

EVALUASI KINERJA PENYULUH KEHUTANAN DALAM PENDAMPINGAN KELOMPOK TANI PERHUTANAN SOSIAL DI KPHL BUKIT DAUN, BENGKULU

PERFORMANCE EVALUATION OF FORESTRY EXTENSION OFFICERS IN ASSISTING SOCIAL FORESTRY FARMER GROUPS IN BUKIT DAUN COMMUNITY FOREST MANAGEMENT UNIT, BENGKULU

Oleh

Hefri Oktoyoki^{1*}, Siswahyono², Muhammad Krisna Fachreza³

^{1,2,3}Department of Forestry, Faculty of Agriculture, University of Bengkulu Faculty
Administrative Building, W.R. Supratman Street, Kandang Limun, Bengkulu 38371
Bengkulu Province, Indonesia

e-mail: *hefri.oktoyoki@unib.ac.id

Diterima: 28 Maret 2025	Direview: 30 Maret 2025	Direvisi: 8 April 2025	Dipublish: 30 April 2025
-------------------------	-------------------------	------------------------	--------------------------

Abstrak

Ketimpangan akses terhadap kawasan hutan mendorong lahirnya program Perhutanan Sosial (PS) di Indonesia sebagai upaya legalisasi dan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan hutan. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kinerja penyuluh kehutanan dalam mendampingi kelompok tani hutan di wilayah kerja KPHL Bukit Daun, Provinsi Bengkulu. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini melibatkan seluruh penyuluh resmi yang terdaftar melalui metode sensus total (n=16). Instrumen penilaian mengacu pada indikator kinerja Balai PSKL Wilayah Sumatera yang mencakup aspek sosialisasi, penyusunan dokumen perencanaan, pelaporan, penguatan kelembagaan, serta pemanfaatan sistem informasi GoKUPS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas penyuluh (9 orang, 56,25%) berada dalam kategori kinerja “cukup baik” dengan rata-rata skor 72,66 poin, sementara 7 orang (43,75%) dikategorikan “baik”. Aspek dengan skor tertinggi adalah penguatan kelembagaan, sedangkan nilai terendah ditemukan pada aspek pengembangan produk dan literasi digital. Penyuluh dengan kinerja “baik” umumnya memiliki pendidikan minimal S1, pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, dan mengikuti pelatihan lebih dari 3 kali. Penelitian ini menegaskan pentingnya revitalisasi sistem penyuluhan kehutanan melalui pelatihan berbasis digital, penguatan kapasitas ekonomi lokal, dan integrasi lintas sektor. Temuan ini berkontribusi pada penguatan praktik *Community-Based Forest Management (CBFM)* di Indonesia dengan menyoroti peran penyuluh sebagai agen perubahan dalam mewujudkan keberlanjutan program perhutanan sosial.

Kata kunci: Kinerja penyuluh, Perhutanan sosial, KPHL Bukit Daun, Community-based forest management, Penyuluhan kehutanan

Abstract

Inequitable access to forest resources has prompted the establishment of Indonesia's Social Forestry (SF) program as a means of legalizing land tenure and empowering communities in forest management. This study aims to evaluate the performance of forest extension officers in supporting forest farmer groups within the administrative area of the Bukit Daun Forest Management Unit (KPHL), Bengkulu Province. Adopting a descriptive quantitative approach, the research surveyed all 16 officially registered extension officers using a total sampling method. The assessment instrument was based on performance indicators issued by the Sumatra Regional Office of the Directorate of Social Forestry and Environmental Partnership (BPSKL), covering aspects such as community outreach, planning document facilitation, reporting, institutional strengthening, and utilization of the GoKUPS information system. The findings indicate that the majority of officers (9 individuals, 56.25%) were categorized as having “fair” performance, with an average score of 72.66, while 7 officers (43.75%) were classified as “good.” The highest scores were recorded in institutional strengthening, whereas the lowest were found in product development and digital literacy. Officers who demonstrated “good” performance typically held at least a bachelor's degree, had over ten years of experience, and had participated in more than three training sessions. This study highlights the urgent need to revitalize Indonesia's forest extension system through digital-based training, enhanced local economic capacity, and stronger cross-sectoral collaboration. The findings contribute to advancing *Community-Based Forest Management (CBFM)* practices by emphasizing the pivotal role of extension officers as change agents in ensuring the sustainability of social forestry initiatives.

Keywords: Extension officer performance, Social forestry, Bukit Daun FMU, Community-based forest management, Forest extension

PENDAHULUAN

Ketimpangan akses dan penguasaan lahan hutan oleh masyarakat lokal di Indonesia merupakan permasalahan struktural yang berakar pada kebijakan eksploitasi sumber daya alam sejak era Orde Baru, khususnya melalui skema pemberian hak konsesi (IUPHHK) kepada perusahaan besar. Akibatnya, lebih dari 40 juta hektar kawasan hutan telah dialokasikan untuk kepentingan korporasi, sementara masyarakat lokal hanya memperoleh hak legal atas kurang dari 1,5% kawasan hutan negara (Fachreza, 2025). Ketimpangan ini tidak hanya melahirkan ketidakadilan distribusi sumber daya, tetapi juga menimbulkan konflik tenurial, degradasi ekosistem, dan melemahnya peran masyarakat dalam pengelolaan hutan secara lestari (Putraditama et al., 2020; Candra, 2022).

Sebagai upaya korektif, pemerintah Indonesia meluncurkan Program Perhutanan Sosial (PS) yang memberikan hak kelola kepada masyarakat di dalam dan sekitar kawasan hutan melalui lima skema utama: Hutan Desa (HD), Hutan Kemasyarakatan (HKm), Hutan Tanaman Rakyat (HTR), Hutan Adat, dan Kemitraan Kehutanan. Program ini bertujuan untuk mendorong tata kelola hutan yang berkeadilan, partisipatif, dan berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan sumber daya hutan secara legal dan produktif (Wulandari & Inoue, 2018; Djamhuri, 2008). Secara hukum, program ini diperkuat oleh Peraturan Menteri LHK No. P.83/MenLHK/Setjen/KUM.1/10/2016 tentang Perhutanan Sosial, yang kemudian diperbarui menjadi Permen LHK No. 9 Tahun 2021.

Dalam implementasi PS di tingkat tapak, penyuluh kehutanan memegang peran strategis sebagai katalisator dan fasilitator perubahan. Mereka tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi teknis, tetapi juga sebagai pendamping kelembagaan, perencana kegiatan kelompok, pelapor data ke sistem seperti GoKUPS, dan penghubung antar pemangku kepentingan dalam rantai nilai komoditas kehutanan (Iskandar et al., 2013; Nurfatriani et al., 2015). Keberhasilan kelompok tani dalam menjalankan mandat PS sangat bergantung pada kualitas pendampingan yang diberikan oleh para penyuluh. Namun, efektivitas peran penyuluh sering terhambat oleh berbagai kendala. Beberapa di antaranya mencakup jumlah penyuluh yang tidak sebanding dengan jumlah kelompok tani dampingan, keterbatasan pelatihan teknis dan soft skills, alih fungsi jabatan yang tidak relevan dengan latar belakang kehutanan, serta minimnya dukungan anggaran operasional dan sarana kerja (Suharyadi & Nurrochmat, 2020; Setyowati, 2017). Di Provinsi Bengkulu, target legalisasi PS seluas 114.000 ha hanya terealisasi sekitar 46% hingga tahun 2021 (Bappeda, 2021), yang menandakan adanya tantangan serius dalam pelaksanaan di lapangan, termasuk dalam hal pendampingan.

Mengingat pentingnya peran penyuluh kehutanan, evaluasi kinerja mereka menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa pendekatan PS berjalan secara efektif, efisien, dan adaptif. Evaluasi ini mencakup aspek input (kualifikasi dan kompetensi penyuluh), proses (metode dan strategi pendampingan), serta output dan outcome (pencapaian kelompok dampingan). Kajian empiris terhadap capaian kerja penyuluh akan menjadi dasar evidensial untuk perbaikan desain pelatihan, alokasi sumber daya, dan kebijakan kelembagaan penyuluhan kehutanan yang lebih kontekstual dan berbasis kebutuhan lokal (Fatimah et al., 2023; Damayanti et al., 2019). Adapun tujuan penelitian untuk mengevaluasi kinerja penyuluh kehutanan dalam mendampingi kelompok tani perhutanan sosial di wilayah kerja Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Bukit Daun, Bengkulu. Wilayah ini dipilih karena merupakan salah satu pusat pengembangan PS di provinsi tersebut, namun masih menghadapi tantangan dalam pendampingan teknis dan kelembagaan. Evaluasi yang dilakukan mencakup analisis peran, strategi, kendala, serta persepsi kelompok tani terhadap efektivitas pendampingan yang diberikan oleh penyuluh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Bukit Daun yang mencakup beberapa kabupaten di Provinsi Bengkulu, Indonesia. Kegiatan penelitian berlangsung dari April hingga Juni 2024. Lokasi dipilih secara purposif dengan mempertimbangkan intensitas pendampingan penyuluh kehutanan terhadap kelompok tani hutan yang telah memperoleh izin Perhutanan Sosial dari pemerintah. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif, dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja penyuluh kehutanan dalam pendampingan Perhutanan Sosial (PS) berdasarkan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (BPSKL) Wilayah Sumatera. Penilaian dilakukan melalui pengukuran skor dan analisis kecenderungan performa individu penyuluh.

Responden utama dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh kehutanan yang ditugaskan secara resmi mendampingi kelompok perhutanan sosial di wilayah KPHL Bukit Daun, berdasarkan Surat Keputusan BPSKL Sumatera Tahun 2023 (SK.74/Kpts/X-1/BPSKL-3/PSL.3/3/2023). Jumlah total responden adalah 16 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus total karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau secara menyeluruh.

Data primer, diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner. Variabel primer meliputi karakteristik penyuluh (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan frekuensi pelatihan) serta indikator kinerja teknis dan administratif dalam mendampingi kelompok PS. Data sekunder, diperoleh dari dokumen kelembagaan KPHL Bukit Daun, laporan kinerja tahunan BPSKL Sumatera, serta kajian pustaka dan peraturan perundang-undangan terkait Perhutanan Sosial. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator penilaian kinerja pendamping PS dari BPSKL Wilayah Sumatera (S.61/X-1/BPSKL-0/PSL.3/3/2024). Penilaian dilakukan terhadap delapan aspek kinerja utama, yaitu:

- 1) Sosialisasi Perhutanan Sosial
- 2) Penyusunan Rencana Kerja Perhutanan Sosial (RKPS) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT)
- 3) Pendampingan KUPS
- 4) Pelaporan hasil hutan
- 5) Pemutakhiran database komoditas
- 6) Pengembangan produk/jasa lingkungan
- 7) Pengisian sistem informasi GoKUPS
- 8) Sikap dan etika kerja

Setiap aspek dinilai menggunakan skala bobot 1–10, dengan kategori evaluatif sebagai berikut:

- a) 80 = Baik
- b) 60,1–79,9 = Cukup Baik
- c) <60 = Kurang Baik

Data di analisis secara deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan tabulasi frekuensi dan statistik rerata. Analisis dilakukan dalam dua tahap:

- 1) Karakteristik Penyuluh, di analisis menggunakan distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (mean) untuk masing-masing variabel.

- 2) Kinerja Penyuluh, dianalisis berdasarkan skor total dari setiap indikator kinerja yang dihitung secara agregat, kemudian dikategorikan menurut klasifikasi evaluatif dari BPSKL Sumatera.
- 3) Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak pengolah angka (Microsoft Excel), dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel, grafik batang, dan interpretasi naratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja penyuluh kehutanan dalam mendampingi kelompok tani hutan di wilayah kerja Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Bukit Daun, Provinsi Bengkulu. Kinerja tersebut dinilai berdasarkan indikator kunci yang telah ditetapkan oleh Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (BPSKL) Wilayah Sumatera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sebagian besar penyuluh berada pada kategori "cukup baik", dengan sebagian lainnya menunjukkan kategori kinerja "baik". Pembahasan ini akan mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh, peran strategis mereka dalam konteks perhutanan sosial, serta tantangan dan kebutuhan reformulasi strategi penyuluhan kehutanan.

Tabel 1. Kinerja penyuluh kehutanan KPHL Bukit Daun

No	Kriteria Kinerja	Kode Penyuluh																Rata-rata
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Sosialisasi Perhutanan Sosial	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	9,69
2	Penyusunan RKPS	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10,00
3	Penyusunan RKT KUPS /	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	1	10	10	10	9,44
4	Pendampingan Penguatan Kapasitas Kelembagaan KUPS	9	9	7	7	9	9	9	7	9	9	7	7	9	9	9	9	8,38
5	Pelaporan Data Produksi Hasil Hutan (PNBP)	6	8	8	8	8	8	6	8	4	4	4	6	4	4	6	4	6,00
6	Updating Database Komoditas Anggota KPS	7	7	10	7	7	7	1	7	7	7	5	5	7	7	7	1	6,19
7	Pendampingan Produk Bermilai Jual & Pengembangan Pelaporan KPS & KUPS serta Transaksi GoKUPS	3	9	9	9	5	9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4,31
8	Pelaporan KPS & KUPS serta Transaksi GoKUPS	8	4	4	7	8	7	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4,13
Total Skor		63	67	68	68	67	70	50	55	56	56	47	51	44	56	59	53	58,13
Nilai Total Skala 100		78,8	83,8	85,0	85,0	83,8	87,5	62,5	68,8	70,0	70,0	58,8	63,8	55,0	70,0	73,8	66,3	72,66
Persentase Nilai Total (70%)		55,1	58,6	59,5	59,5	58,6	61,3	43,8	48,1	49,0	49,0	41,1	44,6	38,5	49,0	51,6	46,4	50,86

Peran Strategis Penyuluh dalam Program Perhutanan Sosial

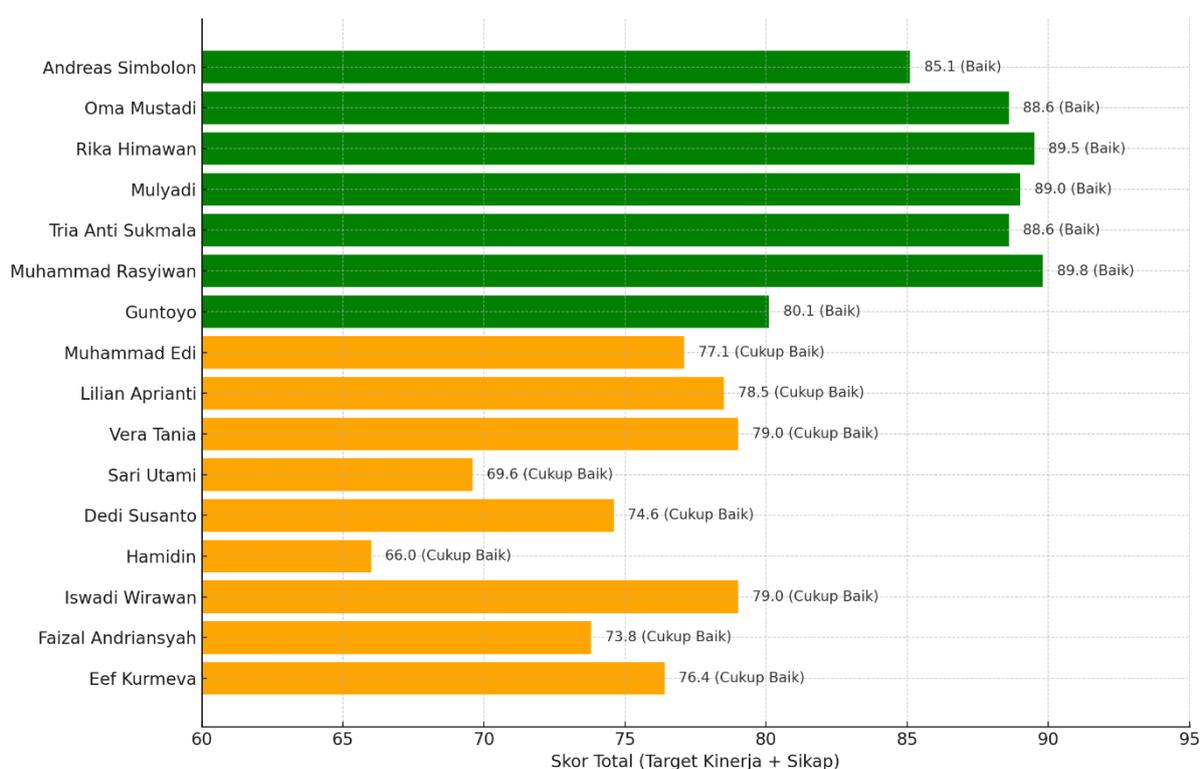
Penyuluh kehutanan memainkan peran sentral dalam pelaksanaan program perhutanan sosial. Mereka bertindak sebagai fasilitator, komunikator, motivator, dan edukator dalam upaya meningkatkan kapasitas kelembagaan kelompok tani hutan serta mendorong pengelolaan hutan yang lestari. Peran ini sejalan dengan konsep penyuluhan sebagai proses pembelajaran partisipatif (Iskandar et al., 2013), di mana penyuluh tidak hanya menyampaikan informasi tetapi juga memfasilitasi proses pengambilan keputusan kolektif dalam kelompok. Sebagai bentuk reformasi agraria berbasis kehutanan, perhutanan sosial membutuhkan pendekatan penyuluhan yang adaptif dan partisipatif untuk menjembatani kebutuhan masyarakat dan kebijakan negara. Menurut Maryudi et al., (2020), penyuluh memiliki peran penting dalam melegitimasi hak kelola masyarakat terhadap hutan, serta memperkuat kapasitas mereka dalam tata kelola dan produksi. Namun, dalam praktiknya, efektivitas peran penyuluh sering terhambat

oleh keterbatasan jumlah personal, kurangnya pelatihan lanjutan, serta keterbatasan anggaran dan fasilitas kerja (Setyowati, 2017; Suharyadi & Nurrochmat, 2020).

Dalam konteks penelitian ini, penyuluh dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun dan tingkat pendidikan S1 atau lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini memperkuat studi Fatimah et al., (2023) bahwa efektifitas penyuluh kehutanan sangat dipengaruhi oleh pengalaman lapangan, pelatihan berkelanjutan, dan kedekatan sosial dengan kelompok dampingan. Berdasarkan uraian tersebut, evaluasi kinerja penyuluh kehutanan menjadi krusial untuk menjamin efektivitas pendampingan serta memperkuat peran kelompok tani hutan dalam pengelolaan sumber daya hutan secara lestari.

Dimensi Kinerja Penyuluh (Kekuatan dan Kelemahan)

Kinerja penyuluh dalam penelitian ini diukur berdasarkan delapan indikator utama, yaitu: (1) sosialisasi perhutanan sosial, (2) penyusunan RKPS, (3) penyusunan RKT, (4) penguatan KUPS, (5) pelaporan hasil hutan, (6) updating database komoditas, (7) pengembangan produk dan jasa lingkungan, serta (8) pengisian sistem GoKUPS.



Gambar 1. Hasil evaluasi kinerja pendamping Perhutanan Sosial KPHL Bukit Daun

Aspek yang memperoleh nilai tertinggi adalah pendampingan penguatan kelembagaan KUPS dan pelaporan hasil hutan. Ini menunjukkan bahwa penyuluh relatif memiliki kapasitas teknis dalam mendampingi aspek-aspek administratif dan kelembagaan formal. Namun, nilai rendah ditemukan pada aspek pengembangan produk dan pengisian sistem informasi GoKUPS. Temuan ini mengindikasikan

bahwa dimensi inovasi dan literasi digital belum sepenuhnya menjadi fokus dalam pelatihan dan pendampingan penyuluh.

Menurut Suharyadi dan Nurrochmat (2020), keterbatasan dalam pelaporan digital seperti GoKUPS berkaitan erat dengan kurangnya pelatihan teknologi informasi, keterbatasan infrastruktur internet di wilayah kerja, serta beban administrasi yang tinggi. Sementara itu, aspek pengembangan produk/jasa lingkungan rendah karena keterbatasan akses pasar, lemahnya penguatan rantai nilai, serta belum optimalnya sinergi dengan instansi lain (Gnych et al., 2020).

Karakteristik Penyuluh dan Hubungannya dengan Kinerja

Data menunjukkan bahwa penyuluh dengan tingkat pendidikan S1 (sebanyak 13 orang atau 81,25%) dan dua orang penyuluh bergelar S2 (12,5%) cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan penyuluh dengan pendidikan SLTA (6,25%). Rata-rata usia penyuluh yang dikategorikan memiliki kinerja “baik” adalah 42 tahun, sedangkan penyuluh dengan kategori “cukup baik” memiliki rata-rata usia 46 tahun. Dari total 16 penyuluh kehutanan yang menjadi responden, masa kerja rata-rata adalah 14,68 tahun, dan frekuensi pelatihan yang diikuti rata-rata sebanyak 3,62 kali. Penyuluh yang memiliki frekuensi pelatihan lebih dari 3 kali dan pengalaman kerja di atas 10 tahun menunjukkan skor kinerja lebih tinggi secara konsisten.

Temuan ini sejalan dengan teori modal manusia yang dikemukakan oleh Becker (1994), yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu. Dalam konteks penyuluh kehutanan, pelatihan yang bersifat teknis (misalnya pengisian sistem GoKUPS dan penguatan KUPS) serta pengalaman lapangan selama bertahun-tahun dapat memperkuat keterampilan adaptif dan kapasitas penyuluh dalam mendampingi kelompok tani. Modal manusia tidak hanya terbentuk dari pendidikan formal, tetapi juga dari akumulasi pengalaman kerja dan partisipasi aktif dalam pelatihan yang relevan dengan kebutuhan komunitas hutan dampingan.

Faktor lain yang mendukung kinerja adalah frekuensi pelatihan yang diterima oleh penyuluh. Rata-rata penyuluh yang memperoleh nilai “baik” telah mengikuti pelatihan sebanyak 4 kali, sedangkan penyuluh dengan kategori “cukup baik” hanya mengikuti pelatihan rata-rata 3 kali. Berdasarkan data di KPHL Bukit Daun, pelatihan yang diikuti meliputi pelatihan teknis pendampingan kelompok tani, pelaporan sistem GoKUPS, serta fasilitasi penyusunan RKPS dan RKT, yang sebagian besar diselenggarakan oleh Balai PSKL Wilayah Sumatera dan Dinas Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Temuan ini sejalan dengan teori modal manusia oleh Becker (1994), yang menekankan bahwa investasi dalam pelatihan dan pendidikan akan meningkatkan kapabilitas individu. Dalam praktik penyuluhan kehutanan, pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap tantangan sosial dan ekonomi di lapangan. Hal ini memperkuat hasil temuan Leilani dan Jahi (2006), serta didukung oleh studi kontemporer seperti Nugroho et al. (2020) dan Fatimah et al. (2023), yang menyatakan bahwa efektivitas penyuluh sangat dipengaruhi oleh intensitas pelatihan dan relevansi materi yang disampaikan. Dengan demikian, kompetensi teknis penyuluh dalam mendampingi kelompok tani perhutanan sosial sangat berkorelasi dengan kuantitas dan kualitas pelatihan yang diterima secara institusional dan berkelanjutan.

Tantangan Struktural dalam Sistem Penyuluhan Kehutanan

Penelitian ini juga mengungkap sejumlah tantangan struktural dalam sistem penyuluhan kehutanan di tingkat tapak, berdasarkan hasil wawancara dengan 16 penyuluh di KPHL Bukit Daun (Tabel 2).

Tabel 2. Tantangan struktural penyuluh kehutanan pendamping PS KPHL Bukit Daun

Jenis Tantangan	Jumlah Responden yang Mengalami (n=16)	Persentase
Beban kelompok dampingan terlalu banyak	13 orang	81,25%
Tidak ada kendaraan operasional pribadi	11 orang	68,75%
Tidak menerima tunjangan operasional	12 orang	75,00%
Alih fungsi jabatan ke non-teknis	4 orang	25,00%
Tidak ada honorarium khusus pendampingan	10 orang	62,50%

Mayoritas penyuluh menyatakan beban kerja mereka tidak sebanding dengan jumlah kelompok tani binaan yang harus didampingi. Rata-rata satu penyuluh menangani lebih dari tiga kelompok, dengan cakupan wilayah lintas kecamatan. Selain itu, sebagian besar penyuluh mengeluhkan keterbatasan kendaraan operasional dan minimnya tunjangan transportasi lapangan. Dalam beberapa kasus, penyuluh juga mengalami alih fungsi jabatan ke sektor administratif, yang menyebabkan terganggunya kelangsungan pendampingan teknis di lapangan.

Temuan lapangan ini sejalan dengan laporan Pandoyo et al., (2013) mengenai permasalahan nasional penyuluhan kehutanan, dan diperkuat oleh pernyataan Lecoutere (2017) bahwa penyuluhan di negara berkembang menghadapi tantangan berupa kesenjangan antara ekspektasi hasil dengan ketersediaan sumber daya pendukung. Dalam konteks Provinsi Bengkulu, situasi ini diperparah dengan belum optimalnya koordinasi antar lembaga perangkat daerah yang terlibat dalam fasilitasi program perhutanan sosial (Bappeda, 2021).

Perluasan Peran Penyuluh dalam Hilirisasi Ekonomi PS

Data dari hasil wawancara dan kuisioner menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh belum secara aktif terlibat dalam kegiatan hilirisasi ekonomi kelompok tani dampingan. Dari 16 penyuluh yang diwawancarai, hanya 3 orang yang pernah memfasilitasi pengembangan produk turunan, pengemasan, atau pelatihan pemasaran digital. Bahkan, sebagian besar responden menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan terkait rantai nilai komoditas kehutanan atau kewirausahaan sosial (Tabel 3).

Tabel 3. Jenis pelatihan yang diikuti pendamping PS

Jenis Kegiatan Hilirisasi yang Pernah Difasilitasi	Jumlah Penyuluh (n=16)	Persentase
Pengembangan produk olahan (kopi, madu, jahe)	3	18,75%
Pelatihan pemasaran digital (media sosial/marketplace)	2	12,50%
Fasilitasi sertifikasi atau pengemasan produk	1	6,25%
Belum pernah terlibat dalam hilirisasi ekonomi	13	81,25%

Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri dalam memperkuat keberlanjutan ekonomi kelompok PS. Dalam konteks global, keberhasilan perhutanan sosial tidak hanya ditentukan oleh akses legal terhadap hutan, tetapi juga oleh kemampuan menciptakan nilai tambah secara lokal (Pham et al., 2016; Wulandari & Inoue, 2018). Oleh karena itu, kapasitas penyuluh perlu diperluas mencakup aspek bisnis sosial, pemasaran, dan koneksi pasar. Hasil temuan ini menunjukkan urgensi untuk mengembangkan desain pelatihan baru yang mengintegrasikan aspek teknis kehutanan dengan penguatan ekonomi berbasis komunitas.

Implikasi Kebijakan dan Rekomendasi Strategis

Hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya reformulasi pendekatan penyuluhan kehutanan yang lebih adaptif dan kontekstual. Beberapa rekomendasi strategis yang dapat diajukan adalah:

- 1) Revitalisasi pelatihan penyuluh
Materi pelatihan perlu diperluas mencakup literasi digital, pengembangan usaha KUPS, kewirausahaan sosial, dan komunikasi lintas sektor.
- 2) Penguatan dukungan operasional
Pemerintah daerah perlu memastikan penyuluh memiliki akses terhadap kendaraan operasional, biaya monitoring, dan insentif berbasis kinerja.
- 3) Integrasi dengan sistem monitoring digital
Pemanfaatan sistem GoKUPS harus disertai pelatihan teknis, supervisi berkala, dan insentif untuk pelaporan berbasis data.
- 4) Pendekatan kolaboratif lintas lembaga
Kolaborasi dengan Dinas Koperasi, Dinas Perdagangan, dan mitra LSM perlu ditingkatkan untuk memperkuat aspek hilirisasi produk PS.

Konteks Teoritis dan Relevansi Global

Studi ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik community-based forest management (CBFM), khususnya dalam konteks negara berkembang. Salah satu temuan utama menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi program perhutanan sosial tidak hanya bergantung pada aspek legalisasi kawasan hutan, tetapi juga secara kritis ditentukan oleh kualitas pendampingan yang dilakukan oleh penyuluh kehutanan. Hal ini sejalan dengan pandangan Cronkleton et al. (2017) bahwa tenure security dan peningkatan penghidupan masyarakat hanya dapat dicapai bila penyuluh memiliki kompetensi sosial, teknis, dan organisasional yang memadai.

Aspek kualitas pendampingan sangat erat kaitannya dengan pendekatan berbasis pembelajaran sosial (social learning), yang menekankan pentingnya interaksi timbal balik dan proses adaptif antara penyuluh dan kelompok tani hutan (Wulandari & Inoue, 2018). Dalam pendekatan ini, penyuluh bukan sekadar penyampai informasi, tetapi berfungsi sebagai fasilitator dialog, koordinator pembelajaran, dan agen perubahan sosial di tingkat tapak. Hal ini relevan dengan studi di berbagai negara berkembang seperti Nepal, Tanzania, dan Bolivia, di mana transformasi penyuluh menjadi aktor penggerak ekonomi lokal terbukti mampu meningkatkan keberlanjutan program kehutanan berbasis masyarakat (Lund et al., 2018).

Lebih lanjut, Baynes et al. (2015) menggarisbawahi bahwa keberhasilan jangka panjang CBFM ditentukan oleh sejumlah faktor, termasuk kapasitas kelembagaan lokal, kohesi sosial, serta dukungan teknis dan penyuluhan. Studi di Bangladesh oleh Mukul et al. (2017) juga menunjukkan bahwa penyuluh kehutanan berperan strategis dalam menjembatani antara kebijakan formal dan praktik lokal masyarakat. Sementara itu, Larson dan Pulhin (2012) menggarisbawahi pentingnya fleksibilitas regulasi yang memungkinkan proses pendampingan berjalan adaptif terhadap kondisi sosial-ekologis setempat.

Dalam konteks tantangan sosial-ekologis yang kerap melingkupi wilayah pinggiran hutan, seperti konflik penggunaan lahan, ketimpangan akses, dan tekanan terhadap sumber daya, penyuluh memiliki posisi strategis sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah (Wittemyer et al., 2008). Dalam banyak kasus, keberhasilan transformasi peran penyuluh menjadi agen perubahan sangat bergantung

pada kompetensi mereka dalam membaca dinamika lokal dan menerapkan pendekatan partisipatif (Charnley & Poe, 2007).

Implikasi kebijakan dari temuan ini cukup jelas. Pertama, rekrutmen dan pelatihan penyuluh kehutanan perlu mengadopsi kerangka kompetensi holistik yang tidak hanya berfokus pada teknis kehutanan, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan manajerial. Kedua, perlu adanya penguatan kapasitas kelembagaan penyuluhan, termasuk pendanaan yang memadai, supervisi yang adaptif, serta kemitraan antar pemangku kepentingan di tingkat tapak. Ketiga, penyuluhan kehutanan harus diarahkan untuk menjadi instrumen katalisator inovasi lokal dan pembangunan berkelanjutan.

Andersson dan Agrawal (2011) menegaskan bahwa kesenjangan sosial dalam pengelolaan hutan bersama hanya dapat dijumpai melalui penyuluh yang peka terhadap ketidaksetaraan dan mampu membangun ruang dialog inklusif. Konteks ini diperkuat oleh Ojha et al. (2016), yang menunjukkan bahwa bentuk keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya alam terus mengalami transformasi, dan peran penyuluh semakin penting sebagai penghubung antara struktur negara dan komunitas lokal melalui mekanisme kolaboratif.

Dengan demikian, hasil studi ini memperkuat urgensi reformulasi kebijakan penyuluhan kehutanan dalam mendukung perhutanan sosial yang berkelanjutan. Transformasi peran penyuluh dari birokrat lapangan menjadi *knowledge broker* dan *change agent* menjadi krusial, terutama dalam lanskap kebijakan yang semakin menuntut efektivitas, efisiensi, dan responsivitas sosial.

KESIMPULAN

1. Karakteristik pendamping yang mendapatkan nilai kinerja “Baik” rata-rata memiliki umur 43,5 tahun, masa kerja 12,7 Tahun, dan memiliki frekuensi pelatihan sebanyak 4 kali. Sedangkan pendamping yang mendapatkan nilai kinerja “Cukup baik” rata-rata memiliki umur 45,3 Tahun, masa kerja 16,2 Tahun, dan memiliki frekuensi pelatihan sebanyak 3 kali. Untuk tingkat pendidikan pendamping PS KPHL Bukit Daun rata-rata berpendidikan S1 dengan persentase 81,25% atau 13 pendamping, 2 pendamping berpendidikan S2 dengan persentase 12,5%, dan 1 pendamping berpendidikan SLTA dengan persentase 6,25%.
2. Nilai kinerja pendamping PS yang didapat pada tabel 11 berkisar antara 69 hingga 89,8. Tujuh pendamping mendapatkan nilai “Baik”. Di sisi lain, terdapat Sembilan pendamping mendapatkan nilai “Cukup baik”, yang mengindikasikan bahwa kinerja pendamping dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan pendamping terhadap kelompok binaan mencapai hasil yang diharapkan. Secara keseluruhan, meskipun pendidikan dan pengalaman kerja penting, kinerja pendamping juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti, lokasi geografis, karakteristik kelompok binaan, serta tingkat tantangan yang dihadapi di lapangan. Meskipun sebagian besar kinerja dinilai “Cukup Baik”, terdapat penyuluh yang berhasil mencapai hasil yang lebih baik, ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan dan strategi yang tepat, peran penyuluh dalam mendukung perhutanan sosial dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersson, K. & Agrawal, A. 2011. Inequalities, institutions, and forest commons. *Global Environmental Change*. Vol 21(3),pp: 866–875.
- Bappeda. 2021. Laporan Capaian Perhutanan Sosial Provinsi Bengkulu. Bengkulu: Bappeda Provinsi Bengkulu.

- Baynes, J., Herbohn, J., Smith, C., Fisher, R. & Bray, D. 2015. Key factors which influence the success of community forestry in developing countries. *Global Environmental Change*. Vol 35(3),pp: 226–238.
- Becker, G.S. 1994. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Edisi 3. Chicago: University of Chicago Press.
- Cartledge, J., Boleh, A. & Juga, C. 2012. Crossing Boundaries: Using Fact and Fiction in Adult Learning. *The Journal of Artistic and Creative Education*. Vol 6(1),pp: 94–111.
- Charnley, S. & Poe, M.R. 2007. Community forestry in theory and practice: Where are we now? *Annual Review of Anthropology*. Vol 36(1),pp: 301–336.
- Cronkleton, P., Evans, K. & Larson, A.M. 2017. Formalization of community forest tenure: Conditions and pathways to successful outcomes. *Journal of Sustainable Forestry*. Vol 36(5),pp: 435–453.
- Damayanti, E., Wulandari, C. & Darusman, D. 2019. Efektivitas Penyuluhan Kehutanan dalam Mendukung Perhutanan Sosial di Lampung. *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan*. Vol 16(2),pp: 97–110.
- Fachreza, M.K. 2025. Analisis Kinerja Penyuluh Kehutanan dalam Pendampingan Perhutanan Sosial: Studi Kasus pada Penyuluh KPHL Bukit Daun. *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Fatimah, A., Ramadhan, A., & Wibowo, A. (2023). Kompetensi penyuluh dalam penguatan kelembagaan petani hutan di Sumatera Selatan. *Jurnal Penyuluhan Kehutanan*, Vol 21(1),pp: 55–67.
- Fatimah, I., Wulandari, C. & Hardjanto, M. 2023. Community capacity and the role of forest extension agents in Social Forestry Program in Sumatera. *Forest and Society*. Vol 7(1),pp: 1–13.
- Gnych, S., Leonard, S., Fitzherbert, E., Pin Koh, L. & Pramova, E. 2020. Commodity supply chains, forests and climate change: A systematic review of corporate initiatives and their impacts. *Climate Policy*. Vol 20(5),pp: 584–602.
- Iskandar, H., Haris, S., Sembiring, S. & Wibowo, S.A. 2013. *Modul Pelatihan Penyuluh Perhutanan Sosial*. Jakarta: Direktorat Penyuluhan Kehutanan, Kementerian Kehutanan RI.
- Larson, A.M. & Pulhin, J.M. 2012. Enhancing forest tenure reforms through more responsive regulations. *Conservation and Society*. Vol 10(2),pp: 103–113.
- Leilani, R. & Jahi, A. 2006. Evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam pemberdayaan petani. *Jurnal Penyuluhan*. Vol 2(2),pp: 93–102.
- Lecoutere, E. 2017. Information and communication technologies for development: From the 'access' to the 'usage' problem. *The European Journal of Development Research*. Vol 29(3),pp: 707–722.
- Lund, J.F., Sungusia, E., Mabele, M.B. & Scheba, A. 2018. Promising change, delivering continuity: REDD+ as conservation fad. *World Development*. Vol 107(2),pp: 1–10.
- Maryudi, A., Devkota, R.R. & Schusser, C. 2020. Forest tenure reforms in Indonesia: When customary forests meet state control. *Journal Forest Policy and Economics*. 111: 102075.

- Mukul, S.A., Rashid, A.Z.M.M. & Khan, N.A. 2017. Forest governance in Bangladesh: Policies, practices and challenges. *Forests*. Vol 8(8),pp: 183.
- Nugroho, R. A., Suryanto, D., & Priyono, A. (2020). Peran pelatihan dan kapasitas SDM dalam efektivitas pendampingan program perhutanan sosial. *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan*. Vol 17(2),pp: 143–157.
- Nurfatriani, F., Darusman, D., Komarudin, H., Wulandari, C., Nugroho, D.A. & Imanda, M. 2015. Analisis kelembagaan perhutanan sosial dan kebutuhan penyuluhan kehutanan. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*. Vol 12(1),pp: 1–17.
- Ojha, H.R., Ford, R., Keenan, R.J., Race, D., Vega, D.C., Baral, H. & Sapkota, P. 2016. Delocalizing communities: Changing forms of community engagement in natural resources governance. *World Development*. Vol 87(1),pp: 274–290.
- Pandoyo, R., Nugroho, B., Widiastuti, I. & Harahap, A. 2013. *Evaluasi Kelembagaan dan Kinerja Penyuluhan Kehutanan*. Jakarta: Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kehutanan.
- Pham, T.T., Moeliono, M., Brockhaus, M., Le, N.D. & Katila, P. 2016. How are REDD+ proponents addressing tenure problems? Evidence from Brazil, Cameroon, Tanzania, and Vietnam. *World Development*. Vol 89(2),pp: 214–226.
- Suharyadi, S. & Nurrochmat, D.R. 2020. Evaluating forest extension effectiveness in supporting Indonesia’s social forestry program. *Forest and Society*. Vol 4(2),pp: 312–329.
- Wittemyer, G., Elsen, P., Bean, W.T., Burton, A.C.O. & Brashares, J.S. 2008. Accelerated human population growth at protected area edges. *Science*. 321(5885): 123–126.
- Wulandari, C. & Inoue, M. 2018. The importance of social learning for the development of community based forest management in Indonesia. *Forest Policy and Economics*. Vol 96(1),pp: 100–112.