bukan hanya tugas penyuluh semata tetapi juga menjadi tugas pihak swasta dan juga masyarakat.

Menurut Surat Keputusan Kepala Balai Besar TNBBS no.SK.10./BBTNBBS-1/2014 Tanggal 20 Januari 2014 tugas pokok dan fungsi penyuluh kehutanan non Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan adalah sebagai berikut:

1. Menyebarluaskan informasi pembangunan kehutanan di wilayah kerjanya dengan cara menyampaikan visi, misi, tujuan, strategi dan prinsip dari pembangunan kehutanan;
2. Memfasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan kelompok masyarakat (Kelompok Tani Hutan/ Kelompok Swadaya Masyarakat/ Kader Konservasi/ Kelompok Profesi/ Kelompok Pecinta Alam/ Saka Wanabakti);
3. Mendorong peran serta masyarakat sasaran dalam pembangunan kehutanan di wilayah kerjanya;
4. Menumbuhkembangkan jiwa kepemimpinan, kewirausahaan dan kemampuan manajerial kelompok masyarakat;
5. Memfasilitasi kelompok masyarakat dalam penyusunan RDK/RDKK di wilayah kerjanya;
6. Memfasilitasi kelompok masyarakat dalam mengakses teknologi, informasi pasar, peluang usaha dan permodalan;
7. Memfasilitasi kelompok masyarakat untuk menyusun rencana usaha bersama;
8. Membimbing dan memberikan alternatif pemecahan masalah kelompok masyarakat dalam mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya.

Kinerja penyuluh SPTN II Bengkunt akan dikatakan baik apabila penyuluh menjalankan seluruh tupoksi dari penyuluh itu sendiri. Karena tupoksi merupakan acuan bagi penyuluh dalam menjalankan setiap kegiatannya, sehingga apabila tupoksi penyuluh berjalan dengan baik maka kinerja penyuluh juga akan baik begitu juga sebaliknya apabila tupoksi penyuluh tidak berjalan dengan baik maka kinerjanya juga tidak akan baik. Maka dari itu tupoksi penyuluh SPTN II Bengkunt akan dijadikan acuan bagi peneliti untuk melihat kinerja penyuluh SPTN II Bengkunt.

Selain melaksanakan tupoksinya penyuluh juga melaksanakan kewajiban. Menurut Surat Keputusan Kepala Balai Besar TNBBS no.SK.10./BBTNBBS-1/2014 Tanggal 20 Januari 2014 kewajiban penyuluh kehutanan non pegawai negeri sipil pada Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan adalah sebagai berikut:

1. Mengikuti secara aktif kegiatan penyuluhan yang dilaksanakan oleh Balai Besar TNBBS dan mitra Balai Besar TNBBS dalam rangka pemberdayaan masyarakat;
2. Membantu kegiatan Penyuluh Kehutanan Balai Besar TNBBS dalam rangka pemberdayaan masyarakat;
3. Mendampingi kelompok tani binaan Balai Besar TNBBS di wilayah kerjanya masing-masing;
4. Membuat rencana kerja tahunan yang disampaikan kepada Kepala Balai Besar TNBBS diketahui Kepala SPTN masing-masing paling lambat tanggal 10 bulan Januari tahun berjalan dan ditembuskan kepada Koordinator Penyuluh Kehutanan Balai Besar TNBBS;
5. Membuat laporan kegiatan penyuluhan yang disampaikan kepada Kepala Balai Besar TNBBS diketahui Kepala SPTN masing-masing paling lambat setiap tanggal 5 bulan berikutnya dan ditembuskan kepada Koordinator Penyuluh Kehutanan Balai Besar TNBBS;
6. Mengikuti pertemuan dalam rangka koordinasi kegiatan penyuluhan lingkup Balai Besar TNBBS setiap 3 (tiga) bulan di bawah koordinasi kepala Bidang Teknis Konservasi TN;
7. Mengisi daftar hadir sesuai dengan hari kerja PNS Balai Besar TNBBS.

Di samping melaksanakan tupoksinya penyuluh juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan. Penyuluh SPTN II Bengkuntat harus mampu menjalankan seluruh kewajibannya. Baik itu kewajiban kepada masyarakat binaannya maupun kewajiban kepada kantor Balai Besar TNBBS, karena kepatuhan penyuluh dalam melaksanakan kewajibannya merupakan salah satu ukuran dari kinerja penyuluh. Apabila penyuluh melaksanakan tupoksi dan kewajiban dengan baik maka kelestarian Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS) akan terjaga. Dan untuk mengetahui lebih jelas mengenai Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS) di bawah ini akan dipaparkan mengenai Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS) secara lebih rinci.

### **C. Tinjauan Tentang Pemberdayaan Masyarakat**

Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat sehingga masyarakat dapat mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan. Pemberdayaan masyarakat menitikberatkan pada pengembangan kemampuan masyarakat sehingga masyarakat bisa menjadi masyarakat yang mandiri. Dalam pemberdayaan masyarakat, masyarakat harus ikut terlibat aktif dalam setiap kegiatan yang direncanakan oleh pemerintah agar tercipta masyarakat mandiri serta sejahtera secara ekonomi.

Menurut Junanto (Iskandar dkk, 2013: 5) Pemberdayaan masyarakat dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat dalam meningkatkan taraf hidupnya. Pemberdayaan sendiri

merupakan suatu proses yang berjalan secara terus-menerus. Chafid (2005: 32) memaparkan istilah pemberdayaan (*empowerment*) muncul hampir bersamaan dengan adanya kesadaran pada perlunya partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Mawardi (2007: 26) menyatakan pemberdayaan masyarakat sebagai suatu proses yang mengembangkan dan memperkuat kemampuan masyarakat untuk terus terlibat dalam proses pembangunan yang berlangsung secara dinamis sehingga masyarakat dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi serta dapat mengambil keputusan secara bebas dan mandiri. Mawardi (2007: 89) selanjutnya menjelaskan bahwa pemberdayaan masyarakat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: saling tidak mempercayai, kurang daya inovasi/kreativitas, mudah pasrah/putus asa, cita-cita rendah, wawasan yang sangat sempit, familisme, tergantung pada bantuan pemerintah, sangat terikat pada tempat kediamannya dan tidak bersedia menempatkan diri sebagai orang lain.

Sumardjo (1999: 89) menyebutkan ciri-ciri warga masyarakat berdaya yaitu:

1. Mampu memahami diri dan potensinya, mampu merencanakan (mengantisipasi kondisi perubahan ke depan)
2. Mampu mengarahkan dirinya sendiri
3. Memiliki kekuatan untuk berunding
4. Memiliki kemampuan yang memadai dalam melakukan kerjasama yang saling menguntungkan, dan
5. Bertanggungjawab atas tindakannya.

Slamet (Iskandar dkk, 2013: 6) menjelaskan lebih rinci bahwa yang dimaksud dengan masyarakat berdaya adalah masyarakat yang tahu, mengerti, paham termotivasi, berkesempatan, memanfaatkan peluang,

berenergi, mampu bekerjasama, tahu berbagai alternatif, mampu mengambil keputusan, berani mengambil resiko, mampu mencari dan menangkap informasi dan mampu bertindak sesuai dengan situasi. Proses pemberdayaan yang melahirkan masyarakat yang memiliki sifat seperti yang diharapkan harus dilakukan secara berkesinambungan dengan mengoptimalkan partisipasi masyarakat secara bertanggungjawab.

Pemberdayaan masyarakat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh penyuluh SPTN II Bengkunt di kawasan Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS). Pemberdayaan yang dilakukan bertujuan agar masyarakat yang berada di sekitar kawasan taman nasional memperoleh pengetahuan tentang pentingnya ikut terlibat dalam pembangunan kehutanan yang berkelanjutan. Selain itu pemberdayaan masyarakat juga dilakukan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar masyarakat mandiri secara ekonomi. Masyarakat disekitar kawasan taman nasional memerlukan perhatian khusus dari pemerintah khususnya perhatian dari penyuluh kehutanan karena masih banyak masyarakat yang belum sadar akan pentingnya arti hutan bagi kehidupan.

#### **D. Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS)**

Menurut UU No. 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya, taman nasional adalah kawasan pelestarian alam yang mempunyai ekosistem asli, dikelola dengan sistem zonasi yang dimanfaatkan untuk tujuan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, menunjang budidaya,

pariwisata, dan rekreasi. Menurut laporan TNBBS dalam Yulianti (2009: 6) menyebutkan bahwa kawasan lindung Bukit Barisan Selatan memperoleh status sebagai Kawasan Pelestarian Alam pada tanggal 1 April 1979. Kemudian ditetapkan sebagai taman nasional melalui Surat Pernyataan Menteri Pertanian No. 736/Mentan/X/1982 pada tanggal 14 Oktober 1982. Melalui Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 185/Kpts-II/1997 tanggal 31 Maret 1997, statusnya berubah menjadi Balai Taman Nasional Bukit Barisan selatan.

Menurut UU No. 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya, suatu taman nasional dikelola dengan sistem zonasi yang menjadi penunjang penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, penangkaran, rekreasi dan wisata. Zonasi adalah penetapan zona atau blok pengelolaan kawasan konservasi sesuai dengan fungsi dan peruntukannya.

Pembagian zonasi yang terdapat dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1990, yaitu:

1. Zona Inti

Zona inti merupakan bagian kawasan taman nasional yang mutlak dilindungi dan tidak diperbolehkan adanya perubahan apapun oleh aktivitas manusia.

2. Zona Pemanfaatan

Zona pemanfaatan merupakan bagian kawasan taman nasional yang dijadikan pusat rekreasi dan kunjungan wisata.

3. Zona Lainnya

Zona lainnya merupakan zona yang tidak termasuk dalam zona inti ataupun zona pemanfaatan, tetapi ditetapkan sebagai zona tertentu sesuai dengan kondisi alamnya. Misalnya, zona rimba, zona pemanfaatan tradisional, dan zona rehabilitasi.

Pada awalnya, pengelolaan TNBBS terbagi ke dalam 4 (empat) zona, yaitu zona inti, zona rimba, zona pemanfaatan, dan zona penyangga. Namun, berdasarkan kondisi fisik, biotik, maupun potensi TNBBS, peraturan

perundang-undangan dan rencana pengelolaan TNBBS serta pertimbangan-pertimbangan efektif lainnya yang berkaitan dengan kondisi perkembangan TNBBS, sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat sekitar kawasan, serta kemampuan pengelola TNBBS, maka dilaksanakan revisi zonasi kawasan TNBBS melalui Surat No. 139/VI-BTNBBS/2003.

Zonasinya terbagi menjadi:

1. Zona Inti  
Luas kawasan zona inti secara keseluruhan di TNBBS kurang lebih adalah 53,25% dari luas taman nasional. Zona ini terbagi menjadi 5 (lima) bagian yang tersebar diseluruh taman nasional. Keberadaan zona ini berfungsi untuk menjaga satwa-satwa langka, diantaranya badak sumatera, harimau sumatera, gajah sumatera dan tapir.
2. Zona Rimba  
Luas kawasan zona rimba di TNBBS adalah 40,64% dari luas taman nasional. Zona ini terbuka untuk pemanfaatan terbatas dalam bentuk rekreasi alam dan kegiatan pendidikan. Tidak banyak bangunan dan jalan setapak dibuat pada zona ini agar pemanfaatan tidak mengubah lingkungan alam.
3. Zona Pemanfaatan Intensif  
Kurang lebih 1,57% dari luas taman nasional tersedia tersedia untuk pemanfaatan intensif. Zona ini dapat berupa tempat rekreasi, jalan, taman parkir, atau pun tempat berkemah, dengan luasan yang dibatasi dan ditandai dengan jelas.
4. Zona Pemanfaatan Khusus  
Kurang lebih 0,02 % dari luas taman nasional termasuk ke dalam zona khusus. Zona ini berfungsi untuk memecahkan isolasi area yang berada dibagian baarat kawasan taman nasional, dan mendukung kegiatan wisata alam melalui keterhubungan antarobjek wisata di zona-zona pemanfaatan
5. Zona Pemanfaatan Tradisional  
0,09% dari luas taman nasional memiliki potensi sumberdaya alam hayati yang secara rutin dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan belum bersifat komersial. Pemanfaatan hasil berupa hasil hutan non kayu getah damar dan buah durian
6. Zona Rehabilitasi  
Luas zona rehabilitasi kurang lebih yaitu 4,35% dari luas taman nasional. Kriteria zona ini adalah daerah yang keadaan potensi dan kawasannya telah banyak berubah akibat kerusakan dan gangguan yang disebabkan oleh kebakaran, ekspansi tumbuhan merambat pengganggu, perambahan hutan, dan penggembalaan.

#### 7. Zona Situs Budaya dan Sejarah

Seluas kurang lebih 0,08% dari luas taman nasional yang terletak disekitar Way Menula Lampung Barat terdapat makam yang dipercaya dan dikeramatkan oleh masyarakat setempat. Daerah ini sering dikunjungi dan dijadikan sebagai tempat ziarah, bertapa, atau semedi baik oleh masyarakat setempat atau pun masyarakat dari luar daerah.

Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (TNBBS) mengalami deforestasi dari tahun ke tahun. Menurut Suyadi (2011: 195) penggundulan hutan di TNBBS di mulai sejak tahun 1960an. Hasil tersebut di perkuat oleh data yang menunjukkan bahwa sebelum 1972 tutupan hutan seluas 46.100 ha atau sekitar 13% dari luas hutan di TNBBS telah hilang. Rata-rata laju deforestasi sejak 1972 hingga 2006 adalah 0,64% per tahun. Hanya sekitar 67.225 ha hutan yang tersisa pada 2006 dari 310.670 ha hutan pada tahun 1972, atau sekitar 22% tutupan hutan telah hilang sejak 1972 hingga 2006. Laju deforestasi di TNBBS paling tinggi di hutan perbukitan (9.01 km<sup>2</sup>/tahun), kemudian hutan dataran rendah (7.55 km<sup>2</sup>/tahun), dan hutan pegunungan (3.43 km<sup>2</sup>/tahun). Deforestasi tertinggi terjadi pada dekade pertama (1972-1985), setiap tahunnya seluas 28 km<sup>2</sup> hutan dibabat habis, kemudian pada dekade berikutnya (1986-1996) deforestasi hanya 15 km<sup>2</sup>/tahun, namun pada dekade terakhir deforestasi meningkat kembali (21 km<sup>2</sup>/tahun).

Pelaku yang secara fisik membabat hutan di TNBBS adalah petani yang tinggal di dalam dan di sekitar hutan. Meskipun demikian, yang menjadi penyebab terpenting deforestasi di TNBBS adalah penyebab tidak langsung seperti *illegal logging*, hak perusahaan hutan, tingginya harga kopi, lemahnya penegakan hukum, dan situasi sosial-ekonomi di tingkat lokal dan nasional. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor eksternal yang mendorong petani untuk membuka hutan di TNBBS atau memperluas lahan garapannya.

## E. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan hasil yang dicapai suatu individu (pegawai) atau suatu organisasi berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kinerja yang dimaksud adalah kinerja penyuluh (pegawai) SPTN II Bengkunt dalam pemberdayaan masyarakat di kawasan TNBBS. SPTN II Bengkunt memiliki tiga bidang dalam usaha menjaga dan melestarikan kawasan taman nasional yaitu bidang penyuluhan, polisi kehutanan, serta Pengamat Ekosistem Hutan (PEH). Namun dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti kinerja penyuluh saja.

Kinerja Penyuluh SPTN II Bengkunt dapat dilihat dari bagaimana penyuluh menjalankan tupoksinya. Apabila penyuluh menjalankan tupoksinya dengan baik maka kinerja penyuluh dikatakan baik. Namun apabila penyuluh tidak dapat menjalankan tupoksinya dengan baik maka kinerja penyuluh dapat dikatakan tidak baik. Selain dilihat dari bagaimana penyuluh menjalankan tupoksinya kinerja penyuluh juga dilihat dari indikator kinerja yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori kinerja yang dikemukakan Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) yang menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan melihat kinerja penyuluh berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) SPTN II Bengkunt.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tupoksi Penyuluh SPTN II Bengkunt:

- Penyuluh memfasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan kelompok masyarakat
- Penyuluh memfasilitasi kelompok masyarakat dalam mengakses teknologi dan mengetahui informasi pasar
- Memfasilitasi kelompok masyarakat mengetahui peluang usaha dan permodalan
- Memfasilitasi kelompok masyarakat untuk menyusun rencana usaha bersamaMemfasilitasi kelompok masyarakat menyusun RDK/RDKK di wilayah kerjanya
- Menyebarkan informasi pembangunan kehutanan di wilayah kerjanya dengan cara :
  - menyampaikan visi dan misi
  - menyampaikan tujuan, strategi dan prinsip dari pembangunan kehutanan
- Penyuluh membimbing dan memberikan solusi kepada kelompok masyarakat dalam mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya.
- Penyuluh mendorong peran masyarakat dalam pembangunan kehutanan
- Penyuluh mampu menumbuhkembangkan jiwa kepemimpinan, kewirausahaan dan kemampuan manajerial kelompok masyarakat.

Jika penyuluh SPTN II Bengkunt mampu memenuhi indikator-indikator yang telah dijelaskan di atas, maka kinerja penyuluh akan baik sehingga tercapainya tujuan dari penyuluhan itu sendiri yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap dan perilaku masyarakat agar masyarakat sadar akan pentingnya sumberdaya hutan bagi kehidupan manusia. Namun jika penyuluh SPTN II Bengkunt tidak mampu memenuhi indikator-indikator di atas maka kinerja penyuluh dapat dikatakan tidak baik sehingga tujuan dari penyuluhan juga tidak akan tercapai.

Bagan 1. Kerangka pikir dalam penelitian ini:

