

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian nasional Indonesia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Seiring perkembangan zaman tentu kebutuhan ekonomi selalu bertambah dan terus menerus mengalami perubahan, akhir-akhir ini dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kenaikan yang cukup baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dilihat dari semakin bertambahnya perusahaan-perusahaan baru muncul yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin megaliat. Pemerintah mengasih kebebasan perusahaan swasta untuk ikut dalam peningkatan perekonomian bangsa. Suasana ini pula yang membuat pengusaha untuk lebih keras lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.

Melalui pemakaian sumber daya manusia yang ada dimanfaatkan secara evisien perusahaan diharapkan agar dapat terus bertahan di tempat persaingan yang semakin ramai untuk memperoleh hasil yang sangat baik yaitu suatu keberhasilan. Untuk menaikian suatu kinerja organisasi antara lain dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, (Sumarsono Sonny 2004). Masalah yang menjadi waspada dan pijakan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki fungsi utama dalam setiap kegiatan

perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, pelaksanaan perusahaan ataupun instansi tidak akan bisa tersampaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala keperluannya. Oleh sebab itu berhasil atau tidak organisasi atau institusi akan ditapkan oleh faktor pekerjanya dalam mencapai harapannya. Karyawan dituntut untuk dapat mempraktekan kinerja yang sesuai dengan didukung pengalaman serta keahliannya dibidang masing masing dengan upaya pemberian peluang kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan, pendidikan atau seminar, sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan bisa maksimal dan membawa kemajuan di instansi pemerintah maupun di sebuah perusahaan.

Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati dengan wilayah kerja Kabupaten Kudus, Jepara, Pati dan Rembang. Merupakan wilayah kerja Unit Pelaksanaan Teknis dalam struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Jawa Tengah yang bertugas sebagai BPH), Pembinaan Masyarakat Mitra Polhut (MMP) dan Masyarakat Peduli Api (MPA) lanjutan, Sosialisasi perlindungan hutan, Praktik penanggulangan kebakaran hutan dan lahan, Pengadaan sarpras kebakaran hutan dan lahan, Pengendalian dan penanggulangan kebakaran hutan dan lahan. Berikut adalah data kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati yang terdiri dari Kabupaten Kudus, Jepara, Pati dan Rembang dalam tengang waktu satu semester pada tahun 2017.

Tabel 1.1
Kinerja Penyuluh BPH II Pati Semester I Tahun 2017

Uraian	Target	Realisasi per bulan						Jumlah	Prosen tase
		Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun		
Menyusun programa penyuluhan tingkat kecamatan	63 Kec.	26	16	21	-	-	-	63	100
Menyusun rencana kerja perorangan / individu	61 Penyuluh	19	22	20	-	-	-	61	100
Menyusun materi kebentuk media cetak	183 buah	35	28	30	28	27	21	169	92
Menyusun materi dalam bentuk media elektronik	50 buah	11	9	7	5	4	5	41	82
Melakukan kunjungan tatap muka / anjagsana kepada kelompok sasaran	3660 kali	512	610	625	535	503	421	3206	88
Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan kehutanan dalam bentuk laporan bulanan pejabat fungsional penyuluh kehutanan	366 laporan	61	61	61	61	61	61	366	100
Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan kehutanan dalam bentuk laporan semesteran pejabat fungsional penyuluh kehutanan	61 laporan	0	0	0	0	0	61	61	100
Konsultasi pemecahan masalah kepada perorangan	1098 Kali	178	183	164	175	152	142	994	91
Melakuakan pendidikan dan pelatihan di bidang kehutanan	61 Penyuluh	-	-	2	-	2	4	8	13
Mengikuti seminar di bidang kehutanan sebagai peserta	61 Penyuluh	-	9	-	5	2	4	20	33

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa masih banyak program yang belum mencapai target, diantara kegiatan tersebut adalah: Menyusun materi dalam

bentuk media cetak sebesar 92%, Menyusun materi dalam bentuk media elektronik sebesar 82%, Melakukan kunjungan tatap muka /anjangsana kepada kelompok sasaran sebesar 88%, Konsultasi pemecahan masalah kepada perorangan sebesar 91 %, Mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang kehutanan 13% dan Mengikuti seminar di bidang kehutanan sebagai peserta sebesar 33%. Dengan demikian perlu adanya peningkatan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Peningkatan kinerja penyuluh ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang proposional, dan suasana kerja yang mendukung seorang penyuluh untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Penyuluh yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan fungsinya sesuai tanggung jawab yang di embanya nya (Mangkunegara, 2001). Penyuluh dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki penyuluh, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila penyuluhnya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Salah satu usaha dapat dilaksanakan dalam rangka meningkatkan potensi di sektor kehutanan adalah dengan meningkatkan kepedulian masyarakat akan manfaat peran hutan di tengah tengah kehidupan masyarakat dengan adanya

campur tangan seorang penyuluh kehutanan yang memadai serta profesional dalam menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi. Terkait dengan adanya upaya tersebut dibutuhkan peran serta masyarakat dalam menjaga serta melestarikan hutan, selain itu memngasih pendidikan kepada masyarakat terkait bagaimana teknik pengendalian dan penanganan bidang kehutanan. Dengan demikian dalam rangka upaya peningkatan potensi sektor kehutanan dibutuhkan upaya peningkatan kinerja penyuluh kehutanan yang lebih efektif dan efisien dalam rangka penanganan permasalahan bidang kehutanan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh kehutanan dalam melaksanakan tugas fungsionalnya sebagai salah satu pekerjaan yang profesional, faktor faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah kompetensi dimana seorang penyuluh harus kemampuan teknologi penyuluhan, kelembagaan masyarakat serta memiliki ketrampilan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan penyuluh, tak kalah pentingnya juga prestasi kerja serta tingkat kewenangan dan tanggungjawab, sedangkan secara kompleks permasalahan seorang penyuluh yang berkaitan dengan kompetensi adalah adanya kesenjangan dan perbedaan pendidikan seorang penyuluh serta volume pelatihan yang tidak merata sehingga mempengaruhi sumber daya penyuluh dalam memberikan layanan kepadamasyarakat, faktorlingkungankerja juga dapat mempengaruhikinerja penyuluh, yang berkantor di wilayah kecamatan dalam satu ruangan terdapat beberapa penyuluh yang berbeda dalam fungsi dan tugasnya, ruangan yang kurang nyaman serta sarana prasarana yang sangat minim mempengaruhi penyuluh dalam pembuatan laporan dan penyelesaian tugas seorang penyuluh, hal tersebut

otomatis berdampak juga pada motivasi penyuluh dalam melahirkan ide, kekuatan, kegairahan serta dinamika dalam mencapai tujuan yang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan, Maqqigau dan Baba (2016) menjelaskan bahwa kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, penelitian tersebut didukung oleh Rokhilah dan Darmanto (2014) yang menjelaskan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh lapangan program keluarga berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang. Dyah Retno Puspita (2011) juga menerangkan dalam penelitiannya dimana kinerja penyuluh dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti kinerja penyuluh di Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati, dengan variabel penelitian antara lain kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

1.2 Ruang Lingkup

Karena sangat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja penyuluh, maka untuk membatasi pembahasan agar lebih terarah dan berjalan dengan baik maka perlu adanya ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Objek penelitian ini adalah penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati.
2. Variabel yang ditentukan adalah Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati?
2. Apakah motivasi, mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati?
3. Apakah lingkungan kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Terkait dengan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis kompetensi, mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati.
2. Menganalisis motivasi, mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati.
3. Menganalisis lingkungan kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang kinerja penyuluh, serta melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kinerja Penyuluh sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi

peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan strategi bagi penyuluh kehutanan serta perbandingan antara teori dengan praktek dilapangan dan sebagai tambahan pengalaman bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISNU Jepara.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran secara garis besar isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal skripsi meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi mengenai landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teori pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran