

**KINERJA PENYULUH KEHUTANAN
DALAM PROGRAM HUTAN KEMASYARAKATAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh

YULISTIA ELENA



**MAGISTER PENYULUHAN DAN KOMUNIKASI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

KINERJA PENYULUH KEHUTANAN DALAM PROGRAM HUTAN KEMASYARAKATAN DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

Yulistia Elena, Yuniar Aviati, Dewangga Nikmatullah

Program Hutan Kemasyarakatan (HKm) adalah salah satu skema dari Program Perhutanan Sosial (PS), merupakan hutan negara yang pemanfaatan utamanya ditujukan untuk memberdayakan masyarakat. Penyuluh kehutanan sebagai ujung tombak pelaksanaan Program HKm diharapkan mempunyai kemampuan sebagai pendamping dan dapat membantu memecahkan permasalahan terkait pelaksanaan Program Hkm. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penyuluh kehutanan terhadap pelaksanaan Program HKm, menganalisis hubungan antara peran penyuluh kehutanan dengan pelaksanaan Program HKm, dan menganalisis hubungan antara pelaksanaan Program HKm dengan kinerja penyuluh kehutanan. Penelitian ini dilakukan pada bulan November – Desember 2020 dengan responden sebanyak 70 orang anggota kelompok HKm dan 4 orang penyuluh kehutanan. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, Uji *Mann Whitney* dan Analisis *Rank Spearman*. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan peran penyuluh kehutanan dalam pelaksanaan program HKm. Peran penyuluh kehutanan perempuan lebih tinggi dibandingkan penyuluh kehutanan laki-laki. Peran penyuluh kehutanan berhubungan positif dengan pelaksanaan Program HKm. Pelaksanaan Program HKm berhubungan positif dengan kinerja penyuluh kehutanan.

Kata Kunci : Kinerja, Penyuluh Kehutanan, Peran Penyuluh Kehutanan, Program HKm.

ABSTRACT

PERFORMANCE OF FORESTRY EXTENSION WORKER IN COMMUNITY FOREST PROGRAM IN LAMPUNG PROVINCE

By

Yulistia Elena, Yuniar Aviati Syarif, Dewangga Nikmatullah

The Community Forest Program (HKm) is one of the schemes of the Social Forestry Program (PS), a state forest whose main use is aimed at empowering the community. Forestry extension worker as the spearhead of the implementation of the HKm Program is expected to have the ability as a companion and can help solve problems related to the implementation of the Hkm Program. This study aims to analyze the role of forestry extension workers on the implementation of the HKm Program, analyze the relationship between the roles of forestry extension workers and the implementation of the HKm Program, and analyze the relationship between the implementation of the HKm Program and performance of forestry extension workers. This research was conducted in November – December 2020 with 70 respondents from the HKm group and 4 forestry extension workers. The data analysis method used descriptive analysis, Mann Whitney Test and Spearman Rank Analysis. The results of this study indicate that there are differences in the roles of of forestry extension workers in the implementation of the HKm Program. The role of female forestry extension workers is higher than that of male forestry extension workers. The gender role of forestry extension workers is positively related to the implementation of the HKm Program. The role of forestry extension workers is positively related to the implementation of the HKm Program. The implementation of the HKm Program is positively related to the performance of forestry extension workers.

Keywords: Performance, Forestry Extension Workers, The Roles of Forestry Extension Workers, Community Forest Program

**KINERJA PENYULUH KEHUTANAN
DALAM PROGRAM HUTAN KEMASYARAKATAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

YULISTIA ELENA

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PERTANIAN

Pada

Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian
Fakultas Pertanian Universitas Lampung



**MAGISTER PENYULUHAN DAN KOMUNIKASI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

Judul

: KINERJA PENYULUH KEHUTANAN
DALAM PROGRAM HUTAN
KEMASYARAKATAN DI PROVINSI
LAMPUNG

Nama

: Yulistia Elena

No. Pokok Mahasiswa

: 1724132001

Program Studi

: Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian

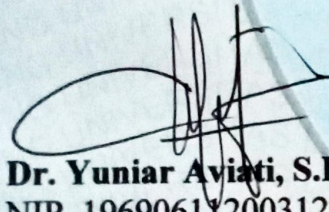
Fakultas

: Pertanian

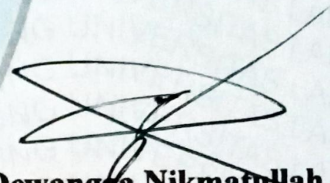


Menyetujui,

1. Komisi Pembimbing

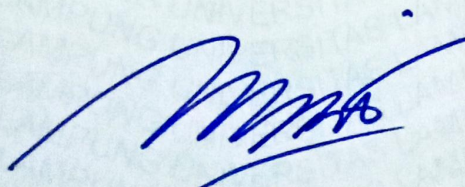


Dr. Yuniar Aviati, S.P., M.T.A
NIP 196906112003122001



Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S
NIP 195811111986031004

2. Ketua Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian
Universitas Lampung

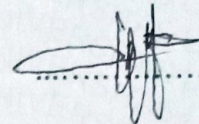


Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si.
NIP 196403271990031004

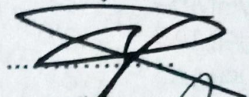
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

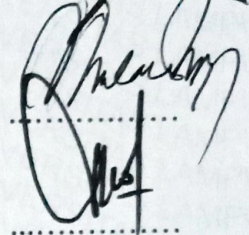
Ketua : **Dr. Yuniar Aviati, S.P., M.T.A**



Sekretaris : **Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S**

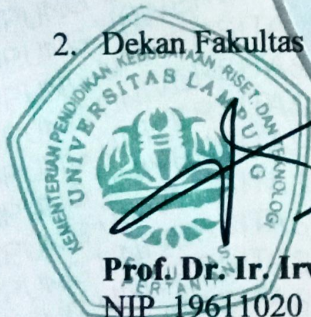


Penguji
Bukan Pembimbing : **Muhammad Ibnu, S.P., M.Sc., Ph.D.**



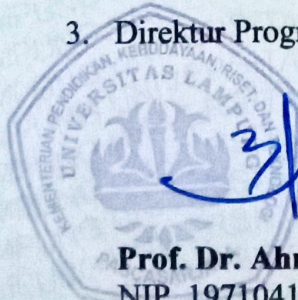
Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si.

2. Dekan Fakultas Pertanian



Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si.
NIP 19611020 198603 1 002

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ahmad Saudi Samosir, S.T., M.T.
NIP 19710415 199803 1 005

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **03 November 2021**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tagan di bawah ini:

Nama : Yulistia Elena
NPM : 1724132001
Fakultas : Pertanian
Program Studi : Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian

Menyatakan bahwa tesis Saya yang berjudul “**Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Program Hutan Kemasyarakatan di Provinsi Lampung**” adalah benar hasil karya ilmiah Penulisan Saya, bukan hasil menjiplak atau karya orang lain.

Adapun bagian tertentu dalam Penulisan ini Saya kutip dari karya orang lain yang dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma dan etika penulisan ilmiah. Jika di kemudian hari ternyata ada hal yang melanggar dari ketentuan Akademik Universitas Lampung, maka saya bersedia bertanggung jawab dan diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 3 Desember 2021



Yulistia Elena

RIWAYAT HIDUP



Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Suyono dan Ibu Artinah. Penulis dilahirkan di Tanjung Karang pada 10 Juli 1976. Penulis menyelesaikan sekolah Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Sukamenanti, Bandar Lampung pada tahun 1984,

Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Kedaton pada tahun 1991, dan Sekolah Menengah Atas di SMAN 3 Tanjung Karang pada tahun 1994.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Program D3 Penyuluhan Pertanian pada Tahun 1994 melalui Ujian Masuk Perguruan Tinggi Negeri (UMPTN) dan selesai pada Tahun 1997. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan studi ke Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian dan lulus pada tahun 2000. Pada tahun 2003 penulis diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dan setahun kemudian diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Tanggamus sampai Tahun 2016. Sejak Tahun 2017 penulis tercatat sebagai Aparatur Sipil Negera di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung sampai sekarang. Pada Tahun 2017 penulis diterima sebagai mahasiswi di Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

MOTTO

فَبَايَ الْإِلَهِ رَبِّكُمْ تُكْذِبُونَ

“Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?”

(QS. Ar-Rahman : 13)

*“Jangan bermimpi untuk sempurna, berjuang saja semaksimal kita bisa..
sisanya serahkan pada Allah, maka yang “terbaik” yang akan kita dapatkan”*

(Yulistia Elena)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang dan segala nikmat-Nya, aku persembahkan karya kecil ini kepada:

Kedua orang tuaku terkasih,

Ayahanda Suyono dan Ibunda Artinah (rahimahullah),

“Terima kasih atas semua kasih sayang yang tulus, doa yang terus dipanjatkan, pengorbanan agar aku mampu menjadi orang yang bermanfaat”.

Suamiku Rusdi Syamsi, anak-anakku Ulya dan Ranaa

“Alhamdulillah kalian telah melengkapiku.”

Adik-adikku Iin dan Opi

yang selalu membantu dan memotivasiku untuk terus semangat dan berjuang.

SANWACANA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bismillahirrahmanirrahim, alhamdulillahilabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT yang memberikan nikmat, berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Sholawat dan salam senantiasa tersanjung untuk Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabatnya, tabi'in dan orang-orang yang senantiasa menjalankan sunnahnya.

Banyak pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis yang berjudul **“Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Program Hutan Kemasyarakatan di Provinsi Lampung”**. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Karomani, M.Si. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
3. Prof. Dr. Ahmad Saudi Samosir, S.T., M.T. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
4. Dr. Yuniar Aviati, S.P., M.T.A., selaku Dosen Pembimbing pertama dan Pembimbing Akademik atas saran, pengarahan, bimbingan dan motivasinya selama ini serta kesabaran yang diberikan selama penulis menjalani perkuliahan dan proses bimbingan.

5. Dr. Ir.. Dewanggan Nikmatullah, M.S. selaku Dosen Pembimbing kedua atas saran, kritik, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan selama penulis menjalani proses bimbingan.
6. Muhammad Ibnu, S.P., M.Sc.,Ph.D., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia memberikan saran, kritik, masukan dan bantuan selama penulisan tesis.
7. Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia memberikan nasihat, motivasi, arahan dan bantuan selama penulisan tesis.
8. Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan bantuan selama perkuliahan.
9. Bapak/Ibu dosen Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung yang telah memberikan bimbingan selama Penulis menempuh pendidikan di Universitas Lampung.
10. Teman-teman Penyuluh Mba Septina, Mba Milyani, Ayu Niara, Pak Sukadis, Pak Eko Oesmento, Pak Budi Subroto, Pak Sapto dan Rischa Yolanda yang telah membantu penulis dalam penelitian.
11. Sahabat-sahabatku di Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Lampung Bidari Sinta, Zubaidah, Noviyanti, Neneng Erlinda dan Pak Jimmy Manesa atas sharing, motivasi, do'a dan permaklumannya selama penulis menjalani perkuliahan dan menyelesaikan Tesis.
12. Teman-teman pejuang tesis Dwi Arianti, Tri Pujiana, Suci Amalia, Muher Sukmayanto, Rahmalina, Safitri Anggitia Putri, Flora Defika, Bellin

Anastasia, Betty Mailina, Ely Novrianty terima kasih atas do'a dan bantuannya kepada Penulis.

13. Almamater tercinta dan semua pihak yang telah membantu penulis demi terselesaikannya tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan kepada semua pihak atas segala bantuan yang telah diberikan, semoga Allah karuniakan keberkahan hidup dunia dan akhirat. Mohon maaf untuk segala kesalahan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bandar Lampung,
Penulis,

Yulistia Elena

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Masalah Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Konsep Kinerja.....	8
2. Penyuluh dan Penyuluh Kehutanan.....	16
3. Program Perhutanan Sosial	19
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis.....	42
III. METODE PENELITIAN	
A. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	43
B. Penentuan Lokasi, Waktu dan Responden Penelitian	51
C. Metode Pengumpulan Data dan Jenis Data.....	54
D. Metode Analisis dan Pengajuan Hipotesis.....	54
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Keadaan Umum Daerah Penelitian	60
1. Keadaan Umum UPTD KPH Pematang Neba	60
2. Keadaan Umum UPTD KPH Batu Serampok.....	62
B. Keadaan Umum Responden.....	65
1. Umur Responden.....	65
2. Pendidikan Responden	66
3. Luas Lahan Garapan Responden.....	67
4. Lama Usahatani Responden	69
5. Jumlah Tanggungan Keluarga.....	71

C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
1. Peran Penyuluh Kehutanan (X)	72
2. Pelaksanaan Program Hutan Kemasyarakatan (Y).....	80
3. Kinerja Penyuluh Kehutanan (Z)	90
D. Pengujian Hipotesis	97
V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	105
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Data Penyuluh Kehutanan dan Skema Perhutanan Sosial di Provinsi Lampung 2019.....	3
2. Peneltian Terdahulu	27
3. Definisi Operasional dan Pengukuran	45
4. Jumlah Penyuluh Kehutanan untuk Penentuan Responden	51
5. Jumlah Responden Anggota Kelompok HKm	52
6. Rekapitulasi Jumlah Responden	53
7. Karakteristik responden berdasarkan umur	65
8. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan formal	66
9. Distribusi luas lahan garapan responden	68
10. Distribusi lama usahatani responden	69
11. Distribusi jumlah tanggungan keluarga responden	71
12. Nilai Modus Peranan Produktif	73
13. Klasifikasi Nilai Peranan Produktif Penyuluh Kehutanan Laki-Laki dan Perempuan.....	75
14. Nilai Modus Peranan Pengelolaan Masyarakat	77
15. Klasifikasi Nilai Peranan Pengelolaan Masyarakat Penyuluh Kehutanan Laki-Laki dan Perempuan.....	78
16. Nilai Modus Aspek Teknis dan Ekologis	81
17. Klasifikasi Nilai Aspek Teknis dan Ekologis Penyuluh Kehutanan Laki-Laki dan Perempuan.....	82

18. Nilai Modus Aspek Ekonomi.....	84
19. Klasifikasi Nilai Aspek Ekonomi Penyuluh Kehutanan Laki-Laki dan Perempuan.....	85
20. Nilai Modus Aspek Kelembagaan	87
21. Klasifikasi Nilai Aspek Kelembagaan Penyuluh Kehutanan Laki-Laki dan Perempuan.....	88
22. Nilai Modus Tugas Pokok Penyuluh Kehutanan	91
23. Klasifikasi Nilai Tugas Pokok Penyuluh Kehutanan Laki-Laki dan Perempuan.....	92
24. Nilai Modus Perilaku Kerja	95
25. Klasifikasi Nilai Perilaku Kerja Penyuluh Kehutanan Laki-Laki dan Perempuan.....	96
26. Output Tes Statistik Peran Penyuluh Kehutanan	98
27. Hasil Uji <i>Mann Whitney</i> Peran Penyuluh Kehutanan	98
28. Hasil Analisis Hubungan Peran Penyuluh Kehutanan (X) dengan Pelaksanaan Program HKm (Y).....	100
29. Hasil Analisis Hubungan pelaksanaan Program Hutan Kemasyarakatan (Y) dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan (Z).....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Program Hutan Kemasyarakatan di Provinsi Lampung.....	42

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hutan berpotensi untuk menyediakan bahkan memproduksi kekayaan hayati. Hutan bukan hanya menyimpan kayu, tetapi juga menyimpan potensi non kayu yang dapat dikelola oleh masyarakat untuk dimanfaatkan. Potensi hutan yaitu sebagai penyangga sistem kehidupan (*Life Supporting System*) termasuk sistem pertanian pangan, dan sebagai penyedia pangan (*Forest for Food Production*). Kegiatan eksplorasi berlebihan untuk memenuhi kebutuhan industri kehutanan, konversi lahan hutan menjadi lahan non hutan (misalnya perkebunan, transmigrasi, jalan raya), *timber ekstraksi*, *illegal logging* dan kebakaran hutan, penegakan hukum yang lemah dan inefisiensi peraturan dalam proses pengusahaan hutan, semua itu menyebabkan sumberdaya hutan dalam kondisi rusak. Tekanan terhadap sumber daya hutan bertambah dengan masuknya masyarakat ke dalam hutan untuk tinggal dan mengelola kawasan hutan.

Provinsi Lampung memiliki luas kawasan hutan sekitar 1.004.735 hektar (28,45 persen) dari luas Provinsi Lampung dengan keadaan kurang lebih 53,34 persen dalam kondisi rusak berdasarkan kondisi penutupan lahannya (Dinas Kehutanan Provinsi Lampung, 2017). Data Dinas Kehutanan Provinsi Lampung (2017) mengungkapkan, penyebab utama kerusakan kawasan hutan di Provinsi Lampung adalah perambahan hutan sebagai dampak negatif dari peningkatan penduduk memicu peningkatan kebutuhan lahan untuk pemukiman yang mengakibatkan pembangunan pemukiman dan lahan garapan illegal di kawasan hutan negara.

Tingginya tingkat kerusakan hutan memerlukan percepatan dalam perbaikan, namun di satu sisi anggaran negara terbatas untuk menunjang perbaikan hutan. Pilihan yang ditempuh adalah memberdayakan masyarakat untuk ikut serta dalam upaya rehabilitasi hutan, dengan harapan dapat mengurangi anggaran negara dan terjadi percepatan rehabilitasi hutan. Pola pengelolaan hutan ini tertuang dalam Program Perhutanan Sosial yang dipayungi oleh Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No.

P.83/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2016 tentang Perhutanan Sosial.

Perhutanan Sosial merupakan “sistem pengelolaan hutan lestari yang dilakukan dalam kawasan hutan negara atau hutan hak/hutan adat yang dilaksanakan oleh masyarakat setempat atau masyarakat hukum adat sebagai pelaku utama untuk meningkatkan kesejahteraannya, keseimbangan lingkungan dan dinamika sosial, budaya dalam bentuk 1) Hutan desa, 2) Hutan Kemasyarakatan, 3) Hutan Tanaman Rakyat, 4) Hutan Rakyat, dan 5) Kemitraan Kehutanan.

Program Perhutanan Sosial didukung oleh 3 (tiga) faktor yaitu lahan, kesempatan dan kapasitas sumber daya manusia (SDM), melalui penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan. Peran penyuluh kehutanan penting dalam mendukung perhutanan sosial dengan terbitnya Peraturan Direktur Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Nomor P.16/PSKL/SET/PSL.0/12/2016 tentang Pedoman Penyusunan Pengelolaan Hutan Desa, Rencana Kerja Usaha Izin Usaha Pemanfaatan Hutan Kemasyarakatan dan Rencana Kerja Usaha Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Tanaman Rakyat. Peran penyuluh kehutanan sangat penting untuk menunjang keberhasilan Program Perhutanan Sosial, terutama pada skema HKm.

Perubahan kelembagaan pelaksana penyuluhan kehutanan, sesuai Undang undang No. 23 tahun 2014, diantaranya terjadi perubahan status kepegawaian penyuluh kehutanan yang semula pegawai kabupaten menjadi pegawai provinsi, demikian juga untuk Provinsi Lampung. Perubahan kelembagaan

pelaksana penyuluhan kehutanan dari kabupaten ke provinsi menyebabkan status penyuluh kehutanan Provinsi Lampung sebanyak 134 orang di tahun 2017 menjadi pegawai Pemerintah Provinsi, dan berkurang menjadi 115 orang di akhir tahun 2018 akibat beberapa penyuluh kehutanan yang memasuki masa pensiun. Proses *impassing* pegawai struktural yang beralih menjadi pegawai fungsional kembali merubah komposisi jumlah penyuluh kehutanan menjadi 139 orang pada bulan Januari 2019 kemudian menjadi 118 orang pada bulan Desember tahun 2019. Rekapitulasi Data Penyuluh Kehutanan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Penyuluh Kehutanan dan Skema Perhutanan Sosial di Provinsi Lampung, 2019

No	Wilayah Kerja	Jumlah Penyuluh Kehutanan (Org)			Skema Perhutanan Sosial
		Laki – laki	Perempuan	Jumlah	
1.	KJF Dinas Kehutanan Provinsi Lampung	4	1	5	-
2.	UPTD KPH Tahura WAR	2	4	6	KPA – Kemitraan Konservasi
3.	UPTD KPH Pesisir Barat	5	-	5	HTR
4.	UPTD KPH Liwa	7	-	7	HKm
5.	UPTD KPH Bukit Punggur	4	-	4	HKm
6.	UPTD KPH Muara Dua	4	1	5	KK
7.	UPTD KPH Sungai Buaya	3	-	3	KK
8.	UPTD KPH Way Terusan	5	1	6	-
9.	UPTD KPH Tangkit Teba	3	5	8	HKm
10.	UPTD KPH Way Waya	6	1	7	HKm
11.	UPTD KPH Batu Tegi	8	-	8	HKm dan KK
12.	UPTD KPH Kotaagung Utara	6	1	7	HKm
13.	UPTD KPH Pematang Neba	7	1	8	HKm
14.	UPTD KPH Pesawaran	6	2	8	-
15.	UPTD KPH Gunung Balak	7	1	8	HKm dan HTR

Tabel 1 Lanjutan

16.	UPTD KPH Way Pisang	5	1	7	HD
17.	UPTD KPH Batu Serampok	1	4	8	HKm
18.	UPTD KPH Gedong Wani	9	3	12	KK dan HTR
JUMLAH		92	26	118	

Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Lampung, 2019.

Tabel 1 tersebut memaparkan rekapitulasi penyuluh kehutanan di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung, UPTD KPH pelaksana Program HKm dan penyuluh kehutanan yang terlibat dalam program HKm di masing-masing UPTD KPH. Persentase penyuluh kehutanan dalam tabel 1 tersebut memperlihatkan ada ketimpangan jumlah antara penyuluh kehutanan laki – laki dan penyuluh kehutanan perempuan, yaitu sejumlah 118 orang (data bulan Desember 2019), terdiri dari 92 orang penyuluh kehutanan laki-laki dan 26 orang penyuluh kehutanan perempuan. Persentase yang diperoleh adalah penyuluh laki-laki sebanyak 77,97 persen sedangkan penyuluh perempuan sebanyak 22,03 persen. Minimnya jumlah penyuluh kehutanan perempuan, mengakibatkan tidak di semua UPTD KPH ada penyuluh kehutanan perempuannya.

Penelitian mengenai Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Program Hutan Kemasyarakatan menarik untuk diteliti, mengingat tugas pokok, peran dan tanggung jawab penyuluh kehutanan laki – laki dan perempuan dalam Program HKm tidak ada perbedaan. Kesamaan dalam hal tugas dan tanggung jawab antara penyuluh kehutanan, tetap memberi peluang pelaksanaan yang tidak ideal. Tugas reproduktif dan domestik yang dilaksanakan di rumah dan keluarga, kenyataan bahwa penyuluh perempuan sebagai pencari nafkah kedua, kondisi sosial budaya masyarakat di tempat tugas dan beberapa kondisi terkait, berpeluang turut membentuk perbedaan peran antara penyuluh kehutanan laki-laki dan penyuluh kehutanan perempuan.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pandangan masyarakat terhadap penyuluh laki-laki dan penyuluh perempuan dari sudut budaya lokal.

Pendapat responden penelitian akan dilihat, terkait pelaksanaan penyuluhan Program HKM apakah terdapat perbedaan antara penyuluh kehutanan laki – laki dan penyuluh kehutanan perempuan. Kinerja penyuluh kehutanan selanjutnya akan dilihat dari hasil pelaksanaan penyuluhan program HKM. Singkatnya, penelitian ini akan melihat bagaimana pandangan masyarakat terhadap penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan, yang dibatasi oleh pengetahuan, pengalaman, dan kondisi sosial budaya setempat.

Pratiwi (2018), mengungkapkan bahwa peran perempuan dalam pengelolaan HKM dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu: (a) aspek sosial : Masyarakat masih berpandangan bahwa yang mampu mengelola organisasi adalah laki-laki. Selain itu tingkat pendidikan perempuan yang rata-rata tamatan SD membuat perempuan jarang dilibatkan dalam kegiatan pengelolaan Hutan. ; (b) aspek budaya : perempuan secara turun temurun hanya mengurus rumah tangga dan anak, sehingga menyebabkan peran perempuan rendah dalam pengelolaan Hutan; (c) aspek agama : dalam ajaran agama islam mewajibkan seorang istri mengikuti perkataan suami, sehingga segala sesuatu yang dikerjakan perempuan perlu izin dari suami, sementara suami masih belum memberikan ruang yang longgar untuk mengizinkan perempuan terlibat dalam kegiatan pengelolaan hutan. Dan dari ketiga aspek tersebut, yang paling mempengaruhi adalah aspek sosial.

Peran antara perempuan dan laki-laki terkait dengan bentukan masyarakat dan bisa berbeda antara masyarakat di daerah dengan budaya yang berbeda. Peran tersebut terkait dengan peran gender, dimana pemahaman mengenai gender sering disalahartikan oleh masyarakat. Gender sering dikaitkan dengan jenis kelamin, padahal keduanya berbeda. Jenis kelamin mengacu pada perbedaan kondisi fisik secara lahiriah yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan gender adalah pembedaan peran, atribut, sifat, sikap dan perilaku yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat, dan turut dibentuk oleh faktor-faktor sosial dan budaya masyarakat setempat.

Pedoman Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Responsif Gender Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia (2013), mendefinisikan bahwa Gender adalah perbedaan sifat, peran, fungsi dan status antara laki-laki dan perempuan yang bukan berdasarkan pada perbedaan biologis, tetapi berdasarkan relasi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas. Gender merupakan konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman, dan berbeda antar kelompok etnik, umur pendidikan dan tingkat pendapatan. Gender menentukan apa yang diharapkan, diperbolehkan dan dinilai dari peran laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sehari-hari.

Mengingat peran penyuluh yang tidak ada perbedaan antara penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan terkait dengan Program HKM, lalu bagaimana dengan peran penyuluh kehutanan dari perspektif masyarakat. Perspektif masyarakat mengenai peran penyuluh kehutanan yang dilihat pada penelitian ini terbatas pada pengetahuan, pengalaman dan kondisi sosial budaya setempat. Hal ini yang dapat menyebabkan perbedaan peran antara penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan.

B. Masalah Penelitian

Permasalahan-permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah ada perbedaan peran penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan Program HKM?
2. Apakah ada hubungan antara peran penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan dengan pelaksanaan Program HKM?
3. Apakah ada hubungan antara pelaksanaan Program HKM dengan kinerja penyuluh kehutanan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis peran penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan terhadap pelaksanaan Program HKM

2. Menganalisis hubungan antara peran penyuluh kehutanan dengan pelaksanaan Program HKm
3. Menganalisis hubungan antara pelaksanaan Program HKm dengan kinerja penyuluh kehutanan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Program HKm di Provinsi Lampung ini perlu untuk diteliti karena terbatasnya penelitian terkait Kinerja Penyuluh Kehutanan yang melihat perbandingan kinerja penyuluh laki-laki dan penyuluh perempuan, diharapkan penelitian ini dapat mengungkapkan realitas kondisi di tingkat tapak. Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan - kegunaan sebagai berikut :

1. **Manfaat bagi praktisi:** Memberikan motivasi untuk mengimplementasikan kesetaraan peran antara penyuluh kehutanan laki-laki dan penyuluh kehutanan perempuan dalam setiap program atau kegiatan.
2. **Manfaat bagi akademisi:** Menjadi stimulasi lahirnya penelitian-penelitian selanjutnya yang bersifat memperbaiki atau menyempurnakan, maupun penelitian lain terkait Kinerja Penyuluh Kehutanan dari perspektif yang berbeda.
3. **Manfaat bagi pengambil kebijakan:** Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan untuk memperbaiki Program HKm, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai tahap monitoring dan evaluasi terkait dengan Kinerja penyuluh kehutanan, untuk semua *stakeholders*, termasuk penyuluh kehutanan dan masyarakat sasaran. Sinergi antara Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI dengan pelaksanaan program di tingkat tapak diharapkan dapat terjadi.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Kinerja

Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Miner (1990), mendefinisikan kinerja yaitu bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja (*performance*) merupakan respon atau keberhasilan kerja yang dicapai individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bahua, 2010).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Pada kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Hasibuan (2002) mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 1995). Dengan kata lain kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada. Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2007) menjelaskan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, pembelajaran, dan Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari Sumber daya, Kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Menurut Puspita (2011), kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi. Menurut Robbins (1996), kinerja tidak saja ditentukan oleh kedua faktor tersebut, melainkan juga oleh kesempatan (*opportunity*). Kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Kesempatan merujuk pada tiadanya rintangan yang menghambat karyawan, seorang mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menghambat.

Puspita (2011) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, dan (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2007).

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. **Faktor internal (*dispositional*)** yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. **Faktor eksternal** yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang

kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Gomes (2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dalam hal: (a) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (b) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (c) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; (d) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (e) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (f) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya

dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; (g) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; dan (h) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Robbins (1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang bagus bila berkaitan dan memenuhi standar tertentu (Hickerson dan Middleton, 1975).

Hickerson dan Middleton (1975) secara spesifik menjelaskan dari aspek individu bahwa ada tiga kondisi yang menyebabkan timbulnya kesenjangan (diskrepansi) kinerja petugas, yakni: (a) tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau sebagian dari pekerjaannya; (b) mempunyai tugas baru (new tasks) dalam mengerjakan pekerjaannya yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru; dan (c) memperoleh pekerjaan yang sama sekali baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru.

Kinerja penyuluh (*performance*) merupakan respons atau perilaku individu terhadap keberhasilan kerja yang dicapai oleh individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien

berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja penyuluh menurut Hasibun (Hasibuan, 2002) adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan penyuluh.
- b. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreatifitas, penilaian kemampuan penyuluh dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Bekerja sama, penilaian kesediaan penyuluh berpartisipasi dan bekerja sama dengan penyuluh lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- e. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f. Tanggung jawab, penilaian kesediaan penyuluh dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Menurut Siregar dan Saridewi (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja penyuluh dapat dilihat dari kemampuan motivasi dan komunikasi penyuluh, selain itu juga frekuensi penyuluhan yang diberikan kepada petani. Kualitas kinerja penyuluh dapat dilihat dari kemampuan berkomunikasi dengan petani, kemampuan bergaul dengan orang lain, antusias terhadap tugasnya, berpikir logis dan inisiatif. Kualitas personel yang baik

seorang penyuluh harus diimbangi dengan kualitas profesional yang baik seperti memiliki rasa empati, kredibilitas, dan rendah hati.

Penilaian Kinerja Penyuluh kehutanan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 27 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya, dengan uraian sebagai berikut :

1. Sasaran Kinerja Pegawai

a. Unsur Utama

Dilihat dari angka kreditnya

a) Pendidikan

- Pendidikan Sekolah (memperoleh gelar)
- Diklat teknis / fungsional
- Diklat Prajabatan

b) Tugas Pokok Penyuluhan Kehutanan

- Persiapan penyuluhan kehutanan, meliputi :
 - 1) Penyusunan programa penyuluhan
 - 2) Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Perorangan / Individu, dan
 - 3) Penyusunan kebutuhan materi / metode / informasi penyuluhan kehutanan
- Pelaksanaan penyuluhan kehutanan, meliputi:
 - 1) Penyusunan materi penyuluhan
 - 2) Penerapan metode penyuluhan berdasarkan sasaran
 - 3) Pengorganisasian sasaran penyuluhan, dan
 - 4) Pembangunan jejaring kerja/ kemitraan objek penyuluhan kehutanan
- Pengembangan penyuluhan kehutanan, meliputi
 - 1) Pengembangan kebijakan penyuluhan kehutanan, dan

2) Pengembangan aspek teknis / metodologi / materi / sasaran / alat bantu penyuluhan kehutanan

- Pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan kehutanan, meliputi:
 - 1) Pemantauan pelaksanaan penyuluhan kehutanan
 - 2) Pengevaluasian pelaksanaan penyuluhan kehutanan, dan
 - 3) Penyusunan laporan

c) Pengembangan profesi

- Pembuatan karya tulis / karya ilmiah di bidang penyuluhan kehutanan
- Penerjemahan / penyaduran buku dan bahan-bahan lain di bidang penyuluhan kehutanan
- Pembuatan buku pedoman ketentuan pelaksanaan / ketentuan teknik di bidang penyuluhan kehutanan

b. Unsur Penunjang

- a) Pengajar / pelatih di bidang penyuluhan kehutanan
- b) Peran serta dalam seminar, lokakarya di bidang penyuluhan kehutanan
- c) Keanggotaan dalam organisasi profesi penyuluhan kehutanan
- d) Keanggotaan dalam Tim Peneliti Angka Kredit
- e) Perolehan Penghargaan / Tanda Jasa
- f) Perolehana gelar kesarjanaan lainnya

2. Perilaku Kerja

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Komitmen
- c. Inisiatif kerja
- d. Kerja sama
- e. Kepemimpinan

2. Penyuluh dan Penyuluhan Kehutanan

Menurut Mardikanto (1993), penyuluh adalah seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban mempengaruhi proses pengambilan keputusan oleh sasaran penyuluhan untuk mengadopsi inovasi. Peran penyuluh tidak hanya menyampaikan inovasi dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan, akan tetapi juga mampu menjembatani antara pemerintah atau lembaga penyuluhan yang diwakilinya dengan masyarakat sasaran.

Penyuluh memberikan dorongan kepada petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerja dan cara hidup yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi pertanian yang lebih maju. Seorang penyuluh dalam melaksanakan tugasnya mempunyai tiga peranan, yaitu sebagai pendidik, pemimpin, dan penasihat. Penyuluh sebagai pendidik memberikan pengetahuan dan cara baru dalam budidaya tanaman agar petani lebih terarah dalam usahatani, meningkatkan hasil dan mengatasi kegagalan dalam usahatani. Berperan sebagai pemimpin artinya dapat membimbing dan memotivasi petani agar berubah cara berpikir dan cara kerjanya. Penyuluh berperan sebagai penasihat yang dapat melayani, memberikan petunjuk dan membantu petani dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Penyuluh kehutanan di Indonesia terdiri dari Penyuluh Kehutanan PNS, Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM) dan Penyuluh Kehutanan Swasta (PKS). Departemen Kehutanan (2004) mendefinisikan Penyuluhan sebagai proses untuk memberikan penerangan kepada masyarakat tentang sesuatu “yang belum diketahui dengan jelas” untuk dilaksanakan/diterapkan dalam rangka peningkatan produksi/pendapatan/keuntungan yang ingin dicapai melalui proses pembangunan. Penyuluhan memiliki sifat yang tidak terbatas hanya memberi penjelasan saja tetapi sampai tau, mau dan mampu melakukan perbaikan sehingga memberikan hasil akhir dalam perubahan perilaku dan menjadikan sasaran penyuluhan menjadi pribadi yang inovatif .

Sejalan dengan pengertian tersebut, Mardikanto (1993) menjelaskan bahwa penyuluhan adalah proses perubahan sosial, ekonomi dan politik untuk memberdayakan dan memperkuat kemampuan semua “*stakeholders*” agribisnis melalui proses belajar bersama yang partisipatif, agar terjadi perubahan perilaku pada setiap diri individu dan masyarakatnya untuk mengelola kegiatan agribisnisnya yang semakin produktif dan efisien, demi terwujudnya kehidupan yang baik, dan makin sejahtera secara berkelanjutan. Peran penyuluh kehutanan dalam perhutanan sosial disebutkan dalam Peraturan Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (Dirjen PSKL) Nomor P.16 Tahun 2016, yaitu :

- 1) Penyuluh Kehutanan berperan dalam memfasilitasi kesepakatan mengenai penandaan batas; pembagian blok atau zonasi; pengelolaan dan pemanfaatan serta monitoring, pelaporan dan evaluasi yang diperlukan dalam penyusunan Rencana Pengelolaan Hutan Desa (RPHD), Rencana Kerja Usaha Izin Usaha Pemanfaatan Hutan Kemasyarakatan (RKU-IUPHKm) dan Rencana Kerja Usaha Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu dan Hutan Tanaman Rakyat (RKU-IUPHHK-HTR).
- 2) Penyuluh Kehutanan berperan dalam memfasilitasi bila diperlukan revisi RPHD, RKU-IUPHKm atau RKU-IUPHHK-HTR yang dapat diajukan kepada direktur atau kepala dinas
- 3) Penyuluh kehutanan melakukan penilaian dan pengesahan RPHD, RKU-IUPHKm dan RKU-IUPHHK-HTR yang berada dalam satu desa, dimana penilaian RKT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dilakukan oleh Penyuluh Kehutanan atau oleh Kepala UPT atas nama Direktur Jenderal.
- 4) Penyuluh kehutanan melakukan pendampingan salah satu kegiatan masyarakat dalam memanfaatkan lahan bawah tegakan dengan menanam tanaman pangan dan tanaman obat.
- 5) Penyuluh kehutanan dapat membantu pemegang ijin IPHPS dalam menyusun Rencana Pemanfaatan Hutan IPHPS dan dapat melakukan

monitoring pelaksanaannya (peraturan dirjen PSKL Nomor 8 Tahun 2017, pasal 5).

- 6) Berdasarkan Peraturan Dirjen PSKL Nomor P.12 Tahun 2016 tentang Pedoman Verifikasi Permohonan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kemasyarakatan (IUUPHKm). Dalam hal ini Penyuluh Kehutanan dapat berperan dalam mendampingi masyarakat atau pemegang izin yaitu dengan:
 - a) Melakukan pendampingan untuk mendapatkan perlindungan dari gangguan perusakan dan pencemaran lingkungan dan pengambilalihan secara sepihak oleh pihak lain;
 - b) Melakukan pendampingan dalam melaksanakan usaha pemanfaatan pada areal IUPHKm sesuai dengan kearifan lokal;
 - c) Melakukan pendampingan untuk mendapat manfaat dari sumber daya genetik yang ada di dalam areal IUPHKm;
 - d) Melakukan pendampingan dalam mengembangkan ekonomi produktif berbasis kehutanan;
 - e) Melakukan pendampingan dalam pengelolaan HKm serta penyelesaian konflik;
 - f) Melakukan pendampingan kemitraan dalam pengembangan usaha;
 - g) Melakukan pendampingan penyusunan rencana pengelolaan hutan kemasyarakatan atau penyusunan rencana kerja usaha dan rencana kerja tahunan;
 - h) Melakukan pendampingan untuk mendapat perlakuan yang adil atas dasar gender atau bentuk lainnya.

Penyuluh juga dapat mendampingi pemegang izin dalam melaksanakan kewajibannya, yaitu dengan :

- 1) Melakukan pendampingan dalam menjaga arealnya dari perusakan dan pencemaran lingkungan;
- 2) Melakukan pendampingan dalam memberi tanda batas areal kerjanya;
- 3) Melakukan pendampingan penyusunan Rencana Kerja Usaha dan Rencana Kerja Tahunan;

- 4) Melakukan pendampingan penyusunan laporan pelaksanaan kepada pemberi hak atau izin;
- 5) Melakukan pendampingan kegiatan penanaman dan pemeliharaan hutan di areal kerjanya;
- 6) Melakukan pendampingan dalam melaksanakan tata usaha hasil hutan;
- 7) Melakukan pendampingan dalam membayar provisi sumber daya hutan;
- 8) Melakukan pendampingan dalam mempertahankan fungsi hutan;
- 9) Melakukan pendampingan pelaksanaan perlindungan hutan.

Hal-hal yang dapat meningkatkan optimalisasi peran Penyuluh Kehutanan adalah:

- 1) Pertama, diperlukan kebijakan dari pusat agar penyuluh kehutanan dimasukkan sebagai anggota Pokja PPS
- 2) Kedua, perlu kebijakan agar kegiatan perhutanan sosial yang berada di wilayah kerja penyuluh kehutanan memberdayakan penyuluh kehutanan sebagai pendamping. Pendampingan penyuluh kehutanan dapat dikolaborasikan dengan LSM atau pendamping lain yang ditetapkan.
- 3) Ketiga, perlu prakondisi penyuluh kehutanan yang akan ditugaskan sebagai pendamping kegiatan perhutanan sosial melalui peningkatan kapasitas berupa pembekalan tentang hal-hal yang berkaitan dengan perhutanan sosial.
- 4) Untuk mensukseskan kegiatan perhutanan sosial perlu pendampingan oleh penyuluh kehutanan. Ketersediaan penyuluh kehutanan dan kompetensinya sebagai pendamping perlu menjadi perhatian untuk suksesnya program ini.

3. Program Perhutanan Sosial

Agenda besar yang menjadi sorotan utama terkait dengan pengelolaan hutan adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya di sekitar

hutan dan penciptaan model pelestarian hutan yang efektif. Melihat tujuan ini, pemerintah telah menyiapkan sebuah program yang memastikan bahwa sarana pengentasan kemiskinan masyarakat khususnya di sekitar hutan dapat dilakukan dengan model yang menciptakan keharmonisan antara peningkatan kesejahteraan dan pelestarian lingkungan. Program ini adalah Program Perhutanan Sosial.

Perhutanan sosial merupakan kebijakan strategis dalam upaya mengurangi kemiskinan, pengangguran dan ketimpangan pengelolaan/pemanfaatan kawasan hutan dengan menitikberatkan pada manajemen hutan bersama masyarakat. Perhutanan sosial sendiri bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pola pemberdayaan dengan tetap berpedoman pada aspek kelestarian. Program Perhutanan Sosial akan membuka kesempatan bagi masyarakat di sekitar hutan untuk mengajukan hak pengelolaan area hutan kepada pemerintah. Setelah disetujui maka masyarakat dapat mengolah dan mengambil manfaat dari hutan dengan cara-cara yang ramah lingkungan. Hasil panen dari perkebunan ini dapat kemudian dijual oleh masyarakat demi pemenuhan kebutuhan ekonominya sehari-hari.

Mekanisme pelaksanaan perhutanan sosial, menyebabkan pemerintah memberikan akses legal kepada masyarakat sekitar hutan berupa pengelolaan Hutan Kemasyarakatan, Hutan Desa, Hutan Tanaman Rakyat, Kemitraan Kehutanan, dan pengakuan dan perlindungan masyarakat hukum adat melalui Hutan Adat. Perhutanan Sosial memposisikan masyarakat sebagai mitra dalam mengelola hutan.

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor. P.83/MENLHK/ SETJEN/KUM.1/10/2016 tentang Perhutanan Sosial pada Bab I Pasal 1 menjelaskan definisi Perhutanan Sosial sebagai berikut : ***Perhutanan Sosial*** adalah sistem pengelolaan hutan lestari yang dilaksanakan dalam kawasan hutan negara atau hutan hak/hutan adat yang dilaksanakan oleh masyarakat setempat atau masyarakat hukum

adat sebagai pelaku utama untuk meningkatkan kesejahteraannya, keseimbangan lingkungan dan dinamika sosial budaya dalam bentuk Hutan Desa, Hutan Kemasyarakatan, Hutan Tanaman Rakyat, Hutan Rakyat, Hutan Adat dan Kemitraan Kehutanan (Permenhut 83/2016).

Hutan Desa yang selanjutnya disingkat HD adalah 1. Hutan negara yang dikelola desa dan dimanfaatkan untuk kesejahteraan desa (UU 41/1999); 2. Hutan negara yang dikelola oleh desa dan dimanfaatkan untuk kesejahteraan desa (Permenhut 83/2016).

Hutan Kemasyarakatan yang selanjutnya disingkat dengan HKm adalah 1. Hutan negara yang pemanfaatan utamanya ditujukan untuk memberdayakan masyarakat (PP 6/2007); 2. Hutan negara yang pemanfaatan utamanya ditujukan untuk memberdayakan masyarakat (Permenlhk 83/2016).

Hutan Tanaman Rakyat yang selanjutnya disingkat HTR adalah hutan tanaman pada hutan produksi yang dibangun oleh kelompok masyarakat untuk meningkatkan potensi dan kualitas hutan produksi dengan menerapkan silvikultur dalam rangka menjamin kelestarian sumber daya hutan (Permenlhk 83/2016).

Hak Pengelolaan Hutan Desa yang selanjutnya disingkat HPHD adalah hak pengelolaan pada kawasan hutan lindung atau hutan produksi yang diberikan kepada lembaga desa (Permenhut 83/2016).

Kemitraan Kehutanan adalah kerja sama antara masyarakat setempat dengan pengelola hutan, pemegang izin usaha pemanfaatan hutan/jasa hutan, izin pinjam pakai kawasan hutan, atau pemegang izin usaha industri primer hasil hutan (Permenhut 83/2016).

Hutan Hak adalah hutan yang berada pada tanah yang dibebani hak atas tanah (Permenhut 83/2016).

Hutan Adat adalah hutan yang berada di dalam wilayah masyarakat hukum adat (Permenhut 83/2016).

Peraturan Menteri LHK No. 83 pada Bab III mengenai Pemanfaatan Areal Perhutanan Sosial, pada Pasal 51 ayat (1) sampai ayat (6) masing – masing menjelaskan sebagai berikut :

1. Ayat (1) menjelaskan mengenai Pemanfaatan hutan dalam HPHD, bahwa (a) pada hutan lindung berupa pemanfaatan kawasan, pemanfaatan jasa lingkungan dan pemanfaatan serta pemungutan hasil hutan bukan kayu; dan/atau (b) pada hutan produksi berupa pemanfaatan kawasan, pemanfaatan jasa lingkungan, pemanfaatan hasil hutan kayu dan bukan kayu dan pemungutan hasil hutan kayu dan bukan kayu.
2. Ayat (2) menjelaskan pemanfaatan hutan dalam IUPHKm, bahwa (a) pada hutan lindung berupa pemanfaatan kawasan, pemanfaatan jasa lingkungan dan pemanfaatan serta pemungutan hasil hutan bukan kayu; dan/atau (b) pada hutan produksi berupa pemanfaatan kawasan, pemanfaatan jasa lingkungan, pemanfaatan hasil hutan kayu dan bukan kayu dan pemungutan hasil hutan kayu dan bukan kayu.
3. Ayat (3) menjelaskan pemanfaatan hutan dalam IUPHHK-HTR pada hutan produksi berupa pemanfaatan hasil hutan kayu yang berasal dari hutan tanaman dan belukar tua.
4. Ayat (4) menjelaskan pemanfaatan hutan dalam rangka kemitraan kehutanan berupa hasil hutan bukan kayu dan jasa lingkungan hutan di hutan lindung atau hasil hutan bukan kayu, hasil hutan kayu dan jasa lingkungan hutan di hutan produksi.
5. Ayat (5) menjelaskan pemanfaatan hutan pada hutan adat tidak boleh mengubah fungsi hutan dengan cara memanfaatkan dan menggunakan pengetahuan tradisional dalam pemanfaatan sumber daya genetik yang ada di dalam hutan hak, dan/atau berupa hasil hutan bukan kayu dan jasa lingkungan hutan di hutan dengan fungsi konservasi dan lindung, atau berupa hasil hutan bukan kayu, hasil hutan kayu dan jasa lingkungan difungsi produksi.

4. Gender dan Peran Gender

Gender secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial budaya. Sementara itu, sex secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan

perempuan dari segi anatomi biologi. Istilah sex (dalam kamus bahasa Indonesia juga berarti “jenis kelamin”) lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek biologi seseorang, meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi, dan karakteristik biologis lainnya. Sementara itu, gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, psikologis, dan aspek-aspek non biologis lainnya. (Umar, 1999).

Konsep gender lahir sebagai pembeda yang memuat perbedaan fungsi dan peran sosial laki-laki dan perempuan, yang terbentuk melalui proses sosial budaya yang panjang dalam suatu lingkup masyarakat tertentu, sehingga dapat berbeda dari satu tempat ke tempat lainnya, dan dapat berubah dari waktu ke waktu sehingga bisa berlainan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

De Vries (2006) mengungkapkan bahwa kesetaraan gender bukan berarti memindahkan semua pekerjaan laki-laki ke pundak perempuan. Jika hal ini yang terjadi, bukan ‘kesetaraan’ yang tercipta melainkan penambahan beban dan penderitaan pada perempuan. Inti dari kesetaraan gender adalah menganggap semua orang pada kedudukan yang sama dan sejajar (*equality*), baik itu laki-laki maupun perempuan. Kedudukan yang sama, membuat setiap individu mempunyai hak-hak yang sama, menghargai fungsi dan tugas masing masing, sehingga tidak ada salah satu pihak yang merasa berkuasa, merasa lebih baik atau lebih tinggi kedudukannya dari pihak lainnya. Singkatnya, inti dari kesetaraan gender adalah kebebasan memilih peluang-peluang yang diinginkan tanpa ada tekanan dari pihak lain, kedudukan dan kesempatan yang setara di dalam pengambilan keputusan dan di dalam memperoleh manfaat dari lingkungan.

Peran gender berkaitan dengan peran yang dapat dilakukan oleh laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti aspek sosial, ekonomi, politik, dan budaya. Pembatasan adat dan norma masyarakat

pada perilaku baik laki-laki maupun perempuan nyatanya masih banyak terjadi yang diawali dari pelabelan atau *stereotype* atau sub-ordinasi (penomorduaan).

Gender sering diidentikkan dengan jenis kelamin (*sex*), padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender sering juga dipahami sebagai pemberian dari Tuhan atau kodrat Ilahi, padahal gender tidak semata-mata demikian. Secara etimologis kata ‘gender’ berasal dari bahasa Inggris yang berarti ‘jenis kelamin’ (Echols dan Shadily, 1983). Kata ‘gender’ bisa diartikan sebagai ‘perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku (Neufeldt, 1984).

Secara terminologis, ‘gender’ bisa didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan (Lips, 1993). Definisi lain tentang gender dikemukakan oleh Elaine Showalter. Menurutnya, ‘gender’ adalah pembedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya (Showalter, 1989). Gender bisa juga dijadikan sebagai konsep analisis yang dapat digunakan untuk menjelaskan sesuatu (Umar, 1999). Lebih tegas lagi disebutkan dalam *Women’s Studies Encyclopedia* bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Mulia, 2004).

Definisi – definisi mengenai gender di atas memberi pemahaman bahwa gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya. Gender berbeda dengan *sex*, meskipun secara etimologis artinya sama dengan *sex*, yaitu jenis kelamin (Echols dan Shadily, 1983).

Peran gender adalah pola tingkah laku yang dianggap sesuai untuk masing-masing gender yang didasarkan pada harapan masyarakat.

Menurut Myers (1995), peran gender merupakan suatu set tingkah laku yang diharapkan (berupa norma) untuk pria dan wanita, dikaitkan dengan ciri-ciri feminim dan maskulin sesuai dengan yang diharapkan dalam masyarakat. Peranan gender merupakan suatu konsep perilaku yang diajarkan pada setiap masyarakat, komunitas dan kelompok sosial tertentu yang menjadikan aktivitas, tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu dipersepsikan sebagai peran perempuan dan laki-laki (Faqih, 1996). Peranan pada akhirnya memunculkan peran yang harus dimainkan oleh individu. Peran gender merupakan peranan yang dilakukan perempuan dan laki-laki sesuai status, lingkungan, budaya dan struktur masyarakatnya (Faqih, 1996).

Stewart & Lykes, dalam Saks dan Krupat (1998) menyampaikan bahwa peran gender sendiri sebagai sebuah karakteristik memiliki determinan lingkungan yang kuat dan berkait dengan dimensi maskulin *versus* feminim. Ketika berbicara mengenai gender, beberapa konsep berikut ini terlibat di dalamnya:

- 1) *Gender role* (peran gender), merupakan definisi atau preskripsi yang berakar pada kultur terhadap tingkah laku pria dan wanita.
- 2) *Gender identity* (identitas gender), yaitu bagaimana seseorang mempersepsikan dirinya sendiri dengan memperhatikan jenis kelamin dan peran gender, dan
- 3) *Sex role ideology* (ideologi peran-jenis kelamin), termasuk di antaranya stereotype-stereotype gender, sikap pemerintah dalam kaitan antara kedua jenis kelamin dan status-status relatifnya (Segall, Dosen, Berry, & Poortiga, 1990). Kepentingan di dalam membedakan antara jenis kelamin dan gender berangkat dari pentingnya untuk membedakan antara aspek-aspek biologis dengan aspek-aspek sosial di dalam menjadi pria atau wanita. Bahkan yang paling sering terjadi adalah bahwa orang-orang mengasumsikan kalau perbedaan kepribadian dan sikap yang tampak antara pria dan wanita sangat berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin (Basow, 1992).

Faqih (1996) menjelaskan adanya 3 (tiga) kategori peranan gender, yaitu:

- 1) Peranan produktif, yaitu peranan yang dikerjakan perempuan dan laki-laki untuk memperoleh bayaran tunai, termasuk produksi pasar dengan suatu nilai tukar dan produksi rumah tangga/subsisten dengan nilai guna. Contohnya kegiatan bekerja di sektor formal maupun informal.
- 2) Peranan reproduktif, yakni peranan yang berhubungan dengan tanggung jawab pengasuhan anak dan tugas-tugas domestik untuk menjamin pemeliharaan dan reproduksi tenaga kerja yang menyangkut kelangsungan tenaga. Contohnya melahirkan, memelihara dan mengasuh anak, mengambil air, memasak, mencuci, membersihkan rumah, memperbaiki baju dan lain-lain. Kegiatan reproduktif masih didominasi oleh perempuan dalam curahan waktu. Laki-laki kurang berperan dalam kegiatan reproduktif karena keseharian mereka banyak dihabiskan di sektor publik. Pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan masih dipengaruhi oleh nilai dan norma masyarakat, dimana semua jenis pekerjaan yang bersifat domestik atau feminin yang menggunakan teknologi tradisional yang tidak memerlukan tenaga kerja yang kuat dikerjakan oleh perempuan.
- 3) Peranan pengelolaan masyarakat dan politik, terdiri atas 2 (dua) kategori, yaitu:
 - a. Peranan pengelolaan masyarakat (kegiatan sosial), mencakup semua aktivitas dalam komunitas sebagai kepanjangan peran reproduktif, bersifat sukarela dan tanpa upah.
 - b. Peranan pengelolaan politik, yakni peranan dalam pengorganisasian komunitas pada tingkat formal secara politik, biasanya dibayar (langsung ataupun tidak langsung), dan meningkatkan kekuasaan dan status.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Catherine O. Ojo, Hadiza S. Nuhu dan Thomas A. Igbankwe, 2013	<i>Gender Analysis of Rural Dwellers Accessibility to Free Natural Resources in Ussa Local Government Area of Taraba State, Nigeria.</i> Analisis Gender tentang Aksesibilitas Masyarakat Pedesaan ke Sumber Daya Alam Gratis di Area Pemerintah Ussa di Negara Bagian Taraba, Nigeria	Studi ini menganalisis aksesibilitas gender penduduk pedesaan ke sumber daya alam gratis di Wilayah Pemerintah Daerah Ussa di Negara Bagian Taraba, Nigeria. Variabel yang diteliti adalah kepemilikan tanah, usia, pendidikan dan aksesibilitas terhadap sumber daya lokal.	Perempuan mengambil lebih banyak dari apa yang mereka kumpulkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga sementara sedikit dijual untuk penghasilan, sementara laki-laki menjual sebagian besar dari apa yang mereka kumpulkan dengan hanya sedikit yang tersisa untuk konsumsi rumah. Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan bahwa peningkatan kapasitas berbasis gender dan tanggung jawab untuk pengelolaan sumber daya alam bebas harus didorong di antara penduduk pedesaan untuk memastikan keberlanjutan sumber daya dalam berkontribusi pada ketahanan pangan dan pengentasan kemiskinan di antara alam bebas. pengguna sumber daya di wilayah studi
2.	Firmansyah, Siti Amanah, Dwi Sadono, 2015.	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Cianjur Jawab Barat	Penelitian dilakukan menggunakan metode sensus.	Profil penyuluh kehutanan Kabupaten Cianjur Jawa Barat termasuk kategori berumur tua, masa kerja lama, tingkat pendidikan tinggi, dan frekuensi pelatihan rendah. Tingkat motivasi

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja penyuluh kehutanan Kabupaten Cianjur Jawa Barat termasuk kategori tinggi cenderung sedang, tingkat kepuasan kerja termasuk kategori tingkat tinggi, serta tingkat kinerja termasuk kategori sedang. Tidak terdapat hubungan antara profil dan kepuasan kerja penyuluh kehutanan dengan kinerjanya. Terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja penyuluh kehutanan dengan kinerjanya. Subpeubah motivasi kerja yang berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh kehutanan yaitu: tingkat berprestasi, tingkat kepekaan terhadap adanya informasi, tingkat pemaknaan kerja, kewenangan dan tanggung jawab, tingkat dukungan administrasi dan juga kebijakan, tingkat dukungan pembinaan dan supervisi, dan juga kondisi wilayah kerja.
3.	Hafizianor, Rina Muhayah N.P, & Siti Zakiah, 2015	Analisis Gender dalam Pengelolaan Agroforestri Duku dan Kontribusinya terhadap Pendapatan Rumah Tangga di Desa Kertak Empat Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Berdasarkan hasil penelitian, kegiatan produktif di dalam pengelolaan dukuh, curahan waktu kerja perempuan dalam satu bulan sebesar 46% dan laki-laki sebesar 54% dan diluar dukuh perempuan berperan sebesar 47% dan laki-laki 53%.

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Kegiatan reproduktif curahan waktu kerja perempuan dalam satu bulan berperan sebesar 100%. Pengambilan keputusan kegiatan pengelolaan dukuh pada tanaman pokok yang sangat berperan adalah suami dan istri sebesar 62,42% serta suami saja sebesar 27,89%. Dukuh memberikan kontribusi terhadap pendapatan rumah tangga sebesar 14% dan dari luar dukuh sebesar 86%.
4.	Iskandar, Hasan Almutahar, M. Sabran, 2013	Kajian Sosiologis terhadap Peran Penyuluh Kehutanan dalam Pemberdayaan Masyarakat	Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penyuluh berperan terhadap perubahan pengelolaan hasil panen madu alam, budidaya tanaman gaharu dan karet lokal masyarakat melalui terbentuknya kelompok tani. Strategi pemberdayaan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat diarahkan dan disesuaikan dengan potensi spesifik lokal. Faktor pendukung pelaksanaan kegiatan penyuluhan kehutanan berupa upaya nyata masyarakat melestarikan hutan dan hasil hutan, tradisi dan sanksi adat melindungi jenis pohon Tapang, adanya tradisi pengari, keterbukaan masyarakat terhadap informasi, inovasi dan ide – ide baru.

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Faktor- faktor penghambat pemberdayaan masyarakat berupa: kondisi jalan yang belum memadai, perladangan berpindah yang masih di lakukan sebagian masyarakat, letak desa di dalam kawasan hutan, kurangnya tenaga penyuluh kehutanan di Kabupaten Sanggau, dan adanya kebijakan pemerintah di era otonomi yang tidak menjadikan program penyuluhan kehutanan sebagai prioritas bagi pemberdayaan masyarakat di dalam dan sekitar hutan. Diperlukan dukungan nyata yang terprogram dari pemerintah Kabupaten Sanggau dan pihak terkait untuk peningkatan prasarana jalan desa, pengadaan pelatihan bagi masyarakat desa, revisi tata ruang kawasan hutan dan peningkatan kualitas pelayanan pendidikan berupa penambahan guru yang aktif bertugas di SD Desa Tunggul Boyok.
5	Lidya Ernawati dan Sutrisno Anggoro, 2016	<i>Priority of The Forestry Extension Officer Distribution Based on Geographic Information System In Environment</i>	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.	Prioritas distribusi petugas penyuluhan kehutanan dapat dibuat dengan sistem yang menentukan dengan menggunakan AHP & Metode GIS.

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Problem Solutions</i>		Distribusi spesialis kehutanan didasarkan pada prinsip menyeimbangkan di setiap kabupaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi petugas penyuluhan kehutanan tidak masuk sesuai dengan masalah lingkungan yang terjadi di Kabupaten Magelang. Prioritas area kerja terbatas hanya dengan kondisi lingkungan. Dari tinjauan literatur dan observasi lapangan, kondisi sosial bisa dimasukkan sebagai parameter karena objek aktivitas ekstensi adalah manusia itu sendiri.
6.	Moira Moeliono, Pham Thu Thuy, Indah Waty Bong, Grace Yee Wong dan Maria Brockhaus, 2017.	<i>Social Forestry – Why and for Whom? A Comparison of Policies in Vietnam and Indonesia</i> Perhutanan Sosial - Mengapa dan untuk Siapa? Perbandingan Kebijakan di Vietnam dan Indonesia	Analisis isi kebijakan, tinjauan literatur, wawancara semi-terstruktur antara 2012 dan 2016, dan observasi partisipatif.	Berdasarkan tinjauan pustaka dan data dari lapangan, kami menemukan bahwa konflik sumber daya, alokasi hak yang tidak lengkap, ketidakselarasan antara aturan SF formal dan sistem tata kelola lokal, dan para pelaku yang terlibat telah membuat SF tidak efektif dalam umum. Beberapa interpretasi dapat diidentifikasi. Pertama, pemerintah sendiri tidak serius tertarik pada implementasi SF karena tidak hanya akan kehilangan kendali atas sumber daya, tetapi juga harus mengalami perubahan transformasional.

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Kedua, apakah ada kurangnya kepercayaan, atau masyarakat memang tidak mau mengelola hutan dengan persyaratan ini. Masyarakat lokal tidak ragu untuk mengubah sistem mata pencaharian mereka jika mereka melihat peluang ekonomi (Feintrenie et al., 2010) tetapi insentif harus jelas. Ketiga, pemberdayaan membutuhkan lebih dari SF, perlu respek bagi masyarakat setempat dan reformasi struktural untuk memberikan hak dan tanggung jawab yang jelas yang memungkinkan otonomi masyarakat setempat melatih kekuatan.
7.	Musa F. Banunaek, Suminah, Ravik Karsidi, 2017	Pemberdayaan untuk Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian rata-rata termasuk dalam kriteria tinggi yaitu sebesar 77,73 persen sedangkan uji hipotesa diperoleh nilai t hitung sebesar 1355 dan t tabel 2,01 sehingga ($t_{hitung} > t$) yang di artikan bahwa secara bersama-sama faktor individu penyuluh, psikologi penyuluh, organisasi penyuluh dan lingkungan kerja penyuluh berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Faktor-faktor yang berpengaruh positif signifikan

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap tingkat kinerja penyuluh yaitu faktor individu (pengalaman penyuluh), faktor psikologi (persepsi penyuluh pertanian terhadap profesi penyuluh pertanian, sikap dan motivasi penyuluh pertanian), faktor organisasi (imbalance penyuluh pertanian) dan faktor lingkungan kerja (jumlah petani binaan dan interaksi penyuluh dengan petani binaan) sedangkan yang berpengaruh negatif signifikan yaitu luas wilayah penyuluh pertanian. Penelitian ini menemukan model pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja penyuluh yaitu dengan memperhatikan faktor individu penyuluh, psikologi, organisasi dan juga faktor lingkungan kerja penyuluh pertanian.
8.	Puji Hartati, M.Yacob Surung, Sudirman dan Arman Wahab, 2011	Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan.	Analisis data dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi.	Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bulukumba termasuk kategori tinggi baik pada tahap persiapan, pelaksanaan, evaluasi, maupun pengembangan diri secara profesional.

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Purnomojati Anggoroseto, Toto mardikanto dan Sapja Anantanyu, 2012.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh dalam Pemanfaatan Cyber Extension di Kabupaten Bogor.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh dalam pemanfaatan <i>cyber extension</i> : (1) melakukan aksesibilitas terhadap <i>cyber extension</i> (mencari informasi, memberikan umpan balik, penyampaian informasi), (2) memanfaatkan materi informasi <i>cyber extension</i> bagi kegiatan penyuluhan, dan (3) mengenalkan <i>cyber extension</i> kepada petani termasuk dalam kriteria sangat rendah untuk masing-masing indikator. Faktor yang mempengaruhi langsung terhadap kinerja penyuluh dalam pemanfaatan <i>cyber extension</i> adalah sosialisasi <i>cyber extension</i> kepada penyuluh, komunikasi antara penyuluh dan administrator <i>cyber extension</i> kabupaten, dan persepsi penyuluh terhadap <i>cyber extension</i> . Faktor yang tidak mempengaruhi langsung terhadap kinerja penyuluh dalam pemanfaatan <i>cyber extension</i> adalah faktor penunjang <i>cyber extension</i> , kualitas informasi <i>cyber extension</i> , dan karakteristik penyuluh.
10.	Raheel Saqib dan Satoshi Tachibana, 2014	<i>Contribution of Agricultural and Forestry Extension Sevices to Inclusive</i>	Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan	Pohon buah-buahan adalah area umum pnts adalah tempat di mana kedua organisasi menyediakan layanan ekstensi untuk komunitas

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Extension System in North-West Pakistan</i>	dalam penelitian ini adalah metode survei. Teknik analisis data yang digunakan adalah Wilcoxon-Man-Whitney U-Test.	pertanian. Kedua departemen juga melaksanakan layanan di atas untuk pohon buah-buahan khususnya tanaman dan pohon-pohon lainnya pada umumnya. Kontak formal dan in-formal yang lemah antara layanan penyuluhan pertanian dan kehutanan ditemukan. Disimpulkan bahwa dengan mengimplementasikan kegiatan umum untuk pohon buah-buahan, hubungan antara layanan penyuluhan pertanian dan kehutanan dapat dibangun. Makalah ini juga mengidentifikasi perbedaan usia, latar belakang pendidikan, jumlah kunjungan lapangan yang lebih sedikit dan hubungan formal yang lemah dari staf lapangan sebagai faktor-faktor yang menghambat efektivitas layanan penyuluhan.
11.	Ryke Nandini, 2013	Evaluasi Pengelolaan Hutan Kemasyarakatan (Hkm) pada Hutan Produksi dan Hutan Lindung di Pulau Lombok	Metode yang digunakan adalah survei lahan dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Pengelolaan HKM di hutan produksi berada pada kondisi sedang dengan faktor pembatas aspek teknis berupa kondisi biofisik dan kondisi tanaman, faktor pembatas aspek ekonomi dan kelembagaan berupa potensi ekonomi KHM dan

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sistem pengelolaan kelembagaan; 2. Pengelolaan HKm di hutan lindung berada pada kondisi sedang dengan faktor pembatas aspek teknis penerrapan teknik usaha tani dan konservasi, faktor pembatas aspek ekonomi dan kelembagaan berupa dampak ekonomi HKm dan sistem pengelolaan kelembagaan.
12.	Sanudin, San Afri Awang, Ronggo Sadono dan Ris Hadi Purwanto, 2016	<i>Progress of Community Forest in Lampung Province</i> Perkembangan Hutan Kemasyarakatan di Provinsi Lampung	Peneltiian ini menggunakan metode survey dengan dianalisis menggunakan diagram tulang ikan (<i>Fishbone Diagram</i>) dan diuraikan secara deskripif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa HKm di Provinsi Lampung merupakan solusi terhadap permasalahan konflik pengelolaan hutan dengan tingginya tingkat ketergantungan masyarakat terhadap hutan yang telah mendorong kegiatan penggarapan kawasan hutan. HKm di Provinsi Lampung tersebar di 9 kabupaten dari 15 kabupaten/kota yang ada baik yang sudah mendapatkan Izin Usaha Pemanfaatan HKm (IUPHKm), Penetapan Areal Kerja (PAK), maupun sedang mengusulkan PAK. Permasalahan utama dalam implementasi HKm adalah dukungan anggaran yang kurang memadai akibat HKm belum menjadi program prioritas sehingga pembinaan dan pendampingan kurang maksimal. Pengembangan kelembagaan

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kelompok tani, lahan, dan kewirausahaan merupakan tiga kunci penting untuk mencapai tujuan HKm yakni meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian hutan.
13.	Sapar, Amri Jahi, Pang S.Asngari, Amiruddin dan I.G.Putu Purnaba, 2012	Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan	Metode penelitian ini menggunakan metode survey kemudian dianalisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan program Linear Structural Relationshil (LISREL).	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut: (1) faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian adalah kompetensi penyuluh (kemampuan perencanaan, dalam evaluasi dan pelaporan, kemampuan dalam pengembangan penyuluhan), motivasi penyuluh (kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi) dan kemandirian (kemandirian ekonomi). (2) terdapat hubungan antara faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian, yaitu karakteristik dengan motivasi, karakteristik dengan kemandirian, dan motivasi dengan kemandirian. Hubungan ketiga faktor-faktor tersebut adalah lemah, dan (3) dampak kinerja penyuluh pertanian (perencanaan penyuluhan, evaluasi dan pelaporan penyuluhan, pengembangan penyuluhan dan diseminasi

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				teknologi) serta kompetensi ketua kelompok tani melalui kemampuan merencanakan penyuluhan, kemampuan mengevaluasi dan melaporkan penyuluhan, kemampuan kepemimpinan.
14.	Syafruddin, Sunarru Samsi Hariadi, Sri Peni Wastutiningsih, 2013	Kinerja Penyuluh Pertanian berdasarkan Faktor Personal dan Situasional	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dukungan deskripsi kualitatif.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor faktor personal penyuluh (kemampuan, motivasi, tingkat pendidikan dan masa kerja) Berpengaruh secara langsung, signifikan dan positif, sedangkan faktor situasional (frekuensi Pelatihan serta dukungan sarana dan prasarana) Berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara melalui faktor personal penyuluh. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe, maka faktor personal penyuluh menjadi prioritas untuk diperhatikan, menyusul faktor situasional.
15.	Weli Sulastri, Hery Suhartoyo dan Yansen, 2019.	Evaluasi Pengelolaan Hutan Kemasyarakatan (Hkm) dan Perubahan Tutupan Lahan Pada Areal Izin Usaha Pemanfaatan Hutan	Metode penelitian dilakukan dengan metode observasi dan wawancara dan data untuk perubahan tutupan lahan	Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa 1. Hasil evaluasi Pengelolaan IUPHkm Desa Ujan Mas Atas yang diperoleh berdasarkan data dari masing-masing kelompok tani dalam aspek

Tabel 2. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kemasyarakatan (IUPHKM) Desa Ujan Mas Atas Kabupaten Kepahiang	dikumpulkan dengan cara analisis spasial	kelembagaan berada pada kondisi baik aspek teknis berada pada kondisi sedang serta aspek sosial, ekonomi dan ekologi juga pada kondisi baik. 2. Tipe penutupan lahan dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu kebun campuran dan tegalan. Laju perubahan tutupan lahan yang mengalami peningkatan adalah kebun campuran. Tutupan kebun campuran mengalami peningkatan tahun 2015 sebesar dibandingkan dengan tahun 2010 sebesar 17 hektar (6,76%).

C. Kerangka Pemikiran

Program Hutan Kemasyarakatan (HKm) sebagai salah satu skema Program Perhutanan Sosial merupakan salah satu solusi pemecahan masalah di bidang kehutanan. Penyuluh kehutanan sebagai ujung tombak pemerintah dalam melaksanakan Program HKm, dituntut untuk mempunyai kemampuan sebagai pendamping sekaligus pelaksana penyuluhan terkait Program HKm, serta diharapkan dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi anggota kelompok HKm. Tugas dan tanggung jawab penyuluh terkait Program HKm, membutuhkan peran yang sama antara penyuluh kehutanan laki-laki dan penyuluh kehutanan perempuan.

Faqih (1996) mendefinisikan peranan gender sebagai suatu konsep perilaku yang diajarkan pada setiap masyarakat, komunitas dan kelompok sosial tertentu yang menjadikan aktivitas, tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu dipersepsikan sebagai peran perempuan dan laki-laki. Peran gender merupakan peranan yang dilakukan perempuan dan laki-laki sesuai status, lingkungan, budaya dan struktur masyarakatnya. Faqih (1996) menjelaskan adanya 3 (tiga) kategori peranan gender, yaitu :

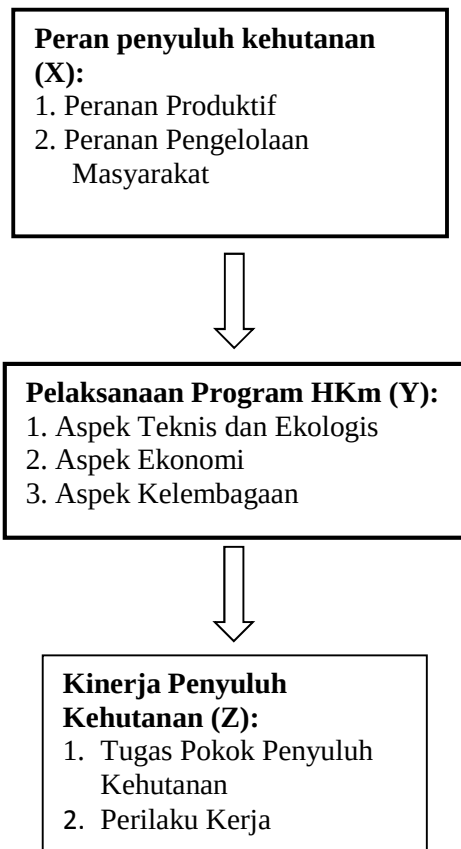
- 1) Peranan produktif, yaitu peranan yang dikerjakan perempuan dan laki-laki untuk memperoleh bayaran tunai, termasuk produksi pasar dengan suatu nilai tukar dan produksi rumah tangga/subsisten dengan nilai guna.
- 2) Peranan reproduktif, yakni peranan yang berhubungan dengan tanggung jawab pengasuhan anak dan tugas-tugas domestik untuk menjamin pemeliharaan dan reproduksi tenaga kerja yang menyangkut kelangsungan tenaga.
- 3) Peranan pengelolaan masyarakat dan politik, terdiri atas 2 (dua) kategori, yaitu:
 - a. Peranan pengelolaan masyarakat (kegiatan sosial), mencakup semua aktivitas dalam komunitas sebagai kepanjangan peran reproduktif, bersifat sukarela dan tanpa upah.

- b. Peranan pengelolaan politik, yakni peranan dalam pengorganisasian komunitas pada tingkat formal secara politik, biasanya dibayar (langsung ataupun tidak langsung), dan meningkatkan kekuasaan dan status.

Mengacu pada peranan gender di atas, peran penyuluh kehutanan dalam penelitian ini membahas peranan produktif, serta peranan pengelolaan masyarakat. Perubahan peranan gender dalam proses adaptasi masyarakat terhadap perubahan kondisi sosial budaya masyarakat setempat, termasuk dalam pengelolaan dan pemanfaatan kawasan hutan dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan peran antara laki-laki dan perempuan, sehingga menyebabkan perbedaan implementasi peran antara penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan.

Perspektif anggota kelompok HKm binaan akan dilihat untuk menilai apakah telah terjadi perbedaan peran penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan. Hubungan antara peran penyuluh kehutanan dengan pelaksanaan Program HKm selanjutnya bagaimana hubungan antara pelaksanaan Program HKm dengan kinerja penyuluh kehutanan, penyuluh laki-laki maupun penyuluh kehutanan perempuan. Pendapat responden dalam hal ini dibatasi oleh pengetahuan, pengalaman, dan kondisi sosial budaya setempat.

Pelaksanaan tugas penyuluh kehutanan dapat dilihat dari bagaimana realisasi pelaksanaan Program HKm menurut anggota kelompok binaan dalam hal: 1). Aspek Teknis dan Ekologis, 2). Aspek Ekonomi, dan 3). Aspek Kelembagaan. Pelaksanaan Program HKm, selanjutnya menentukan bagaimana kinerja penyuluh pelaksana, yang dilihat dari 1). Tugas Pokok Penyuluh Kehutanan, dan 2). Perilaku Kerja. Kerangka pemikiran mengenai Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Program Hutan Kemasyarakatan di Provinsi Lampung dapat digambarkan seperti pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Program Hutan Kemasyarakatan di Provinsi Lampung.

D. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ada perbedaan peran penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan Program HKM.
2. Ada hubungan antara peran penyuluh kehutanan dengan Pelaksanaan Program HKM
3. Ada hubungan antara Pelaksanaan Program HKM dengan kinerja penyuluh kehutanan.

III. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel atau definisi konsep/konsep dasar. Konsep dasar dan definisi operasional disusun secara operasional, secara spesifik dan nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Masing-masing variabel perlu diberi batasan atau dioperasionalkan agar variabel-variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dapat diukur, sehingga dapat diketahui dengan jelas indikator pengukurannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X, variabel Y, dan variabel Z. berikut penguraian tentang definisi dan klasifikasi variabel-variabel yang diteliti.

Pengklasifikasian variabel X dimasukkan ke dalam tiga kelas yaitu, skor tiga untuk tinggi, skor dua untuk sedang, dan skor satu untuk rendah, dengan menggunakan rumus Struges (Dajan, 1986). Pengklasifikasian variabel Y dan Variabel Z dimasukkan ke dalam tiga kelas yaitu, skor tiga untuk baik, skor dua untuk kurang baik, dan skor satu untuk tidak baik. Pengukuran Variabel X, Y dan Z diukur berdasarkan pada kuesioner yang ditanyakan pada anggota kelompok HKm yang menjadi responden penelitian. Skor yang diperoleh diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI), yang selanjutnya digunakan dalam analisis korelasi rank *Spearman*.

1. Variabel X

Variabel X dalam penelitian ini adalah peran penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan. Peran penyuluh kehutanan merupakan perilaku pada setiap aktivitas, tugas dan tanggung jawab yang dipersepsikan sebagai peran penyuluh kehutanan laki – laki dan penyuluh kehutanan perempuan yang berlaku pada masyarakat sasaran penyuluhan kehutanan. Peran yang dimaksud terkait dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh kehutanan terkait Program HKm, yang dinyatakan dalam peranan produktif dan peranan pengelolaan masyarakat.

2. Variabel Y

Variabel Pelaksanaan Program Hutan Kemasyarakatan (Y_1) merupakan pelaksanaan penyuluhan dan pembinaan terhadap kelompok HKm oleh penyuluh kehutanan. Indikator yang dinilai yaitu aspek teknis dan ekologis, aspek ekonomi, dan aspek kelembagaan. Baik, kurang baik, tidak baik

3. Variabel Z

Kinerja Penyuluh Kehutanan (Z) merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh penyuluh kehutanan yang dinilai berdasarkan tugas pokok penyuluh kehutanan, dan perilaku kerja

Tabel 3. Definisi Operasional dan Pengukuran

No.	Variabel	Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran (skor)
1	Peran Penyuluh Kehutanan (X)	Peranan yang dilaksanakan oleh penyuluh kehutanan laki-laki dan perempuan terkait dengan tugas pokok dan fungsinya	Peranan yang dilaksanakan oleh penyuluh kehutanan laki-laki dan penyuluh kehutanan perempuan terkait dengan tugas pokok dan fungsinya dalam Program HKm yang dinyatakan dalam peranan produktif dan peranan pengelolaan masyarakat	1. Peranan Produktif	1. Fasilitasi kesepakatan mengenai penandaan batas areal kerja; pembagian blok atau zonasi; pengelolaan dan pemanfaatan areal kerja; 2. Fasilitasi Penyusunan RKU dan RKT, revisi RKU dan atau RKT-IUPHKm, Penilaian dan pengesahan RKU-IUPHKm serta monitoring, pelaporan dan evaluasi dalam penyusunan RKU IUPHKm; 3. Pendampingan salah satu kegiatan masyarakat dalam memanfaatkan lahan bawah tegakan dengan menanam tanaman pangan dan tanaman obat, pendampingan kegiatan	(3) tinggi (melaksanakan 3 fasilitasi), (2) sedang (melaksanakan 2 fasilitasi), (1) rendah (melaksanakan 1 fasilitasi). (3) tinggi (melaksanakan 6 – 7 fasilitasi), (2) sedang (melaksanakan 3 – 5 fasilitasi), (1) rendah (melaksanakan 1 -2 fasilitasi). (3) tinggi (melaksanakan 3 pendampingan), (2) sedang (melaksanakan 2 pendampingan), (1) rendah (melaksanakan 1

Tabel 3. Lanjutan

No.	Variabel	Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran (skor)
					penanaman dan pemeliharaan hutan di areal kerjanya, dan pendampingan dalam melaksanakan tata usaha hasil hutan	pendampingan).
				2. Peranan Pengelolaan Masyarakat	1. Pendampingan untuk mendapatkan perlindungan dari gangguan perusakan dan pencemaran lingkungan, pengambilalihan secara sepihak oleh pihak lain, pengelolaan HKm serta penyelesaian konflik; 2. Pendampingan dalam melaksanakan usaha pemanfaatan pada areal IUPHKm sesuai dengan kearifan lokal, dan pendampingan mendapat manfaat dari sumber daya genetik yang ada di dalam areal IUPHKm	(3) tinggi (melaksanakan 4 pendampingan), (2) sedang (melaksanakan 2 – 3 pendampingan), (1) rendah (melaksanakan 1 pendampingan) (3) tinggi (melaksanakan 2 pendampingan), (2) sedang (melaksanakan 1 pendampingan), (1) rendah (tidak/belum melaksanakan pendampingan dimaksud).

Tabel 3. Lanjutan

No.	Variabel	Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran (skor)
					3. Pendampingan mengembangkan ekonomi produktif berbasis kehutanan, dan pendampingan kemitraan dalam pengembangan usaha.	(3) tinggi (melaksanakan 2 pendampingan), (2) sedang (melaksanakan 1 pendampingan), (1) rendah (tidak/belum melaksanakan pendampingan dimaksud).
2	Pelaksanaan Program Hutan Kemasyarakatan (HKm) (Y)	Terlaksananya penyuluhan dan pembinaan terhadap kelompok binaan HKm.	Terlaksananya penyuluhan dan pembinaan terhadap kelompok binaan HKm yang meliputi aspek teknis dan ekologis, aspek ekonomi dan aspek kelembagaan.	1. Aspek Teknis dan Ekologis	1. Penyuluh memahami kondisi biofisik lokasi binaan, potensi tegakan (jenis tanaman, kerapatan); 2. Penyuluhan mengenai teknik usaha tani (pola tanam, kombinasi tanam); 3. Penyuluhan mengenai penerapan teknik konservasi; 4. Penyuluhan mengenai penerapan teknis silvikultur (pemilihan jenis, pengolahan tanah, pembibitan/ penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan);	(3) Memahami/baik (2) kurang memahami/kurang baik (1) tidak memahami/tidak baik (3) Baik, (2) kurang baik (1) tidak baik (3) Baik, (2) kurang baik (1) tidak baik (3) Baik, (2) kurang baik (1) tidak baik

Tabel 3. Lanjutan

No.	Variabel	Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran (skor)
					5. Penyuluhan mengenai perlindungan keanekaragaman hayati, penyelamatan/perlindungan lingkungan, penyerapan dan penyimpanan karbon.	(3) Baik, ada 3 penyuluhan (2) kurang baik, ada 1-2 penyuluhan (1) tidak baik, tidak/belum melaksanakan penyuluhan.
				2. Aspek Ekonomi	1. Penyuluhan mengenai budidaya yang sesuai dengan kondisi lokal (MPTS, lebah, dan atau lainnya); 2. Penyuluhan mengenai potensi ekonomi; 3. Penyuluhan mengenai teknis pemasaran; 4. Penyuluhan mengenai pemanfaatan kawasan, pemungutan dan pemanfaatan HHBK, pemanfaatan jasa aliran air dan atau pemanfaatan jasa lingkungan.	3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik 3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik (3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik (3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik

Tabel 3. Lanjutan

No.	Variabel	Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran (skor)
				3. Aspek Kelembagaan	1. Penyuluhan mengenai sistem pengelolaan kelembagaan HKM (kelembagaan kelompok, program kerja dan pembagian tugas dalam kelompok); 2. Pendampingan mengenai permasalahan yang pernah dihadapi kelompok binaan; 3. Intensitas keterlibatan penyuluh dalam kegiatan tersebut.	(3) Baik, (2) kurang baik (1) tidak baik (3) Baik, (2) kurang baik (1) tidak baik (3) Intensif, (2) kurang intensif (1) tidak intensif
3	Kinerja Penyuluh Kehutanan (Z)	Hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang penyuluh kehutanan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.	Hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang penyuluh kehutanan yang dinilai dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok penyuluh kehutanan dan perilaku kerjanya.	1. Tugas pokok penyuluh kehutanan	1. Persiapan penyuluhan kehutanan, meliputi penyusunan program penyuluhan, penyusunan RKT perorangan dan penyusunan kebutuhan materi/metode/informasi penyuluhan kehutanan; 2. Pelaksanaan penyuluhan kehutanan, meliputi penyusunan materi penyuluhan, penerapan metode penyuluhan	(3) Baik, (2) kurang baik (1) tidak baik (3) Baik, (2) kurang baik (1) tidak baik

Tabel 3. Lanjutan

No.	Variabel	Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran (skor)
					berdasarkan sasaran, pengorganisasian sasaran penyuluhan dan pembangunan jejaring kerja obyek penyuluhan kehutanan;	
				3.	Pengembangan penyuluhan kehutanan, meliputi pengembangan kebijakan penyuluhan kehutanan dan pengembangan aspek teknis/metodologi/materi/sasaran/al at bantu penyuluhan kehutanan.	(3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik
			2. Perilaku kerja	1.	Orientasi pelayanan,, meliputi sikap sopan santun, ramah, memuaskan, responsif, menyampaikan informasi yang berguna, dapat dipercaya;	(3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik
				2.	Komitmen melaksanakan tugas dengan baik, meliputi tanggung jawab dan kesungguhan kerja;	(3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik
				3.	Inisiatif kerja, ide dan rencana terkait penyuluhan dan pembinaan kelompok HKm;	(3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik
				4.	Kerja sama pelaksanaan penyuluhan, meliputi kemampuan bekerjasama,, menghargai dan menerima pendapat orang lain, menerima keputusan bersama.	(3) Baik, (2) kurang baik(1) tidak baik

B. Penentuan Lokasi, Waktu dan Responden Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan di UPTD KPH Pematang Neba dan UPTD KPH Batu Serampok. Penentuan lokasi dilakukan secara sengaja atau *purposive* dengan pertimbangan jumlah penyuluh kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Lampung yang tersebar di seluruh UPTD KPH berjumlah hanya 118 orang. Program HKm dilaksanakan di 9 UPTD KPH dari 17 KPH yang ada. Penyuluh kehutanan laki-laki dan penyuluh kehutanan perempuan yang terlibat dalam Program HKm pada UPTD KPH yang sama ada di 5 UPTD KPH, yaitu sejumlah 38 orang, dengan komposisi 26 orang laki-laki dan 12 orang perempuan yang tersebar di 5 UPTD KPH.

Responden diambil dari anggota kelompok HKm binaan dari 4 orang penyuluh kehutanan dengan komposisi 2 orang penyuluh kehutanan laki – laki dan 2 orang penyuluh kehutanan perempuan dengan masing – masing 1 orang penyuluh kehutanan laki – laki dan 1 orang penyuluh kehutanan perempuan di masing – masing UPTD KPH sampel yang bertugas mendampingi kelompok HKm di 2 (dua) UPTD KPH pelaksana program HKm, sebagaimana dituangkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Penyuluh Kehutanan untuk Penentuan Responden

No	KPH	Penyuluh Kehutanan					
		Jumlah Penyuluh Kehutanan (org)			Jumlah Responden (org)		
		LK	PR	Σ	LK	PR	Σ
1	UPTD KPH Pematang Neba	7	1	8	1	1	2
2	UPTD KPH Batu Serampok	1	4	5	1	1	2
Total		8	5	13	2	2	4

Responden diambil dari anggota kelompok HKm menggunakan salah satu metode *probability sampling*, yaitu *multistage sampling*, yaitu penarikan sampel secara bertahap dan dalam tiap tahap digunakan metode yang sama atau berbeda. Penentuan jumlah sampel dari suatu populasi objek tertentu yang belum

diketahui karakteristiknya secara pasti menggunakan rumus Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = Nilai presisi (tingkat kesalahan)

1 = Angka konstan

Berdasarkan rumus Yamane di atas, dengan ukuran populasi penelitian sebesar 229, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{229}{229 \cdot 0,01 + 1}$$

$$n = 69,60 \approx 70$$

Alokasi proporsi jumlah sampel di setiap kelompok HKm kemudian ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Sugiarto dkk, 2003) :

$$na = \frac{Na}{N} n$$

Keterangan :

Na = Jumlah sampel anggota kelompok HKm di UPTD KPH terpilih

n = Jumlah sampel anggota kelompok HKm keseluruhan

N = Jumlah populasi anggota kelompok HKm keseluruhan

Na = Jumlah populasi anggota kelompok HKm di masing – masing KPH

Tabel 5. Jumlah Responden Anggota Kelompok HKm

No	KPH	Jumlah Sampel (org)
1.	UPTD KPH Pematang Neba	$na = (84/229).70 = 25,67 \approx 26$
2.	UPTD KPH Batu Serampok	$na = (145/229).70 = 44,32 \approx 44$
Total		70

Sebaran penyuluh kehutanan responden dan jumlah responden di masing-masing KPH pelaksana Program HKm dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Jumlah Responden

No	Wilayah Kerja	Jenis Kelamin		GAPOKTAN HKm Sampel				
		L	P	Nama Gapoktan	Σ Anggota	Nama KTH	Σ Anggota	Σ Responden
I	UPTD KPH PEMATANG NEBA							
1	Reg. 21 Perentian Batu (Pardasuka – Kab. Pringsewu)	-	P	Makmur Lestari	487	Cempaka 3	44	14
2	Reg. 28 Pematang Neba (Bulok – Kab. Tanggamus)	L	-	Tunas Muda	254	Tunas Muda 4	40	12
	Jumlah				741		84	26
III	KPH XIII WAY PISANG, GUNUNG RAJABASA DAN BATU SERAMPOK							
1	Reg. 17 Batu Serampok (Merbau Mataram – Kab. Lampung Selatan)	-	P	Bina Mulya	498	Bina Mulya 3	90	27
2	Reg 17 Batu Serampok (Panjang – Kota Bandar Lampung)	L	-	Srengsem Lestari	160	Karya Tani	55	17
	Jumlah				658		145	44
	Total Jumlah				1.399		229	70

Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus – Oktober 2020, sedangkan rekapitulasi dan pengolahan data hasil penelitian dilaksanakan pada bulan November – Desember 2020.

C. Metode Pengumpulan Data dan Jenis Data

Pengumpulan data dilaksanakan dengan metode *survey* (Singarimbun dan Effendi, 1995) yaitu penelitian yang mengambil sampel menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu:

1. Wawancara, merupakan cara untuk memperoleh data dan informasi dari seseorang atau subjek yang diteliti, dalam hal ini adalah anggota kelompok HKm. Data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara meliputi data pribadi responden dan hal lainnya yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan penelitian. Wawancara dilaksanakan melalui proses tanya jawab dengan menggunakan instrument berupa kuesioner. Wawancara dilakukan terhadap anggota kelompok HKm terpilih sebagai responden.
2. Observasi atau pengamatan langsung, dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan pemahaman menyeluruh dan mendalam tentang kejadian nyata dalam lokasi penelitian.

Data sekunder diperoleh melalui metode pencatatan data yang berasal dari lembaga atau instansi yang berkaitan dengan penelitian seperti Dinas Kehutanan Provinsi Lampung, UPTD KPH Pematang Neba, UPTD KPH Batu Serampok, literatur lainnya dan laporan – laporan serta jurnal – jurnal ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

D. Metode Analisis dan Pengajuan Hipotesis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan dan peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2006). Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer

dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui metode survei, yaitu wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan kuisioner sebagai alat bantu pengumpulan data. Data sekunder diperoleh dari studi literatur, publikasi, laporan-laporan, lembaga atau instansi dan pustaka lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dengan Modus digunakan untuk mengetahui Peran Gender Penyuluh Kehutanan, Pelaksanaan Program HKm dan Kinerja Penyuluh Kehutanan. Modus merupakan pengukuran dengan menggunakan karakter data yang paling sering muncul dalam suatu kelompok data. Penentuan modus dapat dilakukan dengan menggunakan pengamatan terhadap data yang paling sering muncul dalam kelompok. Modus dapat dilakukan dengan cara menghitung masing-masing nilai dalam kelompok data, kemudian nilai yang memiliki frekuensi tertinggi adalah nilai modusnya.

Sugiyono (2016) menyebutkan bahwa menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dipahami, dibaca dan diinterpretasikan. Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan. Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator-indikator dalam variabel yang ada pada penelitian.

2. Uji Mann Whitney

Uji Mann Whitney digunakan untuk menguji hipotesis 1, yaitu apakah ada perbedaan peran gender penyuluh kehutanan dalam pelaksanaan Program HKm, Uji Mann Whitney merupakan Uji Beda 2 Sampel Independen Non Parametris. Uji beda, artinya menilai perbedaan, baik itu rata-rata, varian, jumlah, tinggi, rendah dan lain – lain. Penelitian ini menilai perbedaan Peran Gender Penyuluh Kehutanan dalam Pelaksanaan Program HKm. Sampel, dalam penelitian ini adalah anggota kelompok HKm yang menilai pelaksanaan tugas penyuluh kehutanan yang bertugas di wilayahnya.

Sampel Independen, maksudnya adalah data bebas, yaitu tidak terkait satu sama lain atau berasal dari sumber data yang berbeda. Sumber data dalam penelitian ini adalah anggota kelompok HKm. Dua sampel, adalah jumlah kategori atau kelompok data adalah dua kelompok, yaitu kelompok Penyuluh Kehutanan Laki – laki dan Penyuluh Kehutanan Perempuan. Non Parametris, yaitu data yang digunakan berupa data nominal atau ordinal, sehingga dalam pengujian tidak diperlukan asumsi normalitas melalui uji normalitas.

Mann Whitney disebut juga sebagai uji U, berlaku untuk kasus dua sampel independen dengan skor yang berskala ordinal. Uji Mann Whitney dipakai untuk menguji apakah dua kelompok independen telah ditarik dari populasi yang sama. Asumsi yang diperlukan adalah nilai dari variabel random dari dua kelompok yang diperbandingkan adalah berdistribusi kontinu (Hurriyati dan Gunarto, 2019).

Langkah – langkah dalam penggunaan uji Mann Whitney adalah sebagai berikut:

1. Tentukan skor atau harga dari n_1 dan n_2

2. Gabungkan kedua sampel independen dan beri jenjang pada tiap-tiap skornya mulai dari skor terkecil sampai skor terbesar, apabila ada dua atau lebih skor yang sama, gunakan jenjang rata – rata.
3. Hitung jumlah jenjang masing – masing kelompok dan notasikan dengan R_1 dan R_2 .
4. Menghitung harga U dengan rumus:

Sampel pertama (n_1):

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - R_1$$

Sampel kedua (n_2):

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2 + 1)}{2} - R_2$$

5. Menggunakan harga U yang lebih kecil dari dua nilai/harga tersebut, nilai yang lebih besar ditandai dengan U' . Membandingkan dengan $n_1 n_2 / 2$ untuk memeriksa apakah yang diperoleh adalah harga U atau U' . Harga yang lebih besar dari $n_1 n_2 / 2$ adalah U' . Harga U diperoleh dengan rumus $U = n_1 n_2 - U'$
6. Menetapkan signifikansi harga observasi bergantung pada besarnya:
 - a. Bila $n_2 \leq 8$, digunakan Tabel I
 - b. Bila n_2 antara 9 dan 20, digunakan Tabel J
 - c. Bila $n_2 \geq 20$, digunakan Tabel A.

Pernyataan hipotesis :

1. Apakah ada perbedaan peran gender penyuluh kehutanan dalam pelaksanaan Program HKm.

H_0 : Tidak ada perbedaan peran gender penyuluh kehutanan dalam pelaksanaan Program HKm.

H_1 : Ada perbedaan peran gender penyuluh kehutanan dalam pelaksanaan Program HKm.

Kaidah keputusannya adalah

1. Tarap signifikansi adalah 0,05
2. Apabila Nilai Sig atau harga uji statistik $P < 0,05$ maka terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok atau berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima
3. Apabila Nilai Sig atau harga uji statistik $P > 0,05$ maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok atau berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Analisis *Rank Spearman*

Analisis *Rank Spearman* digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan 3, yaitu apakah ada hubungan antara peran gender penyuluh kehutanan terhadap pelaksanaan Program HKM, dan apakah ada hubungan antara pelaksanaan Program HKM dengan kinerja penyuluh kehutanan, akan digunakan metode analisis *Rank Spearman* dengan pertimbangan bahwa jenis hipotesis yang diuji adalah hipotesis korelasi (hubungan), menguji keeratan antar dua variabel, dan sumber data antar variabel berbeda dengan menggunakan rumus. Adapun rumus uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (Siegel, 2011) adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi

di = Selisih antara ranking dari variabel

n = Jumlah sampel

Untuk menguji tingkat signifikan hubungan digunakan uji t karena sampel yang diambil lebih dari 30 ($N > 30$) dengan tingkat kepercayaan 95% dengan rumus (Siegel, 1997).

$$t_{hitung} = r_s \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t yang dihitung

n = Jumlah sampel penelitian
 r_s = Penduga korelasi *Rank Spearman*

Kaidah pengambilan keputusan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-2)$, terima H_1 pada $\alpha = 0,01$ atau $0,05$, berarti terdapat hubungan yang nyata antara kedua variabel yang diuji.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel} (n-2)$, tolak H_1 pada $t \alpha = 0,01$ atau $0,05$, berarti tidak terdapat hubungan yang nyata antara kedua variabel yang di uji.

Hipotesis yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Peran gender penyuluh kehutanan dengan Pelaksanaan Program HKm, dan

H_1 : Terdapat hubungan antara Peran gender penyuluh kehutanan dengan Pelaksanaan Program HKm

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Pelaksanaan Program HKm dengan kinerja Penyuluh Kehutanan, dan

H_1 : Terdapat hubungan antara Pelaksanaan Program HKm dengan kinerja penyuluh Kehutanan

Kaidah pengambilan keputusan untuk Hubungan antara Pelaksanaan Program HKm dengan kinerja penyuluh kehutanan adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-2)$, terima H_1 pada $\alpha = 0,01$ atau $0,05$, berarti terdapat hubungan yang nyata antara Pelaksanaan Program HKm dengan kinerja penyuluh kehutanan.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel} (n-2)$, tolak H_1 pada $t \alpha = 0,01$ atau $0,05$, berarti tidak terdapat hubungan yang nyata antara Pelaksanaan Program HKm dengan kinerja penyuluh kehutanan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat perbedaan peran penyuluh kehutanan dalam pelaksanaan Program HKm. Peran penyuluh kehutanan perempuan lebih tinggi dibandingkan penyuluh kehutanan laki-laki.
2. Peran penyuluh kehutanan berhubungan positif dengan pelaksanaan Program HKm. Pelaksanaan Program HKm ditentukan oleh peran penyuluh kehutanan sebesar 78,4 persen, sisanya sebesar 21,6 persen ditentukan oleh variabel lain.
3. Pelaksanaan Program HKm berhubungan positif dengan kinerja penyuluh kehutanan. Kinerja penyuluh kehutanan ditentukan oleh pelaksanaan Program HKm sebesar 55,6 persen, sisanya sebesar 44,4 persen ditentukan oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Penyuluh kehutanan laki-laki perlu melakukan pendekatan-pendekatan dan komunikasi yang lebih intensif di luar tugas utama terhadap anggota kelompok binaan agar terjalin relasi yang lebih baik dengan anggota kelompok binaan.
2. Kesamaan persepsi dan sinergitas diperlukan antara *stakeholders* yang terkait dengan penyuluhan dan pembinaan Program HKm, yaitu Instansi Kehutanan, penyuluh, anggota kelompok binaan dan tokoh masyarakat setempat.

3. Koordinasi antar penyuluh perlu dilaksanakan, mulai dari rencana penyuluhan sampai pada monitoring dan evaluasi baik itu terkait proses penyuluhan maupun kondisi kelompok sasaran.
4. Penataan dalam pelaksanaan Program HKM, berupa penguatan kelembagaan kelompok, penataan keanggotaan kelompok, serta penataan lahan dan batas lahan perlu segera direalisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Yunita. 2019. Gender Dan Ketidakadilan. Jurnal Signal Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Swadaya Gunung Jati. Vol 7 (1).
- Andawan 2007. Pengembangan Kapasitas Petani Kecil Lahan Kering Untuk Mewujudkan Ketahanan Pangan. *Jurnal Bina Praja* 7(3): 197-210.
- Anggoroseto, P. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh dalam Memanfaatkan *Cyber Extension* di Kabupaten Bogor. Perpustakaan.uns.ac.id.
- Ardianto, E., dan Bambang Q-Anees. 2007. Filsafat Ilmu Komunikasi. Bandung: Simbiosis Rekama Media.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010. Rineke Cipta. Jakarta.
- Bahua, M. I., dkk. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. Disertasi. Bogor. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Banunaek, M.F., Suminah, dan Karsidi, R. 2017. Pemberdayaan untuk Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Penyuluhan*, 13(2).
- Basow, S., A. 1992. Gender : Steereotype and Roles. Ed.3. California : Brooks/Cule Publishing Company.
- Berliana D, dan Ismalia A. 2014. Analisis Sosial Ekonomi dan Kelembagaan pada Masyarakat di Kawasan Hutan Kemasyarakatan (HKm). Kajian pada Masyarakat di Kawasan Register 39 Kabupaten Tanggamus. Konsorsium Kota Agung Utara dan STIPER Dharma Wacana.
- BKKBN. 2013. *Pemantauan Pasangan Usia Subur Melalui Mini Survei Indonesia*. Jakarta: BKKBN.

- Chandra, H., Muani, A., Komariyati. 2018. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dalam Pengembangan Agribisnis Jagung Spesifikasi Lokasi di Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Social Economic of Agriculture*, Vol 7 (1).
- Charon, J.M. 1992. *Symbolic Interaction : An Introduction : An Interpretation*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice Hall Inc.
- De Vries, W. 2006. Gender Bukan Tabu : Catatan Perjalanan Fasilitas Kelompok Perempuan di Jambi. *Center for International Forestry Research (CIFOR)*. Bogor.
- Djarwanto. 1996. Statistik Induktif. BPFE.. Yogyakarta.
- Echols, J.M. dan Hasan S. 2000. *An English Indonesian Dictionary*. Gramedia Pustaka. Jakarta. Cet. XXV.
- Ernawati, L. dan Anggoro, S. 2016. *Priority of The Forestry Extension Officer Distribution Based on Geographic Information System In Environment Problem Solutions*. 3rd ICOIRS 2017 . IOP Conf. Series: *Earth and Environmental Science*.
- Fakih, M., DR. 1996. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Firmansyah, Amanah, S., dan Sadono, D. 2015. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Cianjur Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 11(1).
- Gomes. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andri Offset. Yogyakarta.
- Hafizianor, Rina, M.N.P., dan Zakiah, S. 2015. Analisis Gender dalam Pengelolaan Agroforestri Duku dan Kontribusinya terhadap Pendapatan Rumah Tangga di Desa Kertak Empat Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar. *Jurnal Hutan Tropis*, 3(2).
- Handayani, T, dan Sugiarti. 2002. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hartati, P, Surung, M.Y., Sudirman dan Wahab, A. 2011. Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan. Perpustakaan UNS.ac.id.
- Hasibuan, M. S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hesti, R.W..1996. Penelitian Berspektif Gender. *Jurnal Analisis Sosial, Analisis Gender Dalam Memahami Persoalan Perempuan*. AKATIGA, Pusat Analisis Sosial, Bandung, Indonesia.

- Hickerson, F.J. dan John M. 1975. *Helping People Learn : A Module for Training Trainers*. Honolulu-Hawai : East – West Communication Institute.
- Hubeis, A.V.S. 2010. *Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa*. IPN Press. Bogor.
- Hujani, E., Irwan B., dan Yanti S. 2019. Peran Penyuluhan terhadap Pelaksanaan Program Perhutanan Sosial di Desa Bondawuna Kecamatan Suwawa Selatan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Agronesia* Vol. 3 No. 3 Juli 2019. Fakultas Peranian Universitas Negeri Gorontalo. Kota Gorontalo.
- Hurriyati, R. dan Gunarto, M. 2019. *Metode Statistika Bisnis*. Refika Aditama. Bandung.
- Iskandar, Hasan A., dan M. Sabran. 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. *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSS*.
- Jayaratne. 1983. *The Value of Quantitative Methodology for Feminist Research*, dalam Bowles, G and *Theories of Women Studies*, London:Routledge Paul & Kegan.
- Kadarusman. 2005. *Agama, Relasi Gender dan Feminisme*. Kreasi Wacana. Yogyakarta.
- Klein, R.D. 1983. *How to do What we want to do: thoughts about Feminist Methodology*, dalam Bowles, G and Delli Klein, R. (Editors) *Theories of Women Studies*, London:Routledge Kegan & Paul.
- Koentjaraningrat. 1990. *Manusia dan Kebudayaan Indonesia*. Djambatan. Jakarta.
- Lips, H.M. 1993. *Sex & Gender an Introduction*. California, London, Toronto: Mayfield Publishing Company.
- Listiana, I. 2018. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kapasitas Penyuluh di Provinsi Lampung. [Disertasi]. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Manyamsari, I dan Majiburrahmand. 2014. Karakteristik Petani dan Hubungannya dengan Kompetensi Petani Lahan Sempit. *Jurnal Agrisep* Vol 15 (2).
- Mardikanto. 1993. Redefinisi dan Rvitalisasi Penyuluhan Pertanian. PT. Rineke Cipta. Jakarta.
- Martono, N. 2010. Pendidikan Bukan Tanpa Masalah: Mengungkap Problematika dari Perspektf Sosiologi. Gava Media. Yogyakarta.
- Mies, M. 1983. *Toward of Methodology for Feminist Research*. dalam Bowles, G and Dueli Klein, R. (Editors)*Theories of Women Studies*, London:Routledge Kegan & Paul.
- Miner, J.B. 1990. *Organizational Behavior : Performance and Productivity*. New York : Random House.
- Moeliono, M., Thuy, P.T., Wong I., dan Brockhaus, M. 2017. Social Forestry- whyand for whom? A comparison of policies in Vietnam and Indonesia. *Forest and Society*, 1(2): 1-20.
- Mugniesyah. 2006. Peranan Penyuluhan Pertanian dalam Pembangunan Pertanian. Bogor : IPB Press.
- Mulia, Siti M.. 2004. Islam Menggugat Poligami. Gramedia. Jakarta.
- Mutaqin dan Purwangsa. 2017. Kajian Faktor-faktor Penentu Adopsi Inovasi Pengelolaan Tanaman Terpadu Padi melalui Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu. *Jurnal Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian*15(2): 94-106.
- Nainggolan, T. 2019. Aspek Gender dalam Program Keluarga Harapan. *Sosio Informa* Vol 5 (01).
- Nandini, R. 2013. Evaluasi Pengelolaan Hutan Kemasyarakatan (HKm) pada Hutan Produksi dan Hutan Lindung di Pulau Lombok. *Jurnal Penelitian Hutan Tanaman*, 10(1).
- Neufeldt, V. 1984. *Webster's New World Dictionary*. Webster'S New World Dictionary. New York.
- Nurhaeni, IDA. 2014. Penelitian Berperspektif Perempuan/Gender. Makalah pada Pelatihan Metodologi Penelitian Berperspektif Gender di UNIKA Soegijopranoto. Semarang.

- Nurmayasari *et al.* 2020. Kesetaraan Gender pada Rumah Tangga Petani Padi Sawah di Kecamatan Gading Rejo Kabupaten Pringsewu. *Journal of Extension and Development*, Vol 1 (2).
- Ojo, C., Hadiza S. Nuhu dan Thomas A. Igbankwe. 2013. Gender Analysis of Rural Dwellers Accessibility to Free Natural Resources in Ussa Local Government Area of Taraba State, Nigeria. *Journal of Environment and Earth Science*, 3(9).
- Padmowihardjo, S. 1994. Psikologi Belajar Mengajar. Jakarta (ID): Universitas Terbuka.
- Peraturan Bersama Menteri Kehutanan Republik Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : PB.1/Menhut-IX/2014 dan Nomor : 05 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indoneisa Nomor 27 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Direktur Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Nomor P.16/PSKL/SET/PSL.0/12/2016 tentang Pedoman Penyusunan Pengelolaan Hutan Desa, Rencana Kerja Usaha Izin Usaha Pemanfaatan Hutan Kemasyarakatan dan Rencana Kerja Usaha Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Tanaman Rakyat
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 83 Tahun 2016 tentang Perhutanan Sosial.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 27 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya.
- Pratama, Ari C. dan R. Rijanta. 2021. Pengelolaan Berbasis Gender pada Hutan Kemasyarakatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah. Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Legal Reasoning* Vol. 3 No. 2, Juni 2021.
- Pratiwi, W., Markum dan Budhy S. 2018. Peran Perempuan dalam Pengelolaan Hutan Kemasyarakatan (HKM) Dongo Baru Kabupaten Lombok Timur. Universitas Mataram.

- Purwanto, A. dan Budi M.T. 2018. Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjajaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 2,
- Puspitawati, H. 2009. Analisis Gender dalam Penelitian Bidang Ilmu Keluarga. *Prosiding*.
- Puspita, D.R. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dan Dampaknya pada Kinerja Kader KB di Tiga Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat. Disertasi. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Putra S, B. 28 Juli 2017. *Peran BP2SDM dalam Mendukung Perhutanan Sosial*, www.Menlhk.go.id. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Putri, N.A.F. 2019. Peran Gender dalam Program Urban Farming. *Jurnal Penyuluhan*, Vol 7 (2).
- Rahma, A. 2018. Gender dan Pemberdayaan Petani dalam Pengembangan Inovasi Pertanian. *Jurnal Penyuluhan*, Vol 6 (2).
- Rakhmat, J. 1990. *Psikologi Komunikasi*. Remaja Karya. Bandung.
- Ramadhani, F.P., dan Aida V.S.H. 2020. Analisi Gender dalam Upaya Adaptasi dan Mitigasi Perubahan Iklim Rumah Tangga Pertanian. *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat (JSKPM)*, Vol. 4 (2). Departemen SKPM – IPB. Bogor.
- _____. 2017. Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Panjang (RPHJP) Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPTD KPH) Batu Serampok 2018 – 2027. Bandar Lampung.
- _____. 2017. Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Panjang (RPHJP) Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPTD KPH) Pematang Neba 2018 – 2027. Bandar Lampung.
- _____. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Sanudin, A., S.A., Sadono, R., dan Purwanto, R.H. 2016. Perkembangan Hutan Kemasyarakatan di Provinsi Lampung. *Jurnal Manusia dan Lingkungan*, 23,(2).

- Saks, M.J. dan Krupat, E. 1998. *Social Psychology and It's Application*. New York: Harper and Row Publisher.
- Samay, A., Susanti E., dan Romano, R. 2020. Pembagian Peran Gender pada Rumah Tangga Petani Bawang Merah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, Vol 5 (4).
- Sapar, J., A., Asngari, P.S., Amiruddin dan Purnaba, I.G.P. 2012. Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan. *Jurnal Penyuluhan*, 8(1).
- Saptari, R dan Holzner, B. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial. Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Saqib, R., dan Tachibana, S. 2014. Contribution of Agricultural and Forestry Extension Services to Inclusive Extension System in North West Pakistan. *Academic Journals*, 6.
- Sarwono, J. 2006. Metode apenelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sarwono, W.S. 1976. *Pengantar Umum Psikologi*. PT. Bulan Bintang. Jakarta
- Sari, DA., Dewangga N, dan Serly S. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dalam Melaksanakan Tugas Pokok Penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Ilmu – Ilmu Agribisnis*, Volume 5 No. 4, November 2017. Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Simamora. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan YKPN. Yoyakarta.
- Simanjuntak, E., Hia, Y., dan Manurung, N. 2019. Analisis Kemampuan Berpikir Kreatif dalam Pemecahan Masalah Ditinjau dari Perbedaan Gender. *School Education Journal*, Vol 9 (3).
- Siregar, A.N dan Saridewi, T.R. 2010. Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* 5 (1).
- Sofia. 2021. Peran Mahasiswa dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender. Disampaikan pada Webinar: Perspektif Gender dalam Pelaksanaan Program Desa Membangun. Program Studi Penyuluhan Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Jember.

- Suhaeti, R.N dan Suharni, S. 2004. Inkorporasi Perspektif Gender dalam Pengembangan Rekayasa Alat dan Mesin Pertanian. *Jurnal AKP* Vol 2 (1).
- Suhanda, N.S., dkk. 2008. Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*. 4(2).
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sulastri, W. 2019. Evaluasi Pengelolaan Hutan Kemasyarakatan (HKm) dan Perubahan Tutupan Lahan pada Areal Izin Usaha Pemanfaatan Hutan Kemasyarakatan (IUPHKm) Desa Ujan Mas Atas Kabupaten Kepahiang. *Jurnal Penelitian Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan*, 8(1).
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Syafruddin, H., S.S, dan Wastutiningsih, S.P. 2013. Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional. *Jurnal Psikologi*, 40(2).
- Syamsi, I. 1995. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Bumi Aksara. Jakarta. 199 halaman.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Toha, M. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, N. 1999. *Argumrn Kesetaraan Gender*. Penerbuta Paramadina. Jakarta.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Van den Ban, A.W. dan Hawkins, H S. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Wahyuni N. 2021. Cara-Cara Sederhana Memahami Perspektif Gender dalam Kebijakan Publik. <https://baktinews.bakti.or.id>.
- Walgito, B. 1989. *Pengantar Psikologi Umum*. Bina Ilmu. Surabaya.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Winarto, B. 2018. *Kamus Kehutanan*. PT. Penerbit IPB Press. Bogor

Yanfika, H., dkk. 2020. *The Influence Of Extension Activities on The Competencies of Traditional Fisheries Processing In Lampung Province*. *JPHPI* Vol 23 (1).

Yuliani, F. 2014. Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Jurnal Kajian Gender*. Vol 7 (2).