

DISERTASI

KOMPATIBILITAS TRILOGI MANDAT PENGELOLAAN HUTAN DIKLAT TABO-TABO : UNTUK KEDIKLATAN PAMONG, TATA KELOLA PENGAMANAN HUTAN, DAN TATA KELOLA KONFLIK

*COMPABILITY OF MANDATE TRILOGY OF MANAGEMENT OF TABO-
TABO TRAINING FOREST : TRAINING OF CIVIL SERVANT,
MANAGEMENT OF FOREST SECURITY, AND MANAGEMENT
OF CONFLICT*

PEMILU ARMAN LABAHI



**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU KEHUTANAN
FAKULTAS KEHUTANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

DISERTASI

**KOMPATIBILITAS TRILOGI MANDAT PENGELOLAAN
HUTAN DIKLAT TABO-TABO :
UNTUK KEDIKLATAN PAMONG, TATA KELOLA PENGAMANAN
HUTAN, DAN TATA KELOLA KONFLIK**

*COMPABILITY OF MANDATE TRILOGY OF MANAGEMENT OF TABO-
TABO TRAINING FOREST : TRAINING OF CIVIL SERVANT,
MANAGEMENT OF FOREST SECURITY, AND MANAGEMENT
OF CONFLICT*

PEMILU ARMAN LABAHI



**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU KEHUTANAN
FAKULTAS KEHUTANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

DISERTASI
KOMPATIBILITAS TRILOGI MANDAT PENGELOLAAN HUTAN DIKLAT
TABO-TABO : UNTUK KEDIKLATAN PAMONG, TATA KELOLA
PENGAMANAN HUTAN, DAN TATA KELOLA KONFLIK

PEMILU ARMAN LABAHI
NIM. M013191008

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Doktor Program Studi Ilmu Kehutanan
Pada tanggal 28 Februari 2024
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Promotor

Prof. Dr. forest Muhammad Alif KS, S.Hut., M.Si
NIP. 19790831 200812 1 002

Ko-promotor

Prof. Dr. Yusran, S.Hut., M.Si., IPU
Nip. 19691206 199603 1 004

Ko-promotor

Dr. A. Mujetahid M., S.Hut, MP
NIP. 19690208 199702 1 002

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. forest Muhammad Alif KS, S.Hut., M.Si
NIP. 19790831 200812 1 002



Dekan Fakultas Kehutanan,

Dr. A. Mujetahid M., S.Hut, MP
NIP. 19690208 199702 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, disertasi berjudul "Kompatibilitas Trilogi Mandat Pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo : Untuk Kediklatan Pamong, Tata Kelola Pengamanan Hutan, dan Tata Kelola Konflik" adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing (Prof. Dr. Forest Muhammad Alif KS, S.Hut., M.Si sebagai Promotor, dan Prof. Dr. Yusran, S.Hut., M.Si., IPU sebagai ko-promotor-1, serta Dr. Andi Mujetahid M., S.Hut., MP sebagai ko-promotor-2). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka disertasi ini. Sebagian dari isi disertasi ini telah dipublikasikan di Jurnal International Forest and Society sebagai artikel dengan judul "Trilogi Mandat Pengelolaan Hutan Diklat : Studi Kasus di Hutan Diklat Tabo-Tabo, Kab. Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan". Apabila dikemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta karya tulis saya berupa disertasi ini kepada Universitas Hasanuddin

Makassar, 28 Pebruari 2024



Pemilu Aman Labahi
NIM. M013191008

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini yang berjudul Kompatibilitas Trilogi Mandat Pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo : Untuk Diklat Pamong, Tata Kelola Pengamanan Hutan, dan Tata Kelola Konflik.

Ide atau gagasan yang melatarbelakangi penelitian ini dari hasil pengamatan di hutan diklat Tabo-Tabo, dan diskusi serta arahan Prof. Dr. Forest Muhammad Alif KS, S.Hut., M.Si tentang pengelolaan Hutan Diklat di Tabo-Tabo, dimana terdapat permasalahan seperti tata kelola kediklatan, gangguan terhadap kawasan, dan adanya konflik tenurial. Sehingga terbuka peluang untuk meneliti bagaimana pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo dan penanganan konfliknya. Penelitian ini dilaksanakan selama satu tahun yaitu dari bulan Nopember tahun 2021 sampai dengan bulan Oktober tahun 2022 di Hutan Diklat Tabo-Tabo, dan Kantor Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Muhammad Alif KS, S.Hut., M.Si, selaku promotor yang telah memberi ide, membimbing, mengarahkan, dan senantiasa memberi motivasi kepada penulis dari awal penelitian hingga penyusunan disertasi. Demikian juga penulis ucapkan terimakasih kepada Prof. Dr. Yusran, S.Hut., M.Si., IPU selaku ko-promotor-1, dan Dr. A. Mujetahid M, S.Hut., MP selaku ko-promotor-2 yang telah membantu memberikan arahan, saran, dan dukungan motivasi, sehingga melancarkan penulis dalam setiap melangkah pada proses penyelesaian disertasi ini. Tak lupa penulis haturkan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Samuel A. Paembonan, Dr. Astuti, S.Hut., M.Si., IPU, Dr. Ir Syamsuddin Millang, M.S selaku penguji internal, dan Dr. Muhammad Asdar, S.Hut., M.Si selaku penguji eksternal.

2. Dekan Fakultas Kehutanan, serta seluruh dosen, dan staf administrasi yang telah memberi pelayanan, dan fasilitas selama penulis menempuh pendidikan di Pascasarjana Program Studi Ilmu Kehutanan Universitas Hasanuddin.
3. Dewan redaksi dan seluruh staf pengelola Jurnal *Forest Society* Fakultas Kehutanan Universitas Hasanuddin, atas bantuan dan dukungannya dalam menyusun jurnal hingga penerbitannya.
4. Kepala Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar, Dr. Ir. Edi Sulisty H. Susetyo, S.Hut., M.Si, yang telah memberika izin belajar, dan Kepala Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar Bapak Endang Siswanto, S.Hut.T, yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penelitian di Hutan Diklat Tabo-Tabo.
5. Teman-teman fungsional Widyaiswara di Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar, yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama menjalani studi.
6. Teman-teman seangkatan (angkatan 1) di Program Studi Ilmu Kehutanan, Fakultas Kehutanan Universitas Hasanuddin, Bapak A. Muh. Rafii, Ibu Sri Endang, Ibu Sitti Khadijah Munirah, Bapak Pria Kurniawanto, Bapak Haudec Irawan, Bapak Andi Tonra, Bapak Supriyadi, dan Bapak Mustafa, yang sama-sama saling mensupport dan memberikan dukungan selama menjalani studi sampai selesai.

Ungkapan terimakasih yang setinggi-tingginya terkhusus kepada Ayahanda Kolonel Purnawirawan H. Abdul Hamid Labahi, SH., M.Sc (alm), dan Ibunda Dra. Sitti Nurbaya Rande (alm), yang telah mendidik, membesarkan, dan mendoakan penulis sepanjang hayatnya. Kepada Istri tercinta Siti Maryam Madani, S.Pi., M.Si, dan putriku Zuhriyyah Alayya Nur

Armaya atas motivasi, doa, dan pengertiannya selama penulis menempuh pendidikan program Doktor.

Banyak yang berkontribusi baik langsung atau tidak langsung sejak awal penelitian hingga penyusunan disertasi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, Atas semua itu penulis ucapkan terimakasih, semoga Allah SWT, memberi balasan yang lebih baik.

Makassar, 28 Pebruari 2024

PEMILU ARMAN LABAHI

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengajuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Lembar Pernyataan Keaslian Penelitian	v
Ucapan Terimakasih	vi
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Bagan	xiv
Daftar Peta	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	5
1.6. Kebaharuan Penelitian	5
1.7. Definisi dan Istilah	6

II.	TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1.	Manajemen Pengelolaan Hutan Diklat	8
2.2.	Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus	10
2.3.	Pendidikan dan Pelatihan	12
2.4.	Perlindungan dan Pengamanan Hutan	15
2.5.	Pengelolaan Konflik	18
2.6.	Kerangka Pikir	21
III.	METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1.	Lokasi Penelitian	22
3.1.1.	Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan ..	22
3.1.2.	Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus Tabo-Tabo	24
3.2.	Prosedur Penelitian	28
3.2.1.	Pengumpulan Data	28
3.2.2.	Analisis Data	30
IV.	TRILOGI MANDAT PENGELOLAAN HUTAN DIKLAT TABO-TABO OLEH BPLHK MAKASSAR	33
4.1.	Hasil Penelitian	33
4.1.1.	Implementasi dan Permasalahan Tata Kelola Diklat, Tata Kelola Pengamanan Hutan dan Tata Kelola Konflik	33
4.1.2.	Kompatibilitas Trilogi Mandat Pengelolaan Hutan Diklat	48
4.1.3.	Pengaruh Trilogi Mandat Pengelolaan terhadap Efektivitas Pengelolaan Hutan Diklat	60
4.2.	Pembahasan	64
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1.	Kesimpulan	71
5.2.	Saran	72
	DAFTAR PUSTAKA	73

ABSTRAK

LABAHI, Kompatibilitas Trilogi Mandat Pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo : Untuk Kediklatan Pamong, Tata Kelola Pengamanan Hutan, dan Tata Kelola Konflik (dibimbing oleh Muhammad Alif, KS, Yusran, dan A. Mujetahid M)

Hutan Diklat Tabo-Tabo merupakan salah satu Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor SK.13/MENHUT-II/2010 tanggal 14 Januari 2010, yang terletak di Desa Tabo-Tabo, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Provinsi Sulawesi Selatan, dengan luas 601,26 ha. Pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo secara fungsional dikelola oleh Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar dengan trilogi mandat pengelolaan yaitu tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik. Hutan Diklat Tabo-Tabo berfungsi sebagai sarana diklat bidang teknis lingkungan hidup dan kehutanan, namun dalam pengelolaannya terdapat permasalahan-permasalahan dan gangguan terhadap kawasan dan hasil hutan, serta permasalahan tenurial yang belum terselesaikan sejak ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, dan telaah dokumen, yang dianalisis dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode *Spradley*. Sumber-sumber data dari penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Teknik wawancara yang dilakukan adalah dengan *Indepth interview* (wawancara mendalam). Tujuan penelitian ini 1) Menganalisis implementasi dan permasalahan kegiatan tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik di Hutan Diklat Tabo-Tabo; 2) Mendesain kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo; 3) Merumuskan efektivitas pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo berdasarkan kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa trilogi mandat pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo belum optimal dilaksanakan karena faktor kompetensi sumberdaya manusia kurang terampil dan kurang profesional dalam bekerja, keterlibatan stakeholders terkait dan masyarakat belum terjalin dengan baik, dan sarana prasarana pendukung belum memadai, akibatnya menimbulkan permasalahan yang berdampak pada pengelolaan hutan diklat. Dampak yang terjadi yaitu kegiatan diklat dan pengamanan hutan belum terlaksana dengan baik, serta permasalahan konflik tenurial belum terselesaikan.

Kata Kunci : Pengelolaan, Trilogi Mandat, Hutan Diklat, Tabo-Tabo, Pengamanan Hutan, Konflik.

ABSTRACT

LABAHI, Compability of Mandate Trilogy of management of Tabo-Tabo training forest : Training of civil servant, Management of forest security, and Management of conflict (Supervised by Muhammad Alif KS, Yusran, A. Mujetahid M)

The Tabo-Tabo training forest is one of the forest areas with special purpose, that is designated based on the decree of the Minister of Forestry of the Republic of Indonesia, SK 13/MENHUT-II/2010, which is located in Tabo-Tabo Village, Bungoro District, Pangkajene Regency. Management of Tabo-Tabo training forest is conducted functionally by the Makassar environment and forestry training center with a trilogy of management mandates, which consist of management of training, management of forest security, and management of conflict. The Tabo-Tabo training forest is a training facility in the technical fields of environment and forestry. However, there are some problems and disturbances to the area and forest products, as well as tenure issues that have not been resolved since it was established. The methods that were used in this research were interview, observation and document review by using indepth interview as the interview technique, with qualitative Spradley methods. The objectives of this research are : 1) Analyze the implementation and the problems of education and training management activities, forest security management, and forest conflict management in the Tabo-Tabo training forest; 2) Designing the compability of the trilogy of forest management mandates for Tabo-Tabo training forest; 3) Formulate the effectiveness of the management training of Tabo-Tabo training forest based on the compatibility of the trilogy of management mandates. The results of the study showed that the trilogy of forest management mandates for the Tabo-Tabo training forest has not been optimally implemented due to inadequate human resources competency factors are less skilled and less professional at work, the involvement of related stakeholders and the community has not been well established, and less support of infrastructure has, which were resulted in problems that were impacted on forest management training. The effects that are occurred are education and training management activities, forest security activities have not been carried out properly and the issue of tenure conflicts has not been resolved.

Keywords : Management, Mandate Trilogy, Training Forest, Tabo-Tabo, Forest Security, Conflict..

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya hutan merupakan suatu upaya yang berkesinambungan dalam proses pembangunan yang berkelanjutan dalam upaya mensejahterakan masyarakat. Salah satu upaya pemerintah untuk menekan laju degradasi kawasan hutan di Indonesia yaitu menetapkan Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK). Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai salah satu penyelenggara negara di bidang lingkungan hidup dan kehutanan diberi kewenangan untuk mengelola hutan berupa KHDTK yang berbasis pendidikan dan pelatihan (diklat).

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengamanahkan 7 (Tujuh) Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPLHK) untuk mengelola hutan diklat yaitu : hutan diklat yang dikelola oleh UPT BPLHK Pematang Siantar bernama Hutan Diklat Pondok Buluh (1.727,2 ha), BPLHK Pekanbaru dengan nama Hutan Diklat Bukit Suligi (2.183 ha), BPLHK Bogor dengan nama Hutan Diklat Rumpin (66,8 ha), BPLHK Kadipaten dengan nama Hutan Diklat Sawala (128,63 ha), dan Hutan Diklat Manpada (17,95 ha), BPLHK Samarindah dengan nama Hutan Diklat Loa Haur (4.310 ha), BPLHK Makassar dengan nama Hutan Diklat Tabo-Tabo (601,26 ha), dan BPLHK Kupang dengan nama Hutan Diklat Sisimeni Sanam (2.900 ha), Hutan Diklat Napoli (16 ha) dan Hutan Diklat Soe (50 ha). Hardiansya dkk (2023) Mengemukakan bahwa hutan diklat mempunyai nilai strategis dikarenakan berperan penting sebagai media pembelajaran atau sebagai sarana praktek lapangan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Hutan diklat juga berperan sebagai sarana berlangsungnya riset-riset dan inovasi kehutanan yang menjadi sumber, atau bahan pengambil keputusan pemerintah dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Setiap BPLHK mempunyai manajemen pengelolaan tersendiri sesuai kondisi wilayah, dan kebijakan kepala balai yang diamanahkan untuk memimpin organisasi. Menurut Lindemann-Matthies & Knecht (2011) bahwa hutan sangat jelas dianggap sebagai tempat melaksanakan pendidikan, dan khususnya cocok untuk peningkatan keterampilan sumberdaya manusia, baik secara pribadi maupun kehidupan sosial.

Kawasan Hutan Diklat Tabo-Tabo yang dikelola oleh BPLHK Makassar terletak di Desa Tabo-Tabo, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep (Pangkajene Kepulauan) Propinsi Sulawesi Selatan, dengan luas 601,26 ha.

Hutan Diklat Tabo-Tabo mempunyai ciri dan keunikan tersendiri dari hutan diklat lainnya yang dikelola oleh BPLHK di Indonesia. Ciri dan keunikannya yaitu memiliki keanekaragaman hayati yang beragam, diantaranya ditemukan berbagai jenis Kupu-Kupu seperti *Papilio gigon*, *Cethosia biblis*, *Graphium meyeri*, *Graphium monticolus*, *Hebomoia glaucippe*, yang tidak ditemukan di hutan diklat lain karena endemik sulawesi. Selain berbagai jenis Kupu-Kupu ditemukan juga Babi Hutan (*Zus celebensis*), Tarsius (*Tarsius spectrum*), Burung Rangkong (*Rhytyceros cassidix*), dan Monyet Hitam Sulawesi (*Macaca maura*) yang endemik di sulawesi, dan statusnya dilindungi undang-undang. Hutan Diklat Tabo-Tabo juga memiliki keanekaragaman jenis flora seperti : Mahoni, Jati, Terap, Beringin, Putat serta memiliki bentang alam yang indah, dan terdapat air terjun setinggi 5 (lima) meter, serta banyak dijumpai anak sungai di dalam kawasan.

Ciri dan keunikan tersebut menjadi potensi kawasan sekaligus menjadi bumerang dalam pengelolaannya yang harus dijaga dan dilestarikan. Kegiatan pengelolaan yang dilaksanakan di Hutan Diklat Tabo-Tabo secara umum dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kegiatan, yaitu kegiatan tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik. Tata kelola tersebut mempunyai permasalahan-permasalahan, yaitu pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM pengelola kawasan hutan diklat belum berjalan dengan baik, fungsi penyuluhan dan penyadartauan tidak intensif dilakukan oleh pengelola kawasan, kurangnya kegiatan pemberdayaan masyarakat di sekitar kawasan, kerjasama dengan *stakeholders* yang terkait tidak intensif dilaksanakan, serta faktor ketersediaan sarana dan prasarana pendukung yang belum memadai.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Hutan Diklat Tabo-Tabo, terintegrasi dengan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan, serta kegiatan penanganan konflik. Tata kelola pengamanan di Hutan Diklat Tabo-Tabo mempunyai permasalahan yang belum dapat diselesaikan oleh pengelola kawasan. Kegiatan yang dilakukan dalam rangka tata kelola pengamanan hutan masih bersifat pre-emptif dan preventif, belum sampai pada tahap penanganan kasus secara yustisi atau penindakan hukum terhadap gangguan yang terjadi.

Di dalam kawasan Hutan Diklat Tabo-Tabo terdapat konflik tenurial yang sudah berlangsung lama, konflik tenurial menjadi problema tersendiri yang belum terselesaikan. Menurut Pruitt dan Rubin (2004), konflik adalah perbedaan persepsi

mengenai kepentingan (*perceived divergence of interests*). Arifandy dan Sihaloho (2015) mengemukakan bahwa pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya hutan dapat menimbulkan benturan kepentingan setiap *stakeholder* yang kemudian berdampak pada terjadinya konflik dan gangguan kawasan hutan. Konflik pengelolaan hutan dapat disebabkan oleh benturan kepentingan pihak-pihak terhadap hutan, diantaranya pemerintah, masyarakat dan swasta.

Permasalahan Hutan Diklat Tabo-Tabo sejak ditetapkan hingga menjadi KHDTK sangat kompleks. Kondisi tersebut mempengaruhi pelaksanaan kegiatan diklat khususnya kegiatan praktek lapangan. Permasalahan yang teridentifikasi yaitu kompetensi sumberdaya manusia yang bekerja, dan ditugaskan di Hutan Diklat Tabo-Tabo masih terbatas, sarana pendukung diklat yang belum memadai, pemberdayaan masyarakat sekitar kawasan belum intensif dan terbina dengan baik, serta gangguan keamanan kawasan yang masih terjadi seperti : pengambilan hasil hutan, penggembalaan liar, pengambilan kayu bakar, dan penebangan liar, serta permasalahan konflik tenurial yang belum terselesaikan.

Permasalahan lain yang terjadi di Hutan Diklat Tabo-Tabo yaitu adanya gangguan satwaliar Monyet Hutan Sulawesi (*Macaca maura*) terhadap tanaman masyarakat yang berada di sekitar kawasan. *Macaca maura* pada waktu-waktu tertentu melakukan penyerangan pada tanaman pertanian masyarakat yang berusahatani di dalam dan sekitar kawasan. *Macaca maura* melakukan penyerangan pada kebun petani dengan cara memakan, menginjak dan merusak tanaman palawija (jagung, kacang-kacangan dan ubi kayu), sayuran dan tanaman padi ladang. Kondisi tersebut menyebabkan petani mengalami kerugian dalam berusahatani, dan menganggap *Macaca maura* adalah hama yang harus dibasmi dan dimusnahkan.

Konflik yang terjadi antara *Macaca maura* dan petani menjadi suatu dilema oleh pengelola kawasan, karena disatu sisi *Macaca maura* harus dilindungi dan dilestarikan, disisi lain petani harus diperhatikan dan dibina agar tidak mengalami kerugian dalam berusahatani, dan tidak menganggap *Macaca maura* sebagai hama tanaman pertanian. Dengan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi di Hutan Diklat Tabo-Tabo, maka untuk mengetahui bagaimana kebijakan BPLHK Makassar dalam mengelola Hutan Diklat Tabo-Tabo, dilakukan kegiatan penelitian ini, tentang kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo, sebagai kawasan yang ditunjuk untuk kegiatan diklat pamong, kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan, serta kegiatan penanganan konflik tenurialnya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengetahui kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo, dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi dan permasalahan tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik di Hutan Diklat Tabo-Tabo ?
2. Bagaimana kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan?
3. Sejauhmana trilogi mandat pengelolaan mempengaruhi efektivitas pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis implementasi dan permasalahan kegiatan tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik di Hutan Diklat Tabo-Tabo;
2. Mendesain kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo;
3. Merumuskan efektivitas pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo berdasarkan kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan ?

1.4. Kegunaan Penelitian

Secara akademik dan ilmiah penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan informasi dan pengetahuan tentang implementasi dan permasalahan tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik di Hutan Diklat Tabo-Tabo.
2. Memberikan rancangan desain kompatibilitas trilogi mandat pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo.
3. Memberikan rekomendasi terhadap efektivitas pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo.
4. Bahan referensi dan informasi, serta pembanding bagi pengelola hutan diklat di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Instansi

pengelola lain yang mempunyai KHDTK yang diperuntukan untuk kegiatan kediklatan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo berdasarkan trilogi mandat pengelolaannya, yaitu : tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik. Kemudian trilogi mandat tersebut dihubungkan dengan peraturan perundangan yang berlaku tentang pengelolaan hutan diklat, dan peraturan yang terkait dengan 3 (tiga) mandat pengelolaan hutan diklat. Mandat tata kelola diklat dihubungkan dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan nomor P.9/MenLHK/Sekjen/Kum.1/3/2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Mandat tata kelola pengamanan hutan dihubungkan dengan Undang-Undang nomor 18 tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Kerusakan Hutan, serta Undang-Undang nomor 41 tahun 1999 tentang Kehutanan. Mandat tata kelola konflik dihubungkan dengan Undang-Undang nomor 7 tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, Peraturan Menteri Kehutanan nomor 48 tahun 2008 tentang Pedoman Penanggulangan Konflik Antara Manusia dan Satwaliar, serta Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI Nomor P.84/ Menlhk-setjen tahun 2015, tentang Penanganan Konflik Tenurial Kawasan Hutan.

1.6. Kebaharuan Penelitian

Kebaharuan yang diungkap dalam penelitian ini adalah menemukan tiga faktor utama yang berpengaruh, dan menjadi faktor penentu keberhasilan trilogi mandat pengelolaan hutan diklat, yaitu : kompetensi sumberdaya manusia, keterlibatan *stakeholders* dan masyarakat, serta sarana prasarana pendukung. Kompetensi sumberdaya manusia yang kompeten dan profesional, kerjasama *stakeholders* dan masyarakat sekitar kawasan, serta ketersediaan sarana prasarana yang representatif menjadi keharusan yang harus diinterpendensi oleh pengelola hutan diklat dalam melakukan pengelolaan. Menemukan desain pengelolaan hutan diklat yang kompatibel berdasarkan trilogi mandat pengelolaan, yang terdiri tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik dimana ke tiganya harus mendapat perhatian yang sama, dan tidak dapat dipisahkan untuk dikelola sendiri-sendiri dalam

pengelolaannya, yang digambarkan pada Bagan 4.2. Peneliti juga mengembangkan desain pengelolaan hutan diklat yang kompatibel antara trilogi mandat tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik yang dapat dilihat pada Gambar 4.11, serta rumusan efektivitas pelaksanaan trilogi mandat pengelolaan hutan diklat yang ideal.

1.7. Definisi dan Istilah

1. Kompatibilitas adalah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang rangkap atau kombinasi.
2. Kompatibilitas pengelolaan hutan adalah pengelolaan hutan yang dilakukan secara rangkap atau lebih dari satu kegiatan selain pengelolaan yang berdasarkan peruntukan hutan tersebut.
3. Kompatibilitas trilogi pengelolaan Hutan Diklat Tabo-Tabo adalah pengelolaan yang dilakukan secara rangkap dengan 3 (tiga) mandat pengelolaan, yaitu tata kelola diklat, tata kelola pengamanan hutan, dan tata kelola konflik.
4. BPLHK Makassar adalah singkatan dari Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar, yang merupakan suatu UPT kediklatan yang mempunyai wilayah pelayanan Sulawesi, Maluku dan Papua.
5. KHDTK Diklat Tabo-Tabo adalah singkatan dari Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus Pendidikan dan Pelatihan Tabo-Tabo yang secara khusus diperuntukan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
6. Pengelola Kawasan Hutan Diklat Tabo-Tabo adalah pengelola yang ditunjuk berdasarkan nomenklatur organisasi, yaitu Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat (SSED), dibawah naungan BPLHK Makassar yang ditunjuk secara fungsional untuk mengelola KHDTK Diklat Tabo-Tabo.
7. KPH adalah singkatan dari Kesatuan Pengelolaan Hutan yang merupakan wilayah pengelolaan hutan sesuai fungsi pokok dan peruntukannya, yang dapat dikelola secara efisien dan lestari.
8. Konflik tenurial hutan adalah berbagai bentuk perselisihan atau pertentangan klaim penguasaan, pengelolaan, pemanfaatan dan penggunaan kawasan.
9. Konflik manusia dan satwa liar adalah segala interaksi antara manusia dan satwa liar yang mengakibatkan efek negatif kepada kehidupan sosial

manusia, ekonomi, kebudayaan, dan pada konservasi satwaliar dan atau pada lingkungannya.

10. AKD adalah singkatan dari Analisis Kebutuhan Diklat yang merupakan rangkaian proses sistematis dalam menganalisis kesenjangan/perbedaan antara sasaran dan keadaan nyata atau diskrepansi antara kinerja standar (yang diharapkan) dan kinerja nyata (yang dimiliki), dimana diklat merupakan salah satu upaya mengatasi kesenjangan/perbedaan tersebut.
11. Perlindungan hutan adalah usaha untuk mencegah dan membatasi kerusakan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan, yang disebabkan oleh perbuatan manusia, ternak, kebakaran, daya-daya alam, hama dan penyakit, serta mempertahankan dan menjaga hak-hak negara, masyarakat dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, investasi serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan.
12. Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, serta wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil dan non aparatur pada lembaga pelatihan pemerintah.
13. Patroli pengamanan kawasan adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara berpindah dari suatu tempat ke tempat lain di dalam kawasan hutan, untuk memperoleh informasi atau memberikan keamanan pada suatu kawasan.
14. Penjagaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh petugas atau pengelola kawasan untuk memberikan perlindungan, dan pelayanan dalam rangka menjaga kawasan hutan dan hasil hutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Kebijakan Pengelolaan Hutan

Hutan sebagai salah satu sumber daya, pengelolaannya perlu dimanajemen dengan baik. Hutan mempunyai peranan penting bagi kehidupan masyarakat karena mampu menghasilkan barang dan jasa serta dapat menciptakan kestabilan lingkungannya. Mengelola hutan mempunyai makna yang lebih luas, bukan sekedar memanfaatkan sumberdaya hutan yang ada tetapi lebih bertanggung jawab atas kelestarian fungsi hutan sebagai penyangga kehidupan (Muin, dkk, 2014)

Pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya hutan mempunyai ciri khas tersendiri (*local spesifik*) sesuai dengan karakteristik budaya masyarakat yang tinggal di dalam dan sekitar hutan (Damayantanti, 2011). Sumberdaya hutan dimaknai sebagai sumber daya alam yang memiliki nilai ekonomi, religius, politik, sosial dan budaya. Oleh karena itu kelangsungan hidup dari masyarakat dan hutan sangat tergantung dari ketersediaan sumber daya hutan yang ada di sekitar lingkungannya (Nugraha, 2005). Menurut Sribudiani (2005) pengelolaan hutan dipengaruhi oleh tingkat pemahaman penduduk, lebih lanjut tingkat pemahaman penduduk terhadap pengelolaan hutan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan penduduk dan kearifan lokal yang berkembang di sekitar masyarakat.

Pengelolaan hutan melibatkan konsep praktek kehutanan dan konsep bisnis (seperti analisis alternatif ekonomi) untuk mencapai tujuan sesuai kepentingan kepemilikan hutan (Sanjaya, 2016). Karakteristik hutan sebagai suatu kediaman makhluk hidup sangat berpengaruh bagi keberlangsungan hidup manusia, tak lupa area hutan kerap dijadikan sebagai dalang sumber perekonomian lokal maupun nasional, juga dijadikan sandaran tulang punggung bagi kehidupan berbagai kalangan masyarakat (Cahyono, dkk, 2019)

Hutan merupakan sumberdaya yang menempati posisi yang sangat strategis dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, sehingga dalam pengelolaan hutan yang berkelanjutan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, berkemampuan IPTEK, serta manajemen yang baik. Dalam pemanfaatan sumber daya hutan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tingkat pendidikan masyarakat dan tingkat kemiskinan masyarakat sekitar yang masih tinggi (Sagita, dkk, 2019). Upaya mewujudkan konsep pengelolaan hutan yang lestari maka perlu melibatkan

masyarakat sekitar hutan selaku pelaku utama yang sering berinteraksi dengan hutan. Kondisi tersebut seperti halnya dengan sistem hutan kemasyarakatan yang menempatkan masyarakat sebagai pengelola ditingkat tapak yang disebut dengan konsep partisipasi. Konsep partisipasi melibatkan masyarakat sebagai bentuk dari bagian kawasan hutan sekitarnya (Zeilika, dkk, 2021)

Pemerintah memiliki kekuasaan dalam mengelola hutan, memanfaatkan, melindungi dan melestarikan hutan secara kontinu dari generasi saat ini dan yang akan datang guna kesentosaan rakyat Indonesia. Munculnya konsep hutan lestari bermula dari konsep pembangunan berkelanjutan dimana dunia menyadari pentingnya hutan sebagai penyangga kehidupan. Berkelanjutan sebagai pembangunan menyimpan makna yang berarti upaya yang dilakukan untuk meninjau kebutuhan saat ini tanpa mengabaikan hajat keturunan mendatang. Pada prinsipnya berkelanjutan ekonomi, berkelanjutan sosial dan ekologi kelestarian lingkungan (Dinata, dkk, 2023)

Keberhasilan pengelolaan hutan berbasis masyarakat dapat berhasil jika terdapat keinginan yang besar dari masyarakat untuk berpartisipasi di dalamnya (Kusdamayanti, 2008). Sistem pengelolaan hutan di Indonesia, dihadapkan berbagai perubahan kondisi potensi hutan dan lingkungannya, serta permasalahan yang ada sudah direspon melalui berbagai program dan kegiatan, namun upaya untuk melestarikan hutan dan kesejahteraan masyarakat masih belum terlaksana (Cahyono, dkk, 2019)

Beberapa alasan utama manajemen atau pengelolaan hutan diperlukan yaitu : manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melakukan pengelolaan hutan, manajemen diperlukan untuk menjaga keseimbangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi dalam mengelola hutan, dan manajemen diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi dalam mengelola hutan (Johari, dkk, 2022). Kebijakan pengelolaan hutan dapat dibedakan menjadi dua yaitu : kebijakan substantif dan kebijakan implementatif. Kebijakan substantif adalah keputusan yang dapat diambil berupa memilih alternatif yang dianggap benar untuk mengatasi masalah. Tindak lanjut dari kebijakan substantif adalah kebijakan implementatif yaitu keputusan-keputusan yang berupa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan substantif.

Kegiatan pengelolaan hutan menurut Undang Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan meliputi :

- a) tata hutan dan penyusunan rencana pengelolaan hutan;
- b) pemanfaatan hutan dan penggunaan kawasan;

- c) rehabilitasi dan reklamasi hutan;
- d) perlindungan hutan dan konservasi alam.

Kompleksitas *stakeholder* yang terlibat dalam suatu bentuk pengelolaan sumber daya hutan, menyebabkan banyaknya terjadi benturan-benturan yang dapat memicu terjadinya konflik dalam pengelolaan sumber daya hutan (Hidayah, 2012). Selanjutnya Arifandy dan Sihalo (2015) menjelaskan bahwa pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya hutan dapat menimbulkan benturan kepentingan setiap *stakeholder* yang kemudian berdampak pada terjadinya konflik. Konflik pengelolaan hutan dapat disebabkan oleh benturan kepentingan pihak-pihak terhadap hutan, diantaranya pemerintah, masyarakat dan swasta..

2.2. Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK)

Kebijakan pemerintah dalam pengelolaan hutan salah satunya yaitu menetapkan KHDTK. Penunjukan KHDTK merupakan salah satu amanat yang tertuang dalam Undang-Undang nomor 41 tahun 1999 tentang Kehutanan. Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Indonesia telah diberikan hak pengelolaan terhadap KHDTK Diklat oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pedoman pengelolaannya terdapat pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perencanaan Kehutanan, Perubahan Peruntukan Kawasan Hutan dan Perubahan Fungsi Kawasan Hutan serta Penggunaan Kawasan Hutan. Pada pasal 448 ayat (2) dijelaskan bahwa pengelolaan KHDTK meliputi :

- a) Perencanaan KHDTK;
- b) Pelaksanaan kegiatan KHDTK;
- c) Kerjasama pengelolaan KHDTK;
- d) Pemanfaatan hutan pada areal KHDTK;
- e) Pembangunan sarana dan prasarana pendukung KHDTK, dan
- f) Pelaporan pengelolaan KHDTK.

Selanjutnya dalam Pasal 448 ayat (3) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perencanaan Kehutanan, Perubahan Peruntukan Kawasan Hutan dan Perubahan Fungsi Kawasan Hutan serta Penggunaan Kawasan Hutan menegaskan bahwa dalam pelaksanaan pengelolaan KHDTK wajib melibatkan masyarakat dalam rangka pemberdayaan masyarakat. Selanjutnya pada Pasal 449 ayat (1) menegaskan bahwa pengelola KHDTK dalam melaksanakan pengelolaan KHDTK wajib melaksanakan :

- a. Perlindungan hutan untuk mencegah dan membatasi kerusakan hutan dan lingkungan;
- b. Konservasi hutan dan keanekaragaman hayati;
- c. Rehabilitasi hutan;
- d. Pemeliharaan batas areal KHDTK;
- e. Koordinasi pengelolaan KHDTK kawasan dengan instansi yang menangani kehutanan setempat, dan
- f. Melaksanakan pelaporan pengelolaan KHDTK.

Pengelolaan KHDTK yang baik yaitu dengan cara kolaborasi dengan masyarakat tani yang berada di sekitar kawasan. Kolaborasi dimaksudkan agar terbina komunikasi yang baik dengan masyarakat, keserasian, keselarasan, keseimbangan dan koordinasi yang berdaya guna dan berhasil guna. Kolaborasi memerlukan partisipasi dari para pihak stakeholder mulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut program (Johari, dkk, 2022)

Pengelolaan KHDTK umumnya seringkali terkendala oleh berbagai masalah, seperti konflik kepentingan, perubahan iklim, kebakaran hutan, dan kekurangan tenaga sumber daya manusia (Damanik, dkk, 2014). Selain itu keterlibatan masyarakat dan pihak terkait dalam pengelolaan kawasan hutan menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan konservasi dan keberlanjutan sumber daya alam (Qodriyatun, 2020). Rendahnya kualitas pengelolaan KHDTK yang dianggap tidak memberikan manfaat yang besar dalam pembangunan perekonomian masyarakat sekitar, padahal memiliki potensi yang tinggi di dalam kawasannya akan selalu memancing terjadinya konflik. Valuasi terhadap nilai ekonomi total yang memberikan gambaran besarnya nilai ekonomi atas KHDTK seharusnya mampu membantu berakhirnya konflik antara pihak yang berusaha memperoleh akses atas KHDTK (Noor, dkk, 2023)

Dukungan pengambil kebijakan yang lebih tinggi yang terdiri dari berbagai *stakeholder* dapat membantu pengelolaan KHDTK yang lebih baik sehingga mengurangi potensi perusakan oleh pihak lain atau *stakeholder* yang tidak searah dalam mengelola KHDTK (Noor, dkk, 2023). Menurut Nugroho, dkk (2017) Konsep solusi pengelolaan KHDTK diklat yang ideal dengan kondisi saat ini sebagai berikut :

- a. Lembaga pendidikan dan pelatihan ataupun lembaga penelitian sebagai pemegang mandat hak pengelolaan KHDTK, dapat secara tuntas menyelenggarakan kegiatan pengelolaan KHDTK secara berkelanjutan, dan

- dapat dikontrol berdasarkan rencana pengelolaan KHDTK yang disusun berdasarkan prinsip keberlanjutan.
- b. Pemegang hak pengelolaan dapat melakukan berbagai aktivitas pengelolaan hutan yang terintegrasi seperti kegiatan pemanfaatan sumberdaya hutan, pemasaran sumberdaya hutan, perlindungan satwa, fasilitasi rekreasi dengan aturan yang khusus yang berbeda dengan ketentuan yang berlaku umum pada perizinan usaha pemanfaatan hutan.
 - c. Hasil dari pemanfaatan sumberdaya hutan dapat digunakan secara langsung untuk membiayai pengelolaan KHDTK yang meliputi pengelolaan hutan dan peningkatan fungsi pelayanan publik untuk tujuan khusus KHDTK. Kebijakan pendanaan pengelolaan KHDTK harus jelas, tidak rumit dan fleksibel, serta dapat dipertanggung jawabkan.
 - d. Terdapat kriteria dan indikator dalam menilai keberhasilan pengelolaan KHDTK yang berkelanjutan.

2.3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan berdasarkan pendekatan keterpaduan, yakni pendekatan yang bertitik tolak dari keseluruhan (totalitas) yang terdiri dari komponen-komponen yang berinterelasi, berinteraksi, berinterpendensi, dan berinterpenetrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan menurut Andrew E. Sikula dalam Harjanto (2012) adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkup kehidupan manusia, secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000, pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut peraturan pemerintah tersebut yaitu :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembinaan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2007) pada sebuah organisasi, kebutuhan pelatihan dapat diketahui dari berbagai indikator, namun tetap harus disadari bahwa indikator tersebut hanya menunjukkan tanda adanya kebutuhan pelatihan, baik ditingkat organisasi, jabatan/tugas, maupun individu. Selanjutnya Anita, dkk (2019) mengemukakan bahwa sumberdaya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu perlu adanya manajemen terhadap sumberdaya manusia secara memadai sehingga tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Konsep pelatihan merupakan suatu sistem yang menyeluruh, dengan kata lain suatu program yang dinilai efektif adalah bila berdasarkan pendekatan sistem proses. Suatu sistem proses adalah suatu keseluruhan yang terdiri dari sejumlah komponen, atau bagian-bagian yang saling berhubungan (*interelasi*), saling pengaruh mempengaruhi (*interaksi*), saling ketergantungan (*interpendensi*) dan saling menerobos (*interpenetrasi*) antara satu dengan yang lainnya dan antara komponen-komponen itu dengan keseluruhannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Notoatmodjo, 2013)

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan aparatur untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan aparatur mampu bekerja lebih efisien dan aparatur mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga aparatur yang handal (Ekaningsih, 2013). Dalam rangka peningkatan sumber daya aparatur pada setiap unit kerja akan berhubungan dengan hakekat pendidikan dan pelatihan. Hasibuan dalam Ekaningsih (2013) menyatakan bahwa "pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai". Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil/profesional jika dibandingkan dengan orang (aparatur) pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.

Oleh karena pendidikan dirasa makin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya didalam suatu organisasi. Pendidikan yang baik dapat membawa peserta kearah perubahan sikap dan tingkah laku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hal ini menuntut keprofesionalan dalam mendesain pendidikan dan pelatihan, dan melibatkan pengelolaan yang baik dan benar sehingga memperjelas makna dan esensi dari suatu pelatihan tersebut.

Manullang (2008) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Jadi pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penyelenggaraan diklat bagi pegawai merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya aparatur. Penyelenggaraan diklat akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya aparatur kearah yang lebih baik, lebih profesional, lebih bertanggungjawab, lebih demokratis, lebih transparan, bebas KKN, serta memiliki integritas pribadi tinggi dan prestasi kerja sumber daya aparatur (Ekaningsih, 2013).

Pengukuran tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi ada 4 (empat) ukuran yang digunakan menurut Mangkunegara (2001) yaitu :

- a. Kualitas kerja, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
- b. Kuantitas kerja, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing;
- c. Kehandalan kerja, kehandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;
- d. Sikap kerja, sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi melalui program pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakan terencana dan sistematis, dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Reformasi terhadap kualitas pegawai (sumberdaya manusia) merupakan bagian dari reformasi pemerintahan dalam rangka mengarah pada pencapaian *good governance*. Upaya yang dapat dilakukan melalui sistem manajemen kinerja, tidak hanya pada staf akan tetapi menyeluruh dari pegawai jajaran kepemimpinan sampai dengan jajaran pegawai pada tingkat operasional. Salah satu aspek manajemen kinerja adalah bagaimana sistem pengembangan pegawai dikelola dalam kemas pendidikan dan pelatihan, supaya benar-benar sesuai dengan fungsinya, yakni mampu memberikan nilai positif pada peningkatan kinerja di lingkungan organisasinya (Rosidah, 2019)

2.4. Perlindungan dan Pengamanan Hutan

Perlindungan kawasan hutan merupakan suatu usaha untuk menjaga dan melindungi kawasan hutan yang telah ditentukan peruntukannya berdasarkan surat keputusan Menteri Kehutanan. Hal ini terkait dengan fungsi hutan dalam memelihara keseimbangan ekologis yang juga berpengaruh terhadap iklim global, seperti efek panas global yang dapat mengancam keselamatan jiwa manusia. Perlindungan hutan harus dikelola dengan memperhatikan prinsip kemanfaatan dan keberlanjutan serta kelestariannya. Menurut Arba, dkk, (2023) beberapa bentuk terjadinya kerusakan hutan dipicu oleh berbagai kegiatan seperti :

- a. Illegal logging, yaitu penebangan yang terjadi di suatu kawasan hutan yang dilakukan secara liar sehingga menurunkan atau mengubah fungsi awal hutan;
- b. Kebakaran hutan, kebanyakan dari peristiwa kebakaran hutan terjadi karena faktor kesenjangan beberapa pihak yang tidak bertanggung jawab sengaja membakar hutan untuk dijadikan lahan perkebunan, pemukiman, peternakan dan lain lain;

- c. Perambahan hutan. Para petani yang bercocok tanam tahunan dapat menjadi sebuah ancaman bagi kelestarian hutan. Mereka bisa dapat memanfaatkan hutan sebagai lahan baru untuk bercocok tanam;
- d. Serangan hama dan penyakit.

Perlindungan dan pengamanan hutan dibutuhkan dengan tujuan untuk mencegah dan meminimalkan kerusakan hutan serta menjaga hak-hak negara atas hutan dan hasil hutan, dan memiliki nilai strategis dalam kehidupan masyarakat dan negara dimana fungsi hutan sebagai sumber daya alam hayati, penyangga kehidupan yang merupakan aset nasional yang mempunyai manfaat ekologis dan ekonomis (Nahampun, 2021). Bentuk-bentuk kegiatan pengamanan hutan diantaranya kegiatan patroli dan penjagaan kawasan hutan.

Patroli pengamanan hutan merupakan kegiatan yang penting untuk mencegah perambahan dan pembalakan liar di kawasan hutan. Patroli pengamanan hutan dilakukan secara rutin untuk mencegah dan membatasi ruang gerak pelaku atau oknum dari pengrusakan kawasan hutan (Hardiansya dkk, 2023). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Kerusakan Hutan, pasal 3 menegaskan bahwa pencegahan dan pemberantasan pengrusakan hutan bertujuan :

- a. Menjamin kepastian hukum dan memberikan efek jera bagi pelaku perusakan hutan;
- b. Menjamin keberadaan hutan secara berkelanjutan dengan tetap menjaga kelestarian dan tidak merusak lingkungan serta ekosistem sekitarnya;
- c. Mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan hasil hutan dengan mempertahankan keseimbangan fungsi hutan guna terwujudnya masyarakat sejahtera; dan
- d. Meningkatnya kemampuan dan koordinasi aparat penegak hukum dan pihak-pihak terkait dalam menangani pencegahan dan pemberantasan perusakan hutan.

Kemudian pada pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Kerusakan Hutan menegaskan pula bahwa dalam rangka pencegahan perusakan hutan, pemerintah membuat kebijakan berupa :

- a. Koordinasi lintas sektor dalam pencegahan dan pemberantasan perusakan hutan;
- b. Pemenuhan kebutuhan sumber daya aparatur pengamanan hutan;
- c. Insentif bagi para pihak yang berjasa dalam menjaga kelestarian hutan;

- d. Peta penunjukan kawasan hutan dan/atau koordinat geografis sebagai dasar yuridis batas kawasan hutan; dan
- e. Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pencegahan dan pemberantasan perusakan hutan.

Secara rinci kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan menurut Hardiansya, dkk (2023) adalah sebagai berikut :

- Pre-emptif : Kegiatan diarahkan untuk menangkai timbulnya stimulus dan niat kemungkinan terjadinya gangguan, ancaman, perusakan, perampasan hak. Bentuk kegiatannya adalah sosialisasi, penyuluhan dan pembinaan masyarakat;
- Preventif : Kegiatan diarahkan untuk mencegah terjadinya potensi gangguan, ancaman, perusakan, perampasan hak. Contoh kegiatannya adalah patroli, penjagaan, pemeriksaan dan kegiatan lain yang membatasi kesempatan dan peluang;
- Represif : Kegiatan diarahkan untuk menanggulangi dan penindakan terhadap tindakan/ perbuatan/ peristiwa gangguan, ancaman, perusakan, perampasan hak. Bentuk kegiatannya adalah pengamanan, pemusnahan, penangkapan, pengusiran dan pemadaman kebakaran hutan;
- Yustisi : Kegiatan diarahkan untuk penegakan hukum melalui proses sidik terhadap tindakan/ perbuatan/peristiwa gangguan, ancaman, perusakan, perampasan hak. Bentuk kegiatannya berupa pengumpulan bahan dan keterangan, intelejen, pemberkasan perkara, penyitaan, penahanan.

Selanjutnya pada Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2004 tentang Perlindungan Hutan, pasal 5 menegaskan bahwa penyelenggaraan perlindungan hutan bertujuan untuk menjaga hutan, hasil hutan, kawasan hutan dan lingkungannya, agar fungsi lindung, fungsi konservasi, dan fungsi produksi, tercapai secara optimal dan lestari. Kemudian pada pasal 7 Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2004 tentang Perlindungan Hutan menegaskan bahwa untuk mencegah, membatasi dan mempertahankan serta menjaga hutan dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia, maka pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat :

- a. Melakukan sosialisasi dan penyuluhan peraturan perundang-undangan di bidang kehutanan;
- b. Melakukan inventarisasi permasalahan;
- c. Mendorong peningkatan produktivitas masyarakat;
- d. Memfasilitasi terbentuknya kelembagaan masyarakat;
- e. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam kegiatan pengelolaan hutan;

- f. Melakukan kerjasama dengan pemegang hak atau izin;
- g. Meningkatkan efektifitas koordinasi kegiatan perlindungan hutan;
- h. Mendorong terciptanya alternatif mata pencaharian masyarakat;
- i. Meningkatkan efektifitas pelaporan terjadinya gangguan keamanan hutan;
- j. Mengambil tindakan pertama yang diperlukan terhadap gangguan keamanan hutan; dan atau
- k. Mengenakan sanksi terhadap pelanggaran hukum.

Perlindungan dan pengamanan hutan tidak hanya menghadapi bagaimana mengatasi kerusakan pada saat terjadi gangguan. Perlindungan dan pengamanan hutan lebih diarahkan untuk mengenali dan mengevaluasi semua sumber kerusakan yang potensial, agar kerusakan yang besar dapat dihindari, sehingga kerusakan hutan dapat ditekan seminimal mungkin dari penyebab-penyebab potensial.

2.5. Pengelolaan Konflik

Pengelolaan konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak-pihak berkonflik sehingga mendapatkan resolusi yang diinginkan (Arifandy dan Sihalo, 2015). Selanjutnya Mitchell, dkk, (2007) mengemukakan bahwa dengan adanya konflik, maka konflik tersebut dapat membantu mengidentifikasi proses pengelolaan sumberdaya dan lingkungan yang tidak berjalan secara efektif, mempertegas gagasan atau informasi yang tidak jelas dan menjelaskan kesalahpahaman.

Manajemen konflik dalam sudut pandang demokrasi akan bercerita perihal bagaimana konflik ditangani secara konstruktif, membawa pihak yang berkonflik ke dalam suatu proses yang kooperatif, serta merancang sistem kooperatif yang praktis untuk mengelola perbedaan secara konstruktif. Menurut Margitawaty (2004) Konflik pengelolaan hutan yang paling sering terjadi yaitu antara masyarakat sekitar hutan dengan pengelola hutan, dalam hal ini adalah pemerintah dan masyarakat ataupun dengan sesama masyarakat itu sendiri. Konflik tersebut dapat berdampak pada kerusakan kelestarian lingkungan baik fisik maupun non fisik, maka pihak pengelola harus melakukan segala upaya untuk menyelesaikan konflik tersebut.

Konflik atas sumberdaya disebabkan oleh berbagai macam faktor, diantaranya :
 1) pola dan akumulasi moda yang bernuansa distribusi tidak seimbang secara parsial,
 2) bentuk-bentuk akses kontrol terhadap sumberdaya yang tidak merata termasuk hak kepemilikan dan hak penguasaan, 3) para aktor yang muncul dari hubungan sosial

produksi yang tidak seimbang seperti perusahaan, pekerja, alat negara dan sebagainya (Suryatna dan Suseno, 2007). Terdapat teknik-teknik atau alternatif penyelesaian konflik yang bertujuan untuk memfasilitasi proses pembuatan keputusan oleh kelompok-kelompok yang bersengketa sehingga sedapat mungkin menghindari penyelesaian masalah melalui meja hukum (Maguire dan Boiney dalam Mitchell dkk, 2007)

Konflik merupakan sesuatu yang tak terelakkan, yang dapat bersifat positif dan atau negatif. Mitchell, dkk (2007) mengemukakan bahwa terdapat banyak pendekatan penyelesaian konflik atas sumber daya, namun yang menarik terdapat alternatif penyelesaian konflik tersebut yaitu pendekatan melalui partisipasi masyarakat lokal yang sifatnya persuasif dan berkomitmen pada kesepakatan bersama. Segi positif konflik muncul ketika konflik membantu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumberdaya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan atau informasi yang tidak jelas, dan menjelaskan kesalahpahaman (Pruit dan Rubin, 2009)

Hakikat hak tenurial menurut undang-undang secara *de jure* adalah berkenaan dengan seperangkat aturan yang dibuat dan dilindungi oleh negara (misalnya, bukti kepemilikan yang terdaftar, kontrak konsesi peraturan perundang-undangan tentang kehutanan). Sedangkan hak *de facto* merupakan pola interaksi yang ditetapkan di luar lingkup hukum formal, yang mencakup hal ulayat, seperangkat aturan dan peraturan masyarakat yang diwarisi dari nenek moyang dan diterima, ditafsirkan ulang, dan ditegakkan oleh masyarakat dan yang mungkin diakui atau tidak oleh negara (Anne, 2013). Penyebab konflik pada sektor kehutanan di Indonesia dapat dibagi menjadi 5 (lima) yaitu:

1. Perambahan hutan, yaitu kegiatan pembukaan lahan pada kawasan hutan yang bermasalah karena perbedaan penafsiran mengenai kewenangan dalam pengelolaannya;
2. Penebangan kayu, yaitu penebangan kayu secara illegal yang dilakukan oleh masyarakat/perusahaan di lahan yang bukan miliknya, sehingga menimbulkan konflik dengan pihak lain yang merasa dirugikan;
3. Batas, yaitu perbedaan penafsiran mengenai batas-batas pengelolaan/kepemilikan antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik;
4. Perusakan lingkungan, yaitu kegiatan eksploitasi yang menyebabkan degradasi manfaat sumber daya alam dan kerusakan mutu lingkungan di suatu daerah;

5. Alih fungsi, yaitu perubahan status kawasan hutan (misalnya dari hutan lindung menjadi hutan produksi) yang menimbulkan berbagai permasalahan antara pihak-pihak yang berkepentingan. Konflik yang terjadi dapat berupa konflik vertikal maupun konflik horisontal. Kedua jenis konflik ini dapat bersumber dari perbedaan persepsi dan benturan kepentingan antar setiap aktor. Selain itu, konflik juga dapat bersumber dari persaingan antar aktor dalam mencapai tujuannya masing-masing, adanya perbedaan akses di antara pihak yang terlibat, ataupun bersumber dari apa yang terjadi pada objek konflik, dalam hal ini adalah sumber daya hutan.

Tujuan dari manajemen konflik, baik yang dilakukan secara langsung oleh pihak yang berkonflik maupun yang melibatkan pihak ketiga, adalah untuk mempengaruhi seluruh struktur situasi konflik yang dalam prosesnya mengandung hal-hal destruktif (seperti penggunaan kekerasan atau permusuhan) dan membantu pihak-pihak berkonflik untuk menemukan solusi atas konflik yang terjadi (Dharmawan dan Marina, 2011). Manajemen konflik dapat dikatakan berhasil secara efektif apabila dapat meminimalisir gangguan atau kerusakan dari konflik yang terjadi, dan memberikan solusi yang memuaskan dan dapat diterima oleh pihak yang berkonflik. Secara rinci ACLC (2016) mengemukakan tahapan pengendalian konflik kepentingan dilakukan sebagai berikut:

1. Identifikasi situasi konflik kepentingan;
2. Penyusunan kerangka kebijakan;
3. Penyusunan strategi penanganan konflik kepentingan;
4. Penyiapan serangkaian tindakan untuk menangani konflik kepentingan

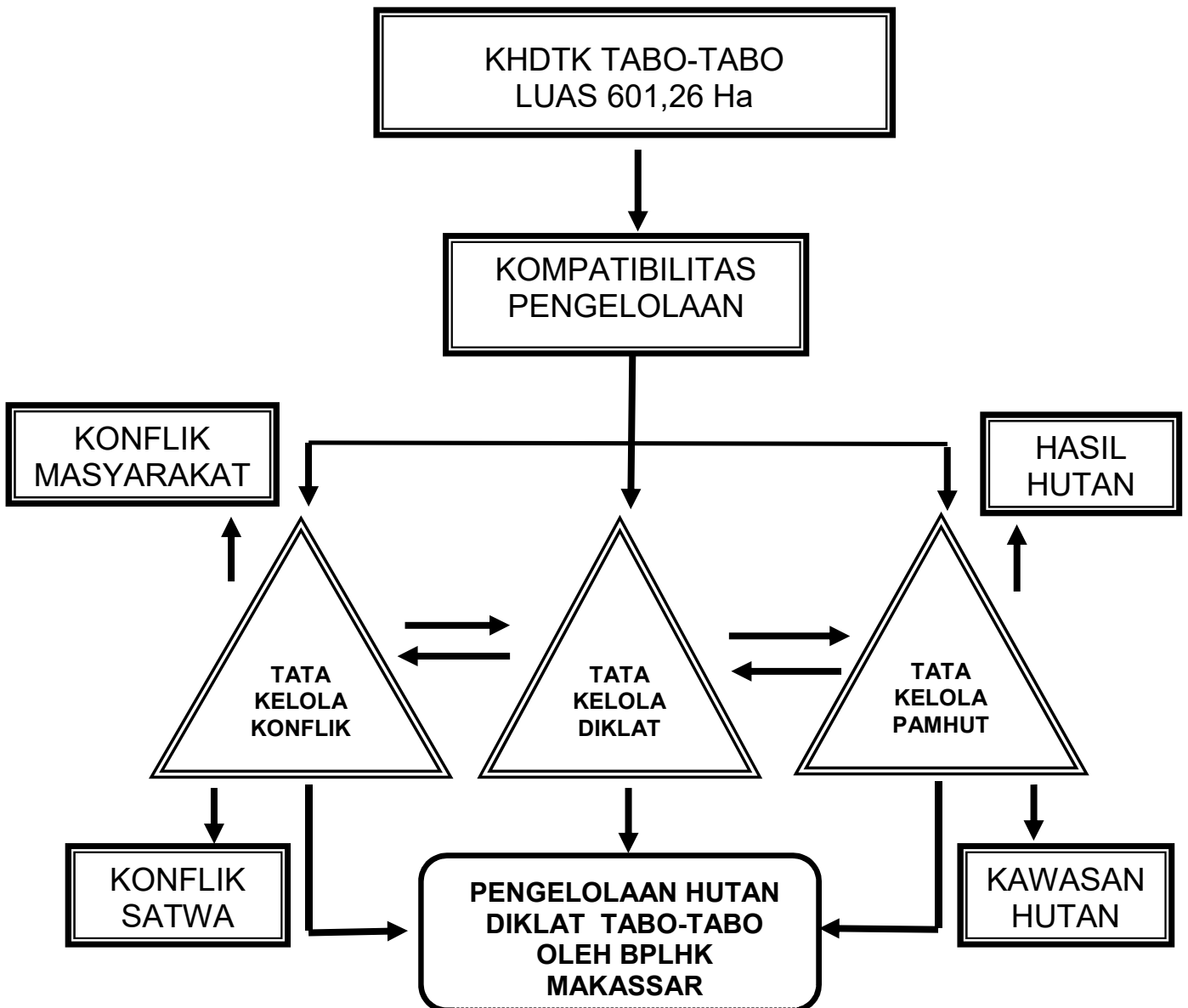
Dalam konteks konflik kehutanan, Pruit and Rubin dalam Wakka (2013) menjelaskan 5 (lima) strategi dalam penyelesaian konflik, yaitu :

1. *Contending* (bertanding), yaitu menyelesaikan konflik menurut kemauan seseorang tanpa memperdulikan kepentingan pihak lain, strategi ini membujuk bahkan mengancam pihak lain.
2. *Problem solving* (pemecahan masalah), yaitu mengidentifikasi dan mengembangkan masalah secara kolaborasi yang kemudian mengarah pada solusi yang memuaskan kepada kedua belah pihak, hasilnya berupa kompromi atau solusi integrative.
3. *Yielding* (mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan menerima kekurangan dari apa yang sebetulnya diinginkan.

4. *Inaction* (diam), yaitu tindakan temporer tidak melakukan apa-apa untuk mencermati perkembangan lebih lanjut
5. *With drawing* (menarik diri), yaitu meninggalkan konflik secara permanen memunculkan ketidakpastian sehingga mengharapkan pihak lain untuk mengalah.

2.6. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fakta-fakta yang telah dikemukakan maka kerangka pikir penelitian ini, sebagai penuntun dalam memecahkan masalah penelitian digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Bagan 2.1. Kerangka pikir penelitian