

## **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENYULUH KEHUTANAN DAN KELOMPOK TANI HUTAN PADA CABANG DINAS KEHUTANAN WILAYAH MALANG**

**Anggulyah Rizqi Amaliyah<sup>1</sup>, Sinollah<sup>2</sup>, Syahrul Majid<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Raden Rahmat Malang

<sup>1</sup>anggulyah.r@gmail.com; <sup>2</sup>sinollah@gmail.com

### **Abstract**

*Forests are natural resources that provide many benefits, both directly and indirectly. Forest utilization and forest preservation are very important for the sustainability of life, therefore the use and conservation of forests must be balanced. In forest conservation, the government must be proactive and act as a driving force and as the main forest protector. In addition to the government, the community must also play an active role in preserving and reforesting forests (reforestation). The government has established a forestry service whose task is to maintain the sustainability and sustainability of the forest. Forestry extension workers and forest farmer groups must know the regulations related to forest areas and management. The existence of forestry extension workers and forest farmer groups will not be effective if the capacity and knowledge of human resource development on forestry are not fulfilled. Human resource development is a continuous effort to improve the quality of human resources in the broadest sense, through education, training, and coaching (Silalahi, 2000: 249). Thus, these efforts can be increased using the On-The-Job Training Method and the Employee Off-The-Job Training Method.*

**Keywords:** Human Resource Development, On The Job Training Method, Off The Job Training Method

### **Abstrak**

Hutan merupakan sumber daya alam yang memberikan banyak manfaat, baik secara langsung maupun manfaat secara tidak langsung. Pemanfaatan hutan dan kelestarian hutan sangat penting bagi keberlangsungan kehidupan, oleh karena itu pemanfaatan dan pelestarian hutan harus seimbang. Dalam pelestarian hutan pemerintah harus proaktif dan berperan sebagai motor penggerak dan sebagai pelindung hutan yang utama. Selain pemerintah, masyarakat juga harus berperan aktif dalam melakukan pelestarian dan penghijauan hutan kembali (reboisasi). Pemerintah telah membentuk dinas kehutanan yang tugasnya menjaga kelestarian dan keberlangsungan hutan. Penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan harus mengetahui peraturan-peraturan terkait kawasan dan pengelolaan hutan. Keberadaan penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan tidak akan efektif apabila kemampuan dan pengetahuan pengembangan SDM yang dimiliki tentang kehutanan kurang terpenuhi. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000: 249). Dengan demikian upaya tersebut dapat ditingkatkan menggunakan Metode *On-The-Job Training* dan metode *Off-The-Job Training* Karyawan.

**Kata Kunci :** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Metode On The Job Training, Metode Off The Job Training

Submitted: 2022-September-05

Revised: 2022-September-09

Accepted: 2022-Oktober-22

## **PENDAHULUAN**

Hutan menurut Undang-Undang tentang Kehutanan Nomor 41 tahun 1999 adalah suatu kesatuan ekosistem berupa hamparan lahan yang didalamnya berisi sumber daya alam yang didominasi oleh pepohonan dalam persekutuan alam lingkungannya, yang satu dengan lainnya tidak dapat dipisahkan. Hutan merupakan sumber daya alam yang memberikan banyak manfaat, baik secara langsung maupun manfaat secara tidak langsung. Banyak sekali manfaat yang diberikan hutan bagi keberlangsungan makhluk hidup terutama bagi manusia itu sendiri. Manfaat hutan secara langsung yakni sebagai sumber atau bahan dari berbagai barang industri seperti kayu, getah, kulit kayu dan akar dan lain sebagainya. Selanjutnya manfaat hutan secara tidak langsung adalah merupakan tempat atau ekosistem berbagai keanekaragaman hayati meliputi flora dan fauna, sebagai pengatur iklim, penyerap CO<sub>2</sub>, serta yang tak kalah penting bagi keberlangsungan hidup manusia adalah penghasil oksigen terbesar yang sering familiar disebut hutan sebagai jantung dunia.

Keseimbangan dan kelestarian hutan dapat terjaga apabila sumber daya manusia (Pemerintah dan Masyarakat) faham akan pentingnya hutan demi keberlangsungan lingkungan hidup. Dalam pelestarian hutan pemerintah harus proaktif dan berperan sebagai motor penggerak dan sebagai pelindung hutan yang utama. Selain pemerintah, masyarakat juga harus berperan aktif dalam melakukan pelestarian dan penghijauan hutan kembali (reboisasi). Tanpa peran serta dan dukungan masyarakat maka kelestarian hutan juga tidak dapat dikendalikan. Pemerintah telah membentuk dinas kehutanan yang tugasnya menjaga kelestarian dan keberlangsungan hutan.

Dalam cabang dinas kehutanan wilayah malang yang bertanggung jawab penuh dalam luas kawasan hutan adalah Seksi Rehabilitasi Lahan dan Pemberdayaan Masyarakat yang didalamnya didominasi oleh Penyuluh Kehutanan yang tugasnya melakukan penyuluhan-penyuluhan terutama kepada kelompok tani hutan (KTH). Sesuai dengan Undang-Undang No.41 tahun 1999 tentang Kehutanan mengamanatkan penyuluh kehutanan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan serta perubahan sikap perilaku masyarakat agar mau dan mampu mendukung pembangunan kehutanan.

Keberhasilan kegiatan penyuluhan yang dilakukan tergantung dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan penyuluh kehutanan serta kesadaran dari kelompok tani hutan yang merupakan masyarakat kawasan hutan. Penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan harus mengetahui peraturan-peraturan terkait kawasan dan pengelolaan hutan. Keberadaan penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan tidak akan efektif apabila kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki tentang kehutanan kurang baik.

Penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan merupakan sumber daya manusia dimiliki oleh cabang dinas kehutanan wilayah malang. Kekayaan terbesar organisasi yang utama adalah sumber daya manusia. Penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan merupakan investasi berharga bagi organisasi yang perlu dijaga dan ditingkatkan kemampuan dan profesionalisme untuk kelestarian hutan sesuai dengan peraturan batas minimal kawasan. Kelestarian kehutanan di Indonesia bergantung pada kinerja penyuluh kehutanan bersama kelompok tani hutan. Meningkatnya kinerja penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan bergantung pada pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh cabang dinas kehutanan wilayah malang. Dalam meningkatkan

kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan (KTH) diperlukannya sebuah upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia sehingga penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan dapat menciptakan sinergitas antara keduanya dan outputnya bisa timbul hubungan mutualisme.

## METODE

Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan dalam kegiatan pengabdian Menurut Bangun (2012:210), ada beberapa metode dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, antara lain:

1. Metode *On-The-Job Training* Karyawan mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya secara langsung. Perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan untuk melakukan pelatihan terhadap SDM mereka dan biasanya dilakukan oleh atasan dari-peserta pelatihan. Metode ini dianggap lebih efektif dan efisien karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal baik pelatih (trainers) mereka.
2. Metode *Off-The-Job Training*  
Pelatihan dilaksanakan pada saat dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja, dengan tujuan agar karyawan terpusat pada kegiatan pelatihan. Pelatih (*trainers*) didatangkan dari luar organisasi, atau peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Metode ini digunakan jika tidak tersedianya 15 pelatih dalam perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat dua metode yang bisa diterapkan yakni metode *On Job Training* dan *Off Job Training*. Pengembangan sumber daya manusia penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan yang ada di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang menggunakan dua metode tersebut. Adapun cara pelatihan dalam metode

*On Job Training* dan *Off Job Training* pada CDK Malang sebagai berikut;

### 1. Metode *On Job Training*

Metode pengembangan ini dilaksanakan dalam internal perusahaan sendiri yang mana lebih efisien dilakukan. Dalam pengembangan ini cabang dinas kehutanan wilayah malang dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

#### a) Rotasi Pekerjaan

Pengembangan sumber daya manusia dengan cara rotasi jabatan dilakukan oleh cabang dinas kehutanan wilayah malang dengan tujuan mengatasi kejenuhan serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai. Pada cabang dinas kehutanan malang rotasi jabatan biasa terjadi apalagi pegawai-pegawainya adalah pegawai negeri sipil. Pada bulan maret kemarin cabang dinas kehutanan wilayah malang melakukan rotasi pekerjaan yang terjadi pada karyawan atas nama Reni Meilani, A.Md. yang awalnya menjadi penyuluh kehutanan terampil di Seksi RLPM cabang

dinas kehutanan wilayah malang pindah di penyuluh kehutanan terampil di Seksi TKUK cabang dinas kehutanan wilayah malang

**Gambar 1. Rotasi Pekerjaan pada CDK Wilayah Malang**

| NO | NAMA                      | NIP                   | PANGKAT / GOL. RUANG      | JABATAN LAMA                                                                                                                                         | JABATAN BARU                                                                                                                                     | KETERANGAN |
|----|---------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1  | 2                         | 3                     | 4                         | 5                                                                                                                                                    | 6                                                                                                                                                | 7          |
| 1  | EDI YULIANTO, S.ST., M.M. | 19750704 200604 1 023 | Penata (III/c)            | Penyuluh Kehutanan Ahli Muda di Seksi Rehabilitasi Lahan dan Pemberdayaan Masyarakat pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Banyuwangi Wilker Situbondo | Penyuluh Kehutanan Ahli Muda di Seksi Rehabilitasi Lahan dan Pemberdayaan Masyarakat pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember Wilker Bondowoso |            |
| 2  | HUDIN WAHYUJATI, S.Hut.   | 19800325 201101 1 003 | Penata Muda Tk. I (III/b) | Pengendali Ekosistem Hutan Ahli Pertama di Seksi Tata Kelola dan Usaha Kehutanan pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang                          | Pengendali Ekosistem Hutan Ahli Pertama di Seksi Rehabilitasi Lahan dan Pemberdayaan Masyarakat pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang       |            |
| 3  | RENI MEILANI, A.Md.       | 19980520 202012 2 014 | Pengatur (II/c)           | Penyuluh Kehutanan Terampil di Seksi Rehabilitasi Lahan dan Pemberdayaan Masyarakat pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang                       | Penyuluh Kehutanan Terampil di Seksi Tata Kelola dan Usaha Kehutanan pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang                                  |            |

Sumber: Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang, 2022

b) Pembimbingan oleh atasan

Pembimbingan oleh atasan pada cabang dinas kehutanan wilayah malang intensif dilakukan dengan metode rapat diskusi dan pemantauan langsung pekerjaan. Rapat pada cabang dinas kehutanan dipimpin oleh kepala CDK, kepala seksi terhadap anggotanya disaat jam kerja. Rapat diskusi biasanya membahas tentang peraturan kehutanan, isu kehutanan terbaru, rencana dan progres kegiatan.

**Gambar 2. Rapat Diskusi oleh Atasan pada CDK Malang**



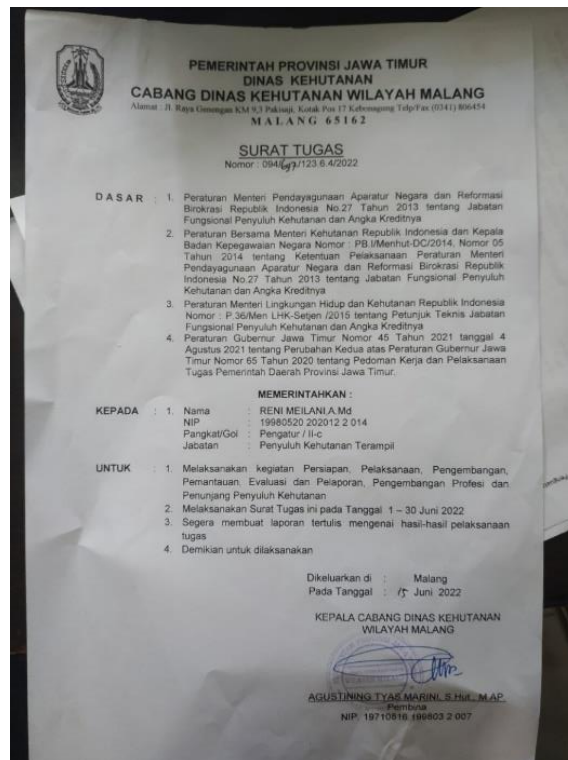
Sumber: Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang, 2021

c) Penugasan

Penugasan adalah salah satu cara pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh CDK Malang terkait kemampuan dan pengalaman yang diinstruksikan oleh atasan kepada penyuluh kehutanan untuk menghadiri kegiatan-kegiatan kehutanan. Penugasan di cabang dinas kehutanan malang meliputi pelaksanaan kegiatan pengembangan profesi penyuluh kehutanan, menghadiri

undangan, mengisi diskusi tentang kehutanan dalam organisasi dan lain sebagainya.

**Gambar 3. Surat Penugasan pada CDK Malang**



Sumber: Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang, 2022

d) Pelatihan posisi kerja

Pelatihan posisi kerja pada cabang dinas kehutanan wilayah malang dilakukan kepada pegawai sebelum dirotasi. Pemberian bekal atau pelatihan yang diberikan oleh cabang dinas kehutanan wilayah malang bertujuan agar pegawai yang akan dirotasi mampu beradaptasi saat menghadapi pekerjaan baru. Contoh pelatihan posisi kerja adalah pegawai yang akan dirotasi dari RLPM ke TKUK akan diberi pelatihan terlebih dahulu tentang tata usaha pengelolaan hutan dan kayu.

2. Metode Off Job Training

Metode pengembangan ini dilaksanakan diluar lingkungan perusahaan yang membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Dalam pengembangan ini cabang dinas kehutanan wilayah malang dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

a) *Vestibule School*

Pengembangan vestibule school pada cabang dinas kehutanan wilayah malang mengajarkan penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan belajar/simulasi yang sesuai dengan wilayah kerjanya dalam mengembangkan skillnya. Contohnya simulasi mengoperasikan peralatan membuat kopi yang nantinya bisa diterapkan di wilayah kerja masing-masing penyuluh kehutanan dengan kelompok tani hutannya.

b) Studi Banding

Metode studi banding digunakan cabang dinas kehutanan wilayah malang dalam upaya pengembangan sumber daya manusia penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan. Program pengembangan ini rutin dilakukan setiap tahun oleh cabang dinas kehutanan wilayah malang. Studi banding diikuti oleh penyuluh kehutanan dan beberapa kelompok tani hutan. Dalam kegiatan studi banding dilakukan dengan mengunjungi instansi kehutanan yang mempunyai penilaian yang baik dengan tujuan menambah wawasan dan bisa diterapkan di wilayah kerjanya masing-masing. Seperti studi banding ke PT. Bambu Nusa Verde yang dilaksanakan pada tahun 2021 lalu.

c) Sekolah Lapang

Sekolah lapang yang dilakukan oleh cabang dinas kehutanan wilayah malang sebagai sarana pendidikan dan belajar penyuluh kehutanan. Kegiatan sekolah lapang diharapkan menambah pengetahuan penyuluh kehutanan dan menginformasikan kepada kelompok tani hutan binaan- nya.

d) Bimbingan Teknis

Bimbingan teknis pada cabang dinas kehutanan wilayah malang biasanya dilakukan oleh instansi kehutanan antara lain perhutani, dinas kehutanan provinsi Jawa Timur dan instansi terkait yang diikuti oleh seluruh pegawai CDK Wilayah Malang termasuk penyuluh kehutanan.

e) Fasilitasi dan Pendampingan

Usaha pengembangan sumber daya manusia kelompok tani hutan yang dilakukan penyuluh kehutanan cabang dinas kehutanan wilayah malang dengan memberikan fasilitas berupa perlengkapan untuk menunjang keberlangsungan kelompok tani hutan. Selanjutnya pendampingan dilakukan oleh penyuluh kehutanan dalam menjalankan roda organisasinya.

f) Bina KTH

Program pembinaan kelompok tani hutan dilakukan oleh penyuluh kehutanan cabang dinas kehutanan wilayah malang dan instansi kepada kelompok tani hutan yang meliputi pembinaan aspek kelola kelembagaan, usaha dan kawasan. Pemateri dalam kegiatan bina kelompok tani hutan berasal dari penyuluh dan eksternal cabang dinas kehutanan malang yang diisi dengan metode diskusi, presentasi yang memuat tentang sebuah tema kelembagaan, usaha dan kawasan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan laporan diatas, ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia penyuluh kehutanan dan kelompok tani hutan pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang menggunakan dua metode yakni; Metode *On Job Training* dan *Off Job Training*. Pengembangan sumber daya manusia pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang menggunakan Metode *On job training* dilakukan dengan cara rotasi kerja, penugasan, bimbingan langsung oleh atasan dan pelatihan posisi kerja. Sedangkan

pengembangan metode *Off job training* dilakukan dengan cara vestibule, studi banding, sekolah lapang, bina kelompok tani hutan bimtek dan lain sebagainya.

Adapun saran berdasarkan dari simpulan yang diuraikan di atas, diharapkan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Malang lebih memaksimalkan lagi dalam proses pengembangan sumber daya manusia baik terhadap Penyuluh Kehutanan maupun Kelompok Tani Hutan yang tidak hanya banyak dilakukan diluar pekerjaan (*Off Job Training*) tapi lebih diintensifkan lagi pengembangan sumber daya manusia dalam pekerjaan (*On job training*) sehingga lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit erlangga
- Hamidi. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jawa Timur. Peraturan Gubernur Nomer 109 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur
- Republik Indonesia. Peraturan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 89 Tahun 2018 Tentang Pedoman Kelompok Tani Hutan.
- Republik Indonesia. Peraturan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 73 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan
- Republik Indonesia. Peraturan Presiden Nomer 19 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani
- Republik Indonesia. Perka BKN Nomer Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara
- Republik Indonesia. Undang Undang Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan
- Republik Indonesia. Undang Undang Nomor 41 Tahun 1996 Tentang Kehutanan
- Riduwan. (2004). *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Silalahi, (2000). *Penelitian Pembuatan Briket Kayu Dari Serbuk Gergajian Kayu*. Hasil Penelitian Industri DEPERINDAG. Bogor
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methode)*. Bandung: Alfabeta